

**EXPERIENCIAS DE OCHO TRABAJADORES EN CASA RELACIONADAS AL
CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN PERIODO DE PANDEMIA EN CALI**

**SOFIA ARIAS NOREÑA
JUAN DAVID PATIÑO ORTIZ
SANTIAGO ROJAS DUQUE**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI, 2022**

**TRABAJADORES EN CASA: EXPERIENCIAS RELACIONADAS AL CONFLICTO
TRABAJO-FAMILIA EN PERIODO DE PANDEMIA EN CALI**

**SOFIA ARIAS NOREÑA
JUAN DAVID PATIÑO ORTIZ
SANTIAGO ROJAS DUQUE**

**Trabajo de grado presentado como requisito
Parcial para optar al título de psicólogo**

**Julián Alberto Arce Sánchez
Director de trabajo de grado**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE PSICOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI, 2022**

ARTÍCULO 23 de la Resolución No. 13 del 6 de Julio de 1946, del Reglamento de la Pontificia Universidad Javeriana.
“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Solo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católica y porque las Tesis no contengan ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellas el anhelo de buscar la Verdad y la Justicia”.

Nota de Aceptación

Julián Alberto Arce Sánchez
DIRECTOR – TRABAJO DE GRADO

Kewy Veruska Sarsosa Prowesk

Jurado

Santiago de Cali, 2022

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado primeramente a mis padres, quienes hicieron posible que yo me encuentre hoy en el punto en el que estoy, a mi hermano quien me ha construido en mí el valor de buscar más y más sobre el mundo, a mi abuelita, que desde el cielo siempre me ha acompañado y me ha permitido crecer personalmente, y a mi pareja, quien ha sido mi soporte y la voz de mi consciencia para no desistir en este proceso.

Santiago Rojas Duque

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, le agradezco a Dios por bendecir y guiar el camino de mi vida, por brindarme la fortaleza y dedicación necesarias para dar cumplimiento a este proceso. Gracias a mis padres y hermano por ser mis guías y mis modelos para seguir, por estar siempre presentes en mi desarrollo personal y académico. A mi pareja por siempre acompañarme y estar presente para mí. Finalmente, gracias a Julián, nuestro director de tesis por brindarnos la orientación en el momento preciso, por darnos el acompañamiento necesario para hacer posible esta entrega.

Santiago Rojas Duque

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
MÉTODO	13
Tipo de estudio	13
Participantes	13
Instrumento de recolección	14
Categorías de análisis	15
Procedimiento	16
Análisis de la información	17
Consideraciones éticas	18
RESULTADOS	19
DISCUSIÓN	25
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Modalidades de trabajo.

Tabla 2. Categorías de análisis del trabajo.

Tabla 3. Datos sociodemográficos.

Tabla 4. Frecuencias.

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Formato validación de contenido para evaluadores expertos.

Anexo B. Formato validación de contenido evaluado por expertos.

Anexo C. Formato de instrumento final.

Anexo D. Consentimiento informado.

RESUMEN

Tras la coyuntura sanitaria por Covid-19, los trabajadores tuvieron que trasladarse a sus hogares y trabajar desde aquel espacio, donde estas personas debieron enfrentarse a nuevas formas de trabajo y a nuevas dinámicas familiares, generando tensiones que conllevaron al conflicto trabajo-familia. De este modo, el objetivo general del presente estudio fue caracterizar las experiencias del conflicto trabajo-familia en trabajadores en casa de la ciudad de Cali. Para el desarrollo del mismo, se plantearon tres objetivos específicos: (a) identificar las condiciones del trabajo en casa que rodean al trabajador, (b) describir la experiencia del trabajador en casa en el contexto laboral y familiar y (c) comprender los factores del trabajo percibidos por los trabajadores en casa que conllevaron al conflicto trabajo-familia. El diseño de investigación fue fenomenológico, en el cual se seleccionaron aleatoriamente ocho personas y se aplicó la entrevista como técnica de recolección de información. Como resultado, se encontró que los trabajadores prolongaron su horario laboral en su proceso de adaptación de trabajo en casa, haciendo que los tiempos familiares fueran limitados, sin embargo, se fortalecieron estos vínculos familiares ya que en los hogares había comunicación asertiva, colaboración en las labores domésticas, validación de sentimientos y comprensión. Se concluye que, al tener un apoyo familiar sólido se mitigan las tensiones entre el contexto laboral y familiar para construir dinámicas familiares funcionales y prevenir el conflicto trabajo-familia. Se recomienda delimitar más contextualmente a los participantes y buscar antecedentes que se hayan basado en la modalidad trabajo en casa.

Palabras claves: Trabajo en casa, familia, conflicto trabajo-familia, Covid-19.

INTRODUCCIÓN

Debido a la emergencia sanitaria por la pandemia de Covid-19, los gobiernos decretaron medidas para evitar la propagación del virus, entre ellas el tránsito del trabajo presencial al trabajo desde casa. Fue así como miles de personas tuvieron que adaptar su trabajo a sus espacios de hogar, sin ningún aviso previo y sin la voluntad de decidir el aislamiento para afrontar el nuevo brote epidémico. Las historias de vida han sido marcadas por la era tecnológica para solventar la situación mundial, en medio de una incertidumbre que generaba sacrificios, agotamiento físico y emocional, pero a pesar de todo, la fe, la perseverancia y la innovación se convirtieron en anclas de lucha del día a día en medio de esta crisis.

De esta manera, testimonios como el de una profesora de artes han sido la evidencia de que el amor y la vocación por su profesión, fueron los pilares de su motivación para seguir enseñando desde su sala de la casa por medio de una pantalla, sin embargo, reconoce que su jornada laboral se extendió, afectando los tiempos para descansar y compartir con su familia. Otros, tuvieron que cambiar la estrategia para ofrecer sus servicios, exponiendo su salud al recorrer la ciudad, realizando domicilios para marcar las pieles de muchas personas con tinta, dejando su arte para poder sobrevivir el día a día a pesar de los episodios de estrés que le producía el encierro en su casa (Garay y Zapata, 2020).

Considerando las medidas que las personas tuvieron que acatar, estas son respaldadas por el Decreto Legislativo 806 de 2020, el cual hace referencia al estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica del territorio colombiano, se establecieron medidas para la prevención y propagación del Covid-19 y que, a su vez, logre mitigar la crisis económica utilizando los recursos tecnológicos como las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [TICs] (Ministerio de Justicia y Del Derecho, 2020). Lo anterior conllevó a que las personas ajustaran gran parte de las actividades laborales, cambiando el espacio físico dentro de la empresa a uno digitalizado desde el hogar. De esta manera, distintas empresas se vieron forzadas a adoptar la alternativa del teletrabajo, el trabajo remoto y/o trabajo en casa

como medida para afrontar las responsabilidades y exigencias que continuaban surgiendo en el contexto de pandemia. Ahora bien, en lo referente a la razón del

tránsito del trabajo presencial hacia aquel realizado en la casa, y como se mencionó anteriormente, fue la emergencia por Covid-19. Esta surgió en la provincia de Hubei, más específicamente en la ciudad de Wuhan, el día 31 de diciembre del año 2019, fecha en la cual reportaron los primeros casos de contagio en los hospitales (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020). La OMS declaró a esta enfermedad como emergencia de salud pública de importancia internacional el día 30 de enero del 2020, sin embargo, esta no fue reconocida como pandemia sino hasta el 11 de marzo del mismo año, cuando contaba con un total de 118.000 casos en más de 114 países. Para el 21 de enero del año 2022, se tienen registros de más de 343 millones de casos en 258 países, contando también con 5.5 millones fallecidos (OMS, 2020).

Por otra parte, para la misma fecha, se han alcanzado los 4500 millones de personas vacunadas con al menos una dosis a nivel mundial, lo cual representa un 60 % de la población global. La rápida propagación y la posibilidad de muerte generaron en las personas una necesidad de aislarse y de cortar con el contacto físico entre las personas, para de esta forma, mantener a raya el progreso infeccioso de la enfermedad. Es por este motivo que las diferentes organizaciones y empresas a lo largo del mundo, decidieron enviar a sus empleados a sus casas, con la consigna de continuar con sus labores desde este espacio, surgiendo así la modalidad de trabajo mencionada anteriormente (OMS, 2020).

Por consiguiente, se han visto tres modalidades de trabajo en medio de la propagación del Covid-19. La primera de ellas es el teletrabajo que según la Ley 1221 de 2008 es definida como aquellas actividades laborales remuneradas que se apoyan en el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs). Según lo anterior, esta modalidad es de carácter no presencial, es decir que no se requiere la presencia del trabajador en la organización, con la posibilidad de que este pueda ir ocasionalmente a la institución si lo requiere. Estas condiciones son acordadas en un principio bajo un contrato de trabajo. En segundo lugar, la Ley 2121 de 2021 menciona que, a diferencia del teletrabajo, el trabajo remoto se caracteriza por una contratación laboral, en la cual se especifica que el empleado realiza sus actividades laborales con el uso de las TICs de manera remota en su totalidad, por lo que no hay una interacción física a lo largo de toda la vinculación contractual.

En tercer lugar, de acuerdo a la Ley 2088 de 2021, el trabajo en casa es una modalidad que se utiliza en situaciones excepcionales, en la cual el contexto social y/o organizacional presentan limitaciones que le impiden al trabajador ejecutar las actividades laborales en el lugar de trabajo habitual y por lo que debe trabajar desde casa privilegiando el uso de las TICs. Cabe resaltar que, esta modalidad es temporal y no permanece constante durante la contratación de

trabajo. Adicionalmente, en esta ley se busca garantizar el bienestar psicosocial de los trabajadores, lo cual incluye la desconexión laboral y elementos de trabajo. Frente a este primer aspecto, se establece que es derecho del trabajador el disfrutar de su tiempo de descanso con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral, y, por ende, el empleador debe inhibirse de realizar requerimientos al trabajador por fuera de su jornada laboral. Frente a los elementos de trabajo, se expresa que el empleador deberá suministrar los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función por parte del trabajador.

A continuación, se expone en la tabla las diferentes modalidades de trabajo mencionadas anteriormente con sus respectivas características diferenciadoras.

Tabla 1

Modalidades de trabajo

Teletrabajo (Ley 1221 de 2008)	Trabajo remoto (Ley 2121 de 2021)	Trabajo en casa (Ley 2088 de 2021)
<ul style="list-style-type: none"> ● Actividades laborales remuneradas que se apoyan en el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs). ● Modalidad no presencial. No se requiere la presencia del trabajador en la organización, con la posibilidad de que este pueda ir ocasionalmente a la institución si lo requiere. ● Estas condiciones son acordadas en un principio bajo un contrato de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se caracteriza por una contratación laboral, en la cual se especifica que el empleado realiza sus actividades laborales con el uso de las TICs de manera remota en su totalidad, por lo que no hay una interacción física a lo largo de toda la vinculación contractual. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Modalidad que se utiliza en situaciones excepcionales, en la cual el contexto social y/o organizacional presentan limitaciones que le impiden al trabajador ejecutar las actividades laborales en el lugar de trabajo habitual y por lo que debe trabajar desde casa privilegiando el uso de las TICs. ● Modalidad temporal y no permanece constante durante la contratación de trabajo.

Nota. Fuente: elaboración propia (2022).

Es relevante mencionar que, en la modalidad de trabajo de trabajo en casa, se establecen diferentes aspectos que deben ser tenidos en cuenta como lo son los peligros asociados al trabajo en casa, los cuales pueden ser biológicos, biomecánicos, psicosociales, eléctricos y locativos. De los riesgos anteriormente mencionados, los más relevantes son los biomecánicos, psicosociales y locativos. En primer lugar, los riesgos biomecánicos exponen las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo, en donde destacan la ubicación del computador (distancia entre 35 y 60 cm), la superficie de trabajo (con espacio para apoyar los antebrazos al digitar en el teclado) y las características de la silla (que cubra bien la cadera y ofrezca apoyo suficiente para la espalda, desde la altura de los omoplatos). En segundo lugar, los riesgos psicosociales expresan la necesidad de acompañamiento de parte del empleador hacia el trabajador, comprendiendo que el contexto de pandemia implica de por sí una carga psicosocial, sumado a esto la carga de trabajo, el verse enfrentado a un cambio en el modo de trabajo, el uso de tecnologías que no está habituado a usar y la sensación de aislamiento. Por último, los riesgos locativos exponen que pueden generarse diferentes tipos de accidentes por resbalones, tropezones y caídas, así mismo la caída de objetos y golpes, es por esto que, se debe incentivar al trabajador que verifique las condiciones locativas de diferentes elementos en la vivienda (Niño, s.f y Sura, 2021).

Es importante mencionar que, previo a la pandemia por Covid-19 la modalidad de teletrabajo ya existía formalmente y era empleada por gran cantidad de empresas a nivel mundial, sin embargo, ante la aparición del Covid-19 se da el surgimiento de la modalidad de trabajo en casa asistida por las TICs y ante el cambio de condiciones de trabajo que, tampoco coincidían a la perfección con las características de la modalidad del teletrabajo.

Como se mencionó anteriormente, el implemento de las TICs ha posibilitado que cada vez más el trabajo se traslade a entornos virtuales/digitales, como lo son estas tres modalidades de trabajo. Así, en la Unión Europea, el trabajo desde casa ha ido aumentando paulatinamente a través de los años, pasando del 7,7% en 2008 al 9,6% en 2017 (Eurostat, 2018).

Por otro lado en Colombia, según el más reciente estudio de penetración de teletrabajo realizado por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría para el Ministerio de Tecnologías y Comunicaciones (MinTIC), demuestra que el número de teletrabajadores se ha incrementado en más de 385% en los últimos años, pasando de 31.500 en 2012, a más de 122 mil teletrabajadores en el año 2018, del cual Bogotá concentra el mayor número de personas en esta condición al registrar 63.995, Medellín tiene 29.751, Cali 13.379, Bucaramanga 4.992 y Barranquilla cuenta con 4.827 (MinTIC, 2018).

En relación con lo anterior, esto se puede ver reflejado a nivel internacional en el contexto latinoamericano en el cual la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), analizó la importancia del recurso tecnológico para afrontar el impacto del coronavirus, así como las implicaciones y dificultades para la región. Por lo tanto, lo anterior señaló que mundialmente, entre el primer y segundo trimestre de 2020, el tráfico en sitios web y usos de aplicaciones relacionadas con el teletrabajo aumentó 324% en plataformas como *Zoom* o *Google Meets*, sin embargo, en la región latinoamericana sólo 76% de los empleados podrían trabajar desde sus casas. Esto debido al porcentaje de trabajadores informales, que para 2018 supera el 50% del empleo total y tenía problemas de infraestructura y conectividad en América Latina (Solórzano, 2020). Por ende, el acceso y la posibilidad de trabajar en casa se ha visto dificultada por estos fenómenos.

