

**Modulación del enfoque de género en la interacción trabajo-familia en teletrabajadores
padres de familia en una institución universitaria**

TRABAJO DE GRADO

Tatiana Cerón y Maria José Ospina

Directora:

SARYTH VALENCIA

Magíster en Desarrollo Organizacional

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD ICESI

SANTIAGO DE CALI, COLOMBIA

2023

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo describir las experiencias en el teletrabajo y teniendo en cuenta los roles de género y sus repercusiones en las estrategias de equilibrio vida-trabajo en un grupo de profesores hombres y mujeres universitarios. El interés por el tema surgió a partir de investigaciones previas que mostraron implicaciones negativas y considerables para estudiar y analizar. Además de buscar concientizar sobre estos fenómenos en Colombia, ya que no ha habido estudios que resalten la importancia de los roles de género en el trabajo y sus repercusiones a nivel laboral y personal. Este estudio contará con un diseño no experimental, entre sujetos con 20 profesores universitarios entre los 31 y 70 años. Las variables se medirán en un cuestionario, realizado por las investigadoras de este estudio.

Palabras clave: teletrabajo, equilibrio vida-trabajo, roles de género, cuestionario, vida laboral y personal, experiencias teletrabajando.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
MARCO TEÓRICO	8
ROLES DE GÉNERO EN EL TRABAJO	8
EXPERIENCIA EN EL TELETRABAJO	9
EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO.....	11
ESTADO DEL ARTE	13
OBJETIVOS	17
OBJETIVO GENERAL:.....	17
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	17
METODOLOGÍA	18
DISEÑO.....	18
PARTICIPANTES	18
PROCEDIMIENTO	19
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	19
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	19
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	20
DATOS DEMOGRÁFICOS	20
1. CATEGORÍA: EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO	22
2. CATEGORÍA: ROLES DE GÉNERO EN EL TRABAJO	36
3. CATEGORÍA: EXPERIENCIA EN EL TELETRABAJO	43
DISCUSIÓN	44
LIMITACIONES.....	46
CONCLUSIONES	47
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXO 1:	52
ANEXO 2:	66

INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 implementó nuevas modalidades de trabajo diferentes a la tradicional. En Colombia, el teletrabajo se potenció debido a las medidas de contención del confinamiento, teniendo acogida por parte de empresas tanto en el sector público como en el privado, como estrategia para mantener los mecanismos de producción en el trabajo. Según el estudio de Penetración y Percepción Teletrabajo del Ministerio TIC (2021), esta modalidad de trabajo ocasionó que en el año 2020, una cantidad de 209.173 empleados se convirtieran en teletrabajadores, aspecto que fomenta un incremento del 71% con respecto al 2018, cuando solo había 122.278 teletrabajadores. Esto demostró una gran acogida del teletrabajo en diversas empresas colombianas con respecto a la llegada de la pandemia por Covid-19.

Teniendo en cuenta lo anterior, la relevancia de este trabajo radica en el hecho de que la pandemia por COVID-19 trajo consigo nuevas dinámicas laborales que se volvieron parte del funcionamiento social, haciendo que los trabajadores transformaran el uso del tiempo y del espacio, y por tanto la relación trabajo-familia. El cambio y la transformación en la vida de los trabajadores a partir del teletrabajo comprende un cambio a nivel personal y familiar en: a) por un lado, el uso del tiempo y del espacio, la pandemia ha desvanecido la separación entre el tiempo de ocio privado, el tiempo de contacto social y el tiempo de trabajo, a menudo distribuido de forma asimétrica entre hombres y mujeres (Moratalla & Agea, 2020, p. 5), evidenciando la ausencia de límites claros entre el trabajo y los roles familiares, pues el trabajo se llevó al hogar. b) Por otro lado, las relaciones interpersonales con la familia se vieron resignificadas teniendo en cuenta la medida de contención por el COVID-19. Según Lee et al. (2020) el hogar pasó a ser un espacio en el que se realizaban todas las actividades diarias por las personas, como: el trabajo, la educación y el ocio, generando un aumento en las interacciones entre los miembros de la familia y una transformación en las dinámicas

familiares y personales. c) Por último, cambiaron las dinámicas familiares y los roles o funciones de cada integrante de la familia (conflictos de roles), pues apreciando lo referido por Sullivan y Lewis (2001) el trabajo es central en los procesos identitarios tanto de las mujeres como de los hombres, haciendo que tipos de trabajo como el teletrabajo se asocian a la autopercepción de los roles maternos y paternos de diferentes maneras. En el caso de las teletrabajadoras, se tiene que perciben su rol de la maternidad como una parte fundamental en su cotidianidad, haciendo que el teletrabajo sea visto como una estrategia flexible y una oportunidad para integrar su vida familiar con el trabajo remunerado. En el caso de los teletrabajadores, se dice que estos consideran el teletrabajo como una oportunidad para ayudar en el cuidado de los niños, aunque no ven esta función como razón principal para trabajar desde casa.

A partir de lo mencionado, se destaca que es importante abordar el conflicto del rol asociado a la relación trabajo-familia, pues denota ciertas repercusiones o implicaciones sobre la vida personal y laboral del trabajador. Esto se asocia, con las demandas laborales del teletrabajo las cuales han generado conflictos entre roles que cumplen las personas en su vida laboral y familiar, según Ilgen y Hollenbeck (1991) la ambigüedad del rol ocasiona incertidumbre sobre las expectativas implicadas en el cumplimiento de demandas o de actividades propias del rol, el teletrabajo al ser ejercido desde casa puede aumentar la ambigüedad en el rol debido a la carga de tareas que debe cumplir la persona. Desde la perspectiva de la sobrecarga en los roles, Andrade y Lousã, (2021) citando a Bacharach et al. (1990) indican que esto se presenta cuando la persona no puede completar sus tareas asignadas en el ámbito profesional o familiar delimitado por limitaciones en el tiempo, esto puede ocasionar afectaciones en la salud mental del trabajador, sintomatología psicológica y satisfacción o insatisfacción vital.

El término teletrabajo fue mencionado por primera vez en los años 70, gracias al autor Jack Nilles, un ingeniero de la NASA, quien utiliza la palabra *telecommuting* para referirse a la nueva modalidad de trabajo, sin necesidad de desplazarse hacia un puesto laboral y realizar las mismas actividades desde casa por medio de las telecomunicaciones. (Barona, B. 2012, p.1)

La psicología organizacional se ha interesado por hablar del teletrabajo desde los años 90, debido a la masificación del internet y a las nuevas modalidades empleadas por las organizaciones. Por tanto, esta área de la psicología se ha enfocado en analizar y estudiar los recursos humanos, la salud de los empleados, la satisfacción laboral de los trabajadores y la cultura organizacional de la empresa (entre otros). Esta nueva forma de trabajo, trajo consigo múltiples adversidades en los trabajadores, pues se empieza a hablar de un agotamiento laboral *Burnout*, el estrés laboral manifestado en tensiones corporales, cognitivas y en malestares psicológicos mayores.

El impacto psicológico que provocó la cuarentena obligatoria por el COVID-19, se observó en diferentes campos de acción de esta disciplina; evidentemente se presentaron diferentes manifestaciones negativas en la salud mental de los individuos y también se convirtió en un nuevo objeto de estudio para la psicología organizacional. Por lo anterior, las organizaciones tuvieron que adaptarse a cambios y así mismo el campo de la psicología, gestionando el bienestar de sus trabajadores e implementando nuevas estrategias para el desarrollo óptimo de la empresa.

Es fundamental mencionar que la pandemia generó diferentes percepciones y experiencias de los trabajadores en cuanto a la nueva modalidad de trabajo virtual. Diversos estudios han encontrado que las mujeres han sido las más afectadas teletrabajando después de

la pandemia, pues al ser madres cabezas de hogar o simplemente madres, han tenido que dividir su tiempo de tal manera que ha generado cierto tipo de agotamiento y/o malestar emocional.

Anteriormente, en Colombia no se ha investigado sobre las diferencias entre los dos géneros (hombre y mujer) respecto a la experiencia del teletrabajo y sus implicaciones en la vida diaria, tanto las demandas laborales y familiares, de tiempo, tensiones, físicas y psicológicas, entre otras. Por lo que se considera fundamental reconocer y estudiar este fenómeno dentro del marco de la dinámica vida y trabajo de los seres humanos.

El presente estudio tiene como finalidad explorar y comprender las diferencias significativas en la experiencia del teletrabajo entre hombres y mujeres en el contexto universitario, así como sus implicaciones tanto a nivel laboral como en su vida cotidiana. Se ha encontrado que existe la necesidad de analizar cómo estas problemáticas se manifiestan de manera distinta según el género de los trabajadores, considerando las distintas responsabilidades y roles que tradicionalmente han recaído sobre hombres y mujeres en la sociedad.

Esta investigación pretende entonces, abordar e indagar en las experiencias, desafíos y beneficios específicos que hombres y mujeres experimentan al adoptar el teletrabajo, considerando diferentes factores que involucran tareas domésticas, asignación de roles, organización del tiempo, las expectativas sociales y laborales, entre más factores.

Por lo anterior, se realiza la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las diferencias y similitudes según los roles de género en la experiencia en el teletrabajo y sus repercusiones en las estrategias de equilibrio vida-trabajo en un grupo de profesores hombres y mujeres universitarios?

Marco teórico

Roles de género en el trabajo

A lo largo del tiempo, las mujeres han tenido que luchar por sus derechos, pues el hombre fue siempre visto como un superior. Así pues, las mujeres al lograr entrar en una esfera laboral, en la que por más oportunidades que tengan de encontrar un buen trabajo, se siguen enfrentando a situaciones más desventajosas en comparación a las de los hombres. El hombre obtiene más opción de ascender a un mejor cargo, mientras que la mujer se ve expuesta a fenómenos de discriminación y segregación en el trabajo. Maurizio (2010), expone que en la mayoría de los casos, a las mujeres se les otorga un cargo “femenino”, y no alcanzan puestos de alto rango, lo que se denomina como el fenómeno del techo de cristal.

Es importante mencionar que la mujer, al ser madre cabeza de hogar, se ve sumergida a otra responsabilidad más, pues esta división de género se ha visto reflejada en que la mujer está encargada también del trabajo de cuidado a sus hijos (tareas domésticas), lo que repercute en su vida laboral. Esta brecha social, según Vargas (2022) impacta directamente a la mujer, poniéndola en una posición de desigualdad.

El desequilibrio en el trabajo de género se relaciona con la diferencia de la demanda de esfuerzo que emplean las mujeres en comparación a los hombres en el ámbito laboral y en el familiar. Kergoat (1989) explica que “las trabajadoras experimentan una “doble carga de

trabajo” como resultado de su compromiso simultáneo en un empleo remunerado más una mayor parte o responsabilidad total de la carga doméstica”. Esto evidencia que el bienestar en las mujeres puede verse afectado al estar en situación de agotamiento cuando las demandas laborales y familiares las superan al no disponer de recursos físicos y psicológicos que ayuden a afrontar la carga de esfuerzo en la esfera familiar y la esfera laboral.

En suma, la desigualdad de la mujer se ha visto desde hace décadas, y que hoy en día se sigue viendo reflejado al presentarse situaciones adversas; como lo es la pandemia generada por el Covid-19, la crisis económica a nivel mundial, una posible guerra entre Rusia y Ucrania, y el nuevo gobierno colombiano. La mayoría de las mujeres trabajan en sectores que sufrieron gran impacto por las crisis económicas y sanitarias, y como consecuencia muchas perdieron sus empleos. Lo anterior, en comparación a los hombres, no se evidenció a gran escala como con las mujeres, por lo que se puede considerar que desafortunadamente no es lo mismo ser una trabajadora mujer que un hombre (Vargas, 2022, p. 86).

Experiencia en el teletrabajo

El teletrabajo se posicionó como una alternativa de trabajo, que, si bien ya se empleaba antes de la pandemia, debido al Covid-19 el confinamiento obligó a casi toda la población a permanecer en casa, también tuvo un cambio significativo en la manera en cómo las personas trabajaban tradicionalmente. En Colombia, consiste en el desarrollo de actividades remuneradas, sin ser necesaria la presencia del trabajador en su espacio físico de trabajo, pues se hace uso de tecnologías de la información y comunicaciones (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2008, Artículo 2). Así pues, el teletrabajo se ha convertido en una práctica empleada por muchas organizaciones, motivo por el cual sus trabajadores obtienen diferentes opiniones acerca de la experiencia de vivir teletrabajando. Al respecto, la investigación realizada por Robert et al. (2023), encuentra que las percepciones

de satisfacción laboral del teletrabajo son diferentes para los hombres y mujeres; en el contexto del teletrabajo, los profesores se sienten más satisfechos teletrabajando que las profesoras ya que los resultados demostraron que las mujeres perciben menos autonomía y balance-vida trabajo a causa de las tareas domésticas que a parte del teletrabajo, también deben cumplir.

Siguiendo la línea anterior, es importante mencionar que al momento de teletrabajar los empleados pueden estar expuestos a diversas situaciones. Según Vidal et al. (2021), los operarios expresan limitaciones en la velocidad y la calidad de la conexión a internet, hecho que puede llegar a perjudicar el trabajo a realizar para la jornada y así mismo, el trabajador se podría ver afectado al no poder cumplir con la tarea asignada. Además, el 47% de los teletrabajadores consideran que aumentaron la cantidad de horas laborales a comparación de las horas que ejercían cuando debían asistir al lugar de trabajo. Sin embargo, los investigadores encontraron datos interesantes, los cuales demuestran que los teletrabajadores y directivos aumentaron sus habilidades tecnológicas y creativas gracias al uso de las TIC, generando así un desarrollo significativo para el trabajador y para la empresa.

No obstante, muchos teletrabajadores consideran que esta modalidad les resulta más efectiva y está inmersa en ventajas. Según Rodríguez (2007), en su estudio de *Teletrabajo en el mundo y Colombia*, encuentra que el teletrabajo trae beneficios económicos, sociales y ambientales. Dentro de los beneficios sociales, el autor defiende la idea que sostiene que el teletrabajo brinda una reducción significativa de estrés en el trabajador, ya que normalmente el salir de casa al espacio de trabajo resulta ser una tarea desgastante, por el tiempo y la cantidad de tráfico a la que tienden estar sometidos. Además, se descubre también que esta nueva forma de trabajo puede fomentar la integración de personas víctimas de discriminación a la empresa, brindándoles un espacio seguro por medio del teletrabajo.