Por otra parte, debido a la emergencia sanitaria por el Covid-19 muchas personas tuvieron que trabajar bajo la modalidad de trabajo en casa, lo cual ha sido un término recientemente adjudicado en distintos países, entre ellos Colombia, mientras que en las distintas investigaciones que se encontraron, se refirieron a teletrabajadores o trabajadores remotos por lo que el término de trabajadores en casa no fue utilizado, implicando distintas dinámicas en casa y conflictos que se puede generar en la familia debido a las diferentes modalidades de trabajos virtuales (trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo).

Ahora bien, la situación de pandemia por el Covid-19 ha implicado que los trabajadores en casa se vean enfrentados por nuevos conflictos entre el trabajo y la vida personal, en donde el concepto de trabajo remunerado y vida personal se influyen mutuamente, generando efectos negativos en su calidad de vida de los trabajadores en casa (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Asimismo, se evidencia que, en un estudio comparativo entre la cantidad de horas trabajadas por empleados presenciales y teletrabajadores en Alemania, encontraron que los teletrabajadores laboran 6,7 horas por día, mientras que los no teletrabajadores lo hacen 4,4 horas. (Abendroth & Reimann, 2018). Ahora bien, dentro del marco de la pandemia, este número de horas ha crecido exponencialmente hasta el punto de duplicarse, demostrando así que el implemento de esta modalidad de trabajo implica una mayor demanda laboral.

Con relación a la literatura revisada, respecto al conflicto trabajo-familia, se encontró que diferentes estudios han demostrado las implicaciones tanto en aspectos positivos como negativos de la incidencia de teletrabajadores en contextos familiares. Del mismo modo no se desconoce que la magnitud y cantidad de estos puede variar, dependiendo del contexto, la persona y la situación particular (Barrera-Pulga et al., 2020; Maneechaeye, 2021).

De acuerdo con la anterior, esta variabilidad puede ser causada por la cultura, pues diversas investigaciones han encontrado que los valores tradicionales que se les impone a los roles de género pueden llegar a tener efectos en el conflicto trabajo-familia. En este sentido, las mujeres expresan que sienten cargar con mayor peso las tareas domésticas siendo estas limpiar, cocinar y estar atentas al cuidado de sus hijos por lo que, a raíz del contexto de pandemia, ha incrementado estas labores que la cultura ha impuesto, obstaculizando el desarrollo de los deberes del trabajo (Allen et al., 2020; Zhang et al., 2020).

Por otro lado, diversos autores como Céspedes et al. (2021), han concluido que se presenta una mayor incidencia del trabajo en la vida familiar que de forma opuesta, logrando reconocer que esta puede afectar las dinámicas que se presenten en el hogar, así como también sentimientos de estrés y ansiedad. Sin embargo, en estas investigaciones se menciona que la población abordada refiere darle mayor importancia a la familia que al trabajo, reconociendo que la familia presenta más importancia que la vida laboral. Lo anterior, evidencia la incoherencia entre lo que se percibe y lo que realmente se hace (Abendroth & Reimann, 2018; Duran, 2020).

Ahora bien, en cuanto al trabajo en casa se ha encontrado que bajo esta modalidad las personas han denotado interferencias con su vida personal, entre ellas la familia. Así lo demuestra el estudio de Cabrera et al. (2020) sobre las vivencias familiares del Covid-19 en Colombia, esta investigación nos muestra que, en su población de 1834 participantes, el 48.8% de las personas que pasaron la cuarentena con sus hijos expresaron mayores retos como el acompañamiento en las actividades escolares de sus hijos, el manejo de la ansiedad, la interrupción de los hijos en la actividad laboral y la inseguridad financiera que ha afectado a sus familias.

Por otro lado, en un estudio realizado por Lapierre et al. (2016), tuvo como objetivo probar si trabajar más desde casa involuntariamente estaría relacionado con el conflicto trabajo-familia en profesionales financieros. Para esto, hicieron uso de diversas pruebas entre las cuales está una escala de 3 ítems para medir conflicto trabajo familia, una escala de 9 ítems para medir la capacidad estratégica y una escala de equilibrio trabajo-familia validada al inglés. Gracias a esto, se logró describir algunos factores que inciden en el conflicto de trabajo-familia, encontrando que, a mayor número de personas en el hogar, mayor es la interferencia. Adicionalmente, la flexibilidad laboral es inversamente proporcional a la interferencia del trabajo, es decir, a mayor flexibilidad menor interferencia del trabajo y el grado de responsabilidad familiar que tiene la persona en su hogar. Como conclusión, el tener que trabajar involuntariamente desde casa, conlleva a poco control sobre los límites físicos del

trabajo y los roles familiares, además, quienes tienen una menor autoeficacia mayor es el riesgo de experimentar un conflicto trabajo-familia.

Por otra parte, en el estudio de Parada et al. (2017) realizado en México, sostuvo como objetivo la dependencia del contexto de las implicaciones del teletrabajo para el conflicto trabajo-familia. Por medio de un estudio cuantitativo no experimental, se estudiaron variables relacionadas con las condiciones en las cuales la persona teletrabajaba, tales como el número de personas que se encuentran en el hogar mientras lo hacían, la responsabilidad que tiene el teletrabajador en su hogar y trabajo, la flexibilidad que se le otorgue al teletrabajador para trabajar y la relación que tiene el teletrabajador con su supervisor directo. En cuanto a los resultados, se evidenciaron factores positivos que favorecen el desarrollo del teletrabajo, como lo son la mayor autonomía y satisfacción debido a la flexibilidad en el horario, ya que permite que el trabajador realice las actividades familiares sin ninguna interferencia.

Para los antecedentes se revisaron ocho artículos de América Latina, cuatro de estos artículos de Colombia, y 10 estudios de otros países principalmente de Alemania, España y Estados Unidos. De estos 18 artículos, cinco fueron por revisión sistemática de literatura, cuatro de tipo cualitativo y nueve de tipo cuantitativo. Cabe mencionar que, la mayoría de los estudios se centraron en percepciones de teletrabajadores en relación con el conflicto trabajo-familia, balance y calidad de vida con respecto a la familia.

A partir de la revisión de los antecedentes encontrados, se evidenció una brecha metodológica en la diferencia entre la cantidad de estudios cuantitativos y cualitativos, siendo la mayoría de tipo cuantitativos haciendo mayor énfasis en aspectos objetivos y medibles sobre los teletrabajadores y su relación trabajo-familia. Adicionalmente, los estudios que se han realizado en Colombia son en su mayoría revisiones sistemáticas, con lo cual es posible identificar un vacío ante la novedad presentada por la pandemia, esto respecto a la generación de estudios empíricos en las personas que trabajaron en casa por la misma situación.

Una vez concluido lo anterior, para este estudio se planteó como pregunta de investigación ¿cómo son las experiencias de ocho trabajadores en casa de la ciudad de Cali relacionadas al conflicto trabajo familia en el periodo de pandemia?, esta tuvo como objetivo general caracterizar las experiencias del conflicto trabajo-familia en ocho trabajadores en casa de la ciudad de Cali en el periodo de pandemia. De esta manera para responder a dicho objetivo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) identificar las condiciones del trabajo en casa que rodean al trabajador, (b) describir la experiencia del trabajador en casa en el contexto laboral y familiar y (c) comprender los factores del trabajo percibidos por los trabajadores en casa que pudieron conllevar a un conflicto trabajo-familia.

A partir de lo anterior, se planteó como supuesto que las personas darían mayor importancia a sus actividades laborales en el tiempo de trabajo en casa, dejando a la familia en un segundo plano, dando como resultado la posibilidad de surgimiento del conflicto trabajo-familia en hogares donde anteriormente no se había experimentado este. Lo anterior, permeado por la crisis económica y social que trajo consigo la pandemia por el Covid-19.

Considerando lo previamente establecido, es importante realizar estudios que reconozcan cuál es el impacto de los trabajadores que fueron trasladados desde su espacio laboral físico a su hogar, debido a que esta transición ha afectado en la calidad de vida de las personas como las que se mencionaron en los estudios anteriores, impactando en el bienestar psicológico tanto del trabajador en casa como de los miembros de su familia. Esto conlleva a la necesidad de caracterizar e identificar las diferentes percepciones y dinámicas del trabajador en casa en el rol que desempeña en su contexto familiar y laboral, fundamentado en un estudio empírico y cualitativo en población colombiana, también, con la finalidad de indagar las experiencias dentro del marco de la pandemia por Covid-19 debido al aumento de los trabajadores en casa. Adicionalmente, dicha modalidad se ha extendido a períodos de tiempo más largos por lo que la posibilidad de la generación de conflicto trabajo-familia aumentará en mayor medida y puede mantenerse por un tiempo más prolongado, permitiendo una mayor flexibilidad para desarrollar sus labores debido a las dificultades contextuales.

Cabe agregar que, al tener en cuenta un estudio cualitativo interesándose por trabajadores en casa y no en teletrabajadores ni en trabajadores remotos, se intenta reducir la brecha metodológica mencionada anteriormente. Además, se proporciona información sobre experiencias de cómo el trabajo interviene en las actividades y roles familiares, como pueden ser el tiempo dedicado a la familia y a los horarios laborales, adecuación del espacio físico del trabajador en casa en su hogar, interrupciones por los miembros de la familia, exigencias laborales fuera del horario habitual de trabajo, entre muchas otras; y de esta manera las organizaciones puedan generar estrategias, mitigando estos conflictos que se pueden generar en casa y, asimismo, prevenir estas adversidades en futuras situaciones similares. Es por esto que, la pertinencia de la presente investigación tiene lugar en diferentes ámbitos del ser humano: a nivel individual, familiar, laboral y social.

Es indispensable remitirse a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] para el año 2030, en particular el objetivo 8, el cual busca alcanzar el establecimiento de trabajos decentes de la mano de un crecimiento económico, promoviendo la protección de los derechos laborales y procurando un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores (PNUD,

2018). En este sentido, esta investigación aporta al cumplimiento de este objetivo pues permite una comprensión acerca del fenómeno del conflicto trabajo-familia en el periodo de pandemia y cómo el trabajador en casa vivió dicha experiencia. Una vez es posible comprender las condiciones en las que se encontraban los trabajadores en casa, será posible para las entidades competentes intervenir para la protección y promoción de los derechos laborales de estas personas en esta modalidad de trabajo.

Ahora bien, la presente investigación se abordó desde la Psicología del Trabajo, la cual es definida por Mastretta (como se citó en Gómez, 2016) como un área donde el individuo se estudia en relación con los procesos cognitivos y comportamentales dentro de las actividades laborales. A partir de esta definición, se evidencia la relación entre las actividades y cargas laborales y el ámbito familiar con el teletrabajo, en donde las demandas laborales pueden interferir en las actividades domésticas, la convivencia y el cuidado de los niños. Asimismo, este estudio se articuló con grupo de investigación Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad (BITACUS) de la Pontificia Universidad Javeriana Cali (2015), en su línea de investigación Procesos Humanos, Organizaciones y Trabajo, el cual pretende analizar y promover el bienestar de las personas bajo las relaciones persona-trabajo en las diferentes organizaciones. Con lo anterior, la temática planteada en el presente trabajo se articuló a esta línea de investigación, ya que pretendía abordar un conflicto que se presenta en la realidad actual en empleados que trabajan desde casa.

En relación con los aspectos teóricos que se deben tener en cuenta, en primer lugar, es importante precisar qué es el trabajo, el cual es entendido según Marx (2005) en su más reconocida obra *El Capital*, como un proceso de interacción entre la naturaleza y el hombre, en el que el hombre utiliza su energía mental, esto es, tener una idea anticipada para manipular su entorno (qué, cómo y para qué), y su fuerza corporal para poner en acción dicha idea, que a la vez, se transforma a sí mismo y a la naturaleza. En otras palabras, es un proceso en el cual el hombre realiza una serie de actividades permitiéndole transformar su propia naturaleza con el fin de satisfacer sus necesidades. La noción del trabajo empezó a establecer una relación triangular, en donde no solo es la vinculación de hombre-trabajo, sino que involucra a otros sujetos donde la producción de este trabajo se pueda intercambiar entre los mismos generando un valor más allá de la satisfacción de necesidades, significando una actividad social en la cual se pueden obtener beneficios económicos y así, establecer un orden social en sociedades que se han convertido capitalistas (Méda, 2007).

En vista de que el trabajo es transversal en la trayectoria de vida de las personas y que incide en las dimensiones tanto personales como sociales de los individuos, el trabajo es

definido por Peiró et al. (como se citó en Cruces et al., 2000) desde una perspectiva psicológica social como una función psicosocial que otorga un sentido y un significado a las personas, que a la vez aporta a la continua construcción de identidad personal y social, en la manera en que me percibo y cómo me perciben los otros en los contextos laborales. En este sentido, existe una complejidad de interacciones entre las personas dentro de un marco contextual, en la que no solo incide los miembros o los elementos que componen las organizaciones, sino, que diversos agentes sociales externos como la familia o los constructos sociales van a tener repercusiones en el trabajo de tal forma que el individuo deberá de adaptar sus expectativas personales a las demandas o condiciones laborales (Cruces et al., 2000).

En relación con lo anterior, la influencia de la actividad laboral en la vida de los individuos va a tener una serie de consecuencias positivas y negativas, como el aumento de autoestima, de satisfacción, reconocimiento social, desarrollo profesional, adquisición de conocimientos y habilidades que se vinculan al bienestar psicosocial del trabajador; mientras que en los aspectos desfavorables está la posibilidad de que la persona no se adapte al ambiente laboral y bloquee la autorrealización personal (Cruces et al., 2000).

Siguiendo por la misma línea, el trabajo ha ido evolucionado durante la era de la globalización, por lo cual llegados a los años 70s y bajo los efectos de la inflación de la crisis de petróleo, el físico Jack Nilles planteó una solución para reducir costos y aprovechar el tiempo libre, propuso el concepto *telecommuting* como un proceso cuyo objetivo fuese que el trabajo se adaptara al trabajador y así, realizar las labores desde su hogar, es decir, a distancia. En el transcurso de los años el internet empezó a tomar más fuerza a nivel global y las herramientas tecnológicas también se iban desarrollando, facilitando el trabajo desde casa. Indagando un poco en la historia, el proceso de desarrollo y progreso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs), que comenzaron en los años 90s, dieron paso a una transformación dentro de los medios de reproducción y distribución de la información. Este proceso afectó en gran medida el comercio, los movimientos de capitales, la fuerza de trabajo y muchos procesos laborales y productivos.

Por lo anterior es importante definir que los *teleworkers*, son aquellos que trabajan de forma computarizada (con un ordenador), en las que se encuentran lejos de su empleador o de la persona que los contrata, y que transmiten los resultados de su actividad vía un vínculo de telecomunicación. Según lo anterior, Montalvo (2006), señala que “lo importante para un teletrabajador es que tenga sentido de confidencialidad, disponibilidad, creatividad y actualización permanente” (p. 5). Sin embargo, en un sentido más amplio las ventajas vienen asociadas a la comodidad que les da esta modalidad, no sólo en la forma de trabajar, sino de

vivir. Entre estas, pueden ser: Flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar. Autonomía en la organización y desarrollo de sus actividades. Movilidad. Mayor productividad, asociada al sentido de libertad en la realización de las actividades y por la oportunidad de poder elegir qué hacer y en qué proyectos participar.

De esta manera, los factores mencionados anteriormente promovieron el desarrollo y fortalecimiento del avance de las TICs dentro del sector laboral a inicios del 2000 (Oficina Internacional del Trabajo [ILO], 2006). Por su parte, gigantes electrónicos como IBM quien se presentaba como un pionero en la modalidad de teletrabajo con una cantidad de 386.000 empleados en esta modalidad, lo cual suponía un 40% de su fuerza laboral en 2009, decidió en 2016 obligar a miles de trabajadores a dirigirse a sus oficinas, seguido por otras empresas como Yahoo, Bank of America y Best Buy (Villadiego, 2020). Por otro lado, en Colombia, según cifras del MinTIC (2021), antes de presentarse la situación por Covid-19, se registraban alrededor de 122.278 personas en la modalidad de teletrabajo, mientras que en 2020 se presentaron 209.173 empleados los cuales se convirtieron en teletrabajadores, presentando un incremento de 71% respecto a 2018. Adicionalmente, es posible comprender que el teletrabajo ha ayudado a enfrentar diversas crisis en todo el mundo, tales como el atentado 9/11 en Estados Unidos o la crisis económica de Argentina, así como la pandemia por Covid-19, con el fin de seguir obteniendo resultados positivos en las organizaciones y conciliar a la vez, la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores (MinTIC, 2016).

Ahora bien, en el marco jurídico a nivel nacional se expidió la ley 1221 de 2008, la cual define y regula el teletrabajo en Colombia en el artículo 2°. Según el Congreso de la República (2008),

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (párr. 3).

Dicho lo anterior, esta investigación se centró en la actividad laboral de trabajo en casa, la cual ha sido una alternativa productiva para la continuidad y transformación del trabajo. Así pues, el trabajo en casa ha sido definido como la adaptación momentánea de las herramientas tecnológicas y plataformas digitales en casa ante eventualidades, facilitando a la persona continuar con sus labores con su respectiva retribución monetaria (Ley 2088 de 2021).

Se debe agregar que, durante el tiempo en que el trabajador cumple las funciones laborales domiciliarias, se establecen garantías para proporcionar y mantener la calidad de vida

de la persona al igual que sus derechos, además de contar con criterios para ejercer sus actividades laborales como la coordinación para el cumplimiento de tareas con los objetivos establecidos, y la desconexión laboral donde el trabajador contará con horarios de descanso y será eximido de todo trabajo fuera de la jornada laboral (Ley 2088 de 2021).

Hay que mencionar además, que debido a la modalidad de trabajo en casa, el empleado se encuentra inmerso bajo las interacciones y desempeño de roles que cumple dentro de la familia, la cual es importante entender como una estructura que busca el mantenimiento y la sobrevivencia de la sociedad, para ello satisface las necesidades físicas y psicológicas de los integrantes que la componen, alcanzando así vínculos profundos en los contextos ecológicos, sociales, organizacionales, culturales y de la dinámica familiar (Restrepo, 2017).

Ahora bien, respecto al concepto de conflicto trabajo-familia, se encontró que es definido como una disparidad entre los diferentes roles que rodean a las personas, en donde estos serán incompatibles el uno con el otro en ciertos aspectos (Greenhaus y Beutell, 1985). Esta disparidad de roles se relaciona con los comportamientos vinculados a un rol, en el que la persona debe realizar varias acciones repetitivas y que se mezclan con acciones de los demás miembros de la familia Katz y Kahn, (como se citó en Otálora, 2007) ocasionando así que la expectativa de un rol afecte el desempeño de otro rol provocando un conflicto (Judge et al., 1994).

Ante lo anterior, también se agrega a esta definición la evaluación cognitiva que realiza una persona con respecto a su trabajo, familia y necesidades (Salazar, 2016). Cabe señalar que, el conflicto existente entre el rol laboral y el rol familiar pueden generar aspectos negativos en ambos espacios, como la falta del cumplimiento con las responsabilidades en la institución, o la falta de respuesta ante las necesidades familiares en diversos aspectos, como el escolar, relacional o íntimo. No obstante, puede también surgir un balance entre estos roles, sin embargo, este balance no será tenido en cuenta para el presente estudio, pues estos realizan aproximaciones desde diferentes ámbitos y con diferentes variables. De este modo, el conflicto trabajo-familia responde ante aquellos aspectos que dificultan esta relación, mientras que el balance trabajo-familia hace referencia a qué posibilita que se dé una buena relación.

Ahora bien, esta disparidad de roles que se pueden presentar entre los miembros de familia puede ser identificada según Greenhaus y Beutell (1985) en tres tipos de conflicto trabajo-familia. El primero basado en el tiempo, el cual sucede cuando el tiempo de trabajo (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, etc.) dificulta las interacciones familiares. El segundo de ellos referido a la tensión producida por la presión que se puede ejercer en el rol que tiene dentro de la familia, o de las demandas de su trabajo (altas exigencias de trabajo,

cansancio físico y mental, etc.). Finalmente, el conflicto relacionado al comportamiento, es decir cuando una conducta propia de un rol es incongruente con la conducta de otro rol que desempeña el empleado.

Cabe mencionar que, en contextos de trabajo en casa la falta de apoyo social en los ambientes organizacionales también es una variable que fortalece este tipo de conflicto, incrementando los factores estresores del trabajo que posteriormente van a intervenir en las familias y como consecuencia, la contribución al conflicto. El apoyo social en los ambientes laborales proviene de los compañeros de trabajo, el jefe inmediato, los recursos de la organización, entre otros, que si bien la ausencia o la no atención a las necesidades del trabajador por parte de estos mismo, va a tener implicaciones psicológicas negativas en el individuo como el aumento del estrés laboral, desmotivación, pérdida de sentido de pertenencia o no sentirse valorado, teniendo mayor impacto en contextos de trabajo en casa, lo cual se verá expresado o reflejado en los espacios familiares (Michel et al., 2011).

MÉTODO

Tipo de estudio

La presente investigación se planteó desde el enfoque cualitativo, el cual, según Hernández et al., (2014) se caracteriza por una mirada interpretativa que busca entender los significados de las personas y las instituciones. De esta manera, la subjetividad es la forma de entender las distintas realidades entre los participantes, así como también la realidad subjetiva de los investigadores y de los actores que intervienen en esta relación. Consecuentemente, una mirada cualitativa busca la comprensión profunda de los significados y la percepción que tienen las personas de su realidad. Partiendo de lo anterior, resulta importante emplear este tipo de estudio al analizar las experiencias de los trabajadores en casa frente al conflicto trabajo-familia durante la coyuntura sanitaria Covid-19.

Adicionalmente, el diseño planteado para la presente investigación es de tipo fenomenológico, ya que buscó describir y comprender los sentimientos, pensamientos, creencias y percepciones semejantes entre los participantes que conforman las experiencias frente a un determinado fenómeno (Hernández et al., 2014) en este caso, el conflicto trabajo-familia por la modalidad de trabajo en casa en circunstancias de pandemia por Covid-19. Así mismo, se buscó la comprensión de las experiencias directas de los participantes sin una manipulación ni categorización por parte de los investigadores sobre las concepciones subjetivas de los mismos.

Participantes

En el presente estudio participaron ocho trabajadores en casa siendo estas, tres hombres y cinco mujeres que residen en la ciudad de Cali, y que aportan económicamente al sustento del hogar. Estos se encontraban entre los 27 y 59 años, y durante el periodo de tiempo entre marzo de 2020 y junio de 2022 (durante la emergencia sanitaria por Covid-19 en Colombia) desempeñaron sus actividades laborales desde su hogar. En este rango de edad, encontramos desde adultos intermedios los cuales, según Erickson (1983), se encuentran en un momento de vida en donde

se ha tendido a establecer compromisos sociales, laborales, políticos, profesionales, entre otros, y que ahora desean fundar una familia; hasta los adultos mayores, donde es el momento de vida en el cual se tiende a culminar la fase laboral y se jubilan las personas que han cumplido los requerimientos establecidos por la Ley 100 de 1993 en Colombia. Los participantes fueron seleccionados a partir del muestreo por conveniencia debido a la proximidad que pueden tener con los investigadores y quienes cumplen los criterios para participar en el estudio. Según Quintana y Montgomery (2006), este método posibilita la recolección de información en un breve periodo de tiempo.

Con el fin de delimitar la población, se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: (1) tener entre 27 y 59 años; (2) haber tenido una experiencia laboral después de marzo del 2020 en la modalidad de trabajo en casa; (3) haber realizado este trabajo en la ciudad de Cali; (4) haber trabajado en casa en un trabajo formal, a tiempo completo, vinculados a una organización y (5) haber convivido con al menos una persona durante su periodo de trabajo en casa. Como criterios de exclusión, se tuvo en cuenta: (1) tener una psicopatología diagnosticada de base, ingando previamente a los participantes; (2) estar bajo los efectos de alguna sustancia psicoactiva durante la recolección de información, indagando previamente a los participantes; (3) rechazar el consentimiento informado; (4) estar en tratamiento psicológico en temas relacionados a familia, y (5) personas teletrabajando antes del periodo de pandemia o extensiva experiencia en teletrabajo.

Técnica de recolección de información

Para la recolección de datos del presente proyecto de investigación, se utilizó la entrevista, la cual es definida como el encuentro entre dos o más personas para intercambiar información y construir significados sobre un tema en particular (Hernández et al., 2014). La entrevista que se empleó fue semiestructurada, en la cual el entrevistador pudo ser flexible al añadir preguntas al cuestionario inicial durante el transcurso de la entrevista, mientras que lo considerara oportuno en caso de querer profundizar en una categoría emergente.

Se consideró esta técnica de investigación como la mejor opción para el desarrollo del estudio, debido a que permitió realizar un diálogo con información más detallada, así como profundizar los significados del entrevistado y explorar nuevos elementos que surgieron durante la entrevista y que previamente no se habían planteado (Hernández, et al. 2014). Esto a su vez, logró aproximarse al campo fenomenológico de la persona, abstrayendo significados, percepciones y experiencias, lo cual facilitó alcanzar los objetivos de la presente investigación.

Por último, dicha técnica de recolección permitió contrastar la información de los participantes y analizar si se encontraban puntos en común o si la vivencia de un mismo fenómeno era totalmente diferente al de los demás.

Categorías de análisis

A continuación, se presentan en la siguiente tabla 2 las categorías y subcategorías que se tuvieron en cuenta para la obtención y el posterior análisis de las entrevistas semiestructuradas.

Tabla 2

Categorías de análisis del trabajo

Categorías	Subcategorías
<p>Trabajo en casa: Es entendido como la habilitación al trabajador para desempeñar temporalmente las funciones y responsabilidades por fuera del espacio físico de trabajo, sin una modificación en el contrato o las condiciones laborales (Ley 2088 de 2021).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Desconexión laboral: se define a partir de la ley 2191 de 2022 como el derecho que tienen todos los trabajadores a no ser contactados por medio de cualquier herramienta, sea tecnológica o no, para asuntos laborales en horarios por fuera de la jornada máxima legal de trabajo. Esto garantiza que el trabajador pueda disfrutar plenamente el tiempo de su descanso, permisos, vacaciones, licencias, vida personal y familiar sin estar sujeto a atender asuntos laborales. ● Coordinación: funciones laborales acordadas entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y metas fijadas. Se deben fijar los recursos adecuados para facilitar reportes, seguimientos, evaluaciones y la comunicación (Congreso de Colombia, 2021). ● Elementos de trabajo: equipos y/o herramientas tecnológicas necesarias proporcionadas por el trabajador mismo o el empleador en caso de ser necesario. Este último será responsable de que se suministren todos los recursos laborales para que se cumplan las funciones y prestaciones del servicio bajo la modalidad trabajo en casa. ● Conexión de internet: hace referencia a la calidad en el servicio de internet y la capacidad que tiene esta para posibilitar el desarrollo de los requerimientos (Organización Internacional del

Familia: Entendida como una estructura que satisface las necesidades físicas y psicológicas de sus integrantes, y opera para la sobrevivencia y el mantenimiento de la sociedad (Restrepo, 2017). Esta estructura es comprendida a partir de la convivencia entre 2 o más personas.

Conflicto trabajo-familia: disparidad entre los diferentes roles que rodean a las personas, en donde estos serán incompatibles el uno con el otro en ciertos aspectos y por lo tanto, surgen problemas en los hogares de familia (Greenhaus y Beutell, 1985)

Trabajo, 2019).

- Espacio de trabajo: es definido por la Organización Internacional del Trabajo (s.f.) como el lugar en el que el trabajador desarrolla sus labores, este lugar debe presentarse como seguro y saludable. Adicionalmente, deben tenerse en cuenta aspectos como la iluminación, ventilación, temperatura y demás que afectan al trabajador dentro de estos lugares.
- Roles de la familia: Según Lopez (1984) los roles de la familia hacen alusión a los comportamientos, sentimientos y actitudes que se consideran a partir de ciertas características como el género, la obtención de un salario y la cultura.
- Apoyo familiar: Refiere al soporte, unión, comunicación, confianza, convivencia que existe entre los miembros de la familia (Medellín et al, 2012).
- Conflicto basado en el tiempo: el cual sucede cuando el tiempo de trabajo (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, etc.) dificulta las interacciones familiares Greenhaus y Beutell (1985).
- Conflicto basado en la tensión: tensión producida por la presión que se puede ejercer en el rol que tiene dentro de la familia, o de las demandas de su trabajo (altas exigencias de trabajo, cansancio físico y mental, etc.). Greenhaus y Beutell (1985)
- Conflicto basado en el comportamiento: cuando una conducta propia de un rol es incongruente con la conducta de otro rol que desempeña el empleado. Greenhaus y Beutell (1985).

Nota. Fuente: elaboración propia (2022).

Procedimiento

Para la elaboración de la investigación fueron desarrollados una serie de pasos, como son los siguientes:

1. Familiarización con los datos-información: Se estableció el contexto de investigación y por consiguiente se desarrolló una revisión literaria de estudios realizados, lo cual permitieron un sustento teórico dentro de la investigación.

2. Establecimiento de pregunta problema y objetivos: Se formuló la pregunta de investigación a partir de la revisión literaria encontrada, así como el objetivo general y tres objetivos específicos para responder a esta.

3. Desarrollo de la introducción: Se revisaron estudios previos que se relacionaban con el tema de investigación. Adicionalmente se propuso un supuesto y posteriormente se escribieron los argumentos que justificaron este estudio. Por último, se establecieron los conceptos que sustentaban el tema a desarrollar el marco teórico.

4. Diseño de método e instrumentos: Se seleccionó el diseño que más se acomodaba a los objetivos de la investigación. Este diseño fue fenomenológico. Posteriormente, se construyó una técnica para la recolección de información en base a los conceptos, la modalidad de éste fue la entrevista semiestructurada, la cual fue validada mediante la prueba piloto.

5. Conformación categoría de análisis: Se determinaron las categorías de análisis pertinentes para la obtención de información y el respectivo análisis de las entrevistas semiestructuradas.