Equilibrio vida-trabajo

En la comunidad científica, ha incrementado el interés por el *equilibrio vida-trabajo*, esto debido a la preocupación en torno a las relaciones trabajo-familia desequilibradas que pueden afectar la salud física y los resultados del desempeño laboral de los colaboradores, las dinámicas de sus familias y las organizaciones. Según la revista científica *Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct* este concepto se basa en la percepción individual de que las actividades laborales y no laborales son compatibles y promueven el crecimiento de acuerdo con las prioridades de vida actuales de un individuo. Por lo tanto, esta teoría propone que cualquier evaluación del equilibrio entre el trabajo y la vida debe incluir las preferencias individuales de prominencia del rol actual, es decir, si un individuo en realidad prefiere pasar más o menos tiempo en actividades laborales y no laborales.

La satisfacción del sujeto depende del desempeño en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, además es indispensable para alcanzar el balance, que se tenga una distribución efectiva del tiempo. Greenhaus et al. (2003) definen el término cómo la forma en la que una persona está proporcionalmente comprometida y satisfecha con su función laboral y familiar. Se considera la responsabilidad que tiene el individuo con su rol, este puede dividirse en elementos de tiempo y compromiso psicológico. Por consiguiente, Greenhaus et al. (2003) plantean tres componentes que esclarecen este equilibrio: equilibrio de tiempo, equilibrio de participación y equilibrio de satisfacción. El primer elemento, obedece a la distribución de la misma cantidad de tiempo entre sus roles laboral y familiar. El segundo elemento, supone el equilibrio de su participación a niveles similares en el trabajo y en la familia. El tercer elemento, involucra un nivel igual de satisfacción con los roles empeñados en estas dos esferas.

El equilibrio de la vida personal y laboral se ve influido por la distribución del tiempo, la elección de entornos de trabajo y hogares saludables. Es importante que el trabajador

reconozca que existen ambos espacios y que se debe encontrar un balance para no perder estabilidad en ninguna de las dos partes. Sin embargo, a la época se han encontrado casos de trabajadores experimentando desequilibrios emocionales, agotamiento laboral y satisfacciones negativas del trabajador hacia su trabajo. Lo anterior, se evidencia en una investigación realizada por Irfan et al. (2023) donde encuentran que existe una relación negativa entre el equilibrio de la vida laboral y personal, los trabajadores experimentan fatiga, efectos organizacionales del burnout y desestabilidad emocional.

Estado del arte

Para el planteamiento de esta investigación, fue necesario indagar previos trabajos afines con el objetivo de conocer el estado actual de la problemática. El primer estudio a destacar, es una investigación cualitativa descriptiva (estudio de caso), realizado por estudiantes/o profesores de la universidad EAFIT en Medellín, donde se realizaron 6 entrevistas semiestructuradas aplicadas a docentes universitarios de la universidad EAFIT, universidad de San Buenaventura y politécnico Grancolombiano. Para este estudio de caso, titulado *Tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del covid-19 en docentes universitarios en Medellín (Colombia)*, los seis participantes se eligieron por medio de la técnica de bola de nieve. En esta investigación encontraron que los profesores universitarios sintieron tecno estrés laboral por la sobrecarga académica a la que se ven sometidos y “parece combinarse la vida privada de la laboral”. Los investigadores encontraron también que el constante uso de TIC (Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) generaba malestares, pues se pierde el contacto social y de relacionarse presencialmente. Existen factores internos y externos que causa el tecnoestrés laboral, los externos se relacionan más que todo a los errores de red, “las desconcentraciones y asuntos del hogar”. Encontraron síntomas psicológicos como ansiedad y desmotivación hacia el trabajo, síntomas físicos como dificultades ergonómicas. En la investigación los docentes mencionaron estrategias y procesos de adaptación para la virtualidad obligatoria (grupos de whatsapp para mejorar la comunicación, hablar sobre lo que se está viviendo entre compañeros y “el humor” por memes y demás.

Siguiendo la línea anterior, diversos autores han investigado la manera en cómo los docentes de la educación superior implementaron acciones y estrategias para adaptarse a la nueva modalidad de trabajo (teletrabajo). El estudio realizado por Pantoja et al. (2020), cuyo título es *Teletrabajo académico afectado por el coronavirus: una mirada desde un grupo*

focal de profesores universitarios, el cual tuvo como objetivo indagar las distintas formas como la pandemia por el covid-19 ha perturbado las actividades de docencia. El estudio tuvo una muestra de 40 docentes de la Universidad CTU ubicada en Colombia los cuales se encontraban desarrollando actividades de docencia o investigación mediante la modalidad del teletrabajo durante la pandemia. Se utilizó una metodología mixta con diseño transversal de tipo descriptivo-interpretativo; los datos se recolectaron mediante una encuesta. Los autores encontraron tres hallazgos principales: 1) la adaptación de los profesores hacia los cambios tecnológicos fue repentina de manera que crearon la capacidad de resiliencia para superar los obstáculos tanto en su vida cotidiana como en el desarrollo de su labor académica; 2) el cambio del modo tradicional de trabajo hacia el teletrabajo produjeron afecciones en su estado emocional produciendo emociones como el desconcierto, el pánico, el estrés y la ansiedad afectando de tal manera su calidad de vida se veía afectada; 3) la carga de trabajo aumentó en caso tal que impactaron tanto la salud física (sedentarismo y la poca actividad física) como la salud mental.

Frente a la tendencia creciente del teletrabajo, las personas han tenido que ocuparse de sus demandas laborales mientras se ocupan de sus responsabilidades en el hogar, esto produce que el trabajador deba implementar un balance entre la esfera laboral y la esfera familiar. Según Rothbard y Dumas (2006) en su artículo *Research perspectives: managing the work-home interface*, expone que el conflicto trabajo-familia trae consigo efectos negativos con respecto a las condiciones en las que trabajan los padres de familia, ya que participan simultáneamente en ambas esferas. Esta investigación demuestra una situación habitual en la cual los trabajadores se ven involucrados y es cuando son presionados simultáneamente a trabajar horas extras mientras sus familiares insisten a estos a volver a casa (Rothbard y Dumas, 2006, p. 75). Esto puede afectar la salud mental del trabajador al no poder conllevar las demandas en cada esfera, produciendo altos niveles de estrés, puesto que

los roles que cumple una persona, como padre y trabajador, discrepan entre sí, originando un conflicto de rol (Rothbard y Dumas, 2006, p. 75). De igual manera, Rothbard y Dumas (2006) descubrieron que el estrés en una de las esferas puede perjudicar a la otra, es decir, si el trabajo hace que una persona se sienta muy estresada y ansiosa, esto puede causar problemas con su familia en casa.

En adición a esta perspectiva, la modalidad del teletrabajo a domicilio puede traer implicaciones que afectan a los trabajadores en el balance entre su vida laboral y personal, pues es posible que las responsabilidades de sus funciones como empleado(a) y padre/madre no se puedan suplir al disponer de menos tiempo para realizar las labores del trabajo y del hogar. Con base a esto, se tiene que las responsabilidades laborales pueden variar tanto en hombres como en mujeres cuando se teletrabaja, aspecto que se relaciona con el enfoque de género. El trabajo de Kurowska (2020) indaga sobre el impacto de género en el teletrabajo a domicilio. El estudio tuvo una muestra de 1855 participantes hombres y mujeres polacos y 974 de Suecia. Kurowska midió simultáneamente la “carga de responsabilidades” y el impacto del teletrabajo desde casa. Los hallazgos demostraron que en una sociedad relativamente igualitaria en cuanto a género (Suecia), el impacto negativo al no poder equilibrar la vida laboral con la no laboral afecta a hombres y mujeres. Por el contrario, en una sociedad más tradicional (Polonia) el hombre puede escapar de la carga entre el trabajo remunerado y no remunerado, mientras que las mujeres no.

La implementación del teletrabajo durante el COVID-19 generó que los padres de familia tuvieran la necesidad de delimitar su espacio familiar del laboral, aspecto que, en algunas ocasiones, fue retador. El estudio realizado por Hartner-Tiefenthaler et al. (2022) que consistió en una investigación que buscaba comprender si el trabajo desde casa fue una experiencia diferente para mujeres y hombres trabajadores, especialmente cuando tenían al

cuidado a niños. Los autores contaron con una muestra de 601 trabajadores en Austria a quienes se les solicitó que hicieran asociaciones libres verbales relacionadas al estímulo “trabajar desde casa”. Los hallazgos mostraron que las mujeres son capaces de gestionar los límites entre lo laboral y lo familiar lo que les permitía satisfacer las demandas en ambas esferas, en comparación con los hombres que eran más propensos a tener una auto regulación y disciplina mientras trabajaban desde casa, que dedican mayor tiempo a lo laboral.

El teletrabajo contó con una mejor acogida, en comparación a los años anteriores al confinamiento, esto permitió una redistribución en las labores de los hogares. Shafer et al. (2020) investigaron los cambios en la percepción sobre el reparto de tareas y el cuidado de los niños, antes y durante la pandemia por el Covid-19 entre progenitores canadienses. Los autores encuestaron a 1245 padres (hombres y mujeres), el cuestionario disponía de variables categóricas relacionadas a los posibles cambios previos y durante la pandemia en el reparto de las tareas del hogar y el cuidado de los niños. Según sus hallazgos, los padres de familia (hombres) aumentaron su participación en el hogar cuando inició la pandemia debido a la mayor disponibilidad de su tiempo en casa al tener que confinar urgentemente en su residencia, por ende, al tener una mayor presencia física dentro del hogar, los padres tenían una tendencia a asumir más responsabilidades domésticas.

Algunos autores han estudiado el impacto que tuvo la pandemia en la vida laboral y personal. Varotsis (2022) exploró cómo se relacionaba el teletrabajo con el equilibrio entre la vida familiar o personal y profesional, específicamente durante la pandemia de covid-19. El investigador encuestó a 836 gerentes de Grecia y utilizó un cuestionario que midió el conflicto de roles entre el trabajo y la familia, el teletrabajo y las actitudes laborales, en un periodo de tiempo previo y durante a la pandemia. Varotsis encontró tres hallazgos principales: 1) el teletrabajo antes y durante la pandemia por el covid-19 se relaciona

positivamente con un mayor conflicto de roles entre el trabajo y la familia; 2) las demandas laborales, sociales y personales se asociaron positivamente con el conflicto de roles trabajo-familia y se fortalecieron durante el trabajo a distancia obligatorio; 3) se comprobó que el conflicto entre el trabajo y la vida familiar es significativo, por ende, necesita de más atención en su integración cómo modalidad de trabajo.

Objetivos

Objetivo general:

Describir las experiencia del teletrabajo teniendo en cuenta los roles de género y sus repercusiones en las estrategias de equilibrio vida-trabajo en un grupo de profesores hombres y mujeres universitarios.

Objetivos específicos:

- Diseñar un cuestionario que mide la experiencia en el teletrabajo remoto en un grupo de profesores hombres y mujeres universitarios.
- Determinar las repercusiones en las estrategias de equilibrio vida-trabajo de la experiencia del teletrabajo a partir de los roles de género en un grupo de profesores hombres y mujeres universitarios.
- Determinar las experiencias percibidas por hombres y mujeres profesores universitarios durante el teletrabajo y su relación con la conciliación entre responsabilidades laborales y personales, explorando posibles diferencias en los factores estresantes y sus efectos según el género
- Explorar las diferencias en la experiencia de la calidad de vida y bienestar general entre hombres y mujeres profesores universitarios que teletrabajan, considerando

aspectos físicos, emocionales y sociales, y cómo estos factores pueden variar según el género.

Metodología

Diseño

Este estudio se ubica dentro de la investigación cuantitativa, en la que consistió en un estudio no experimental, con un alcance descriptivo ya que las variables no fueron manipuladas para generar efectos, ni se esperaba analizar relaciones causa-efecto. Por lo anterior se buscó describir la experiencia del teletrabajo en hombres y mujeres teniendo en cuenta las diferencias en la distribución de roles de género en los profesores universitarios de la Universidad Icesi.

Participantes

En la investigación participarán padres y madres de familia que se desempeñan como docentes en la Universidad Icesi, pertenecientes a la ciudad de Santiago de Cali (Colombia) y que hagan parte de la Facultad de Ciencias Humanas. El género de los participantes se tiene en cuenta puesto que, Hartner-Tiefenthaler et al. (2022) “es probable que el teletrabajo tenga un impacto diferente en sus carreras para mujeres y hombres, ya que las madres todavía se consideran las cuidadoras predominantes de los niños” (p. 15). Esto evidencia que la experiencia del teletrabajo en las mujeres difiere de la de los hombres. Entre los criterios de inclusión, se definen que deben contar con una edad mayor a 30 años a 70 años, tener al menos una persona a cargo en términos económicos y/o de cuidado.

Procedimiento

Como se ha mencionado con anterioridad, este estudio busca recolectar las experiencias del teletrabajo de los profesores universitarios relacionadas a las implicaciones cotidianas que se les presentan. Por lo anterior, se realizó la difusión del cuestionario por medio de la tutora de esta investigación, a través de diferentes medios de comunicación: el voz a voz y redes sociales. Se tuvo en cuenta un tiempo estimado de una semana para que los participantes contarán con la disposición necesaria para responder la encuesta adecuadamente.

Instrumentos de recolección

Se realizó un cuestionario empírico con un número de 46 preguntas, en las cuales para la creación y estructuración del cuestionario se tuvo en cuenta las variables: calidad de vida laboral, roles de género en el trabajo, experiencia del teletrabajo y equilibrio vida-trabajo. Esta encuesta se desarrolló por medio de la plataforma digital google forms, para generar mayor efectividad en la difusión y la realización del mismo.

Instrumentos de medición

Con los resultados obtenidos por medio del cuestionario se realizó una análisis descriptivo detallado por medio de la herramienta JASP. Lo anterior, con la finalidad de describir la experiencia del teletrabajo en hombres y mujeres teniendo en cuenta las diferencias en la distribución de roles de género en los profesores universitarios de la Universidad Icesi.