6. Especificación de las consideraciones éticas: Se explicitan los principios éticos y legales para la realización del trabajo de grado expuestos en el Código Deontológico y Ético del Psicólogo Colombiano de la Ley 1090 de 2006, la Resolución 8430 (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 1993) y la Ley 1090 (Congreso de la República, 2006).

7. Recolección de información: Se contactó a los participantes por medio del muestreo por conveniencia y posteriormente se elaboraron las entrevistas presenciales con los trabajadores en casa que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

8. Análisis y resultados: Se realizó un análisis de contenido en donde el recurso utilizado fue el software Atlas ti versión 22, el cual proporcionó la redacción de los resultados.

9. Discusión y Producción del informe final: Se relacionó los resultados obtenidos con la teoría, lo cual permitió llegar a las conclusiones, recomendaciones para las próximas investigaciones y finalmente, se elaboró una revisión final del informe.

10. Retroalimentación a participantes: Se hizo devolución de los resultados a los participantes de manera individual para así identificar aspectos de mejoramiento de la problemática investigada.

Análisis de la información

Para el presente estudio se utilizó el análisis de contenido el cual es una técnica investigativa de interpretación de textos en el que se obtiene información de diversos aspectos y fenómenos por medio de la interpretación. Para ello se debe seguir un método científico en el que el análisis debe ser sistemático, objetivo, replicable, y válido (Abela, 2002). Por lo anterior, el uso de esta técnica permitió organizar la información obtenida de la entrevista para así realizar inferencias y conocer cómo se están presentando las experiencias de los trabajadores en casa en relación con el conflicto trabajo-familia.

Consideraciones éticas

Este estudio se realizó con seres humanos. Por lo tanto, se hizo énfasis en los principios legales y éticos establecidos por la Resolución 8430 (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 1993) y la Ley 1090 (Congreso de la República, 2006), que regula la investigación en psicología, velando por el respeto a la dignidad, bienestar y protección de los derechos de los participantes en investigaciones con humanos.

De acuerdo con lo descrito anteriormente, los participantes recibieron un consentimiento físico, explicitando aspectos de la investigación como el objetivo general, la intención, los riesgos que se consideran mínimos, que su participación no será remunerada y que tenían la posibilidad de hacer preguntas durante el proceso. Por último, se garantizó que la información obtenida era completamente confidencial para proteger la privacidad de los participantes, y para esto, les fue asignado un pseudónimo a cada uno de ellos.

De los aspectos éticos consagrados en el Código Deontológico y Ético del Psicólogo Colombiano de la Ley 1090 de 2006, se tuvo especialmente en cuenta: la responsabilidad (artículo 2º), la cual está presente al asumir las consecuencias de los actos; y la confidencialidad (artículo 2º), en la que se garantiza proteger la información personal obtenida y solo se podrá revelar con el respectivo consentimiento informado. Cabe mencionar los posibles riesgos que se pudieran presentar durante la recolección de la información, ya que, al indagar sobre la experiencia de la persona, puede que esta reviva momentos no agradables y pueda traer a colación sentimientos que generan malestar.

RESULTADOS

En el presente apartado se registran los resultados de la investigación teniendo en cuenta las entrevistas individuales semiestructuradas que se le realizaron a los participantes. En primer lugar, se presentan las características sociodemográficas de los participantes, para posteriormente, exponer los resultados partiendo de las tres categorías análisis: (a) trabajo en casa; (b) familia; y (c) conflicto trabajo-familia. En lo referente a los participantes, se realizaron ocho entrevistas individuales semiestructuradas con tres hombres y cinco mujeres con edades entre los 27 y 45 años en donde todos cuentan con al menos un título de tecnólogo al momento de trabajar en casa durante el periodo de marzo 2020 hasta junio 2022 debido a la pandemia por Covid-19. En la siguiente tabla 3 se presentan con mayor detalle las características sociodemográficas de los participantes, quienes fueron identificados a través de un pseudónimo elegido por ellos mismos.

Tabla 3

Datos sociodemográficos

Pseudónimo	Sexo	Edad	Nivel educativo	En pandemia vivió con	Cargo ocupado en pandemia
Andrés	Masculino	29	Tecnólogo	Madre y padrastro	Auxiliar contable
Andrea	Femenino	37	Pregrado	Madre, tío, hermano, cuñada y sobrina (15 años)	Analista de sostenibilidad
Carolina	Femenino	36	Posgrado	Padre e hijo (1 año)	Ingeniera civil
Isabel	Femenino	45	Posgrado	Esposo e hija (16 años)	Enfermera
Lorena	Femenino	29	Pregrado	Hermana	Auxiliar Administrativa

Luis	Masculino	27	Pregrado	Padre, madre y hermano	Ingeniero de procesos
Mariana	Femenino	41	Pregrado	Esposo y dos hijos (17 años y 19 respectivamente)	Contadora pública
Oscar	Masculino	33	Pregrado	Madre y tía	Asistente de análisis y desarrollo

Nota. Fuente: elaboración propia

A continuación, se presenta un análisis de contenido de las categorías y subcategorías a partir de las experiencias que expusieron los participantes en las entrevistas. En primer lugar, en la categoría de trabajo en casa, se encontró en la subcategoría de desconexión laboral que, cinco de ocho participantes se tuvieron que adaptar a los tiempos prolongados de trabajo por fuera del horario laboral mientras se realizaban los ajustes pertinentes a principio del periodo de marzo 2020 hasta junio 2022. Se puede evidenciar esta declaración cuando Isabel (45 años, 2022) menciona: “Uno tenía tiempos en casa, pero no todos entonces claro, al principio no se respetan horarios de almuerzo, no se respetaban los horarios finales del día digamos que esa fue como la parte compleja al inicio de todo este proceso”.

Sin embargo, otros participantes afirmaron que su horario laboral permaneció de la misma manera a como trabajaba antes de la pandemia, así respetando los horarios de desconexión laboral; esto se puede observar en la experiencia de Oscar (33 años, Asistente de análisis y desarrollo): “Los acuerdos y cronogramas se mantuvieron igual a como los pactamos previo a la pandemia, inclusive nunca me insinaron trabajar por fuera de mis horas laborales, como que esa parte en serio se respetó mucho, los espacios de horario laboral como los espacios y horarios familiares y personales”.

Adicionalmente, todos los participantes mencionaron que hubo flexibilidad para ausentarse en el trabajo debido a permisos especiales, como citas médicas y compra de alimentos. Expresaron que sus jefes apoyaban este tipo de situaciones siempre y cuando cumplieran los objetivos de las tareas o alcanzaran resultados en los proyectos.

En cuanto a la subcategoría de coordinación, para tres participantes fue retador desempeñarse en sus funciones debido que les fue difícil coordinar horarios entre trabajadores para conectarse por videollamada y desarrollar los proyectos, ya sea por disponibilidad de horarios o por la calidad de la videollamada, como lo menciona Luis (27 años, ingeniero de

procesos): “Coordinar horarios era más difícil, porque era más fácil que alguien te atendiera teniéndote ahí al lado en la obra a que te citen por un canal de videollamadas”.

Por otro lado, los elementos de trabajo fueron considerados como suficientes para los trabajadores y así poder desempeñarse en sus funciones, además, cinco de los ocho participantes mencionaron que las empresas a las que estaban vinculadas, los apoyaban con los dispositivos y los recursos necesarios, sea material o apoyo económico para garantizar las comodidades en las funciones labores. No obstante, un participante tuvo complicaciones con estos elementos de trabajo, ya que la organización no le suministró ninguno. En el caso de Andrés, él trabajaba desde una silla rimax y expresa “Pues no tan buena por decirlo así, porque pues lo que uno tenía era instrumentos de uno. La empresa no te genera nada para comprar, nada corporativo, eran las cosas simplemente de uno” (Andrés, 29 años, auxiliar contable).

También se encontró que, para siete de ocho participantes les fue fácil utilizar las herramientas tecnológicas, ya que durante el trabajo presencial hacían uso de estos dispositivos para la realización de sus funciones laborales. Para el caso de Mariana, fue retador utilizar las TICs tal y como se menciona en el siguiente relato: “Pues a mi manejar ese Zoom fue muy complejo, de hecho, aún no lo manejo, cuando me mandan la cita, perfecto, porque solo debo darle clic y unirme, pero crear una cita por Zoom es muy difícil” (Mariana, 41 años, contadora pública).

De acuerdo con la última subcategoría espacio de trabajo de esta primera categoría de trabajo en casa, se evidencia que cinco de los ocho entrevistados realizaban sus labores en un lugar cómodo, apto para trabajar, como lo expresa Carolina (36 años, ingeniera civil): “Tengo más espacio que en la oficina, en la oficina trabajo en un cubículo, aquí tengo la casa, puedo trabajar allí, puedo trabajar acá, me iba a la finca y trabajaba desde la finca, tenía muchas ventajas de hecho”.

Ahora bien, en cuanto a la categoría de familia, conformada por las subcategorías apoyo familiar, y roles de familia. Se pudo evidenciar en el apoyo familiar por parte de los participantes que el tiempo de estar en casa trabajando fortalecer los vínculos entre los miembros de la familia, como lo menciona Carolina (36 años, ingeniera civil): “El relacionamiento con mi esposo y con mi hija bien, digamos que la pandemia y ese tema de trabajo en casa no nos afectó, antes como que nos unió más pues porque igual yo salía mucho y mi esposo también siempre por fuera en la oficina con múltiples ocupaciones entonces pues nosotros manteníamos más afuera, entonces ese reto de estar todos juntos lo asumimos bien lo vimos más como una oportunidad de fortalecer más tiempo en casa, de nosotros como padres,

la niña lo asumió bien, ella es una niña pues que es como no es que le guste estar afuera entonces lo asumió bien”.

Por otro lado, cuatro de ocho participantes expresaron sentirse apoyados emocionalmente, ya que en varios momentos pudieron expresar sus emociones relacionadas a situaciones personales o de trabajo durante el periodo de pandemia, como así lo expresa Oscar (33 años, asistente de análisis y desarrollo): “Compartí muy buenos momentos, disfruté muchísimo de su compañía y de su afecto, en pandemia tuve un hecho muy fuerte que me afectó muchísimo y tener la compañía de ella me motivó a salir adelante, ese hecho fue el fallecimiento de mi padre, y creo que mi mamá también está muy agradecida de haberme tenido junto a ella...”

Adicionalmente se encontró un apoyo familiar de diferentes maneras en cada uno de los participantes en cuanto al trabajo en casa, puesto que las familias brindaron espacios de privacidad, acuerdos en cuanto a desconexión del trabajo remoto para que este no afectará la conexión a internet durante el trabajo, ayuda en labores domésticas y comunicación clara para evitar imprevistos durante la jornada laboral. Como por ejemplo se observa en el caso de Oscar (33 años, asistente de análisis y desarrollo), “Bueno pues ella siempre era muy cuidadosa con el ruido, entendía que yo estaba trabajando y que necesitaba concentrarme o que estaba en una reunión y ella lo entendía perfectamente, incluso en ocasiones se desconectaba del wifi para que a mí no me fuera a fallar “

Cabe mencionar que para el caso particular de la participante Carolina (36 años, ingeniera civil), contaba con un apoyo externo a la familia, quien suplir algunas necesidades del hogar y del cuidado de su hijo, lo cual permitió que pudiera desarrollar sus funciones laborales, así lo expresa: “Me despertaba tipo 6-7am, el niño se despertaba, uno lo bañaba y a las 7 iba llegando la muchacha y ahí yo me sentaba a trabajar hasta las 11 y a las 12 me pasaban al niño mientras hacían el almuerzo, almorzaba y tipo 1 me volvía a sentar a trabajar, y ahí derecho hasta las 5 que se iba ella”.

Ahora en cuanto la subcategoría de roles de familia, se pueden evidenciar en cinco de ocho participantes, comportamientos que reflejaban colaboración entre los miembros de la familia el cual se repartían las labores del hogar de forma equitativa lo cual permitía una buena convivencia, así lo menciona Lorena (29 años, auxiliar administrativa) “... pues dependiendo, digamos en las tareas del hogar nos asignamos a usted le toca el almuerzo o le toca hacer aseo”.

Adicionalmente los sentimientos que se hicieron más presentes en diálogo con los participantes durante el periodo de pandemia fueron de responsabilidad hacia el hogar y su trabajo, frustración, estrés por algunas demandas tanto familiares como laborales,

incertidumbre y angustia debido al encierro en casa, como lo expresa Carolina (36 años, ingeniera civil) “Responsabilidad, frustración, fue un poquito estresante pero fue chévere”.

Frente a la categoría de conflicto trabajo-familia y más específicamente relacionado a la subcategoría de conflicto basado en el tiempo, se encontró que todos los participantes mencionaron haber realizado trabajos en tiempos fuera del laboral, no obstante, tres de los ocho participantes realizaron esto por falta en la coordinación de los horarios con sus jefes, mientras que, los demás recurrieron a esto por no lograr administrar personalmente el tiempo destinado para trabajar. Frente a la percepción de trabajar en horarios extra la opinión fue dividida, pues tres de los participantes expresaban que lo hacían “porque era su trabajo y su familia debía entenderlo” (Isabel, 45 años, enfermera), sin embargo, otros tres de los participantes mencionaron sentirse disgustados frente a estas situaciones.

Ahora bien, frente al conflicto basado en la tensión se destacó el agotamiento mental como un factor recurrente en tres de los ocho participantes quienes expresaban que su rol dentro de la familia hacía complicado el mantener un estado de concentración frente a sus labores, tal y como se expresa en el siguiente relato:

Sí es un poco complicado al comienzo por lo que te digo que está el niño, igual yo tenía quien me cuidara al niño, pero la verdad es que sí es difícil separar estando uno en la casa decir uno como “no voy a atender al niño, que lo atienda la muchacha y yo estoy trabajando” al comienzo es difícil. (Carolina, 36 años, ingeniera civil)

Para finalizar con esta categoría, cuatro de los participantes expresaron que las conductas propias de los diferentes espacios como es el trabajo y la familia sí se estrecharon entre sí, expresando que en repetidas ocasiones las funciones desempeñadas en su trabajo impedía que estuvieran habilitados para desempeñar labores en el hogar como fue el caso de Isabel quien señala que “Para mí eso fue como el mayor reto, asumir el tema doméstico, entonces yo me encargaba de elaborar la comida y todo el tema de manejo de ropa mientras debía cumplir con las funciones de mi trabajo” (Isabel, 45 años, enfermera).

DISCUSIÓN

La presente investigación busca responder al objetivo general de caracterizar las experiencias del conflicto trabajo-familia en trabajadores en casa de la ciudad de Cali. Por lo que a continuación se presenta la discusión de la información brindada por los participantes, en contraste con los antecedentes teóricos sobre el trabajo en casa y el conflicto trabajo-familia. De tal manera que se referirá a la minoría de participantes cuando son menos de los 8 participantes, y mayoría por encima de la mitad. Finalmente, se presentan las conclusiones, limitaciones y recomendaciones tanto sociales, como teóricas y metodológicas identificadas en el estudio.