Presentación y análisis de resultados

Datos sociodemográficos

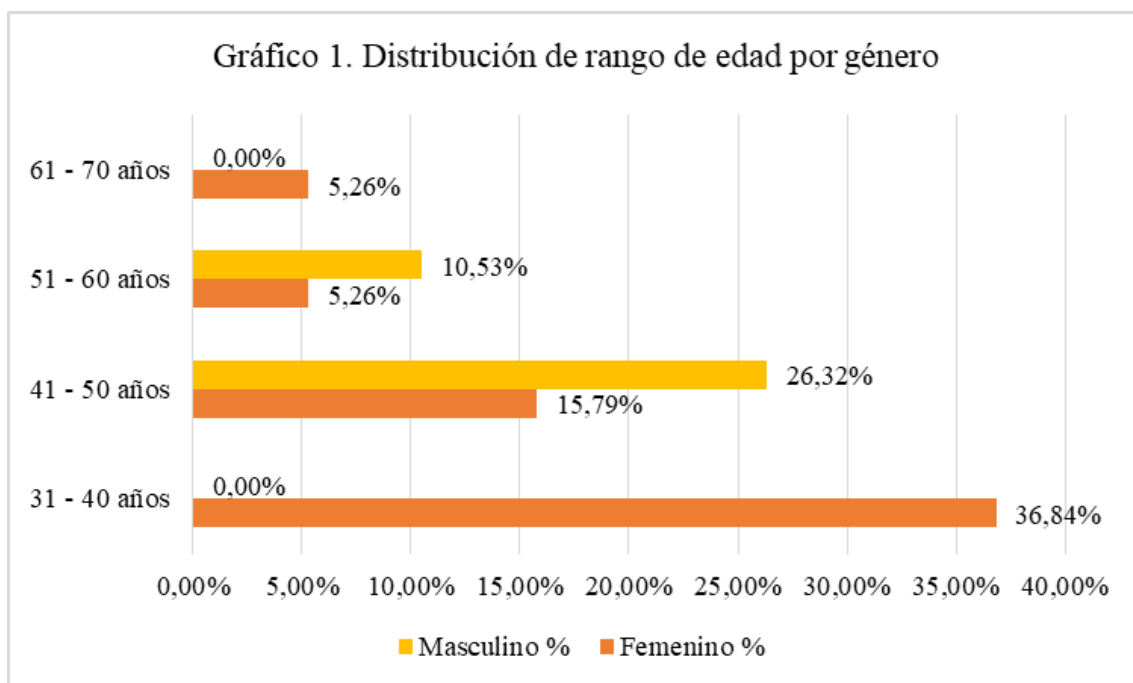
El análisis demográfico de la muestra revela una distribución heterogénea en cuanto a la edad y la participación de género que se observa en la tabla 1 y el gráfico 1. En el grupo de profesores universitarios, el rango de edad de 31 a 40 años fue el más representativo, comprendiendo el 36.84% (n=7) del total de la muestra (n=19). Dentro de este grupo, el porcentaje de mujeres fue notablemente mayor que el de hombres, con el total del grupo con participación femenina y ninguna participación masculina.

Tabla 1

Distribución de participantes por género y rango de edad

Rango de edad	Femenino	Femenino %	Masculino	Masculino %	Total	total %
31 - 40 años	7	36,84%	0	0,00%	7	36,84%
41 - 50 años	3	15,79%	5	26,32%	8	42,11%
51 - 60 años	1	5,26%	2	10,53%	3	15,79%
61 - 70 años	1	5,26%	0	0,00%	1	5,26%
total	12	63,16%	7	36,84%	19	100,00%

Por otro lado, la franja de edad de 41 a 50 años constituyó el 42.11% (n=8) del total de la muestra. En este rango, se observa una distribución más equitativa entre géneros, con un 15.79% (n=3) de participación femenina y un 26.32% (n=5) de participación masculina. Las edades entre 51 y 60 años representaron el 15.79% (n=3) del total, con un ligero predominio masculino del 10.53% (n=2) en comparación con el 5.26% (n=1) de participación femenina. Finalmente, el grupo de 61 a 70 años constituyó el 5.26% (n=1) de la muestra con una participación femenina. En resumen, la muestra se encuentra mayormente representada por individuos de edades comprendidas entre 31 y 50 años, con una marcada presencia femenina en el grupo más joven y una distribución más equilibrada entre géneros en grupos de mayor edad.



El análisis de la escolaridad dentro de la muestra de profesores universitarios revela una distribución donde la mayoría de los participantes poseen una Maestría, representando el 73.68% (n=14) del total, mientras que aquellos con Doctorado constituyen el 26.32% (n=5) restante. Respecto al estrato socioeconómico, se observa una diversidad en la muestra. El Estrato 4 es el más representativo con un 47.37% (n=9), seguido por el Estrato 5 con un 36.84% (n=7) y el Estrato 6 con un 10.53% (n=2). Además, se registra la presencia de un solo individuo en el Estrato 3, representando el 5.26% (n=1) del total de la muestra. Esta diversidad en la escolaridad y el estrato socioeconómico dentro de la muestra ofrece un panorama amplio que puede influir en las perspectivas y experiencias de los profesores universitarios en relación con el teletrabajo y el equilibrio entre vida laboral y personal.

Tabla 2
Distribución de participantes por escolaridad y estrato socioeconómico

Variable	Categorías	Fr	%
Escolaridad	Doctorado	5	26,32%
	Maestría	14	73,68%
	Total	19	100,00%
Estrato socioeconómico	Estrato 3	1	5,26%
	Estrato 4	9	47,37%
	Estrato 5	7	36,84%
	Estrato 6	2	10,53%
	Total	19	100,00%

1. CATEGORÍA: Equilibrio vida-trabajo

SUBCATEGORÍA: Jornada laboral

El análisis del tipo de contratación entre los profesores universitarios de la tabla 3 revela una distribución mayoritaria en aquellos contratados a tiempo completo, representando el 78.95% (n=15) del total de la muestra (n=19). Por otro lado, los contratos a Hora cátedra y Tiempo parcial muestran niveles de participación similares, con un 10.53% (n=2) respectivamente. Esta distribución diversificada en los tipos de contratación dentro de la muestra sugiere una variabilidad en las cargas laborales y las modalidades de trabajo de los profesores universitarios que podrían influir en sus experiencias y percepciones durante el teletrabajo y en la búsqueda de equilibrio entre vida laboral y personal.

Tabla 3
Distribución de tipo de contratación de la muestra

Tipo de contratación	Fr	%
Hora cátedra	2	10,53%
Tiempo completo	15	78,95%
Tiempo parcial	2	10,53%
Total general	19	100,00%

VARIABLE: Uso del tiempo

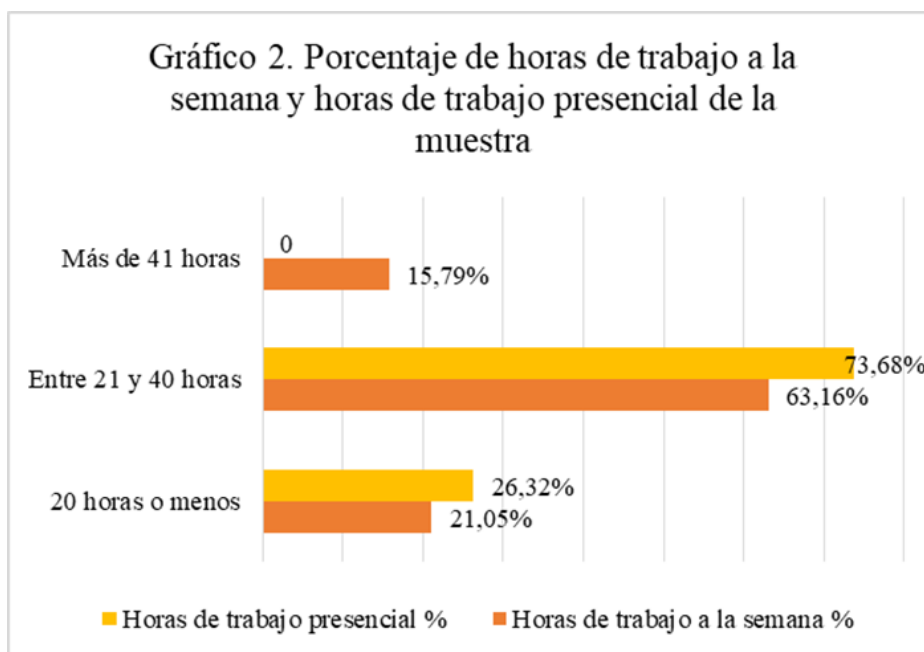
El análisis de las horas de trabajo semanal revela una distribución variada en la muestra de profesores universitarios de la tabla 4 y el gráfico 2. El 63.16% (n=12) de los participantes reportaron trabajar entre 21 y 40 horas a la semana, seguido por un 21.05% (n=4) que labora 20 horas o menos semanalmente. Una minoría, el 15.79% (n=3), informó trabajar más de 41 horas.

Tabla 4

Distribución de horas semanales de trabajo y de trabajo presencial

Rango de horas	Horas de trabajo a la semana	Horas de trabajo a la semana %	Horas de trabajo a la semana	Horas de trabajo presencial %
20 horas o menos	4	21,05%	5	26,32%
Entre 21 y 40 horas	12	63,16%	14	73,68%
Más de 41 horas	3	15,79%	0	0
Total general	19	100,00%	19	100,00%

En cuanto a las horas de trabajo presencial, se observa que el 73.68% (n=14) de la muestra trabaja presencialmente entre 21 y 40 horas semanales, mientras que el 26.32% (n=5) se divide entre aquellos que trabajan 20 horas o menos y los que trabajan más de 41 horas, pero ninguno de ellos realiza todo su trabajo presencialmente.



En lo referente al teletrabajo, en la tabla 5 y el gráfico 3 se evidencia una distribución diversa. El 36,84% (n=7) de los profesores indicó trabajar entre 1 y 5 horas en modalidad remota, seguido por un 26,32% (n=5) que labora entre 6 y 10 horas semanalmente desde casa. Asimismo, el 15,79% (n=3) informó trabajar entre 16 y 20 horas en teletrabajo. Sin embargo, un 21,05% (n=4) de la muestra no realiza teletrabajo.

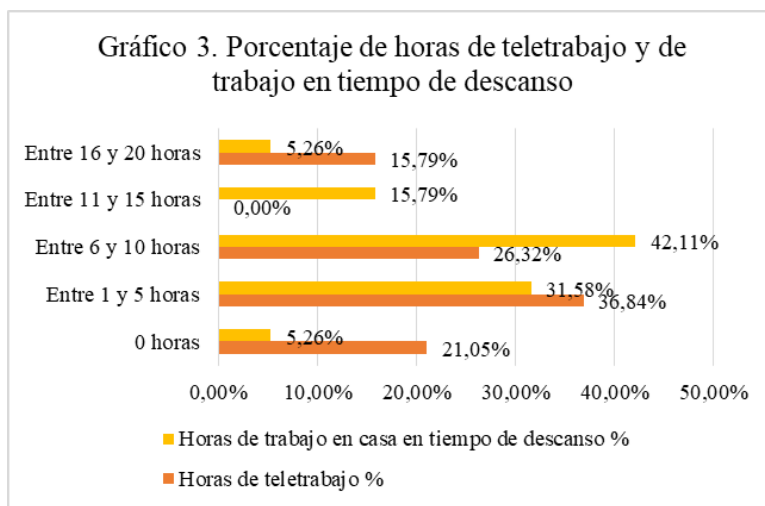
Tabla 5

Distribución de horas semanales de teletrabajo y trabajo en casa usando tiempo de descanso

Rango de horas	Horas de teletrabajo	Horas de teletrabajo %	Horas de trabajo en casa en tiempo de descanso	Horas de trabajo en casa en tiempo de descanso %
0 horas	4	21,05%	1	5,26%
Entre 1 y 5 horas	7	36,84%	6	31,58%
Entre 6 y 10 horas	5	26,32%	8	42,11%
Entre 11 y 15 horas	0	0,00%	3	15,79%
Entre 16 y 20 horas	3	15,79%	1	5,26%
Total general	19	100,00%	19	100,00%

Respecto al uso del tiempo libre y de descanso para trabajar en casa en la tabla 5 y el gráfico 3, se observa que el 42,11% (n=8) de los profesores utiliza entre 6 y 10 horas de su

tiempo libre para trabajar en casa, seguido por un 31.58% (n=6) que emplea entre 1 y 5 horas. Un 15.79% (n=3) trabaja entre 11 y 15 horas, y un 5.26% (n=1) dedica menos de 1 hora al trabajo durante su tiempo libre y de descanso en casa. Estos datos sugieren una variedad en las horas de trabajo presencial y en teletrabajo, así como en el uso del tiempo libre y de descanso para trabajar en casa por parte de los profesores universitarios. Esta diversidad puede tener implicaciones significativas en sus experiencias durante el teletrabajo y en la gestión del equilibrio entre su vida laboral y personal.

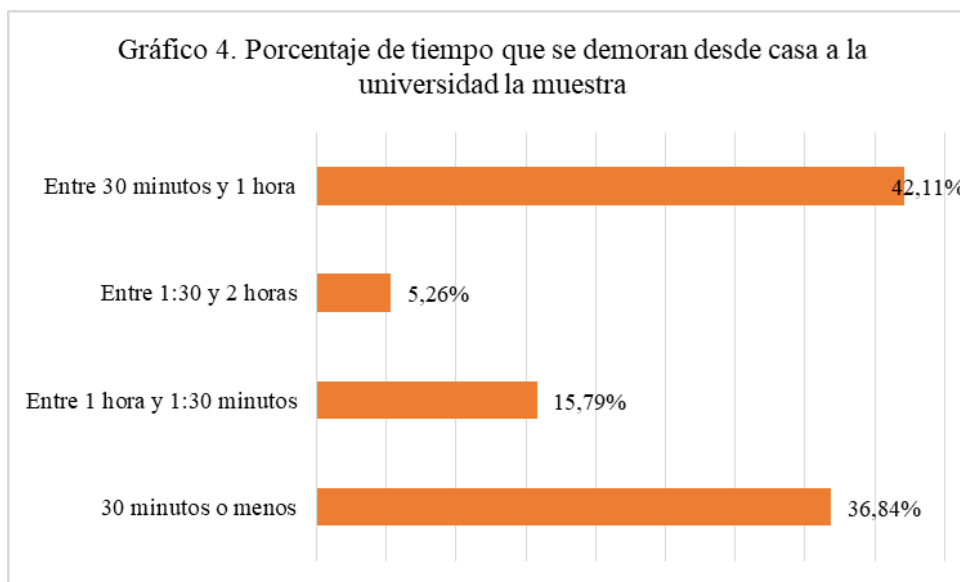


La distribución del nivel de satisfacción con la jornada laboral en la tabla 6 muestra que la mayoría de los participantes, un 57.89% (n=11) de la muestra, se encuentran "satisfechos" con su jornada laboral especificada en el contrato. Le sigue un 31.58% (n=6) que se muestra "Neutral" respecto a su satisfacción con dicha jornada. Además, un 10.53% (n=2) indica sentirse "Muy satisfecho" con las condiciones laborales establecidas en su contrato. Estos resultados reflejan una tendencia hacia niveles moderados y positivos de satisfacción con la jornada laboral, aunque se evidencia una proporción considerable de neutralidad entre los profesores universitarios encuestados. Esta diversidad en los niveles de satisfacción puede ser crucial al considerar la adaptación al teletrabajo y la influencia en la gestión del equilibrio entre vida laboral y personal dentro del contexto laboral de estos profesionales.

Tabla 6
Distribución del nivel de satisfacción con la jornada laboral especificada en el contrato laboral de la muestra

Categoría	Fr	%
Muy satisfecho	2	10,53%
Neutral	6	31,58%
Satisfecho	11	57,89%
Total general	19	100,00%

La distribución del tiempo ilustrada en el gráfico 4 evidencia que los profesores universitarios se demoran en transporte el 42.11% (n=8) de la muestra emplea entre 30 minutos y 1 hora para trasladarse de casa al trabajo. Un 36.84% (n=7) reporta un tiempo de 30 minutos o menos en este trayecto, seguido por un 15.79% (n=3) que invierte entre 1 hora y 1:30 minutos y un 5.26% (n=1) que dedica entre 1:30 y 2 horas para llegar a su lugar de trabajo. Estos datos muestran que la mayoría de los encuestados tienen tiempos de traslados moderados e inferiores a 1 hora, lo que sugiere una relativamente buena accesibilidad a sus lugares de trabajo.



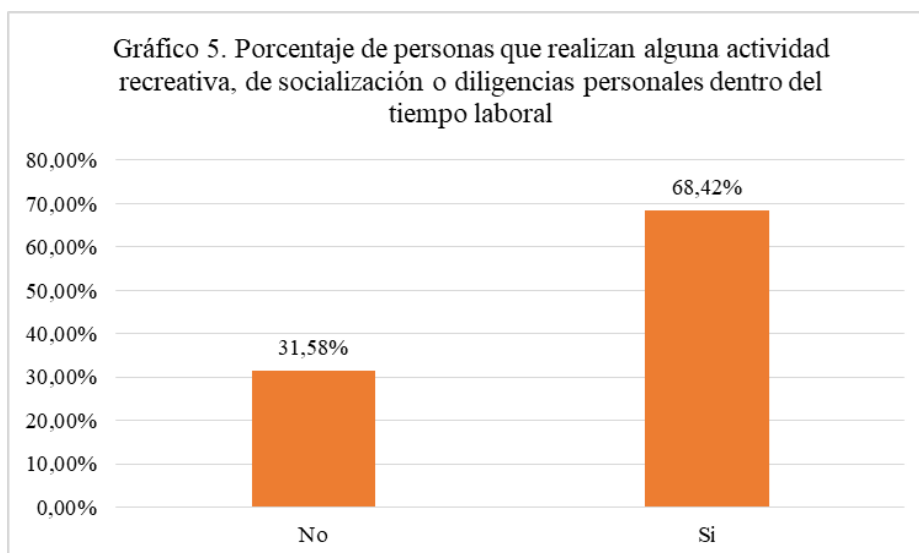
En cuanto a los medios de transporte empleados que se observan en la tabla 7, el automóvil es el más común, utilizado por el 52.63% (n=10) de los profesores. Además, un 15.79% (n=3) combina el uso del carro con la bicicleta, mientras que un 10.53% (n=2) utiliza

taxi, Didi, Uber u otras plataformas junto con el automóvil. Asimismo, se registran casos en los que se emplea el sistema de transporte público MIO, representando el 5.26% (n=1) de la muestra, y combinándolo con la bicicleta en otro 5.26% (n=1). Es interesante notar que hay diversidad en el uso de medios de transporte, siendo el automóvil el más frecuente, seguido por combinaciones que incluyen el uso de bicicletas, taxis y el sistema de transporte masivo MIO. Estos datos reflejan una variedad en las opciones de movilidad que los profesores utilizan para desplazarse hacia sus lugares de trabajo.

Tabla 7
Distribución de medios de transporte usados por la muestra

Transportes	Fr	%
Carro	10	52,63%
Carro; Bicicleta	3	15,79%
Carro; Taxi, didi-uber, otras plataformas	1	5,26%
MIO	1	5,26%
MIO; Bicicleta	1	5,26%
MIO; Taxi, didi-uber, otras plataformas; Carro	1	5,26%
Taxi, didi-uber, otras plataformas; Carro	2	10,53%
Total general	19	100,00%

Con respecto al uso del tiempo en el trabajo, según el gráfico 5 el 68.42% (n=13) de los encuestados admiten realizar alguna actividad recreativa, de socialización o diligencias personales dentro de su tiempo laboral, mientras que el 31.58% (n=6) indica que no lo hace. Estos resultados muestran que una mayoría significativa de profesores universitarios dedica parte de su tiempo laboral a actividades que podrían considerarse personales o recreativas.



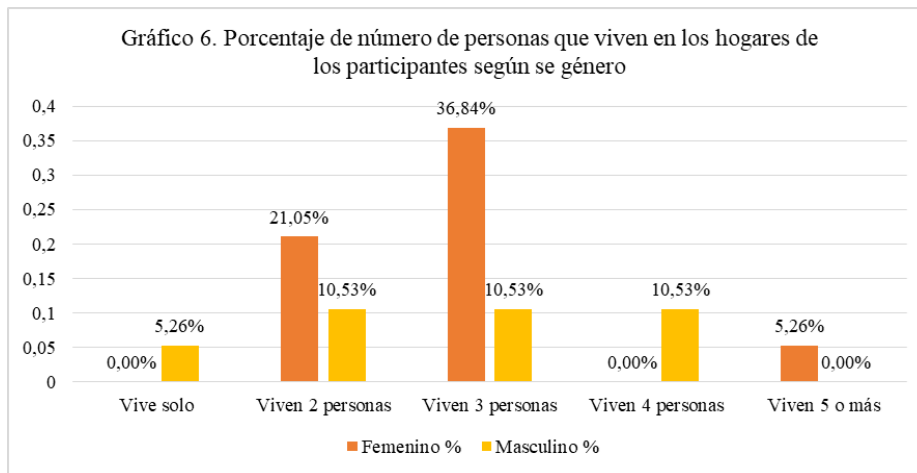
Entre las actividades llevadas a cabo durante el tiempo laboral en la universidad, en la tabla 8 se observa que la opción más común, con un 44.44% (n=8), es compartir o conversar con otros docentes, estudiantes, entre otros. Le sigue el 16.67% (n=3) que practica actividades de Bienestar Universitario, como deporte, cultura y recreación, en compañía de otros. Otras actividades menos frecuentes incluyen leer y escribir (11.11%, n=2), y una combinación de compartir/conversar con otros, actividades de Bienestar Universitario, leer y escribir (5.56%, n=1). Asimismo, se registran casos de uso de redes sociales como parte de estas actividades en un 5.56% (n=1) de los encuestados. Estos datos revelan una diversidad de actividades que los profesores llevan a cabo durante su tiempo laboral, con la interacción social y la realización de actividades de bienestar y recreación como las más frecuentes.

Tabla 8
Distribución de actividades de socialización realizadas durante el tiempo laboral por la muestra

¿Qué actividades realizas en la universidad? (selecciona 1 o varias respuestas)	Fr	%
Compartir/conversar con otros docentes	2	11,11%
Compartir/conversar con otros docentes, estudiantes, etc	8	44,44%
Compartir/conversar con otros docentes, estudiantes, etc; Actividades de la familia y el hogar (pagar servicios públicos, comprar loncheras, realizar transferencias bancarias, compras de alimentos; Trabajar en proyectos personales	1	5,56%
Compartir/conversar con otros docentes, estudiantes, etc; Actividades de la familia y el hogar (pagar servicios públicos, comprar loncheras, realizar transferencias bancarias, compras de alimentos; Usar redes sociales (whatsapp, instagram, facebook, tiktok, LinkedIn, etc)	1	5,56%
Compartir/conversar con otros docentes, estudiantes, etc; Leer y Escribir	2	11,11%
Compartir/conversar con otros docentes, estudiantes, etc; Practicar actividades de Bienestar Universitario (Deporte, cultura y recreación)	3	16,67%
Compartir/conversar con otros docentes, estudiantes, etc; Practicar actividades de Bienestar Universitario (Deporte, cultura y recreación); Leer y Escribir	1	5,56%
Total general	8	100,00%

SUBCATEGORÍA: Tiempo en actividades domésticas y del cuidado en el hogar familiar.

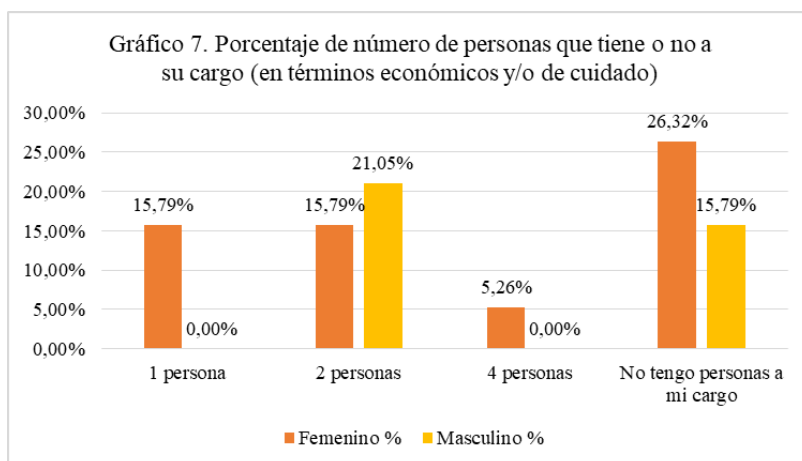
Al enfocar los análisis en la subcategoría sobre el uso del tiempo en actividades domésticas y del cuidado en el hogar familiar, en el gráfico 6 sobre la cantidad de personas que viven en el hogar familiar de los participantes, se observa algunas diferencias en la cantidad de personas con las que viven hombres y mujeres encuestados. El 63.16% (n=12) de las mujeres viven en diferentes tipos de configuraciones de hogar, con un 36.84% (n=7) que cohabita con 3 personas, seguido por un 21.05% (n=4) que viven con 2 personas y 1 (5.26%) de ellas vive con 5 personas o más. En contraste, el 36.84% (n=7) de los hombres tienen una distribución igual entre los grupos que viven 2 personas, 3 y 4 personas con una proporción del 10,53% (n=2) para cada uno de los grupos. Se destaca que entre los hombres existe 1 persona que vive solo (5.26%). Estas discrepancias podrían sugerir diferentes estructuras familiares o patrones de convivencia entre géneros, influyendo en las dinámicas diarias y en las responsabilidades del hogar. Sería interesante profundizar en cómo estas diferencias afectan la dinámica familiar y las exigencias de vida cotidiana de hombres y mujeres en el contexto del teletrabajo y la vida universitaria.



El gráfico 7 muestra el número de personas que los encuestados tienen a su cargo en términos económicos o de cuidado, diferenciados por género. Se observa que el 63.16% (n=12) de las mujeres encuestadas tienen personas bajo su cuidado o responsabilidad, destacando que el 26.32% (n=5) no tienen a cargo ninguna persona. Dentro de las mujeres que tienen personas a su cargo, un 15.79% (n=3) tienen una persona a su cuidado, otro 15.79% (n=3) tiene dos personas a su cargo, y un 5.26% (n=1) mencionó tener cuatro personas a su cuidado.

En lo referente a la distribución de tareas domésticas y de cuidado con la pareja, el 47.37% (n=9) de los encuestados afirman compartir equitativamente estas responsabilidades, siendo mayoritariamente mujeres con un 26.32% (n=5). Además, el 31.58% (n=6) de los hombres y un porcentaje similar de mujeres (26.32%, n=5) realizan la mayoría de estas tareas. Estos resultados reflejan una tendencia hacia una mayor participación equitativa en las tareas domésticas por parte de las mujeres, mientras que un porcentaje similar de hombres y mujeres indican que ellas son quienes realizan la mayoría de estas actividades.

Estas diferencias muestran la persistencia de roles de género tradicionales en la distribución de responsabilidades en el hogar. Sería relevante discutir cómo estas diferencias impactan la vida cotidiana y laboral, y cómo promover una distribución más equitativa de responsabilidades entre géneros para mejorar la conciliación laboral y familiar.



En contraste, el 36.84% (n=7) de los hombres encuestados tienen personas a su cargo, y el 15.79% (n=3) de ellos no tienen a nadie a su cuidado. De los hombres que tienen responsabilidades, el 21.05% (n=4) tiene dos personas a su cargo.

Estos resultados sugieren que un porcentaje considerable de mujeres tienen cargas de cuidado o económicas en comparación con los hombres en la muestra analizada. Sin embargo, es importante destacar que algunos hombres también tienen personas a su cargo. Sería relevante profundizar en la naturaleza específica de estas responsabilidades para comprender mejor cómo impactan en la dinámica laboral y de vida de hombres y mujeres en el contexto del teletrabajo y las obligaciones universitarias.

En la tabla 9 se presenta la distribución de las respuestas sobre la distribución de las tareas domésticas y de cuidado con la pareja, desglosada por género. Del total de mujeres encuestadas, el 52,64% (n=10) expresó cómo se reparten estas tareas con su pareja, el 26.32% (n=5) de las mujeres afirma realizarlas de manera equitativa con su pareja, mientras que el mismo porcentaje manifestó que realiza estas tareas, pero en su mayoría, son ellas quienes las llevan a cabo. El 10,53% (n=2) no vive con su pareja.