Respecto al primer objetivo específico, el cuál fue identificar las condiciones del trabajo en casa que rodean al trabajador fue evidente que, frente a la subcategoría de elementos de trabajo se encontró , una minoría de los participantes consideraron como insuficientes estos recursos, pues recibieron únicamente un computador portátil, dejando de lado otros elementos de gran importancia como lo son una silla ergonómica, una base para una correcta posición de los ojos, entre otros. Lo anterior, guarda relación con lo expresado por el Consejo Colombiano de Seguridad, en donde expone aspectos de cuidado del trabajador en casa, como los mecánicos, los cuales, para el caso particular de la minoría de los participantes, no eran acordes con las recomendaciones para la protección de estos (Niño, s.f). Se conoce que, para quienes estos elementos no fueron suficientes, en donde los participantes se encontraban en la capacidad de solicitar elementos adicionales que requiriese, sin embargo, no lo hicieron posiblemente por desconocimiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa.

Por otro lado, frente a la subcategoría de conexión a internet, se encontró que en su gran mayoría los participantes expresaron mantener una buena conexión sin grandes inconvenientes a lo largo de su estancia trabajando en casa, frente a esto, expresaban que la conexión que poseían les permitía desarrollar sus funciones sin dificultades. Sin embargo, una minoría de los participantes mencionan que en ocasiones la conexión podía fallar y cortaba la comunicación con la empresa lo cual dificulta el logro de los objetivos de trabajo. Lo anterior, se encuentra en concordancia con lo planteado por Solórzano (2020), en donde menciona que durante el primer y segundo trimestre del 2020 en la región latinoamericana no se contaba con la infraestructura para brindar la conectividad a la emergente población de trabajadores en casa, por lo que se veían frecuentes lapsos de desconexión a internet durante este periodo. Dichos lapsos de desconexión pudieron ser causados adicionalmente por la cantidad de personas conectadas en el hogar, así como también, la cantidad de internet disponible contratado con la empresa prestadora de este servicio y la calidad de su infraestructura, razón por la cual algunos participantes mencionaron cambiar de operador durante su periodo de trabajo en casa.

En cuanto a la subcategoría de espacio de trabajo, se encontró que la mayoría de los participantes expresaron sentir que el lugar en donde desarrollaban su trabajo contaba con buenas condiciones de iluminación, privacidad, comodidad y ventilación, por lo que mencionaron sentirse a gusto estando en ese espacio, no obstante, una minoría de los participantes expresaron que su espacio de trabajo no era el adecuado para el cumplimiento de sus funciones, en donde principalmente no percibían privacidad al momento de estar en reuniones, así como poca comodidad y ventilación. Esto se vincula con lo planteado por Parada et al. (2017) y Niño (s.f), en donde las condiciones del espacio de trabajo en las que se encuentra el trabajador afectan la calidad y sensación de seguridad percibida por éste, lo cual, en última instancia, influye en la calidad de vida del trabajador y sus posteriores resultados. A partir de los resultados obtenidos se infiere que, en los casos en donde esta percepción negativa de su espacio de trabajo se daba, fue en aquellos en donde más personas convivieron con el trabajador en casa, adicionalmente, la vivienda en la cual refirieron vivir no contaba con las características necesarias para albergar simultáneamente a tres o cuatro personas en diferentes funciones, tanto laborales como académicas o de recreación.

Ahora bien, frente a la subcategoría de coordinación, se encontró que todos los participantes refirieron sentir una flexibilidad adecuada con su trabajo, permitiéndoles asistir a otras actividades como permisos para citas médicas y asuntos familiares, encontrando en las empresas la posibilidad de hacerlo teniendo en cuenta el desempeño en su trabajo. Lo anterior guarda relación con lo planteado por Lapierre et al. (2016) y Parada et al. (2017), en donde

exponen que la flexibilidad permite que el trabajador realice sus funciones laborales con mayor autonomía y satisfacción, debido a una sensación de menor interferencia en su hogar al poder acompañar a su familia en las diferentes actividades.

Teniendo en cuenta el segundo objetivo específico que fue describir la experiencia del trabajador en casa en el contexto laboral y familiar, para los participantes de esta investigación resultó ser una experiencia de aprendizaje en el que tuvieron que pasar por un proceso de adaptación de retos y ajustes a la realidad de trabajo en casa, y en el que se hicieron presentes sentimientos de incertidumbre, angustia, y estrés por las demandas laborales y familiares. Lo anterior, se encuentra en concordancia con la Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2020) el cual menciona que la situación de emergencia por el Covid-19 ha implicado que los trabajadores en casa se vean enfrentados por nuevos conflictos entre el trabajo y la vida personal, en donde el concepto de trabajo remunerado y vida personal se influyen mutuamente.

Por otro lado, la experiencia de algunos participantes de esta investigación mencionaron que tuvieron que adaptarse a los tiempos prolongados de trabajo por fuera del horario laboral mientras se realizaban los ajustes pertinentes a principio del periodo de trabajo en casa, ya que los empleadores estaban en un proceso de migración a lo digital, que conllevó a que se cambiaran muchos procesos por lo que en algunos momentos los participantes tenían que gestionar requerimientos que se extendía por fuera de su horario laboral. Sin embargo, para otros participantes el trabajo en casa no les implicó un mayor tiempo de trabajo por fuera de la jornada laboral. Lo evidenciado está en acuerdo con Abendroth y Reimann, (2018) que, en su estudio comparativo, encontraron que los no teletrabajadores laboran 4,4 horas por día, mientras que los teletrabajadores lo hacen 6,7 horas demostrando así que el implemento de esta modalidad de trabajo implica una mayor demanda laboral por parte de sus empleadores. Por lo tanto, la experiencia del trabajador en casa respecto a las horas de trabajo está influida por variables como el rol de la persona en su familia, horarios laborales, funciones y dinámicas de la organización.

Ahora bien, los participantes lograron fortalecer los vínculos entre los miembros de la familia ya que el estar en casa les permitió pasar más tiempo de calidad juntos, debido a la autonomía que tenían en el trabajo en casa. Lo anterior se ve reflejado en el estudio de Parada et al. (2017) en el que evidenciaron factores positivos que favorecen el desarrollo del teletrabajo, como lo son la mayor autonomía y satisfacción debido a la flexibilidad en el horario, ya que permite que el trabajador realice las actividades familiares sin ninguna interferencia.

Por otra parte, los participantes expresaron que en algunos momentos recibían interrupciones por miembros de su familia sobre todo de sus hijos durante la jornada de trabajo

en casa, además en algunos momentos debían comer mientras realizaban una reunión y se veían distraídos por su familia, y tenían sentimientos de incertidumbre sobre su estabilidad financiera, pese a este tipo de situaciones, esto nos significó un conflicto para los participantes, sino como parte de lo que podría suceder durante su jornada de trabajo en casa de la que no tenían absoluto control. Así se demuestra en el estudio de Cabrera et al. (2020) sobre las vivencias familiares del Covid-19 en Colombia, el cual, en su muestra de 1834 participantes, el 48.8% que han pasado la cuarentena con sus hijos expresaron mayores retos como el acompañamiento en las actividades escolares de sus hijos, el manejo de la ansiedad, la interrupción de los hijos en la actividad escolar y la inseguridad financiera que ha afectado a sus familias.

Ahora teniendo en cuenta todo lo anterior acerca de esta categoría y el supuesto de investigación el cual es que las personas les dan mayor importancia a sus actividades laborales en el tiempo de trabajo en casa dejando a la familia en un segundo plano, dando como resultado la posibilidad de surgimiento del conflicto trabajo-familia en hogares donde anteriormente no se había experimentado este. Se puede mencionar que, si bien los participantes le dieron prioridad a cumplir sus actividades laborales, de tal manera que tuvieran dificultades para desconectarse laboralmente sin embargo pese a ello la familia se convirtió en un factor importante de apoyo durante la jornada del trabajador en casa

En cuanto al tercer y último objetivo específico, el cual consistió en comprender los factores del trabajo percibidos por los trabajadores en casa que conllevaron al conflicto trabajo-familia, encontramos que cinco de ocho participantes tuvieron dificultades con la desconexión laboral, puesto que tuvieron que extender su jornada laboral mientras se realizaban las adaptaciones pertinentes de trabajo en casa. De esta manera, estas acomodaciones implican limitar el tiempo de los participantes para disponerlo en espacios familiares o de descanso, por lo que las horas dedicadas al trabajo en casa dificultan las interacciones familiares, siendo un factor del conflicto trabajo-familia basado en el tiempo.

De acuerdo con lo anterior y en relación con lo expuesto por Céspedes (2021), se concluyó en su investigación que hay una incidencia significativa del trabajo, producto del teletrabajo en contexto de Covid-19, en la vida familiar, afectando dinámicas familiares en el hogar. Por el contrario, lo establecido por la Ley 2088 de 2021, específicamente lo relacionado la desconexión laboral, es posible mencionar que no se implementó de manera adecuada en aquellos cinco participantes a pesar de que esta misma ley establece que, el empleador debe abstenerse de contactar y realizar requerimientos al trabajador por fuera de su jornada laboral. Si bien, estos participantes referían que sus jefes se comunicaban en horarios fuera del laboral,

solicitando documentación o proyectos relacionados al trabajo, evidenciando el no cumplimiento de la norma establecida por el Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, en la presente investigación se encontró en los resultados que la mayoría de las familias, cinco de ocho, pudieron repartirse las responsabilidades domésticas para evitar el aumento de cargas en el hogar. De un modo opuesto, autores como Allen et al. (2020) y Zhang et al. (2020) afirmaron en su investigación que, en culturas con valores tradicionales tendían a sobrecargar a las mujeres con labores domésticas impidiendo desarrollar satisfactoriamente los deberes del trabajo, por lo que sería una causa desencadenante al conflicto trabajo-familia. Lo anterior está justificado bajo la teoría de Greenhaus y Beutell (1985), en el que el conflicto trabajo-familia se puede producir por la tensión por la presión ejercida en las exigencias del rol familiar o de trabajo. Dicho esto, los roles de los participantes del presente estudio, siendo el rol como familiar o trabajador, no se evidenció una tensión significativa dada al trabajo colaborativo familiar en el hogar.

Una vez expuestos los objetivos específicos, se responde a la pregunta de investigación la cual fue ¿cómo son las experiencias de los trabajadores en casa de la ciudad de Cali relacionadas al conflicto trabajo familia en el periodo de pandemia? Es posible mencionar que fue un proceso de adaptación al cambio de modalidad de trabajo, en el que los participantes tenían que realizar ajustes, acuerdos y repartir con su familia los roles que desempeñaban en el hogar. Aunque se hallaron dificultades, sentimientos de angustia y frustración frente a la situación de confinamiento y lo que implicaba trabajar en casa, con el apoyo de sus familias y empleadores, las personas lograron adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo. De este modo, no fue evidente en los participantes la presencia de un conflicto trabajo-familia.

A manera de conclusión, se establece que desde la categoría de trabajo en casa los elementos de trabajo fueron percibidos como suficientes por la mayoría de los participantes en donde al contar con un computador como herramienta básica para el desarrollo de sus funciones expresaban esa suficiencia en términos de la necesidad. Sin embargo, elementos como sillas o soportes de computador, a pesar de ser considerados como útiles, eran percibidos como un complemento no como algo esencial desconociendo los riesgos y características de la modalidad de trabajo. Por otro lado, el espacio de trabajo fue un aspecto con opiniones divididas, pues algunos contaban con una habitación o un espacio destinado exclusivamente para sus labores lo cual les permitía contar con características positivas como iluminación, privacidad y ventilación, mientras que otros participantes expresaron tener que ubicarse en espacios que no contaban con estas características, lo cual desencadenaba ciertas problemáticas como dolor físico por una mala postura o fatiga visual por una mala iluminación. Por último,

en esta categoría, la conexión a internet fue percibida como suficiente más no como ejemplar, por lo que algunos de los participantes decidieron cambiar las condiciones del servicio a internet contratado para mejorar su conectividad y evitar así problemas como caídas de internet en reuniones por falta de cobertura.

Ahora bien, en cuanto a la categoría de familia, los participantes percibieron un buen apoyo, en el que los miembros de su familia favorecen el cumplimiento de las funciones del trabajador en casa durante su jornada, ya que atendían dudas acerca de plataformas digitales, espacios de privacidad y actos de servicio. Además, debido al tiempo que tenían que estar en casa, los participantes establecieron espacios de dispersión que les permitió fortalecer los vínculos entre las familias. Para finalizar esta categoría, los participantes realizaron acuerdos con sus familias en el que se repartían las labores del hogar como horarios de limpieza, compras del hogar y preparación de alimentos del día (desayuno, almuerzo y cena), por lo que para los trabajadores en casa no fue una carga extra los roles que desempeñan dentro de su familia.

Para terminar, se concluye frente al conflicto trabajo-familia que no se percibió esta problemática en los hogares de los participantes. A pesar de que hubo tensiones como, por ejemplo, la desconexión laboral que perjudicaba la dedicación de tiempo suficiente a la familia o a espacios de descanso, los miembros familiares fueron comprensivos y receptivos respecto a la entrega del participante en su trabajo en casa, por lo que no se evidenció conflicto trabajo-familia basado en el tiempo. Asimismo, se afirma que el conflicto trabajo-familia basado en la tensión tampoco se presentó en ninguno de los casos, ya que como se mencionó anteriormente los miembros familiares fueron participativos en colaborar con los temas de las tareas domésticas, por lo que se distribuyen el peso de estas labores sin sobrecargarse. Se determina entonces, que el conflicto trabajo-familia fue mitigado gracias al apoyo familiar, el cual fue un componente transversal en las situaciones del trabajador en casa en su contexto laboral o familiar que facilitaron dinámicas familiares funcionales.

Ahora teniendo en cuenta todo lo anterior y el supuesto de investigación el cual es que las personas les dan mayor importancia a sus actividades laborales en el tiempo de trabajo en casa dejando a la familia en un segundo plano, dando como resultado la posibilidad de surgimiento del conflicto trabajo-familia en hogares donde anteriormente no se había experimentado este. Se puede mencionar que, si bien los participantes le dieron prioridad a cumplir sus actividades laborales, no dejaban a su familia en un segundo plano, por el contrario, la familia se convirtió en un factor importante de apoyo durante la jornada de trabajo en casa y se pudieron fortalecer sus relaciones.

Por otro lado, como recomendaciones para las personas que realicen trabajo en casa, se encuentra el indagar y estudiar las características, condiciones y riesgos que trae consigo esta modalidad de trabajo, esto para ser conscientes de las implicaciones tanto técnicas como psicológicas que se ven impactadas al ser trabajadores en casa. Adicionalmente, se recomienda establecer diálogos con los empleadores en donde puedan solicitar los elementos necesarios para el cumplimiento de sus labores, teniendo en cuenta aquellos aspectos de ley que deben cumplirse. Por último, pero no menos importante, se recomienda el establecimiento de diálogos con los miembros de la familia sobre los espacios, en donde se establezcan con claridad los límites entre la familia y el trabajo, buscando evitar que los tiempos se confundan y surjan diferentes conflictos entre el trabajo y la familia.