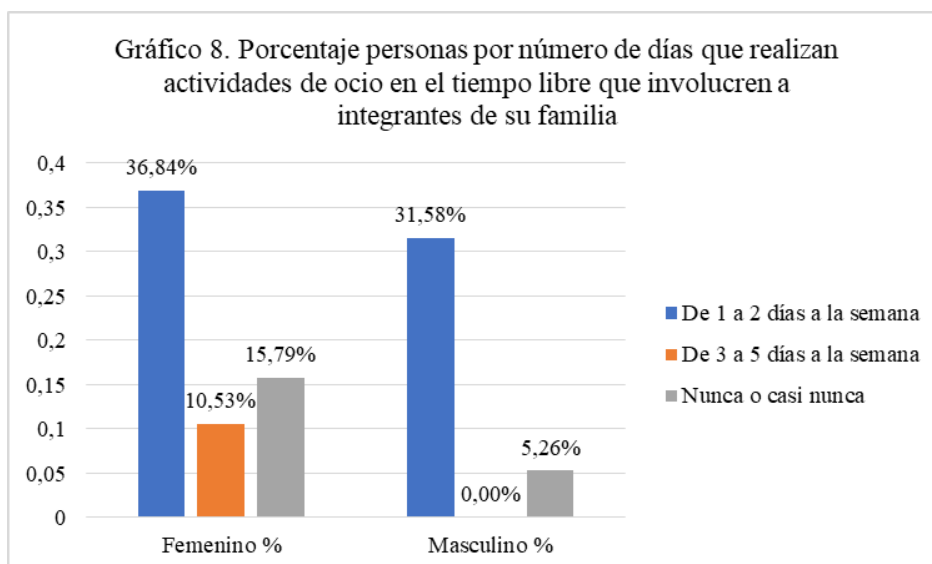
Tabla 9

Distribución sobre si se comparte o no las tareas domésticas y del cuidado con la pareja en el hogar familiar

¿Compartes las tareas domésticas y de cuidado con tu pareja?	Femenino	Femenino %	Masculino	Masculino %	Total	Total %
No vivo con mi pareja/no tengo pareja	2	10,53%	2	10,53%	4	21,05%
Sí, de manera equitativa	5	26,32%	4	21,05%	9	47,37%
Sí, pero en su mayoría yo las realizo	5	26,32%	1	5,26%	6	31,58%
Total general	12	63,16%	7	36,84%	19	100,00%

En contraste, del total de hombres encuestados, el 21.05% (n=4) afirmó compartir estas labores de manera equitativa, mientras que solo el 5.26% (n=1) mencionó que en su mayoría son ellos quienes las realizan. Estos resultados sugieren que, dentro de la muestra analizada, hay una tendencia mayor entre las mujeres a participar de manera más activa en las tareas domésticas y de cuidado, aunque una proporción significativa de hombres también contribuye de manera equitativa. La brecha entre los géneros en cuanto a la distribución de estas responsabilidades podría ser un punto importante a discutir en relación con la igualdad de género y las dinámicas familiares en el contexto del teletrabajo y las actividades académicas universitarias.

En cuanto a los datos relacionados con las actividades de ocio realizadas en el tiempo libre junto con los miembros de la familia, así como el nivel de satisfacción con el tiempo dedicado a la vida personal y familiar. En el gráfico 8, se observa que la mayoría de participantes, el 68.42% (n=13), participa de estas actividades entre 1 y 2 días a la semana. Asimismo, el 52.63% (n=10) de mujeres afirmaron dedicar de 3 a 5 días a la semana a estas actividades en su tiempo libre. Por otro lado, el 15.79% (n=3) de mujeres y el 5.26% (n=1) de hombres afirmaron que casi nunca realizan estas actividades en su tiempo libre con su familia.



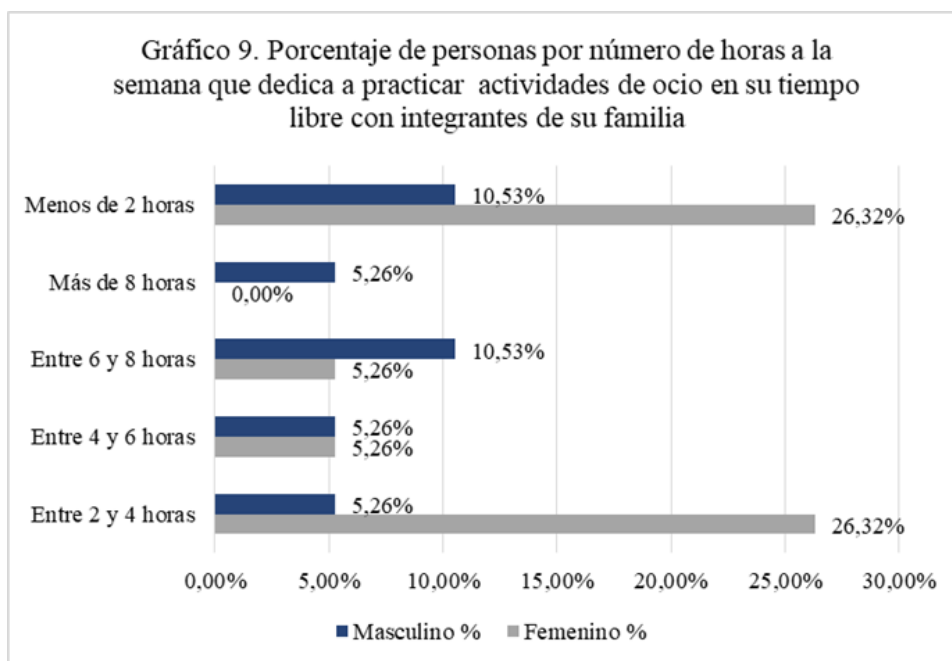
En cuanto a la distribución específica de las actividades de ocio de la tabla 10, se aprecia una variedad de prácticas entre los participantes, como hacer deporte, salir de paseo, ver películas o series, pasear a la mascota, entre otras. Sin embargo, no hay una diferencia significativa entre hombres y mujeres en la realización de estas actividades, pues existe una distribución uniforme entre la combinación de actividades.

Tabla 10

Distribución de actividades de ocio que los participantes realizan en el tiempo libre que involucran a integrantes de su familia

Actividad	Femenino	Masculino	Total
Hacer deporte	2	1	3
Hacer deporte; Ver películas, series, programas de televisión, etc; Pasear a la mascota	0	1	1
Jugar juegos de mesa, de roles, etc; Salir de paseo; Hacer deporte; Ver películas, series, programas de televisión, etc; Pasear a la mascota; Leer juntos	1	0	1
Leer juntos; Pasear a la mascota		1	1
Salir de paseo	1	1	2
Salir de Paseo; Hacer deporte; Pasear a la mascota	1	1	2
Salir de Paseo; Hacer deporte; Ver películas, series, programas de televisión, etc	1	0	1
Salir de Paseo; Hacer deporte; Ver películas, series, programas de televisión, etc; Leer juntos	1	0	1
Salir de Paseo; Leer juntos	2	0	2
Salir de paseo; Ver películas, series, programas de televisión, etc	1	0	1
Salir de paseo; Ver películas, series, programas de televisión, etc; Pasear a la mascota	1	0	1
Ver películas, series, programas de televisión, etc	1	2	3
Total general	12	7	19

En cuanto al tiempo dedicado a estas actividades que se muestra en el gráfico 9, el 26.32% (n=5) de mujeres y el 10.53% (n=2) de hombres dedican entre 2 y 4 horas a la semana para realizar estas actividades de ocio con su familia, seguido por otro 26.32% de mujeres que dedican entre "2 y 4 horas". En contraste, en el grupo masculino, solo el 10.53% (2 individuos) dedican menos de 2 horas y "Entre 6 y 8 horas", y solo 1 individuo se encuentra en cada uno de los rangos de "Entre 2 y 4 horas", "Entre 4 y 6 horas" y "Más de 8 horas". Esto sugiere que, en general, aunque ambos grupos participan en actividades de ocio en el tiempo libre con sus familias, el grupo femenino tiende a distribuirse de manera más equitativa entre los diferentes rangos de tiempo, mientras que el grupo masculino tiende a concentrarse en un menor rango de tiempo, principalmente en el de "Menos de 2 horas".

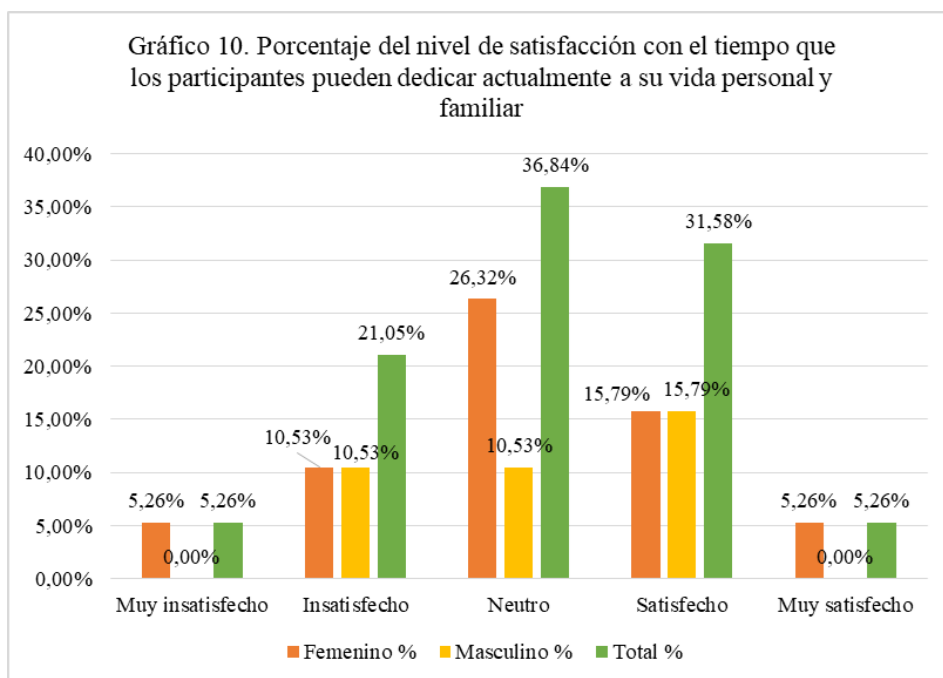


En cuanto a las actividades de ocio en el tiempo libre sin la familia de la tabla 11, el grupo femenino muestra que el 10.53% (2 personas) no participa en estas actividades, mientras que el 52.63% (10 personas) sí lo hace. Por otro lado, el grupo masculino refleja que el 36.84% (7 personas) participa en estas actividades y ningún individuo no lo hace. En total, el 89.47% de la muestra participa en actividades de ocio sin la familia.

Tabla 11
Distribución de los participantes que realizan o no actividades de ocio en el tiempo libre

Respuesta	Femenino	Femenino %	Masculino	Masculino %	Total	Total %
No	2	10,53%	0	0,00%	2	10,53%
Si	10	52,63%	7	36,84%	17	89,47%
Total general	12	63,16%	7	36,84%	19	100,00%

Por otro lado, al explorar en el gráfico 10 el nivel de satisfacción con el tiempo dedicado a la vida personal y familiar, en el grupo femenino se observa que el 5.26% (1 personas) está "Muy insatisfecho", el 10.53% (2 personas) está "Insatisfecho", el 26.32% (5 personas) se encuentra "Neutro", y solamente el 15.79% (3 personas) está "Satisfecho", y otro 5.26% (1 persona) está "Muy satisfecho".

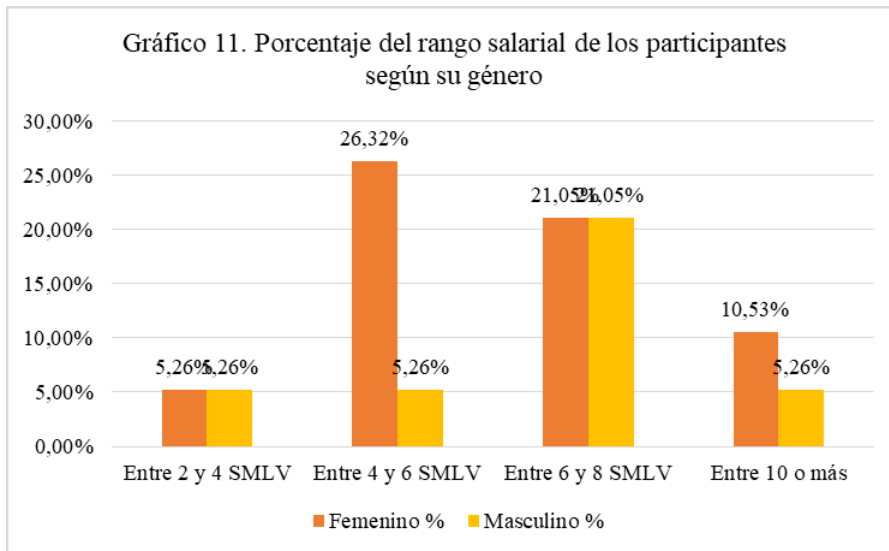


Por otro lado, en el grupo masculino, el 10.53% (2 personas) está "Insatisfecho", el 10.53% (2 personas) también se encuentra "Neutro", y el 15.79% (3 personas) está "Satisfecho". En total, el 63.16% del grupo femenino y el 36.84% del grupo masculino expresan diferentes niveles de satisfacción con el tiempo que dedican a su vida personal y familiar. En resumen, las mujeres parecen involucrarse ligeramente más en actividades de ocio con la familia y ambos géneros realizan en su mayoría actividades de ocio sin su familia. No obstante, se identifica que los niveles de satisfacción general con el tiempo dedicado a la vida personal y familiar son variados, con niveles de insatisfacción o neutralidad considerables principalmente entre las mujeres.

2. CATEGORÍA: Roles de género en el trabajo

En la distribución por rango salarial entre géneros, en el gráfico 11 se observa en el grupo femenino que el 5.26% (1 persona) se encuentra en el rango salarial "Entre 2 y 4 SMLV", el 26.32% (5 personas) está en "Entre 4 y 6 SMLV", el 21.05% (4 personas) se ubica en "Entre 6 y 8 SMLV", y el 10.53% (2 personas) está en el rango salarial "10 o más". En el grupo masculino, también el 5.26% (1 persona) está en el rango salarial "Entre 2 y 4

SMLV", el 5.26% (1 persona) se encuentra en "Entre 4 y 6 SMLV", el 21.05% (4 personas) está en "Entre 6 y 8 SMLV", y el 5.26% (1 persona) se ubica en "10 o más".



Comparativamente, ambos grupos tienen una representación similar en el rango salarial "Entre 2 y 4 SMLV" con un 5.26% cada uno. Sin embargo, en los rangos "Entre 4 y 6 SMLV" y "Entre 10 o más", el grupo femenino tiene una presencia más destacada, con un 26.32% frente al 5.26% y un 10.53% frente al 5.26% respectivamente. Por otro lado, en el rango "Entre 6 y 8 SMLV", ambos géneros tienen una presencia similar, con un 21.05% en ambos casos. Estos datos sugieren que en los rangos salariales intermedios y más altos, hay una presencia relativamente mayor de mujeres en comparación con los hombres, mientras que en el rango "Entre 6 y 8 SMLV", ambos géneros tienen una representación bastante parecida.

Tabla 12

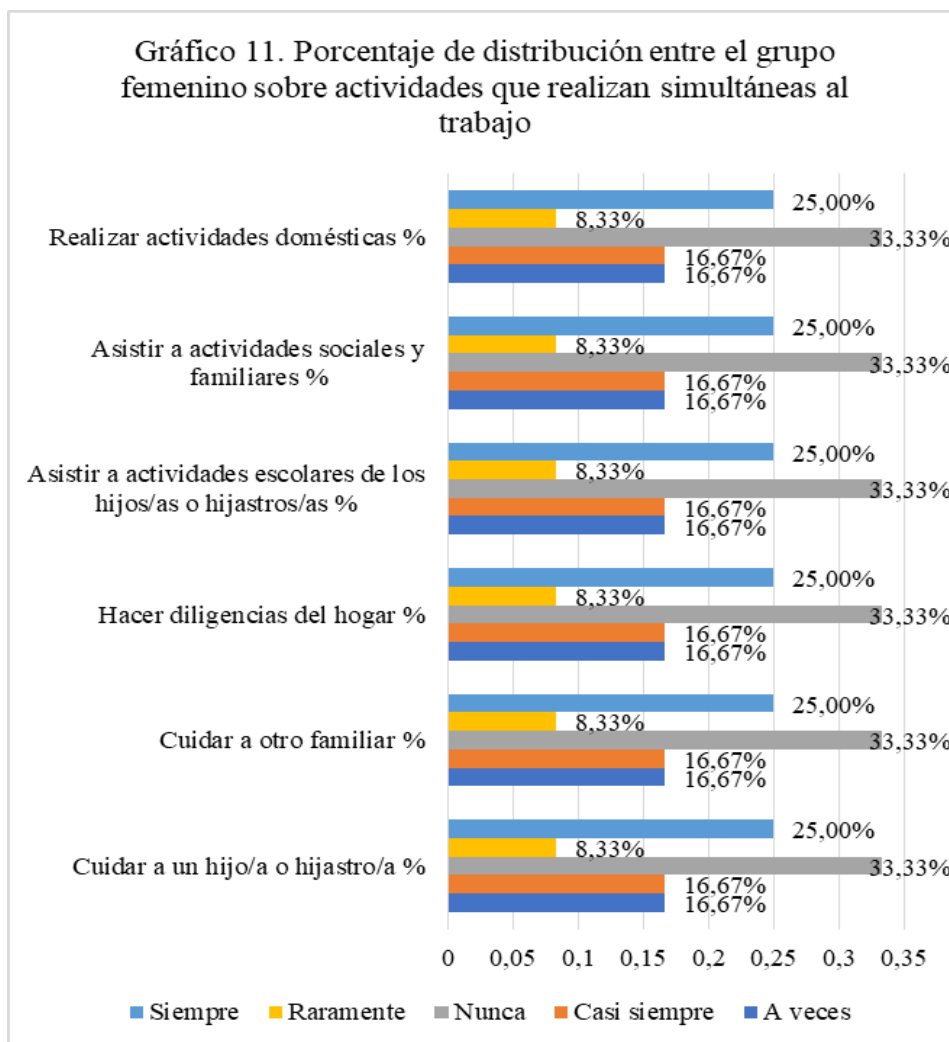
Distribución de respuesta a la pregunta ¿Tienes algún proyecto personal y/o profesional no necesariamente enmarcado dentro de tus obligaciones laborales?

Respuesta	Femenino	Femenino %	Masculino	Masculino %	Total	Total %
Estoy en proceso de crear/desarrollar un proyecto personal/profesional, pero aún no lo he puesto en marcha	0	0,00%	1	14,29%	1	5,26%
No tengo ningún proyecto personal/profesional en este momento	5	41,67%	3	42,86%	8	42,11%
Sí, tengo uno o más proyectos personales/profesionales en los que estoy trabajando activamente	7	58,33%	3	42,86%	10	52,63%
Total general	12	100,00%	7	100,00%	19	100,00%

De acuerdo con la tabla 12, la distribución de proyectos personales o profesionales muestra algunas diferencias entre los géneros. En el grupo femenino, el 41.67% (5 personas) indican no tener ningún proyecto actualmente, el 58.33% (7 personas) tienen uno o más proyectos en los que trabajan activamente, y no hay participantes que estén en proceso de crear o desarrollar un proyecto, pero aún no lo han puesto en marcha. Por otro lado, en el grupo masculino, el 42.86% (3 personas) no tienen proyectos personales o profesionales en este momento, mientras que el 42.86% (3 personas) tienen uno o más proyectos en los que trabajan activamente. Un único participante, representando el 14.29%, está en proceso de crear o desarrollar un proyecto que aún no ha sido implementado.

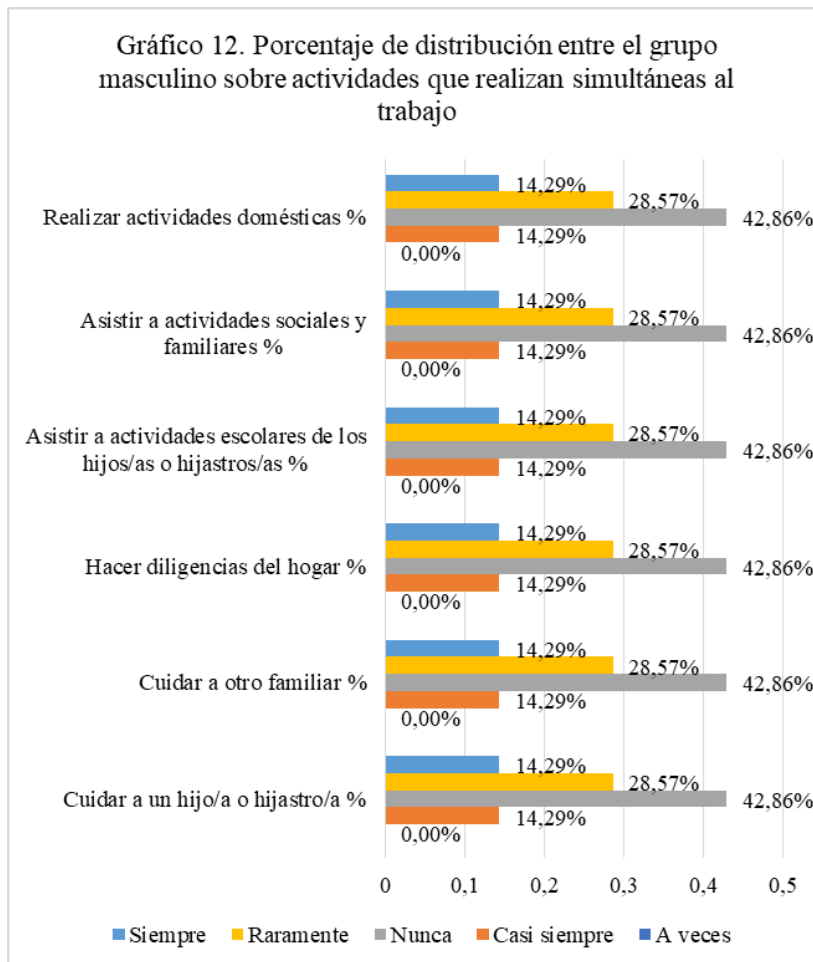
Es interesante notar que, aunque el porcentaje de aquellos sin proyectos en ambos grupos es bastante similar, la proporción de mujeres trabajando activamente en proyectos es significativamente más alta (58.33% frente al 42.86% en el grupo masculino). Además, en el grupo masculino, un porcentaje menor está en el proceso inicial de desarrollar un proyecto nuevo en comparación con el grupo femenino. Estas diferencias podrían sugerir distintos enfoques hacia la actividad emprendedora o de desarrollo personal entre géneros en este contexto específico.

De acuerdo con los datos proporcionados en los gráficos 11 y 12, se puede observar que se presenta una variación interesante en la distribución de la frecuencia con la que hombres y mujeres llevan a cabo actividades cotidianas mientras trabajan. En el grupo femenino, se aprecia una uniformidad similar en todas las actividades analizadas: "A veces" (16.67%, n=2), "Casi siempre" (16.67%, n=2), "Nunca" (33.33%, n=4), "Raramente" (8.33%, n=1), y "Siempre" (25.00%, n=3). Estos porcentajes sugieren una diversidad en las frecuencias de estas acciones dentro del grupo de mujeres, mostrando una amplia gama de comportamientos en relación con la simultaneidad de las actividades cotidianas y laborales.



En contraste, en el gráfico 12 los hombres exhiben una distribución ligeramente diferente en la frecuencia de sus actividades mientras trabajan. Los resultados muestran una

preponderancia hacia las categorías de "Nunca" (42,86%, n=3) y "Raramente" (28,57%, n=2) en comparación con "Casi siempre" (14,29%, n=1) y "Siempre" (14,29%, n=1). Esto indica que, aunque también presentan diversidad en las frecuencias, hay una proporción menor de hombres que realizan estas actividades cotidianas mientras trabajan en comparación con las mujeres, especialmente en las categorías de mayor frecuencia.



La diferencia más marcada entre los grupos se observa en la proporción de participantes que realizan estas actividades "Siempre" y "A veces". En el grupo femenino, estos porcentajes son del 25% 16,67% respectivamente, mientras que en el masculino son del 14,29% y 0%. Este hallazgo podría sugerir una tendencia en la distribución de roles, donde las mujeres podrían tener una mayor carga o responsabilidad en la realización de actividades cotidianas simultáneas con el trabajo en comparación con los hombres.

Profundizando en la distribución de las tareas del hogar y del cuidado de la familia durante el teletrabajo, los datos en la tabla 13 muestran una variedad de modalidades entre hombres y mujeres. En el grupo femenino, se observa una distribución diversa en cuanto a la responsabilidad de las tareas del hogar durante el teletrabajo. Un 26.32% (n=5) indica que han contratado ayuda doméstica para estas tareas, mientras que un 15.79% (n=3) menciona que las tareas se distribuyen equitativamente con su pareja. Además, un 10.53% (n=2) menciona que se encarga de la mayoría de las tareas del hogar. Existen algunas combinaciones mencionadas como "Contratamos ayuda doméstica para estas tareas; Cada uno se encarga de sus propias tareas/espacios" y "Las tareas del hogar y cuidado se distribuyen equitativamente con mi pareja; Contratamos ayuda doméstica para estas tareas", aunque en menor medida.

Tabla 12
Distribución de respuesta a la pregunta ¿Cómo se distribuyen las tareas del hogar y cuidado en su familia?

Respuesta	Femenino	Femenino %	Masculino	Masculino %	Total	Total %
Cada uno se encarga de sus propias tareas/espacios	0	0,00%	1	5,26%	1	5,26%
Contratamos ayuda doméstica para estas tareas	5	26,32%	0	0,00%	5	26,32%
Contratamos ayuda doméstica para estas tareas; Cada uno se encarga de sus propias tareas/espacios	0	0,00%	1	5,26%	1	5,26%
Las tareas del hogar y cuidado se distribuyen equitativamente con mi pareja	3	15,79%	1	5,26%	4	21,05%
Las tareas del hogar y cuidado se distribuyen equitativamente con mi pareja; Contratamos ayuda doméstica para estas tareas	1	5,26%	0	0,00%	1	5,26%
Otro integrante del hogar apoya estas tareas	0	0,00%	1	5,26%	1	5,26%
Yo me encargo de la mayoría de las tareas del hogar y cuidado	2	10,53%	3	15,79%	5	26,32%
Yo me encargo de la mayoría de las tareas del hogar y cuidado; Contratamos ayuda doméstica para estas tareas	1	5,26%	0	0,00%	1	5,26%
Total general	12	63,16%	7	36,84%	19	100,00%

En contraste, en el grupo masculino, se observa una menor diversidad en las respuestas. El 5.26% (n=1) de los encuestados menciona que cada uno se encarga de sus propias tareas/espacios, otro 5.26% (n=1) indica que otro integrante del hogar apoya estas tareas, y un 15.79% (n=3) se encarga de la mayoría de las tareas del hogar durante el teletrabajo. Además,

un solo encuestado (5.26%) menciona que las tareas se distribuyen equitativamente con su pareja.

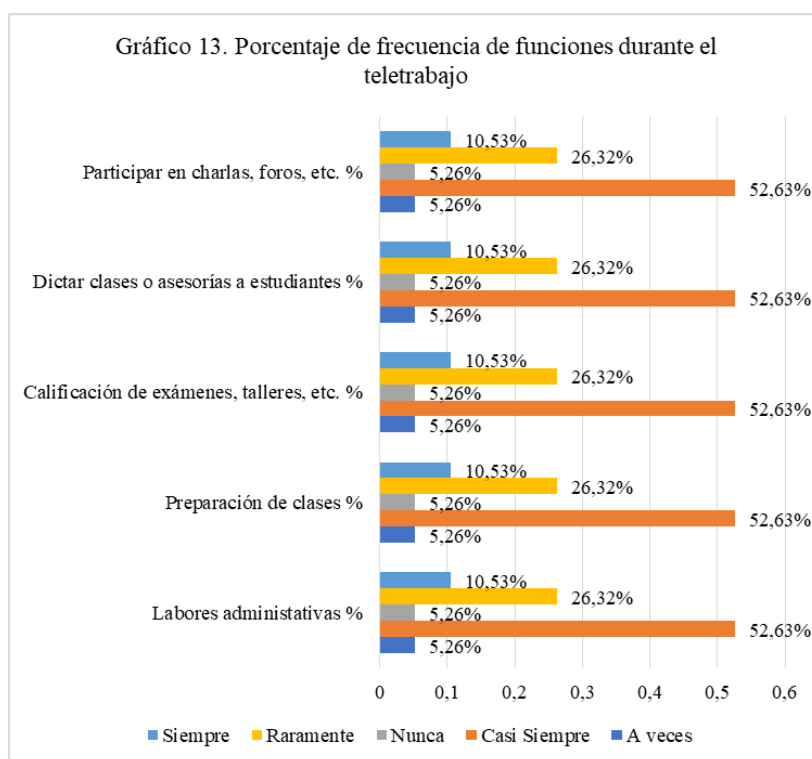
En general, se puede notar una diferencia significativa entre ambos grupos en cuanto a la variedad de estrategias o distribuciones de responsabilidades en las tareas del hogar durante el teletrabajo. El grupo femenino parece emplear una gama más amplia de estrategias para manejar las tareas domésticas, incluyendo la contratación de ayuda doméstica y una distribución más equitativa con la pareja. Por otro lado, los hombres tienden a mencionar una mayor responsabilidad individual en las tareas del hogar, con un menor número de respuestas indicando colaboración con la pareja o contratación de ayuda.

Los hallazgos presentados sugieren una notable desigualdad en la asignación de responsabilidades domésticas entre géneros, evidenciando una carga significativamente mayor para las mujeres en la administración de las tareas del hogar mientras teletrabajan, en contraste con los hombres. Explorar esta brecha implica un análisis profundo que considere aspectos culturales arraigados, percepciones de género arraigadas y las dinámicas familiares que pueden incidir en estas distribuciones de responsabilidades. Sería fundamental profundizar en las causas subyacentes de estas diferencias en la frecuencia de las actividades, examinando el impacto de los estereotipos de género arraigados en la sociedad, las estructuras familiares arraigadas y las expectativas laborales. Esto puede arrojar luz sobre por qué existe esta desigualdad en la distribución de las tareas del hogar durante el teletrabajo entre mujeres y hombres.