Se recomienda para futuras investigaciones, en primer lugar, orientar los estudios a contextos de personas y empresas más específicos como el estrato socioeconómico, tipo de organización, edad, y familias más numerosas, lo cual permitirá conocer qué factores contextuales pueden favorecer o no este tipo de experiencias de trabajo en casa. Así mismo, es importante realizar estudios que permitan conocer las experiencias de los trabajadores en casa en el contexto actual de post pandemia. Finalmente, se debe tener en cuenta autores que abordan las características de la modalidad de trabajo en Colombia, para que de esta manera se tenga claridad de las condiciones e implicaciones que puede tener un trabajador en esta modalidad.

En cuanto a la realización de esta investigación, esta nos permitió en el proceso de aprendizaje reconocer los factores que favorecen el desempeño del trabajo en casa, siendo la familia como un apoyo que mejora la percepción de trabajo de la persona. Otro elemento que impacta en el bienestar del trabajador es el espacio de trabajo en donde las condiciones de este lugar influyen en la calidad tanto de vida como de trabajo, posibilitando un mejor ejercicio profesional al mismo tiempo que se cuida la salud del trabajador en casa.

Para terminar, las limitaciones que se percibieron en la elaboración del presente estudio fueron, en primer lugar, las insuficiencias de trabajos realizados en Colombia sobre estas experiencias permeadas por la cultura, ya que los resultados evidenciaron tendencias opuestas a lo que se había encontrado en los antecedentes. Además, debido a que no se había legislado la modalidad de trabajo en casa en Colombia antes de mayo del 2021, los referentes teóricos estaban orientados a partir de la modalidad de teletrabajo.

REFERENCIAS

- Abela, J. A. (2002). *Las técnicas de análisis de contenido: una revision actualizada*. [LASTECNICAS.PDF \(mastor.cl\)](#)
- Abendroth, A., & Reimann, M. (2018). Telework and Work-Family Conflict across Workplaces. Investigating the Implications of Work-Family-Supportive and High-Demand Workplace Cultures. *Contemporary Perspectives in Family Research*, 13, 323-348. <https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013017>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Barrera-Pulga, D., Cárdenas-Romero, D. y Chaves-Perdigón, Y. (2020). *Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador* [Tesis de maestría, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Scopus. <https://repository.uniminuto.edu/jspui/handle/10656/11690>
- Cabrera, V., Acuña, L., Docal, M y Campos, A. (2020). *Vivencias familiares durante el confinamiento por el covid 19* [Tesis de maestría, Universidad de la Sabana]. Google académico. [Vivencias familiares durante el confinamiento por COVID 19 universidad de la sabana.pdf \(unisabana.edu.co\)](#)
- Céspedes, F., Fuentes, C., Molina, V., Rebolledo, C., Luengo, C., y Madero, S. (2021). Percepciones que tienen trabajadores chilenos sobre el impacto del teletrabajo en el entorno de covid-19. *Ciencia y enfermería*, 27, 19. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95532021000100216&script=sci_arttext
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *El teletrabajo no es posible para un 76% de los empleados en América Latina y el Caribe*. La república.

- <https://www.larepublica.co/globoeconomia/el-teletrabajo-no-es-posible-para-76-de-los-empleados-en-america-latina-y-el-caribe-3053418>
- Cortes, F., Silva, D., Muñoz, D., y Lizondo, R. (2021). Análisis de la Implementación del Teletrabajo durante la pandemia del COVID-19. *Revista Pensamiento Académico*, 4(1), 93-111.
- Cruces, S., Gómez, T. y Luque, P. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial: En C.Guillén. *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Mc Graw Hill: España.
- Decreto 806 de 2020 [con fuerza de ley]. Por el cual se adoptan medidas para implementar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. 04 de junio de 2020.
- Duran, N. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Investigación Psicológica*, 68-72. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000300009&script=sci_arttext
- Erickson, E. (1983). Ocho Edades del Hombre. *Infancia y Sociedad*. Buenos Aires: Horme.
- Eurostat. (2018). *Working from home in the EU*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>
- Garay, A. y Zapata, K. (2020). *Seis historias de trabajadores en tiempos de pandemia*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. CrossmediaLab. <https://www.utadeo.edu.co/es/articulo/crossmedialab/277626/seis-historias-de-trabajadores-en-tiempos-de-pandemia>
- Gómez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. [Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia - Dialnet \(unirioja.es\)](http://www.unirioja.es/~dialnet/Sobre%20la%20psicolog%C3%ADa%20organizacional%20y%20del%20trabajo%20en%20Colombia%20-%20Dialnet%20(unirioja.es))
- Greenhaus J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. https://www.researchgate.net/publication/259309989_Source_of_Conflict_Between_Work_and_Family_Roles
- Hernández, R., Fernández-Collado, C. y Baptista, P. (2014). Capítulo 14: Recolección y análisis de los datos cualitativos. En R. Hernández, C. Fernández-Collado y P. Baptista (Eds.), *Metodología de la Investigación* (pp. 403-408). Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C. y Baptista, P. (2014). Capítulo 15: Diseños del Proceso de Investigación Cualitativa. En R. Hernández, C. Fernández-Collado y P. Baptista (Eds.), *Metodología de la Investigación* (pp. 468 -506). Mc Graw Hill.

- Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M. y Baltes, B. (2011), Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *J. Organiz. Behav.*, 32, 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Ministerio de Protección Social. (2011). Código Sustantivo del Trabajo en Colombia. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC]. (2018). *Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo. Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo (mintic.gov.co)*
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC]. (2016). *Historia del teletrabajo* [YouTube Video]. En YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU&ab_channel=MinisterioTICColombia
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MINTIC]. (2021). *Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC.* <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>
- Montalvo, J. (2006). La relación de trabajo y sus variantes. *Letras jurídicas: revista de los investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 13(2), 247-260. [La relación de trabajo y sus variantes - Dialnet \(unirioja.es\)](https://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2444444)
- Niño, Y. (s.f). *Medidas de protección de seguridad y salud para trabajo en casa.* Consejo Colombiano de Seguridad. <https://ccs.org.co/medidas-de-proteccion-de-seguridad-y-salud-para-trabajo-en-casa/>
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). *Cambios en el mundo del trabajo.* Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19).* [Nuevo coronavirus 2019 \(who.int\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/novel-coronavirus-2019-ncov)
- Otálora Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de administración*, 20(34), 139-160. [La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas \(scielo.org.co\)](https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=0000-0000)

- Parada, A., Flores, C y Chavez, I. (2017). Condiciones de teletrabajadores en la relación trabajo-familia, en la ciudad de Chihuahua. *XVII Congreso internacional de contaduría, administración e informática*, Ciudad de México, México. congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/2.01.pdf
- Pontificia Universidad Javeriana Cali. (2015). *Líneas de investigación*. [Líneas de investigación | Pontificia Universidad Javeriana, Cali \(javerianacali.edu.co\)](http://Pontificia Universidad Javeriana, Cali (javerianacali.edu.co))
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2018). *ODS en Colombia: Los retos para 2030*. https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/ODS/undp_co_PUBL_julio_ODS_en_Colombia_los_retos_para_2030_UNU.pdf
- Quintana-Peña, A. (2006). Metodología de investigación científica cualitativa. En Quintana-Peña, A. y Montgomery, W. (Eds.), *Psicología tópicos de actualidad* (pp. 65-73). UNMSM. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2724>
- Restrepo, D. (2017). *Familia, teoría y desarrollo familiar*. Editorial Universidad de Caldas. <https://doi.org/10.1002/pon.4835>
- Resolución 8430 de 1993. (1993, 4 de octubre). Ministerio de Salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Salazar-Solís, M. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 29(4), 435-449. <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/9671>
- Solórzano, S. (2020). *El teletrabajo no es posible para un 76% de los empleados en América Latina y el Caribe*. La República. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/el-teletrabajo-no-es-posible-para-76-de-los-empleados-en-america-latina-y-el-caribe-3053418>
- Sura. (2021, 23 de junio). Ergonomía en el trabajo remoto: claves para conservar tu bienestar. Sura seguros, tendencias y riesgos. <https://segurossura.com/co/blog/salud/ergonomia-en-el-trabajo-remoto-claves-para-conservar-tu-bienestar/>
- Villadiego, R. (2020). *Covid-19: Un antes y después en el teletrabajo y sus implicaciones en ciberseguridad*. Forbes Colombia. <https://forbes.co/2020/08/03/red-forbes/covid-19-un-antes-y-despues-en-el-teletrabajo-y-sus-implicaciones-en-ciberseguridad/>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on teleworks. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51–68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

ANEXOS

Anexo A. Formato validación de contenido para evaluadores expertos.

Nombre del evaluador: _____ Ocupación:

Profesión: _____ Fecha: _____

Claridad: Hace referencia a construcción gramatical de las preguntas que componen el instrumento, en aspectos relacionados como: redacción, puntuación, ortografía, uso de términos adecuados y apropiados de acuerdo a nivel de escolaridad, edad, etc., de la población objetivo.

Donde (1) Es claro, (2) No es claro.

Pertinencia / Esencial: Hace alusión al grado de correspondencia o coherencia entre lo que evalúa el reactivo y el constructo a evaluar en cada categoría.

Donde (1) Es pertinente, (2) No es pertinente.

Ubicación: Se refiere al orden lógico en el que se ubica cada reactivo con relación a las categorías.

Donde (1) Es adecuada, (2) Es inadecuada.

Suficiencia: Aporte o contribución individual del ítem a la comprensión de la variable a evaluar en cada categoría, de forma que los ítems que la conforman sean suficientes, necesarios y haya equilibrio entre las categorías propuestas para su medición. Puede sugerir preguntas complementarias que midan en mejor forma la característica.

Donde (1) Es suficiente (2) Es insuficiente.

DEFINICION DE CATEGORIAS:

DEFINICIÓN CATEGORÍA	No.	PREGUNTA	Criterios de Evaluación Favor señalar con una X						Observaciones y comentarios a cada pregunta
			Claridad		Pertinencia/ Esencial		Ubicación		
			1	2	1	2	1	2	
Trabajo en casa Coordinación funciones laborales acordadas entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y metas fijadas. Se	1	¿Qué funciones desempeñaba?							
	2	¿Cómo fue el proceso de adaptación de las funciones que desempeñaba en el trabajo presencial al trabajo en casa							
	3	¿Tuvo algún apoyo/acompañamiento por parte de la empresa durante la transición al trabajo en casa?							
	4	¿En su empresa le pidieron mayor agilidad en los							

deben fijar los recursos adecuados para facilitar reportes, seguimientos, evaluaciones y la comunicación (Congreso de Colombia, 2021).		resultados por estar trabajando en casa?							
	5	Durante su trabajo en casa ¿qué tan efectivos fueron los recursos para mantener la comunicación con la organización?							
	6	¿Cuáles fueron algunos desafíos en las funciones que desempeñó mientras trabajaba en casa?							
Trabajo en casa Elementos de trabajo equipos y/o herramientas tecnológicas necesarias proporcionadas por el trabajador mismo o el empleador en caso de ser necesario.	7	¿Durante su periodo de trabajo en casa, solicitó algún recurso necesario para hacer su trabajo en la empresa?							
	8	¿Considera usted que su conexión a internet le permitía desarrollar sus labores de forma adecuada y eficiente?							
	9	¿Considera que estos recursos eran suficientes para poder desarrollar las tareas laborales?							
	10	¿Qué tan retador fue el manejar las herramientas							

		digitales que utilizó durante el trabajo en casa?							
Trabajo en casa Espacio de trabajo es definido por la Organización Internacional del Trabajo (s.f.) como el lugar en el que el trabajador desarrolla sus labores, este lugar debe presentarse como seguro y saludable. Adicionalmente, deben tenerse en cuenta aspectos como la	11	¿Cómo era el espacio de su hogar donde realizó sus funciones de trabajo?							
	12	¿Qué tan cómodo era trabajar desde el espacio físico de su casa que disponía para realizar sus labores?							
	13	¿El espacio en donde desarrollaba las funciones laborales le permitía concentrarse en sus responsabilidades?							
	14	¿Qué tanta privacidad tenía en su espacio laboral para trabajar desde casa?							
	15	¿El ambiente de trabajo le era favorable para desempeñarse de la mejor manera (ventilación, iluminación, temperatura, etc)?							
	16	¿El espacio de trabajo representaba algún riesgo para su salud?							

iluminación, ventilación, temperatura y demás que afectan al trabajador dentro de estos lugares.										
Trabajo en casa Desconexión laboral se define a partir de la ley 2191 de 2022 como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto por medio de cualquier herramienta, sea	17	¿Cuál es tu jornada laboral?								
	18	A la hora de desarrollar sus labores, ¿tenía un horario fijo pactado con la organización?								
	19	¿Cómo organizas tu tiempo para desarrollar tus labores?								
		¿Qué tiempos de descanso tenía luego de la jornada laboral?								
	21	¿Qué tan flexibles eran los permisos en su trabajo?								
	22	¿Alguien perteneciente a su empresa se comunicaba contigo de alguna forma por fuera del horario normal/pactado de trabajo?								

<p>tecnológica o no, para asuntos laborales en horarios por fuera de la jornada máxima legal de trabajo. Esto garantiza que el trabajador pueda disfrutar plenamente el tiempo de su descanso, permisos, vacaciones, licencias, vida personal y familiar sin estar sujeto a atender asuntos laborales.</p>									
<p>Suficiencia</p>									

Familia Roles de Familia Según Lopez (1984) los roles de la familia hace alusión a los comportamientos, sentimientos y actitudes que se consideran a partir de ciertas características como el género, la obtención de un salario y la cultura	23	¿Qué oficios desempeñó usted en el hogar?							
	24	¿Qué actitudes percibía de los demás miembros de su familia frente a usted como trabajador en casa?							
	25	¿Cómo fueron sus actitudes con su familia trabajando desde casa?							
	26	¿Qué sentimientos se hicieron presentes en usted, debido al periodo de trabajo en casa?							
	27	¿Cómo se repartían las responsabilidades del hogar mientras trabajaba en casa?							
Familia Apoyo Familiar	28	¿Cómo era la relación con su familia mientras trabajaba en casa?							
	29	¿Tuvo usted alguna dificultad laboral durante el							

Refiere al soporte, unión, comunicación, confianza, convivencia que existe entre los miembros de la familia (Medellín et al, 2012).		periodo de trabajo en casa? ¿Cómo su familia o pareja reaccionó frente a la situación?							
	30	¿Le expresaba usted a su familia algún sentimiento fuerte que surgiera sobre su trabajo?							
	31	¿Siente usted la confianza para expresarle a su familia las dificultades que surjan en el trabajo?							
	32	¿Percibía usted un apoyo por parte de su familia cuando se le presentaba alguna reunión importante?							
Suficiencia									
Conflicto TF Conflicto basado en el tiempo el cual sucede cuando el tiempo de trabajo (trabajar horas extras,	33	¿Cómo considera que fue la experiencia de estar con su familia mientras trabajaba desde casa?							
	34	¿El trabajo invadió tiempos que eran de su familia?							
	35	¿Tuvo dificultades con su familia por el tiempo dedicado al trabajo?							

turnos de trabajo irregulares, etc.) dificulta las interacciones familiares Greenhaus y Beutell (1985).										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Conflicto TF Conflicto basado en tensión	36	¿Cómo considera su ritmo laboral trabajando desde casa? fue más exigente, flexible o se mantuvo igual								
tensión producida por la presión que se puede ejercer en el rol que tiene dentro de la familia, o de	37	Desde su experiencia, ¿sintió que las exigencias laborales o familiares le generaban cansancio o agotamiento mental y físico?								

<p>las demandas de su trabajo (altas exigencias de trabajo, cansancio físico y mental, etc.) (Greenhaus y Beutell, 1985).</p>										
<p>Conflicto TF Conflicto basado en el comportamiento cuando una conducta propia de un rol es incongruente con la conducta de otro rol que desempeña el empleado</p>	<p>38</p>	<p>¿Qué situaciones incómodas o adversas tuvo con su familia mientras estaba trabajando en casa?</p>								
	<p>39</p>	<p>¿Qué situaciones laborales interfirieron con las dinámicas familiares preexistentes?</p>								

(Greenhaus y Beutell, 1985).									
Suficiencia									

Formato de Instrumento:

Hace referencia a la apariencia física del instrumento, en términos de su estructura e instrucciones del instrumento.

Extensión del Instrumento:

Hace relación al número de preguntas que conforman las categorías y el instrumento en general.

Escala Utilizada:

Hace relación a las opciones de respuestas que tienen las preguntas.

Anexo B. Formato validación de contenido evaluado por expertos.

Nombre del evaluador: _____Martha Romero_____ Ocupación: _____Profesora_____

Profesión: _____Psicóloga_____ Fecha: _____Mayo 11 2022_____

Claridad: Hace referencia a construcción gramatical de las preguntas que componen el instrumento, en aspectos relacionados como: redacción, puntuación, ortografía, uso de términos adecuados y apropiados de acuerdo a nivel de escolaridad, edad, etc., de la población objetivo.

Donde (1) Es claro, (2) No es claro.

Trabajo en casa Coordinación funciones laborales acordadas entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y metas fijadas. Se deben fijar los recursos adecuados para facilitar reportes, seguimientos, evaluaciones y la comunicación (Congreso de Colombia, 2021).	1	¿Qué funciones desempeñaba?		x	x		x		En el trabajo? O en el hogar?
	2	¿Cómo fue el proceso de adaptación de las funciones que desempeñaba en el trabajo presencial al trabajo en casa	x		x		x		Preguntar antes si tuvieron trabajo de hogar.
	3	¿Tuvo algún apoyo/acompañamiento por parte de la empresa durante la transición al trabajo en casa?	x		x		x		De manera general, es importante que si están formulando una entrevista, las preguntas que realicen no sean de tipo interrogatorio, pues las respuestas serán de si o no, lo cual no les permitirá que puedan indagar de manera amplia, suficiente y que logren saturar las categorías del estudio.
	4	¿En su empresa le pidieron mayor agilidad en los resultados por estar trabajando en casa?	x		x		x		
	5	Durante su trabajo en casa ¿qué tan efectivos fueron los recursos para mantener la comunicación con la organización?	x		x		x		Pueden tener ejemplos de los recursos a los que hacen referencia
	6	¿Cuáles fueron algunos desafíos en las funciones que desempeñó mientras trabajaba en casa?	x		x		x		

Trabajo en casa Elementos de trabajo equipos y/o herramientas tecnológicas necesarias proporcionadas por el trabajador mismo o el empleador en caso de ser necesario.	7	¿Durante su periodo de trabajo en casa, solicitó algún recurso necesario para hacer su trabajo en la empresa?	x		x			x	Esta es complementaria a la pregunta 5 las colocaría juntas
	8	¿Considera usted que su conexión a internet le permitía desarrollar sus labores de forma adecuada y eficiente?			x		x	x	Reformular la pregunta, para que no sienta que es invasiva en sus posibilidades de pago de un servicio de internet, la pueden formular teniendo presente el tipo de dificultades o cómo le fue durante este periodo de confinamiento con la conectividad a internet por ejemplo
	9	¿Considera que estos recursos eran suficientes para poder desarrollar las tareas laborales?	x		x			x	Complemento de la 5 y 7
	10	¿Qué tan retador fue el manejar las herramientas digitales que utilizó durante el trabajo en casa?			x		x	x	Indagaría primero si tuvo que acceder a nuevas herramientas, algunos trabajadores no tuvieron que acceder a nuevas, las que tenían eran suficientes.
Trabajo en casa Espacio de trabajo es definido por la	11	¿Cómo era el espacio de su hogar donde realizó sus funciones de trabajo?			x		x	x	Replantear la forma de indagar
	12	¿Qué tan cómodo era trabajar desde el espacio físico de su casa que disponía para realizar sus labores?	x		x			x	Esta pregunta la pueden complementar con la anterior así quedaría mejor la formulación sin que sea invasiva

Organización Internacional del Trabajo (s.f.) como el lugar en el que el trabajador desarrolla sus labores, este lugar debe presentarse como seguro y saludable. Adicionalmente, deben tenerse en cuenta aspectos como la iluminación, ventilación, temperatura y demás que afectan al trabajador dentro de estos lugares.	13	¿El espacio en donde desarrollaba las funciones laborales le permitía concentrarse en sus responsabilidades?	x		x		x		Idem
	14	¿Qué tanta privacidad tenía en su espacio laboral para trabajar desde casa?	x		x		x		Idem
	15	¿El ambiente de trabajo le era favorable para desempeñarse de la mejor manera (ventilación, iluminación, temperatura, etc)?	x		x		x		Idem
	16	¿El espacio de trabajo representaba algún riesgo para su salud?	x		x		x		
	17	¿Cuál es tu jornada laboral?	X			X		X	Describe cómo es su JL

Trabajo en casa Desconexión laboral se define a partir de la ley 2191 de 2022 como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto por medio de cualquier herramienta, sea tecnológica o no, para asuntos laborales en horarios por fuera de la jornada máxima legal de trabajo. Esto garantiza que el trabajador	18	A la hora de desarrollar sus labores, ¿tenía un horario fijo pactado con la organización?						Especificar en tiempo al que hacen referencia	
	19	¿Cómo organizas tu tiempo para desarrollar tus labores?		x		x		x	Preguntas con usted y otras con tu, unificar. No le veo a las preguntas 18 y 19 sentido al respecto de la desconexión, esto hace parte de coordinación no hay contenido de desconexión según la están planteando
	20	¿Qué tiempos de descanso tenía luego de la jornada laboral?		x		x		x	Las preguntas se hacen en tiempo pasado? Qué plantean en el presente? Esta pregunta surge porque no conozco el objetivo de trabajo.
	21	¿Qué tan flexibles eran los permisos en su trabajo?		x		x		x	idem
	22	¿Alguien perteneciente a su empresa se comunicaba contigo de alguna forma por fuera del horario normal/pactado de trabajo?	x		x			x	Contaba con supervisión de alguien para el manejo de los tiempos laborales que delimitara el tiempo de trabajo y el momento de “salir” o de seguir con otras actividades personales?

pueda disfrutar plenamente el tiempo de su descanso, permisos, vacaciones, licencias, vida personal y familiar sin estar sujeto a atender asuntos laborales.									
Suficiencia									
Familia Roles de Familia	23	¿Qué oficios desempeñó usted en el hogar?							Les interesa el tipo de oficios? O la repartición?
Según López (1984) los roles de la familia hace alusión a los comportamientos, sentimientos y actitudes	24	¿Qué actitudes percibía de los demás miembros de su familia frente a usted como trabajador en casa?		x		x		x	No se entiende el sentido de la pregunta
	25	¿Cómo fueron sus actitudes con su familia trabajando desde casa?		x		x		x	No es clara la pregunta, para qué lo hacen?
	26	¿Qué sentimientos se hicieron presentes en usted,		x		x		x	Aquí no hay contenido de rol de familia

que se consideran a partir de ciertas características como el género, la obtención de un salario y la cultura		debido al periodo de trabajo en casa?							
	27	¿Cómo se repartían las responsabilidades del hogar mientras trabajaba en casa?							Esta la juntaría con la 23 para que sean relacionadas
Familia Apoyo Familiar Refiere al soporte, unión, comunicación, confianza, convivencia que existe entre los miembros de la familia (Medellín et al, 2012).	28	¿Cómo era la relación con su familia mientras trabajaba en casa?	x		x			x	
	29	¿Tuvo usted alguna dificultad laboral durante el periodo de trabajo en casa? ¿Cómo su familia o pareja reaccionó frente a la situación?							Formularla de manera en la que no quede como interrogatorio
	30	¿Le expresaba usted a su familia algún sentimiento fuerte que surgiera sobre su trabajo?	x		x			x	Qué significa sentimiento fuerte?
	31	¿Siente usted la confianza para expresarle a su familia las dificultades que surjan en el trabajo?							Trabajo presencial o remoto? No hay claridad en el tiempo de la formulación de las preguntas.

	32	¿Percibía usted un apoyo por parte de su familia cuando se le presentaba alguna reunión importante?							Un apoyo?
Suficiencia									
Conflicto TF Conflicto basado en el tiempo el cual sucede cuando el tiempo de trabajo (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, etc.) dificulta las interacciones familiares Greenhaus y Beutell (1985).	33	¿Cómo considera que fue la experiencia de estar con su familia mientras trabajaba desde casa?							De estar constantemente en la presencia de su familia
	34	¿El trabajo invadió tiempos que eran de su familia?							Y puede ser lo contrario? Que la familia invadiese el trabajo, lo digo por los espacios.
	35	¿Tuvo dificultades con su familia por el tiempo dedicado al trabajo?							En otra categoría fue indagado de manera diferente les interesa conocer las dificultades a nivel de los espacios compartidos o de las relaciones entre ellos ejemplo exacerbación de conflictos relacionales pareja, padres e hijos, hermanos etc.

Conflicto TF Conflicto basado en tensión	36	¿Cómo considera su ritmo laboral trabajando desde casa? fue más exigente, flexible o se mantuvo igual								La redacción es confusa por colocar tiempos pasados y presentes conjuntamente
tensión producida por la presión que se puede ejercer en el rol que tiene dentro de la familia, o de las demandas de su trabajo (altas exigencias de trabajo, cansancio físico y mental, etc.) (Greenhaus y Beutell, 1985).	37	Desde su experiencia, ¿sintió que las exigencias laborales o familiares le generaban cansancio o agotamiento mental y físico?	x		x		X			
Conflicto TF Conflicto basado en el	38	¿Qué situaciones incómodas o adversas tuvo con su familia mientras estaba trabajando en casa?	X		x		x			

comportamiento cuando una conducta propia de un rol es incongruente con la conducta de otro rol que desempeña el empleado (Greenhaus y Beutell, 1985).	39	¿Qué situaciones laborales interfirieron con las dinámicas familiares preexistentes?	x		x		X			
Suficiencia										

Formato de Instrumento:

Hace referencia a la apariencia física del instrumento, en términos de su estructura e instrucciones del instrumento.

Extensión del Instrumento:

Hace relación al número de preguntas que conforman las categorías y el instrumento en general.

Escala Utilizada:

Hace relación a las opciones de respuestas que tienen las preguntas.

Nombre del evaluador: VÍCTOR HUGO CHARRIA ORTÍZ Ocupación: PROFESOR Profesión: PSICÓLOGO Fecha: 13 DE MAYO 2022

Claridad: Hace referencia a construcción gramatical de las preguntas que componen el instrumento, en aspectos relacionados como: redacción, puntuación, ortografía, uso de términos adecuados y apropiados de acuerdo a nivel de escolaridad, edad, etc., de la población objetivo.

Donde (1) Es claro, (2) No es claro.

Pertinencia / Esencial: Hace alusión al grado de correspondencia o coherencia entre lo que evalúa el reactivo y el constructo a evaluar en cada categoría.

Donde (1) Es pertinente, (2) No es pertinente.

Ubicación: Se refiere al orden lógico en el que se ubica cada reactivo con relación a las categorías.

Donde (1) Es adecuada, (2) Es inadecuada.

Suficiencia: Aporte o contribución individual del ítem a la comprensión de la variable a evaluar en cada categoría, de forma que los ítems que la conforman sean suficientes, necesarios y haya equilibrio entre las categorías propuestas para su medición. Puede sugerir preguntas complementarias que midan en mejor forma la característica.

Donde (1) Es suficiente (2) Es insuficiente.

DEFINICION DE CATEGORIAS:

	No.	PREGUNTA	Criterios de Evaluación	Observaciones y comentarios a cada pregunta
--	-----	----------	-------------------------	---

DEFINICIÓN CATEGORÍA			Favor señalar con una X						
			Claridad		Pertinencia/ Esencial		Ubicación		
			1	2	1	2	1	2	
Trabajo en casa Coordinación funciones laborales acordadas entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y metas fijadas. Se deben fijar los recursos adecuados para facilitar reportes, seguimientos, evaluaciones	1	¿Qué funciones desempeñaba?	X		X		X		
	2	¿Cómo fue el proceso de adaptación de las funciones que desempeñaba en el trabajo presencial al trabajo en casa?	X		X		X		
	3	¿Tuvo algún apoyo/acompañamiento por parte de la empresa durante la transición al trabajo en casa?	X		X		X		
	4	¿En su empresa le pidieron mayor agilidad en los resultados por estar trabajando en casa?		X	X		X		Recomiendo cambiar empresa por: su superior, o su jefe.
	5	Durante su trabajo en casa ¿qué tan efectivos fueron los recursos para mantener la comunicación con la organización?		X	X		X		Operacionalizar mejor que es: efectivos, recursos y el tipo de comunicación.

y la comunicación (Congreso de Colombia, 2021).	6	¿Cuáles fueron algunos desafíos en las funciones que desempeñó mientras trabajaba en casa?		X	X		X		Preguntar mejor los desafíos, es decir, aclarar a que desafíos se refiere
Trabajo en casa Elementos de trabajo equipos y/o herramientas tecnológicas necesarias proporcionadas por el trabajador mismo o el empleador en caso de ser necesario.	7	¿Durante su periodo de trabajo en casa, solicitó algún recurso necesario para hacer su trabajo en la empresa?		X	X		X		En la definición de la categoría, no se menciona el concepto de recurso. Es mejor cambiarlo por equipo o herramientas.
	8	¿Considera usted que su conexión a internet le permitía desarrollar sus labores de forma adecuada y eficiente?		X	X		X		¿Por qué redactar en pasado, lo de permitía? ¿Todos los trabajos en casa, requieren de Internet? Operacionalizar las labores en forma adecuada y eficiente.
	9	¿Considera que estos recursos eran suficientes para poder desarrollar las tareas laborales?		X	X		X		¿A qué recursos se refieren? Esta es la pregunta 9 y lo de recursos están en la pregunta 7.
	10	¿Qué tan retador fue el manejar las herramientas digitales que utilizó durante el trabajo en casa?		X	X		X		¿Por qué se redacta en pasado? Aclarar con mayor precisión que es retador y operacionalizar las herramientas digitales, porque la categoría menciona son las herramientas tecnológicas.
Trabajo en casa	11	¿Cómo era el espacio de su hogar donde realizó sus funciones de trabajo?	X		X		X		¿Por qué se redacta en pasado? Incluir en el espacio que es físico.

Espacio de trabajo es definido por la Organización Internacional del Trabajo (s.f.) como el lugar en el que el trabajador desarrolla sus labores, este lugar debe presentarse como seguro y saludable. Adicionalmente, deben tenerse en cuenta aspectos como la iluminación, ventilación, temperatura y demás que	12	¿Qué tan cómodo era trabajar desde el espacio físico de su casa que disponía para realizar sus labores?	X		X		X		¿Por qué se redacta en pasado?
	13	¿El espacio en donde desarrollaba las funciones laborales le permitía concentrarse en sus responsabilidades?	X		X		X		¿Por qué se redacta en pasado? Incluir en el espacio que es físico. ¿Es un trabajo que requiere concentración? Porque hay trabajos que no lo requieren con mucha frecuencia.
	14	¿Qué tanta privacidad tenía en su espacio laboral para trabajar desde casa?		X	X		X		¿Por qué se redacta en pasado? Incluir en el espacio que es físico, o ¿por qué mencionan el espacio laboral? ¿Por qué la privacidad?
	15	¿El ambiente de trabajo le era favorable para desempeñarse de la mejor manera (ventilación, iluminación, temperatura, etc.)?		X	X		X		¿Por qué se redacta en pasado? En la pregunta 12, mencionan cómodo, recomendando cambiar favorable por cómodo. No es tan explícita la pregunta, en términos del trabajo en casa.
	16	¿El espacio de trabajo representaba algún riesgo para su salud?							¿Por qué se redacta en pasado? No es tan explícita la pregunta, en términos del trabajo en casa.

afectan al trabajador dentro de estos lugares.									
Trabajo en casa Desconexión laboral se define a partir de la ley 2191 de 2022 como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto por medio de cualquier herramienta, sea tecnológica o no, para asuntos laborales en	17	¿Cuál es tu jornada laboral?	X		X		X		
	18	A la hora de desarrollar sus labores, ¿tenía un horario fijo pactado con la organización?	X		X		X		En la pregunta 3, mencionan empresa y aquí organización. Recomiendo unificar el término. Cambiar desarrollar sus labores, por la jornada laboral. No es tan explícita la pregunta, en términos del trabajo en casa.
	19	¿Cómo organizas tu tiempo para desarrollar tus labores?		X	X		X		No es tan explícita la pregunta, en términos del trabajo en casa. ¿A qué tiempo se refiere?
		¿Qué tiempos de descanso tenía luego de la jornada laboral?	X		X		X		No es tan explícita la pregunta, en términos del trabajo en casa.
	21	¿Qué tan flexibles eran los permisos en su trabajo?	X		X		X		No es tan explícita la pregunta, en términos del trabajo en casa.
	22	¿Alguien perteneciente a su empresa se comunicaba contigo de alguna forma por fuera del horario normal/pactado de trabajo?							No es tan explícita la pregunta, en términos del trabajo en casa. Ajustar el término empresa u organización.

horarios por fuera de la jornada máxima legal de trabajo. Esto garantiza que el trabajador pueda disfrutar plenamente el tiempo de su descanso, permisos, vacaciones, licencias, vida personal y familiar sin estar sujeto a atender asuntos laborales.										
Suficiencia										
Familia Roles de Familia	23	¿Qué oficios desempeñó usted en el hogar?		X		X			X	No la entiendo
	24	¿Qué actitudes percibía de los demás miembros de su	X		X			X		Suprimir las actitudes.

Según Lopez (1984) los roles de la familia hace alusión a los comportamientos, sentimientos y actitudes que se consideran a partir de ciertas características como el género, la obtención de un salario y la cultura		familia frente a usted como trabajador en casa?							
	25	¿Cómo fueron sus actitudes con su familia trabajando desde casa?		X		X		X	Suprimir las actitudes. Esta pregunta creo está en la anterior.
	26	¿Qué sentimientos se hicieron presentes en usted, debido al periodo de trabajo en casa?	X		X		X		
	27	¿Cómo se repartían las responsabilidades del hogar mientras trabajaba en casa?	X		X		X		Participantes casados o casadas o con familia.
Familia Apoyo Familiar Refiere al soporte, unión, comunicación, confianza,	28	¿Cómo era la relación con su familia mientras trabajaba en casa?	X		X		X		
	29	¿Tuvo usted alguna dificultad laboral durante el periodo de trabajo en casa? ¿Cómo su familia o pareja reaccionó frente a la situación?	X		X		X		

convivencia que existe entre los miembros de la familia (Medellín et al, 2012).	30	¿Le expresaba usted a su familia algún sentimiento fuerte que surgiera sobre su trabajo?		X	X		X		¿Qué es un sentimiento fuerte?
	31	¿Siente usted la confianza para expresarle a su familia las dificultades que surjan en el trabajo?	X		X		X		
	32	¿Percibía usted un apoyo por parte de su familia cuando se le presentaba alguna reunión importante?		X		X		X	No entiendo lo de reunión. Creo que está incluida en la pregunta 29.
Suficiencia									
Conflicto TF Conflicto basado en el tiempo el cual sucede cuando el tiempo de trabajo (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, etc.) dificulta	33	¿Cómo considera que fue la experiencia de estar con su familia mientras trabajaba desde casa?	X		X		X		
	34	¿El trabajo invadió tiempos que eran de su familia?	X		X		X		
	35	¿Tuvo dificultades con su familia por el tiempo dedicado al trabajo?	X		X		X		

las interacciones familiares Greenhaus y Beutell (1985).									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Conflicto TF Conflicto basado en tensión tensión producida por la presión que se puede ejercer en el rol que tiene dentro de la familia, o de las demandas de su trabajo (altas exigencias de	36	¿Cómo considera su ritmo laboral trabajando desde casa? fue más exigente, flexible o se mantuvo igual	X		X		X		
	37	Desde su experiencia, ¿sintió que las exigencias laborales o familiares le generaban cansancio o agotamiento mental y físico?	X		X		X		¿Exigencias laborales, es lo mismo que ritmo laboral?

trabajo, cansancio físico y mental, etc.) (Greenhaus y Beutell, 1985).									
Conflicto TF Conflicto basado en el comportamiento cuando una conducta propia de un rol es incongruente con la conducta de otro rol que desempeña el empleado (Greenhaus y Beutell, 1985).	38	¿Qué situaciones incómodas o adversas tuvo con su familia mientras estaba trabajando en casa?	X		X		X		
	39	¿Qué situaciones laborales interfirieron con las dinámicas familiares preexistentes?	X		X		X		Operacionalizar las dinámicas familiares

Suficiencia		Es la categoría con menos preguntas. Aclarar porque esta situación.									
--------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Formato de Instrumento:

Hace referencia a la apariencia física del instrumento, en términos de su estructura e instrucciones del instrumento.

Extensión del Instrumento:

Hace relación al número de preguntas que conforman las categorías y el instrumento en general.

Escala Utilizada:

Hace relación a las opciones de respuestas que tienen las preguntas.

Anexo C. Formato de instrumento final.**Rapport y datos sociodemográficos:**

¿Qué edad tiene?

¿Qué profesión tiene?

¿A qué se dedica?

¿Cómo se encuentra el día de hoy?

¿Cómo se compone tu familia - con quien vives?

¿Está usted de acuerdo en realizar esta entrevista?

¿Está de acuerdo, en que pueda grabar esta sesión?

¿Con que alias te quieres identificar para esta entrevista?

Para las siguientes, quisiéramos que nos contestara pensando en el trabajo que realizo mientras existían las restricciones de movilidad relacionadas al Covid-19 (Marzo 2020 a Diciembre 2021)

Trabajo en casa

Coordinación

¿Qué funciones desempeñaba en el trabajo durante este periodo?

¿Cuáles fueron algunos desafíos en las funciones que desempeñó mientras trabajaba en casa?

¿Cómo fue el proceso de adaptación de las funciones que desempeñaba en el trabajo presencial a trabajo en casa?

¿Cómo fue su experiencia con el uso de recursos digitales para trabajar en casa?

¿Que tipo de apoyo/acompañamiento por parte de la empresa durante la transición al trabajo en casa?

¿Cómo considera su ritmo laboral trabajando desde casa? fue más exigente, flexible o se mantuvo igual

¿Cuéntame, cómo aseguró la comunicación con la organización?

Espacio de trabajo

¿Describe cómo era el espacio físico de su casa que disponía para realizar sus labores de trabajo?

¿El espacio en donde desarrollaba las funciones laborales le permitía concentrarse en sus responsabilidades?

¿Qué tanta privacidad tenía en su espacio laboral para trabajar desde casa?

¿El ambiente de trabajo le era favorable para desempeñarse de la mejor manera (ventilación, iluminación, temperatura, etc)?

¿El espacio de trabajo representaba algún riesgo para su salud?

Desconexión laboral

Cuando estabas trabajando en casa, ¿tenías un horario fijo pactado con la organización?

¿Cómo organiza su tiempo para desarrollar las labores?

¿Alguien perteneciente a su empresa se comunicaba con usted de alguna forma por fuera del horario normal/pactado de trabajo?

Familia

Roles de familia

¿Cómo se dividen usualmente los oficios y responsabilidades en su hogar?

¿Cambió durante el periodo de trabajo en casa la repartición de las responsabilidades?

¿Cómo fue la experiencia de estar constantemente en la presencia de su familia mientras trabajaba desde casa?

¿Cómo reaccionó su familia a que tuviera que trabajar en casa?

Apoyo familiar

¿Cómo era la relación con su familia mientras trabajaba en casa?

¿Percibía que su familia lo apoyaba para poder realizar el trabajo en casa?

¿Cómo respondía tu familia cuando les solicitabas algo especial para poder realizar tu trabajo?

¿Sintió usted la confianza para expresarle a su familia las dificultades que surgieron en el trabajo?

Conflicto trabajo-familia

Conflicto basado en el tiempo

- ¿El trabajo en casa modificó de alguna manera la forma en cómo organizas tu tiempo familiar?
- ¿Tenías suficiente tiempo para realizar todas tus actividades durante el trabajo en casa?
- ¿Tuvo dificultades con su familia por el tiempo dedicado al trabajo?
- ¿Tuvo dificultades para dedicarle tiempo a otras actividades durante el trabajo en casa?

Conflicto basado en la tensión

- ¿Fue posible para ti actuar tu [rol familiar] durante el tiempo que trabajaste en casa?
- ¿Sintió que las exigencias laborales afectaron su vida familiar durante el periodo de trabajo en casa?

Conflicto basado en el comportamiento

- ¿Qué situaciones laborales interfirieron con las dinámicas familiares preexistentes?
- ¿Algún comportamiento que adquirió para trabajar efectivamente en casa generó algún conflicto con tu familia?
- ¿Qué situaciones incómodas o adversas tuvo con su familia mientras estaba trabajando en casa?

Anexo D. Consentimiento informado.

Estimado(a) participante

Desde la asignatura **Trabajo de grado I**, a cargo por el docente **Julián Alberto Arce**, los estudiantes **Sofía Arias Noreña, Juan David Patiño y Santiago Rojas Duque**, pertenecientes a la Pontificia Universidad Javeriana Seccional Cali, están llevando a cabo la investigación **“EXPERIENCIAS RELACIONADAS AL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN TRABAJADORES EN CASA DE LA CIUDAD DE CALI”**, dado que debe reconocerse el impacto de los trabajadores que fueron trasladados desde su espacio laboral físico a su hogar, esto dentro del contexto de pandemia por Covid- 19,

afectando la calidad de vida del trabajador y su familia. Adicionalmente, esta investigación se encuentra orientada por el objetivo de desarrollo sostenible número 3, el cual corresponde a “Salud y Bienestar”. Teniendo en cuenta lo anterior, se plantea para esta investigación como objetivo general caracterizar las experiencias del conflicto trabajo-familia en trabajadores en casa de la ciudad de Cali. Finalmente, para la elaboración de la investigación fueron desarrollados una serie de pasos, como son los siguientes: (1) Familiarización con los datos-información, (2) Establecimiento de pregunta problema y objetivos, (3) Desarrollo de la introducción, (4) Diseño de método e instrumentos, (5) Recolección de información, (6) Análisis y resultados y (7) Discusión y Producción del informe final.

Se le invita a participar en la investigación, por medio del grupo focal con duración aproximada de 45 minutos. Usted no recibirá beneficios económicos tras su participación, sin embargo, usted aportará a la construcción de conocimiento en lo referente a las relaciones laborales y familiares en el contexto de pandemia por Covid- 19. Ahora bien, a pesar de que se considera que es una investigación con riesgos mínimos, se cuenta con un protocolo de atención en crisis en caso de que usted lo requiera.

Antes de aceptar o rechazar su participación en la investigación, debe de tener en cuenta lo siguiente:

- La decisión de participar en la investigación es completamente **PERSONAL, LIBRE y VOLUNTARIA**.
- Sus datos personales y la información obtenida son completamente **CONFIDENCIALES**, por el contrario, se utilizará un **PSEUDÓNIMO** para identificarlo.
- En el transcurso del estudio usted podrá **SOLICITAR** información actualizada sobre el mismo.
- En el transcurso del estudio usted podrá **RETIRARSE** en cualquier momento, agradeciendo que nos informe las sus razones.
- En el transcurso del estudio nosotros podremos retirarnos en cualquier momento, y le explicaremos nuestras razones.
- **NO** recibirá ningún beneficio económico por su participación.
- **NO** tendrá que hacer un gasto económico durante su participación.

La investigación se enmarca en los artículos 2, 3, 10, 15, 17, 23, 24, 29, 36, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 52 de la **Ley 1090 del 06 de septiembre del año 2006**, establecida por el Congreso de la República de Colombia, por medio de los cuales se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en psicología, y los artículos 5, 8, 10, 11, 12, 14, 15 y 16 de la **Resolución No. 008430 de 1993** que regula de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos en áreas de la salud.

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede firmar el siguiente Consentimiento Informado.

Una vez leída y comprendida la información anterior en pleno uso de mis capacidades, manifiesto mi participación en la investigación. En tal sentido, la firma del consentimiento informado, implica autorización para yo realizar **INSTRUMENTOS QUE SE VAN A APLICAR**.

Yo, _____, identificado con CC _____ declaro que he sido informado(a) de los objetivos, fines del presente estudio a realizar por estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Y obrando en forma **AUTÓNOMA Y CONSCIENTE, ACEPTO** la participación en esta investigación. Se firma a los días ____ del mes _____ del año 20____.

FIRMA PARTICIPANTE

Nombre: _____ - ____

CC: _____

Teléfono: _____

Firma del **ESTUDIANTE 1**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE

CÉDULA DE CIUDADANÍA

CORREO

TELÉFONO

Firma del **ESTUDIANTE 2**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE

CÉDULA DE CIUDADANÍA

CORREO

TELÉFONO

Firma del **ESTUDIANTE 3**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE

CÉDULA DE CIUDADANÍA

CORREO

TELÉFONO