Para abordar esta inequidad, podrían considerarse estrategias o políticas que fomenten una mayor equidad en la distribución de responsabilidades, promoviendo entornos laborales y sociales más inclusivos y justos.

3. CATEGORÍA: Experiencia en el teletrabajo

Sobre la distribución de las funciones laborales realizadas durante el teletrabajo. Se observa que en todas las categorías, ya sea labores administrativas, preparación de clases, calificación de exámenes, dictar clases o asesorías a estudiantes, así como participar en charlas o foros, se presenta una variación en la frecuencia de realización de estas actividades. En el gráfico 13, en cuanto a la categoría "A veces", se registra un porcentaje del 5.26% (n=1) en cada una de las funciones laborales mencionadas, lo que sugiere que una minoría realiza estas tareas laborales en ciertas ocasiones durante el teletrabajo. La categoría "Casi Siempre" muestra una predominancia significativa, representando el 52.63% (n=10) de los encuestados en todas las funciones laborales. Esto indica que la mayoría de los participantes llevan a cabo estas actividades laborales con alta frecuencia durante sus jornadas de teletrabajo.



Por otro lado, tanto la categoría "Nunca" como "Siempre" presentan un porcentaje del 5.26% (n=1) y del 10.53% (n=2) respectivamente en cada función laboral, mostrando que una minoría declara nunca realizar estas tareas laborales, mientras que otra minoría las realiza

siempre durante el teletrabajo. La categoría "Raramente" refleja un 26.32% (n=5) en cada función laboral, lo que sugiere que un segmento considerable realiza estas actividades laborales de forma esporádica durante el teletrabajo. En resumen, se aprecia una predominancia marcada en la categoría "Casi Siempre", indicando que la mayoría de los encuestados llevan a cabo diversas tareas laborales con alta frecuencia durante el teletrabajo, mientras que hay un porcentaje considerable que realiza estas actividades de forma esporádica o con menor frecuencia.

Discusión

El objetivo de esta investigación fue describir la experiencia del teletrabajo teniendo en cuenta los roles de género y sus repercusiones en las estrategias de equilibrio vida-trabajo. Para esto se utilizó un cuestionario adaptado a las diferentes categorías y variables que se usaron de base para identificar estas problemáticas: a) roles de género en el trabajo, b) experiencia en el teletrabajo, y c) equilibrio vida-trabajo).

A partir de esto, se encontró que en la variable equilibrio vida-trabajo, de acuerdo al tiempo empleado por los participantes el 42.11% (n=8) de los profesores utiliza entre 6 y 10 horas de su tiempo libre para trabajar en casa, lo que indica que es más favorable trabajar de manera remota para organizar sus actividades laborales, familiares y personales. En cuanto a la variable de experiencia en el teletrabajo, se identificó que los profesores al teletrabajar, pueden realizar otro tipo de actividades laborales o personales con mayor distribución en el tiempo y a su preferencia. Con la variable de roles de género en el trabajo, se encontró que las mujeres en un 47.37% (n=9) afirman compartir estas responsabilidades. En comparación con la carga de los hombres en el hogar representando un 15,79%, por lo cual esto nos indica que se siguen preservando los roles de género tradicionales pues aunque haya una mayor

participación en el hogar por parte de los hombres aún las mujeres deben ocuparse más de las tareas domésticas y del cuidado de las personas que tengan a cargo.

De esta manera se encontró que los resultados recogidos en este estudio, fueron similares a los obtenidos por Kurowska (2020) ya que dentro de su investigación evidenció que los hombres pueden tener menos cargas en las responsabilidades del hogar, dejando una brecha de género, ya que estas tareas recaerían en la intervención de las mujeres. Lo anterior se relaciona con la tendencia tradicional de que las mujeres se encargan de gestionar las actividades del hogar.

En ese orden de ideas, hallazgos similares fueron encontrados en el estudio de Shafer et al. (2020), en el que encontraron que los hombres se vieron expuestos a tener que participar más activamente en las labores del hogar después de la pandemia, lo que también se pudo evidenciar en esta investigación, ya que una muestra significativa de los participantes eran hombres que debían realizar sus propias tareas domésticas, teniendo personas a su cuidado. Por lo anterior se considera que el equilibrio vida-trabajo ha sido distribuido de manera más efectiva y equitativa tanto para los hombres como para las mujeres.

En cuanto a la variable experiencia en el teletrabajo, en comparación con los resultados obtenidos por Pantoja et al. (2020) los participantes de esta investigación, manifestaron tener una experiencia positiva cuando teletrabajan desde su hogares puesto que han logrado equilibrar de manera más efectiva sus responsabilidades cotidianas y laborales. En el estudio de Pantoja et al. encontraron que los profesores tuvieron que adaptarse rápidamente a las nuevas modalidades y así se generó una mejor capacidad en las habilidades laborales y personales. Lo anterior, trae a colación que dentro de este estudio, los docentes pudieron lograr esta misma adaptación y por ende considerar que el teletrabajo ha traído diversos beneficios.

Los hallazgos de esta investigación sugirieron una notable desigualdad en la asignación de responsabilidades entre el género, evidenciándose una carga significativamente mayor para las mujeres. También, se presentó que el teletrabajo pudo haber traído consigo múltiples situaciones a las que debían adaptarse, aunque a partir de estas adversidades se logró sacar beneficios laborales y personales importantes.

Así pues, los resultados de este estudio permiten confirmar la hipótesis que se tenía planteada: las mujeres cuentan con más carga en las demandas del hogar y del trabajo cuando teletrabajan. Sin embargo, en esta investigación se pudo evidenciar que los hombres tienden a involucrarse significativamente en las responsabilidades del hogar y del cuidado aunque requieran apoyo de la pareja o contratación de ayuda. Además, se encontraron diversos resultados inesperados, pues se había considerado en un inicio que el teletrabajo había generado desafíos en la vida de los docentes universitarios.

Limitaciones

Inicialmente se pensó en realizar un estudio mixto, que contará con un diseño cualitativo y cuantitativo en el que se planeaba realizar un grupo focal con una muestra significativa de participantes que surgieran después de la aplicación del estudio cuantitativo. Lo anterior no se pudo llevar a cabo ya que se presentaron diferentes factores que perjudicaron la participación de una muestra más amplia de profesores. Adicionalmente, se pensaba utilizar un cuestionario estandarizado, se realizaron peticiones para obtener alguno de los cuestionarios que se revisaron con los autores, más no se pudo llegar a un acuerdo oficial. Por ende, el tiempo también fue un factor limitante en esta investigación, pues se redujo la posibilidad de recolectar datos que arrojaron resultados significativos.

Conclusiones

En conclusión, esta tesis trató de describir la experiencia del teletrabajo teniendo en cuenta los roles de género y sus repercusiones en las estrategias de equilibrio vida-trabajo, por tal razón la población escogida fue profesores hombres y mujeres universitarios que se encontraran empleados al momento de realizar el estudio. El interés de esta investigación surge en tratar de profundizar sobre las implicaciones que tiene el rol de género en el trabajo, por lo que se realizó un cuestionario empírico, en el que se implementaron diferentes preguntas relacionadas a las labores profesionales, personales y percepciones sobre satisfacciones y consideraciones sobre el día a día como profesor universitario de una universidad privada.

Dentro de las repercusiones en las estrategias de equilibrio vida-trabajo de la experiencia en el teletrabajo a partir de los roles de género se encontró que evidentemente las profesoras cuentan con mucha más carga al nivel de las labores domésticas mientras están teletrabajando, pues al ser mujeres tienden a ocuparse en estos aspectos, dejando una brecha social significativa. Sin embargo, se encontró que los hombres al permanecer tanto tiempo encerrados durante la época de confinamiento obligatorio, debieron o se involucraron activamente dentro de estas tareas, permitiéndoles encargarse de labores que antes podían considerarse como rol de la mujer. Los participantes hombres y mujeres de este estudio cuentan con cargas laborales y domésticas de las que han podido encontrar un balance a la hora de trabajar de manera híbrida, lo que significó un beneficio imponente luego de la pandemia en el marco del teletrabajo.

Siguiendo con la línea anterior, se encontró que los profesores universitarios pudieron enfrentarse a experiencias positivas y negativas mientras teletrabajan, pues algunos prefieren ocuparse de las labores de la casa mientras que permanecen teletrabajando, mientras otros

consideran que el tener que desplazarse hasta el puesto de trabajo y permanecer todo un día fuera de la casa y volver que retomar a casa, puede perjudicar el tiempo que se tenga estipulada para dichas tareas. Las mujeres tienden a explotar más su tiempo a la hora de teletrabajar y los hombres se mantienen en un nivel neutro de escogencia entre ambas modalidades.

Como último objetivo específico se encontró que la mayoría de los participantes se sienten relativamente satisfechos dentro de su cargo de trabajo, contando con expectativas y beneficios que han podido dar fruto de su esfuerzo y dedicación, lo que favorece su bienestar general y su calidad de vida laboral y personal. Además, se encontró que los profesores cuentan con proyectos sociales, personales y laborales a futuro y el trabajo no ha afectado estos planes a largo plazo. Lo anterior ha permitido dar luz de la estabilidad emocional con la que cuentan los participantes. Sin embargo, teniendo en cuenta un factor relevante como el sueño, este sí pudo indicar un posible deterioro dentro de este aspecto emocional y bienestar general.

Esta investigación arrojó luz sobre el porcentaje de carga de cuidado y economía que en comparación con los hombres son menores, esto afecta las dinámicas laborales y responsabilidades académicas. Así pues, esta investigación ha encontrado dar cuenta de las experiencias teletrabajando de los profesores universitarios de la Universidad Icesi, con sus diferentes similitudes y diferencias con las diferentes investigaciones que fueron tomadas de base. Los hallazgos fueron relevantes para la literatura colombiana ya que había ausencia del tema en las investigaciones realizadas hasta la fecha. Este estudio aporta contenido valioso para la psicología organizacional y para las relaciones en los roles de género en el trabajo.

Por otro lado, para posteriores estudios sería pertinente tener una mayor muestra de participantes cuando se aplique el cuestionario para así poder obtener resultados que ayuden a

permitir realizar comparaciones y similitudes sobre la brecha existente en los roles de género en el teletrabajo desde casa, haciendo énfasis en el impacto de los estereotipos de género en la sociedad, las estructuras familiares tradicional y las expectativas laborales.

Bibliografía

- Andrade, C., & Petiz Lousã, E. (2021). Telework and work–family conflict during COVID-19 lockdown in Portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103.
- Betancourt, R. B. (2012). El teletrabajo como un modelo de organización laboral. *Revista Médico Legal*, 16-23.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Hartner-Tiefenthaler, M., Zedlacher, E., & el Sehity, T. J. (2022). Remote workers' free associations with working from home during the COVID-19 pandemic in Austria: The interaction between children and gender. *Frontiers in Psychology*, 13(August), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.859020>
- Ilggen, D. R., & Hollenbeck, J. R. (1991). Job design and roles. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2, 165-207.
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Kergoat, D. (1989). Luchas obreras y relaciones sociales de género: sobre la construcción del sujeto colectivo en el mundo del trabajo obrero. Seminario internacional: Políticas de gestión, relaciones de trabajo y producción simbólica, São Paulo, agosto de 1989.

- Kurowska, A. (2020). Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared. *Social Indicators Research*, 151(2), 405–425.
<https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>
- Lee, J., Meejung Chin, & Miai Sung. (2020). How Has COVID-19 Changed Family Life and Well-Being in Korea? *Journal of Comparative Family Studies*, 51(3/4/2020), 301–313.
- Maurizio, R. (2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. Cepal.
- Moratalla, A. N. A. Z., & Agea, A. Á. (2020). CIUDAD COVID 19: una nueva inequidad en el espacio y el tiempo urbano. *Revista Urbano*, 41, 4–9.
- Rodríguez, M. A. M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Robert R. Wright, Jordan Larson, Sarah Richards, Shaylee Larson y Christian Nienstedt. (2023) La pandemia de COVID-19: uso de medios electrónicos y salud entre estudiantes universitarios de EE. UU. *Revista de American College Health* 0:0, páginas 1-16.
- Shafer, K., Scheibling, C., & Milkie, M. A. (2020). The Division of Domestic Labor before and during the COVID-19 Pandemic in Canada: Stagnation versus Shifts in Fathers' Contributions. *Canadian Review of Sociology*, 57(4), 523–549.
<https://doi.org/10.1111/cars.12315>

- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123–145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Varotsis, N. (2022). Impact of Telecommuting on Work-Family Conflict and Attitudes Among Greek Employees in Some Service Industries; Based on Working Restrictions During COVID-19. *Journal of East-West Business*, 0(0), 1–22. <https://doi.org/10.1080/10669868.2022.2101170>
- Vidal Ledo, M. J., Barciela González Longoria, M. D. L. C., & Armenteros Vera, I. (2021). Impacto de la COVID-19 en la Educación Superior. *Educación Médica Superior*, 35(1).
- Vargas, E., Flores, M. E. M., Saravia, A. C. A., & Acosta, Á. D. (2022). Liderazgo científico investigativo del docente para la transformación del contexto universitario. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(99), 1151-1168.

Anexo 1:

Bienvenido (a). Gracias por su interés en colaborar con esta encuesta, que hace parte de una investigación de trabajo de grado para optar por el título de Psicología de la Universidad Icesi

realizado por las estudiantes Maria José Ospina y Tatiana Cerón y dirigido por la profesora Saryth Valencia.

Durante la encuesta se le solicitará que responda una serie de preguntas sobre su experiencia laboral presencial o virtual relacionada con las estrategias de equilibrio vida-trabajo y las similitudes o diferencias de los roles de género en el trabajo. Se calcula que completando la encuesta usted se tomará aproximadamente 20 minutos. Su participación es anónima y voluntaria. La información obtenida sólo será usada con fines académicos durante el tiempo que dura el Trabajo de Grado.

Puede consultar el documento "Consentimiento Informado" en este link antes de diligenciar la encuesta. Usted puede desistir de responder la encuesta en cualquier momento simplemente cerrando la ventana de su navegador.

Ante cualquier duda puede comunicarse con nosotros por medio de los siguientes correos electrónicos:

mariaospina1609@gmail.com

cerontatiana722@gmail.com

Preguntas del cuestionario:

He leído el consentimiento informado y estoy de acuerdo con diligenciar la encuesta

- a. Si
- b. No

Características sociodemográficas:

1. Sexo

- a. Masculino
- b. Femenino
- c. Prefiero no decirlo
- d. Otro

2. Edad (por favor redactar la respuesta en números)

3. Escolaridad

- a. Pregrado
- b. Posgrado
- c. Maestría
- d. Doctorado
- e. Posdoctorado

4. Estrato socioeconómico donde reside actualmente

- a. Estrato 1
- b. Estrato 2
- c. Estrato 3
- d. Estrato 4
- e. Estrato 5
- f. Estrato 6

5. ¿Cuál es tu tipo de contratación?

- a. Tiempo completo
- b. Tiempo parcial
- c. Hora cátedra

d. Otra:

6. ¿Cuántas horas a la semana de jornada laboral están especificadas en tu contrato laboral?

(por favor redactar la respuesta en números)

7. ¿En qué medida estás satisfecho con la jornada laboral especificada en tu contrato laboral?

a. Muy insatisfecho

b. Insatisfecho

c. Neutral

d. Satisfecho

e. Muy satisfecho

8. ¿Cuántas horas de la semana trabajas presencialmente en la universidad? (por favor redactar la respuesta en números)

9. ¿Cuántas horas de la semana trabajas desde casa? (por favor redactar la respuesta en números)

10. ¿Cuántas horas te demoras en el transporte desde tu casa a la universidad?

a. 30 minutos o menos

b. Entre 30 minutos y 1 hora

c. Entre 1 hora y 1:30 minutos

d. Entre 1:30 y 2 horas

e. Más de 2 horas

11. ¿Qué medios de transporte utiliza para llegar a su trabajo? (marque 1 o varias opciones)

- a. Mio
- b. Taxi, didi, uber, otras plataformas
- c. Moto.
- d. Carro.
- e. Bicicleta.
- f. Caminando.
- g. Monopatín eléctrico.

12. ¿Realizas alguna actividad recreativa dentro de tu tiempo laboral?

- a. Sí
- b. No

13. Si responde sí ¿Qué actividades realizas en la universidad? (selecciona 1 o varias respuestas)

- a. Compartir/conversar con otros docentes, estudiantes, etc.
- b. Practicar actividades de Bienestar Universitario (Deporte, cultura y recreación)
- c. Descansar o dormir
- d. Leer y escribir
- e. Actividades de la familia y el hogar (pagar servicios públicos, comprar loncheras, realizar transferencias bancarias, compras de alimentos)
- f. Trabajar en proyectos personales
- g. Usar redes sociales (whatsapp, instagram, facebook, tiktok, LinkedIn, etc.)

14. Utilizas tiempo de tu descanso para realizar actividades laborales (desatrasar trabajo, adelantar trabajo).

a. Si

b. No

15. Si responde sí ¿Cuántas horas de tu tiempo de descanso a la semana utilizas para realizar actividades laborales tales como: poner al día las tareas laborales, adelantar trabajo, escribir/responder correos atrasados, preparar clase, calificar parciales/talleres, etc. (Por favor redactar la respuesta en números)

16. ¿Cuántas personas viven en su hogar familiar?

a. Vive solo

b. Viven 2 personas

c. Viven 3 personas

d. Viven 4 personas

e. Viven 5 o más

17. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

a. 1 persona

b. 2 personas

c. 3 personas

d. 4 personas

e. 5 o más personas

f. No tengo personas a mi cargo

18. ¿Quiénes son las personas que tienes a tu cuidado?

- a. Esposa/esposo.
- b. Hijas/os y/o hijastras/os.
- c. Madre y/o padre.
- d. Otros integrantes de la familia.
- e. Amigos u otros integrantes.
- f. Vive solo o sola.

19. ¿Cuántas horas a la semana dedica al cuidado de las personas anteriormente mencionadas?

- a. Menos de 4 horas
- b. Entre 4 y 8 horas
- c. Entre 8 y 12 horas
- d. Entre 12 y 16 horas
- e. Más de 16 horas

SUBCATEGORÍA: Tiempo libre, familia y ocio.

20. ¿Cuántas horas a la semana dedica a las actividades domésticas del hogar (compras, aseo del hogar, cuidado de los niños, citas médicas, compromisos escolares, preparación de alimentos, transportar a sus familiares, visitar familiares enfermos, etc)?

- a. menos 2 horas
- b. entre 2 y 4 horas
- c. entre 4 y 6 horas
- d. entre 6 y 8 horas
- e. más de 8 horas

21. ¿Compartes las tareas domésticas y de cuidado con tu pareja?

- a. Sí de manera equitativa
- b. Sí, pero en su mayoría yo las realizo
- c. No, las realiza principalmente mi pareja

22. ¿Cuántos días a la semana realiza actividades de ocio en el tiempo libre que involucren a integrantes de su familia?

- a. Más de 5 días a la semana
- b. De 3 a 5 días a la semana
- c. De 1 a 2 días a la semana
- d. Nunca o casi nunca

23. Si la respuesta anterior fue positiva, ¿Qué actividades de ocio realiza en el tiempo libre que involucren a integrantes de su familia? (selecciona 1 o varias respuestas)

- a. Jugar juegos de mesa, de roles, etc.
- b. Salir de paseo.
- c. Hacer deporte.
- d. Ver películas, series, programas de televisión, etc.
- e. Pasear a la mascota.
- f. Leer juntos
- g. Otros, ¿cuál? _____

24. ¿Cuántas horas a la semana dedica a practicar estas actividades de ocio en su tiempo libre con integrantes de su familia?

- a. Menos de 2 horas
- b. Entre 2 horas y 4 horas

- c. Entre 4 y 6 horas
- d. Entre 6 y 8 horas
- e. Más de 8 horas

25. ¿Realiza actividades individuales de ocio en su tiempo libre?

- a. Sí
- b. No

26. Si responde sí, ¿Qué actividades de ocio realiza en su tiempo libre?

- a. Practicar algún deporte.
- b. Manualidades, pinturas u otras artes plásticas.
- c. Baile, teatro u otras artes corporales.
- d. Leer y/o escribir.
- e. Compartir con amigos/as.
- f. Usar redes sociales.
- g. Pasear solo/a

27. ¿Cuántas horas a la semana dedica a practicar estas actividades de ocio en su tiempo libre?

- a. Menos de 4 horas
- b. Entre 2 y 4 horas
- c. Entre 4 y 6 horas
- d. Entre 6 y 8 horas
- e. Más de 8 horas

28. ¿Qué tan satisfecho(a) se siente con el tiempo que puede dedicar actualmente a su vida personal y familiar?

29. Rango salarial o salario

- a. Salario mínimo integral
- b. Entre 2 y 4 SMLV
- c. Entre 4 y 6 SMLV
- d. Entre 6 y 8 SMLV
- e. Entre 10 o más

30. ¿Tienes algún proyecto personal y/o profesional no necesariamente enmarcado dentro de tus obligaciones laborales?

- a. Sí, tengo uno o más proyectos personales/profesionales en los que estoy trabajando activamente
- b. Estoy en proceso de crear/desarrollar un proyecto personal/profesional, pero aún no lo he puesto en marcha
- c. Anteriormente tenía proyectos personales/profesionales, pero actualmente no estoy trabajando en ninguno
- d. No tengo ningún proyecto personal/profesional

31. Si respondió que sí tiene proyectos personales/profesionales ¿aproximadamente cuántas horas a la semana le dedica a estos proyectos?

- a. Menos de 5 horas a la semana
- b. Entre 5 y 10 horas a la semana
- c. Más de 10 horas a la semana

32. ¿Con qué frecuencia las siguientes actividades suceden en simultánea con sus actividades laborales?

	Siempre	Casi siempre	A veces	Raramente	Nunca
Cuidar a un hijo/a o hijastro/a (Acompañamiento, asistencia médica, cuidado, etc.)					
Cuidar a otro familiar (Acompañamiento, asistencia médica, cuidado, etc.)					
Realizar usted actividades domésticas (aseo del hogar, cocinar, coordinación con trabajadores domésticos, etc.)					
Hacer diligencias del hogar (pagar servicios públicos/impuestos, mercar, coordinar arreglos domésticos, coordinar con arrendatarios/copropietarios, etc.)					
Asistir a actividades escolares de los hijos/as o hijastros/as.					
Asistir a actividades sociales y familiares.					

33. Durante los días que teletrabaja, ¿Cómo se distribuyen las tareas del hogar y cuidado en su familia? (llevar a los niños al colegio, realizar el aseo del hogar, labores domésticas, entre otras) (marca 1 o varias)

34. ¿Qué funciones del trabajo o actividades realiza durante el teletrabajo?

35. ¿Qué modalidad de trabajo prefiere?

- a. Presencial
- b. Teletrabajo
- c. Híbrido

36. ¿Siente usted que ha logrado crecer laboralmente dentro de la empresa en la que trabaja?

- a. He crecido profesionalmente en gran medida
- b. He crecido profesionalmente moderadamente
- c. He crecido profesionalmente levemente
- d. No he crecido profesionalmente

37. ¿Con qué frecuencia en su trabajo durante la instancia en la que ha permanecido dentro de la organización ha sido retroalimentado y/o felicitado?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Raramente
- e. Nunca

38. ¿En qué medida siente que ha obtenido beneficios económicos, sociales y/o familiares durante el tiempo que ha trabajado en su empresa/organización?

- a. Beneficios en gran medidas
- b. Beneficios moderadamente
- c. Pocos beneficios
- d. Ningún beneficio

39. De 1 a 5, califique qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo, siendo 1 nada satisfecho y 5 muy satisfecho

40. ¿Siente usted que es una persona productiva cuando trabaja desde casa?

- a. Muy productivo/a
- b. Productivo/a
- c. Algo productivo/a
- d. Poco productivo/a
- e. Nada productivo/a

41. ¿Qué tan adecuados son los recursos tecnológicos (equipos, conexión a internet, software, etc.) provistos por su organización para realizar su trabajo de forma remota?

- a. Totalmente adecuados
- b. Adecuados
- c. Parcialmente adecuados
- d. Inadecuados

42. ¿Con qué frecuencia considera usted que la conectividad a internet y datos celulares donde usted realiza teletrabajo han perjudicado sus funciones?

- a. Siempre
- b. Sasi siempre
- c. A veces
- d. Raramente
- e. Nunca

43. ¿Cuáles han sido los principales inconvenientes que ha tenido en su trabajo cuando teletrabaja? (marca 1 o varias respuestas)

- a. La dificultad para administrar eficientemente el tiempo entre responsabilidades laborales y familiares/personales
- b. la constante interrupción de las tareas laborales debido a responsabilidades del hogar y la familia
- c. Problemas relacionados con la calidad/velocidad de internet, fallas en software o computadores
- d. Otra:

44. ¿Cuáles de las siguientes estrategias utiliza para lograr un equilibrio entre su trabajo, vida familiar y personal?

- a. Establecer horarios/rutinas
- b. Delimitar espacios físicos para cada actividad
- c. Comunicación asertiva con jefes/familia sobre necesidades
- d. Pedir apoyo para tareas domésticas/cuidado
- e. Realizar descansos programados
- f. Otro:

45. El sueño reparador sucede cuando logras dormir toda la noche permitiendo que al otro día te levantes descansado. Actualmente, ¿Consideras que tienes un sueño reparador?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Raramente
- e. Nunca

46. ¿En qué momentos del semestre se altera tu rutina de sueño?

Ha finalizado el cuestionario. Nos gustaría leer tus opiniones/aportes sobre ¿Qué vale la pena considerar cuando de tu equilibrio vida-trabajo se trata?:

Anexo 2:

Consentimiento informado (Personas mayores de edad)

Fecha de la actividad:

10.11.2023

Nombres y apellidos completos de los estudiantes que llevan a cabo el estudio:

Nombres y apellidos	Número de cédula	Teléfono	Semestre que cursa
1. Maria José Ospina	1007016324	3016424495	9
2. Tatiana Cerón	1005969049	3233397500	9

Actualmente estamos matriculados en la carrera de Psicología en la Universidad ICESI y en el marco de la asignatura: Proyecto de Grado II

debemos realizar un trabajo que tiene como objetivo principal realizar una propuesta sobre: analizar las diferencias y similitudes según los roles de género en la experiencia en el teletrabajo y sus repercusiones en las estrategias de equilibrio vida-trabajo en un grupo de profesores hombres y mujeres universitarios.

El desarrollo de esta actividad implica obtener información por medio de encuestas los cuales implicarán, aproximadamente, 20 minutos de su tiempo. Las alternativas que se consideran para la obtención de la información son: **aplicación de encuesta**, la cual no representa mayor riesgo para usted, por lo cual hemos optado por la técnica antes descrita.

Frente a la Resolución 8430/1993 del Ministerio de Salud y Protección Social, que regula lo concerniente a la ética en los procesos de investigación en Colombia, le informamos que:

- Este es un proceso que no le reporta ningún riesgo directo o indirecto.
- Se espera que las preguntas no le generen ningún tipo de molestia. Sin embargo, tiene el derecho a manifestar sus inquietudes contactando al profesor a cargo de la asignatura (Saryth Valencia) (sgvalencia@icesi.edu.co)
- Sus respuestas se mantendrán anónimas durante el procesamiento, análisis y presentación de resultados.
- No recibirá ningún tipo de incentivo económico o de otro tipo por participar en este proceso.
- Puede retirarse en cualquier momento del estudio, sin que ello implique perjuicio alguno.

Si comprendió los alcances de los términos que ha leído, por favor coloque una cruz en el cuadro que se encuentra al lado de la frase HE COMPRENDIDO.

HE COMPRENDIDO LOS ALCANCES DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Si está de acuerdo con los términos y desea continuar con los procedimientos de obtención de información, por favor coloque una cruz en el cuadro que se encuentra al lado de la opción DE ACUERDO. Si no está de acuerdo con los términos, por favor coloque una cruz en el cuadro que se encuentra al lado de la opción EN DESACUERDO. En cualquier caso, le agradecemos su tiempo y colaboración.

Diligenciando el cuestionario virtual entregó autorización a este consentimiento informado.

DE ACUERDO	X	EN DESACUERDO	
Firma:			
Número de cédula:			

Profesor a cargo:	Jefe del Departamento Estudios Psicológicos o Director del Programa de Psicología:	Nombres y apellidos del testigo 1	Nombres y apellidos del testigo 2
Saryth Valencia	José Eduardo Sánchez Jefe del Departamento	Maria José Ospina	Tatiana Cerón
Datos de contacto: saryth19@gmail.com Firma	Julián Céspedes Director del Programa	Datos de contacto: 3016424495 Firma:	Datos de contacto: 3233397500 Firma: