



**La percepción del trabajo remoto y su influencia en el balance vida trabajo en  
profesores universitarios durante la COVID-19**

Trabajo de investigación presentado en satisfacción parcial de los requerimientos para  
obtener el grado de Magíster en Organización y Dirección de Personas por:

Edith Yrina Cuenca Jara

Miguel Ángel Huamán

Elizabeth Rimachi Chilingano

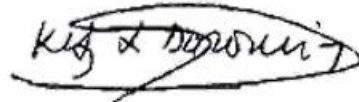
**Programa de la Maestría en Organización y Dirección de Personas  
MAODP/19-1**

**Lima, 24 de febrero de 2022**

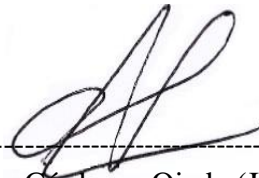
Esta tesis

**La percepción del trabajo remoto y su influencia en el balance vida trabajo en profesores universitarios durante la COVID-19**

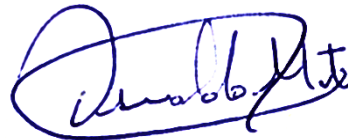
Ha sido aprobada.



-----  
Ketty Jáuregui Machuca (Jurado)



-----  
Enrique Cárdenas Ojeda (Jurado)



-----  
Oswaldo Morales Tristán (Asesor)

Universidad ESAN

2022

A Dios por ser mi guía en todo momento; a mis hijos amados Leonel y Adriano, por el amor y apoyo incondicional; a mi madre y hermanas por impulsarme a asumir el reto magister; y a mi equipo de la maestría, Miguel y Elizabeth, por su soporte y enseñanza.

*Edith Cuenca*

A mi familia por ser mi soporte y darme apoyo incondicional; a mis seres queridos y amigos por siempre alentarme a seguir adelante; a mi equipo de la maestría, de quienes he aprendido mucho; a Dios por darme esta oportunidad y salud para aprovecharla; y a mí mismo por nunca darme por vencido.

*Miguel Huaman*

A mi familia por haberme forjado en ser la persona que soy en la actualidad; a Dios por estar siempre en mi camino. A mi equipo de maestría, por ser un gran apoyo y poder haber resuelto como uno solo nuestras adversidades. Finalmente, agradezco a mis 4 hermanos porque son una fuente de motivación para mi crecimiento y a mi misma por siempre creer en mí.

*Elizabeth Rimachi*

## ÍNDICE GENERAL

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	xiii
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b>	5
<b>1.1. Planteamiento del problema</b>	5
<b>1.2. Objetivo general</b>	7
<b>1.3. Objetivos específicos</b>	7
<b>1.4. Justificación de la investigación</b>	7
<b>1.5. Alcance</b>	12
<b>1.6 Limitaciones</b>	12
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	13
<b>2.1. Trabajo remoto</b>	13
<b>2.2. Balance vida trabajo</b>	13
<b>2.4. Trabajo remoto y balance vida trabajo</b>	15
<b>2.4. Trabajo remoto y balance vida trabajo en profesores universitarios</b>	16
<b>2.4. Teoría de los límites y teoría de la frontera</b>	18
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>	22
<b>3.1 Tipo de investigación</b>	22
<b>3.2 Diseño de investigación</b>	22
<b>3.3 Población y muestra</b>	23
<b>3.4 Muestreo</b>	23
<b>3.5 Técnicas de recolección de datos</b>	24
<b>3.6 Conclusión de metodología</b>	24
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	25
<b>4.1 Relación de entrevistados</b>	25
<b>4.2 Análisis de los resultados de las entrevistas</b>	25
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	35
<b>5.1 Conclusiones</b>	35
<b>5.2 Recomendaciones</b>	36

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	38
<b>ANEXOS</b>	45
<b>Anexo A</b>	45
<b>Anexo B</b>	46

## LISTA DE TABLA

Tabla 1 <i>Perfil de entrevistados</i> .....	26
Tabla 2 <i>Análisis de las entrevistas</i> .....	27
Tabla 3 <i>Resumen de respuestas por variable</i> .....	29

## **Edith Yrina Cuenca Jara**

### **RESUMEN PROFESIONAL**

Bachiller de la carrera de Administración de Empresas, con más de 12 años de experiencia laboral en los rubros de consumo masivo, retail y seguros. Experiencia en la implementación de acciones de desarrollo, sistemática comercial y planes de capacitación integral a diferentes equipos de fuerza de ventas, alineadas a las estrategias corporativas. Conocimiento de SAP, elaboración y gestión de indicadores.

Profesional líder, orientada a resultados, con vocación de servicio tanto para clientes internos como externos.

### **EXPERIENCIA LABORAL**

#### **CORREDORES DE SEGUROS FALABELLA (mayo 2011 a diciembre 2019)**

Empresa intermediaria en la venta de seguros de forma masiva, tiene más de 15 años en el mercado peruano, es la primera en rentabilidad y utilidades a nivel del mercado asegurador.

#### **Analista de Capacitación**

**Junio de 2016 a diciembre 2019**

- Coordinar la inducción para los nuevos ingresos de lima y provincia.
- Determinar que refuerzos en producto se darán para toda la fuerza de ventas según el plan integral de capacitación.
- Gestionar las capacitaciones con instructores externos e internos.
- Realizar licitaciones con proveedores.
- Administrar la plataforma E-Learning de la empresa.
- Digitalizar los procesos de formación, creando scrom dinámicos y ágiles que permita una autogestión del aprendizaje. • Elaborar el Plan anual de capacitación, optimización del presupuesto y seguimiento.
- Gestionar los indicadores del área y reportes a casa matriz (Chile).
- Dirigir talleres de desarrollo de habilidades blandas para jefes, Supervisores y Mandos Medios.
- Fomentar el programa de Formadores Internos.
- Crear mallas de capacitación, Diseño Instruccional y programas de formación para la fuerza de ventas – Escuela de Desarrollo de Talentos y Sistemática Comercial de todos canales comerciales (600 personas).

#### **Capacitador Comercial**

**Febrero 2015 a mayo 2016**

- Gestionar que todos los nuevos ingresos tengan los conocimientos al 100% después de pasar por los procesos de inducción y entrenamiento técnico.
- Realizar la certificación de conocimiento en cada proceso definido en la sistemática comercial de tal forma de asegurar que los nuevos colaboradores estén aptos para la venta.
- Diseñar planes de trabajo con todos los percentiles más bajos de los canales comerciales con foco a mejorar las brechas e incrementar ventas.
- Rediseñar el material utilizado en la formación de los colaboradores. Además de mantenerlo actualizado.
- Coordinar las mallas integrales de capacitación con las demás áreas de la empresa.
- Realizar coaching en base a la identificación de necesidades comerciales, tomando en

- cuenta el nivel de cumplimiento de objetivos de cada colaborador.
- Presentar un reporte de gestión a la jefatura comercial de los diversos canales en donde se muestre el plan inicial y los avances.
  - Participar en la elaboración del plan anual de capacitación.
  - Mantener la carpeta compartida de comercial actualizada con la información de producto y operaciones.

### **Asesor Comercial**

**Mayo 2011 a Enero 2015**

- Atender al cliente de manera integral, tanto en los procesos de venta y post-venta (desafiliaciones, solicitudes, reclamos y endosos).
- Cumplimiento al 100% de las cuotas asignadas del presupuesto.
- Asegurar la efectividad de la venta (cobranza, inspección, suscripción, control documentario al 100%).
  - Abordar al cliente en las instalaciones de las empresas del Grupo donde se encuentre, con la finalidad de captar prospectos de venta dentro del área de influencia de la Sucursal asignada.
- Conseguir socios estratégicos que permitan obtener nuevos referidos (Banco, Saga, Sodimac, Maestro, Viajes, etc).

### **Hipermercados TOTTUS**

#### **Cajas Registradoras y Ventas de Seguros**

**Octubre 2008 a Mayo 2011**

- Recibir y registrar los pagos de los productos adquiridos en la tienda.
- Generar ventas de Seguros de Vida y Oncológico de las diversas CIA.
- Realizar cuadro de caja.
- Identificar a los clientes potenciales para realizar cross selling de la cartera de seguros

### **FORMACION PROFESIONAL**

#### **ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS**

2019 – 2021

Master in Organization and Management of People

#### **UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS**

2015 – 2019

Bachiller en Administración de Empresas

### **OTROS ESTUDIOS**

#### **CENTRO DE IDIOMAS LA CATOLICA**

2015 - 2016

#### **INSTITUTO TECNOLOGICO IDAT**

2014

Nivel Intermedio Excel, Word y Power Point.



## **Miguel Ángel Huamán Díaz**

Licenciado en administración de empresas, con capacidad de hacer gestión del personal empresarial con eficacia, responsabilidad y objetividad. Trabajo con compromiso, orden y eficiencia. Experiencia en el área de gestión administrativa, logística y RRHH

### **EXPERIENCIA PROFESIONAL**

#### **Caja Municipal de Ahorro y crédito Ica**

##### **Asistente en el área de recuperaciones**

**Mayo 2021 - Junio 2021**

- Apoyo en el desarrollo de la cartera de clientes a nivel nacional
- Encargado de la elaboración de cartas de reprogramación a clientes
- Coordinación y seguimiento con las diferentes sedes hacia los clientes de la caja
- Elaboración de dashboard mensual para el control de avance en las recuperaciones.
- Asignación de clientes en la base de datos de la caja

#### **Consorcio Laramarca**

##### **Administrador en obra**

**Setiembre 2020 - Diciembre 2020**

- Encargado de remitir informes y reportes a la sede principal
- Control y asignación de personal en obra, así como la elaboración del tareo semanal
- Registro en planilla de personal en obra, operarios, obreros e ingenieros
- Elaboración de requerimiento de materiales para obra
- Control de almacén, elaboración de inventarios
  - Trabajo de campo.

#### **Servicio Nacional de Sanidad Agraria**

##### **Asistente de Recursos Humanos**

**Julio 2020 a Diciembre 2020**

- Labores de apoyo en el Área de Recursos Humanos y Área Logística
- Ingresar la asistencia de personal CAS y locadores
- Soporte en la elaboración e ingreso de la planilla del personal
- Manejo del legajo del personal y elaboración de contratos
- Elaboración de comprobantes de salida del almacén general
- Apoyo en el manejo de caja chica y vales de consumo

## **Oficina Nacional de Procesos Electorales**

**Coordinador Técnico de Mesa**

**Diciembre 2019 – Enero 2020**

- Capacitación sobre el proceso de Elecciones Congresales Extraordinarias 2020
- Realizar jornadas de difusión a electores y miembros de mesa elegidos para el proceso
- Supervisar el local de votación durante el día de sufragio.
- Atención a electores, control de incidencias durante el día de votación.

## **FORMACION PROFESIONAL**

### **ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS**

2019 – 2021

Maestría en Organización y Dirección de personas

### **UNIVERSIDAD SAN LUIS GONZAGA**

2013 – 2017

Bachiller en Administración de Empresas

## **OTROS ESTUDIOS**

### **CENTRO DE IDIOMAS ICPNA**

2022

## **Elizabeth Rimachi Chilingano**

Bachiller de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad de Lima. Me caracterizo por ser una persona responsable y comprometida con lo que realiza, motivada a adquirir nuevos conocimientos. Mis habilidades desarrolladas son el trabajo en equipo, proactividad, orientación a resultados, tolerancia al estrés, innovación, capacidad de aprendizaje, análisis y mejora continua.

### **EXPERIENCIA PROFESIONAL**

#### **AXES PERU S.A.C**

**Analista De Importaciones,**

**Agosto 2020 – actualidad**

- Asegurar el correcto cumplimiento del proceso de importaciones y abastecimiento nacional hasta la reposición en almacén y piso de venta.
- Coordinar y hacer seguimiento de productos defectuosos con proveedor.
- Analizar y Negociar las cotizaciones de Fletes Aéreos y Marítimos con los diferentes Forwarders según el tipo de carga: Full container, Load y consolidada.
- Manejo de documentos de Importación tales como: Invoice, Packing List, Bill of Lading, Air Waybill y traducción

#### **IMPORTACIONES MAI LIU S.A.C.**

**Asistente De Créditos Y Cobranzas,**

**Diciembre 2019 – agosto 2020**

- Coordinación con el cliente interno y externo, para gestionar los compromisos de pago de las deudas.
- Planificar y controlar las cuentas morosas de la cartera reduciendo el índice de morosidad de los clientes.
- Manejar el buen orden y control de los expedientes de la cartera de clientes.
- Evaluar a los clientes, de acuerdo a la línea de crédito aprobada y asignada, solicitando inclusive referencias comerciales, con proveedores y clientes.
- Recepcionar, revisar, analizar los requerimientos de los clientes y aprobar las ventas de acuerdo a las líneas de créditos otorgadas
- Supervisar las cobranzas, realizar la negociación de pagos con clientes, fijas programaciones de pagos, seguimiento, etc.

#### **LIDERMAN**

**Asistente De Selección Y Reclutamiento,**

**Mayo 2019 – Noviembre 2019**

- Verificar la información de los requerimientos de personal para los procesos de reclutamiento y selección.
- Ejecutar la planificación de reclutamiento para atender las necesidades de cobertura de personal.
- Preparar ratios y estadísticas mensuales y otras presentaciones solicitadas por el cliente interno, externo y/o a solicitud de la jefatura de selección.
- Realizar seguimiento de los costos del proceso de reclutamiento y selección, con el fin controlar el presupuesto del área.
- Elaborar cronograma y programación de reclutamiento, fijando plazos y tiempos de acuerdo a política de selección de personal.
- Coordinar con proveedores y entidades la programación y diseño de anuncios laborales.

## **AXES PERU S.A.C**

### **Asistente De Auditoria,**

**Enero 2018 – Marzo 2019**

- Supervisar el cumplimiento de los procesos internos.
- Auditar el cumplimiento de los procesos en las diferentes áreas.
- Realizar seguimiento de los créditos y cobranzas de los clientes.
- Realizar la supervisión de las nuevas sedes en provincia.
- Supervisar, modificar y mejorar los nuevos canales en el área de marketing.
- Realizar seguimiento de las capacitaciones del personal.
- Control de envío de mercadería de almacenes a tiendas

## **AXES PERU S.A.C**

### **Asistente De Procesos,**

**Noviembre 2016 – Diciembre 2017**

- Asesorar a las unidades de negocio en lo relativo al desarrollo de planes de mejoramiento de sus procesos.
- Analizar, Identificar e implementar oportunidades de mejora en los procesos de negocio y de soporte, a fin de obtener mejores niveles de efectividad, tiempos de respuesta al cliente y niveles de riesgo.
- Desarrollar y participar en la planificación, implementación y seguimiento de proyectos de mejora que aporten soluciones administrativas u operativas de los procesos de cada área de la empresa.
- Analizar información obtenida en el levantamiento de los procesos y actividades de la empresa.

## **FORMACION PROFESIONAL**

**ESPECIALIZACION EN OPERACIONES Y LOGISTICA, ESAN SEPTIEMBRE 2019 – OCTUBRE 2019**

**ESPECIALIZACION EN CLIMA Y CULTURA, ESAN 2017**

**BACHILLER INGENIERIA INDUSTRIAL, UNIVERSIDAD DE LIMA 2017**

**ESPECIALIZACION EN COMUNICACIÓN EMPRESARIAL Y MARKETING DEPORTIVO, NEXT INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL – ESPAÑA 2016**

**CERTIFICADO EN PLANEAMIENTO Y CONTROL DE PRODUCCION, MADOX CONSULTING 2016**

**CERTIFICADO ANALISIS DE COSTOS ESTANDARES DE PRODUCCION, MADOX CONSULTING**

## **OTROS ESTUDIOS**

- Centro Cultural Britanico Peruano Inglés Intermedio completo 2017 - 2018
- MS Visio Avanzado (2015)
- Bizagi Avanzado (2014 - 2016)xii
- MS Office 2013 CEAC ULima (2014)
- Excel Avanzado UNI (2017)

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación evalúa la percepción del trabajo remoto y su influencia en el balance vida trabajo en profesores universitarios durante la COVID-19. Esta enfermedad trajo como consecuencia el confinamiento físico y aceleró el trabajo remoto en el Perú, una modalidad laboral poco conocida y aplicada hasta entonces en el país. Este acontecimiento originó cambios en los diversos aspectos de la vida: personal, profesional, social, emocional, entre otros.

Los sectores productivos incorporaron grandes y rápidos cambios; en ese sentido, el sector educativo migró de una modalidad presencial en todos los niveles educativos y sistema de educación tradicional a las plataformas digitales para dar paso a la educación a distancia o virtual.

El estudio demuestra que la percepción de los profesores universitarios sobre el trabajo remoto significó, por un lado, algunas facilidades como la movilidad, la practicidad y ahorro en temas económicos, por otro lado, trajo limitaciones y barreras como la interferencia en sus actividades, alta carga laboral, mayor desgaste físico y mental; por tanto, desbalance en vida personal y laboral.

Esta investigación determina cómo influye la permeabilidad entre el rol personal y el rol laboral y cómo influye la flexibilidad espacial y temporal en el trabajo remoto en los profesores universitarios peruanos.

Para realizar el presente estudio se consideró a 22 docentes de distintas universidades entre públicas y privadas quienes ejercen a tiempo parcial y tiempo completo en la escuela de pregrado y posgrado. La recopilación de datos se desarrolló de manera virtual,

mediante entrevistas a profundidad semiestructuradas. Asimismo, es de tipo cualitativo de tipo probabilístico por conveniencia, con criterios de inclusión y exclusión.

Como resultado, esta investigación analiza cómo los docentes universitarios han afrontado la migración de la educación tradicional hacia la modalidad virtual, qué efectos han percibido en el balance vida trabajo, este balance se mantiene o se ha interrumpido, los roles que cumplen se han modificado, ha impactado la flexibilidad de tiempo y espacio en esta modalidad. Estas interrogantes son resueltas en este estudio, pero abre un abanico de muchas otras que se espera sean desarrolladas en futuras investigaciones.

## **Abstract**

La presente investigación busca determinar la percepción del balance vida trabajo durante la aplicación del trabajo remoto como consecuencia del confinamiento provocado por la COVID 19.

Esta investigación se centra en analizar si se ha logrado sostener un equilibrio entre el balance vida trabajo de los docentes universitarios en el contexto actual de la COVID-19. En otras palabras, cómo los docentes han afrontado la migración de la educación tradicional hacia las plataformas virtuales, qué efectos han percibido tanto en su vida personal como laboral. Este estudio también contribuye con la descripción de la percepción del trabajo remoto y el balance vida trabajo en los docentes en el contexto impuesto por la pandemia, ya que ellos cambiaron su método habitual de trabajo presencial al virtual. Lo que trajo como consecuencia distintos factores, entre ellos las ventajas y las desventajas a nivel personal y laboral para los docentes.

Finalmente, esta investigación es importante porque permite comprender cómo los docentes han logrado mantener un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, además, de mostrar cómo han modificado acciones y hábitos tanto en el hogar como en el trabajo.

## **Palabras clave**

- Balance vida trabajo
- Trabajo remoto
- COVID 19
- Percepción del Trabajo remoto
- Teoría de las fronteras

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

A inicios del 2020, en gran parte del mundo inició una crisis sanitaria a consecuencia del virus Sars-Cov 2, también conocido como la COVID-19. Desde el primer brote en Wuhan China en diciembre del 2019 (Wang *et al.*, 2020), la enfermedad por coronavirus se extendió masivamente a otros 215 países (Alimohamadi *et al.*, 2020).

Esto trajo como consecuencia el confinamiento físico o también llamado cuarentena recomendada por la Organización Mundial de la Salud (Cabrera, 2020). Este evento hizo cambiar la normalidad en todas las esferas de la vida, incluida la educación, la cual se vio interrumpida en su modalidad presencial en todos los niveles educativos y sistemas de educación a lo largo del mundo, por lo que se tuvo que trasladar hacia las plataformas tecnológicas.

Millones de docentes y estudiantes debieron reaprender una nueva manera de acceder al conocimiento. Incluso los más resistentes a la cultura digital tuvieron que involucrarse en este proceso de aprendizaje y apropiación tecnológica. Sin embargo, esto trajo como consecuencia la interferencia entre el trabajo y la vida personal (De Vincenzi, 2020)

De este modo los docentes universitarios dejaron el salón de clase tradicional, al que han estado acostumbrados por décadas, para convertirse de manera obligada en usuarios de las herramientas tecnológicas que existen para interactuar a distancia entre ellos mismos y sus estudiantes, simultáneamente atienden las presiones personales del confinamiento y sus implicaciones en el balance vida trabajo incluyendo las esferas económicas, salud y afectivas.

Jyothi y Jyothi (2012) describen la armonía entre la vida personal y laboral, es decir, lograr el equilibrio entre la vida no laboral y la vida laboral. Por otro lado, las



investigaciones existentes sugieren que un equilibrio deficiente entre la vida personal y el trabajo puede tener implicaciones importantes para la familia, el trabajo y la sociedad del individuo en general. Por ejemplo, un equilibrio deficiente entre la vida y el trabajo se ha asociado con mayores tasas de conflicto familiar, menor satisfacción con la vida, mayores tasas de abuso de sustancias y absentismo, menor productividad laboral y mayores costos de atención médica encontraron que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de presentar sobrecarga de roles, y los hombres suelen reportar niveles altos del conflicto entre la familia y el trabajo.

El trabajo de la docencia universitaria siempre ha sido arduo en sus actividades, puesto que los maestros deben impartir clases, dar un adecuado seguimiento a su alumnado, capacitarse, mantener sus tareas de investigación, entre otras. Esto ha motivado que el límite entre balance vida trabajo se ubique en una línea aún más borrosa que el resto de las profesiones. Asimismo, la crisis sanitaria de la COVID-19 ha contribuido en una mayor tarea, ya que todas las actividades de la docencia se trasladaron hacia un espacio doméstico. Sin embargo, los profesores están muy familiarizados con lo que significa llevar el trabajo a casa.

En ese sentido, el presente estudio tiene como objetivo determinar la percepción de las condiciones del trabajo remoto y su influencia en el balance vida trabajo de los profesores universitarios durante la pandemia de la COVID-19.

### **1.1.1. Pregunta general**

¿Cómo la percepción del trabajo remoto influye en el balance vida trabajo de los profesores universitarios durante la pandemia de la COVID-19?

### **1.1.2 Preguntas específicas**

¿Cómo influye la permeabilidad entre el rol laboral y el rol no laboral en el trabajo remoto según la frecuencia en los profesores universitarios?

¿Cómo influye la flexibilidad espacial y temporal en el trabajo remoto realizado por los profesores universitarios?

### **1.2. Objetivo general**

Determinar como la percepción del trabajo remoto influye balance vida trabajo en profesores universitarios durante la pandemia de la COVID-19.

### **1.3. Objetivos específicos**

- Determinar cómo influye la permeabilidad entre el rol laboral y el rol no laboral en el trabajo remoto según la frecuencia realizada por los profesores universitarios.
- Determinar cómo influye la flexibilidad espacial y temporal en el trabajo remoto realizado por los profesores universitarios.

### **1.4. Justificación de la investigación**

En el contexto actual, el país, las empresas, las universidades y las instituciones, en general, se han visto afectados por la pandemia mundial de la COVID-19. El sector educación no es ajeno a este contexto; por ello, este estudio analiza su transformación en esta emergencia sanitaria, es decir, su migración del trabajo presencial al no presencial. Esta nueva metodología en el ámbito educativo ha demandado un mayor esfuerzo de los docentes con el fin de que ejecuten sus funciones de forma eficiente de la mano de la tecnología (Cáceres-Muñoz *et al.*, 2020). Por consiguiente, se demanda una estrategia

educativa tanto para el profesorado como para el alumnado, la cual desarrolle habilidades y competencias para una enseñanza óptima y de calidad (Tejedor, Cervi, Tusa y Parola, 2020).

Cabe mencionar que la COVID-19 mostró aspectos negativos en el proceso de enseñanza como la ausencia de inversión en la modalidad virtual, la inaccesibilidad a revistas digitales y la falta de capacitación de los docentes en las TIC, lo que conlleva a realizar las pruebas en la marcha y encontrar en esta las soluciones (Rios-Campos *et al.*, 2020).

Según Kumar, Singh y Parkash (2021), los docentes enfrentan muchos problemas frente al nuevo escenario que atraviesan por la COVID-19 como, por ejemplo, el desconocimiento del uso de aplicaciones con instalaciones de videoconferencia, ya que muchos de los profesores en áreas rurales no cuentan con el equipo adecuado o no cuentan con una adecuada instalación de internet en sus hogares; la falta de capacitación exhaustiva y constante para aprender el correcto uso de la administración en línea o los canales de uso para el dictado de clases; y la carencia de nuevos métodos de evaluación para los estudiantes. En consecuencia, estos factores generan múltiples conflictos con su vida familiar y otras relaciones.

Esta investigación se centra en analizar si se ha logrado sostener un equilibrio entre el balance vida trabajo de los docentes universitarios en el contexto actual de la COVID-19. En otras palabras, cómo los docentes han afrontado la migración de la educación tradicional hacia las plataformas virtuales, qué efectos han percibido tanto en su vida personal como laboral, puesto que una vida equilibrada contribuye a la auténtica felicidad, florecimiento y satisfacción de la vida (Sirgy y Lee, 2016).

Según Walker (2020), los docentes deben imaginarse cómo sería un equilibrio entre la vida y el trabajo, ya que están pasando por una nueva adaptación. Resalta también

que la relación que tienen consigo mismo es la más importante para extenderla con los demás. Asimismo, sugiere las siguientes estrategias: colaboración (relaciones de equipo para necesidades profesionales como personales), darse un descanso, desconectarse (establecer límites en el horario laboral) y adoptar hábitos saludables.

Las distintas investigaciones demuestran que la vida y el trabajo interactúan, y que parece esencial para abrazar al individuo como un todo, así como para crear un entorno con ambientes de trabajo donde el éxito en el trabajo refuerza el éxito en la vida privada y viceversa (Agosti *et al.*, 2017).

De acuerdo con Hilbrecht *et al.* (2008), el trabajo a distancia es beneficioso para algunos colaboradores; no obstante, en varios estudios evidencian que esta modalidad presenta varias características negativas en el balance vida trabajo; por consiguiente, si bien ayuda con la flexibilidad de tiempos y las responsabilidades con los hijos y la familia, a su vez, recae en que el colaborador disponga de poco tiempo libre, ya que siempre está en un deber continuo de actividades que no necesariamente es para él mismo.

Es necesario analizar el impacto de la pandemia enfocado en la vida personal de los docentes universitarios, haciendo hincapié en que ahora todo el desarrollo es de manera virtual, en el cual se presentan problemas técnicos; por ello, es fundamental contar un soporte técnico para la asistencia de los docentes y, sobre todo, para aquellos que son menos conocedores de las distintas tecnologías. Por otro lado, es importante estudiar el impacto de este tipo de trabajo obligatorio que se ha dado en este contexto de pandemia.

Por ende, es relevante encontrar un equilibrio en los roles familiares para que estos no generen conflicto entre las partes. Por otro lado, si las demandas aumentan se debe realizar un examen de los posibles escenarios que se puedan presentar, así como profundizar en las desigualdades ya existentes, para que estas situaciones se resuelvan en conjunto y no de manera individual.

La situación de la COVID-19 forzó a muchos trabajadores practicar el trabajo remoto, de manera impuesta e inmediata. No obstante, se desconoce las dificultades que traerá esta nueva modalidad de trabajo con el balance vida trabajo. Por ejemplo; la vida en familia, el aislamiento en la misma casa con parientes que comparten la vivienda, las responsabilidades propias de una vida familiar, saber lidiar con niños en casa mientras se llevan a cabo labores de trabajo. Lo antes mencionado respalda el enunciado de que existe un vínculo inexorable entre el balance vida trabajo y el trabajo flexible (Fleetwood, 2007).

Según el estudio de Anwer (2020), los docentes universitarios han sufrido distintas variaciones en su balance vida trabajo, ya que, si bien anteriormente era una constante carrera en desarrollar a los mejores profesionales, permanecer actualizados en los conocimientos básicos para poder mantener sus estándares salariales; sin embargo, con el confinamiento los docentes no nombrados han sido los más afectados porque han perdido su trabajo o les han reducido las horas de dictado. Por otro lado, los docentes internacionales que tuvieron que permanecer en el país de labores y no pudieron estar cerca de su familia han sufrido grandes cambios emocionales, ya que a la distancia han tenido que brindar todo el soporte a sus familias. Con lo cual no solo han tenido que estar frente a una computadora durante sus horas laborables, sino que también para estar en contacto con sus familiares con lo cual se han desarrollado casos de miopía, ansiedad, fatiga, entre otros. Otro aspecto importante por resaltar es que debido a la nueva modalidad de trabajo y las consecuencias que trajo consigo la COVID-19, se ha observado una disminución considerable en la productividad de investigaciones.

Debido al trabajo remoto existe una mayor posibilidad de que se quebranten los límites entre la familia y el trabajo, y de que se produzcan interrupciones en los distintos roles que desempeña una persona. Esto se debe a la dificultad de cambiar los roles entre

la familia y el trabajo, en especial, cuando el cambio se presenta en un tiempo inesperado (Ashforth *et al.*, 2000)

La presente investigación contribuye con la descripción de la percepción del trabajo remoto y el balance vida trabajo en los docentes en un contexto impuesto por la pandemia, ya que ellos cambiaron su método habitual de trabajo presencial al virtual. Lo que trajo como consecuencia distintos factores, entre ellos las ventajas y las desventajas a nivel personal y laboral para los docentes, puesto que como se mencionó, en diversas investigaciones y entrevistas realizadas, el sector de educación ha sido el más golpeado con esta modalidad, debido a que no solo los docentes cambiaron su metodología de enseñanza, sino que también su vida familiar se vio afectada, porque muchos no tienen los límites de horario ni espacio establecidos, a ello se le suma que las condiciones y los ambientes laborales no son los adecuados en la pandemia.

Finalmente, esta investigación es importante porque permite comprender cómo los docentes han logrado mantener un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, además, de mostrar cómo han modificado acciones y hábitos tanto en el hogar como en el trabajo. Asimismo, se define la flexibilidad de tiempo y espacio y la teoría de roles con la finalidad de evidenciar cómo los límites de un rol con inválidos por otro, por ejemplo, si un docente se encuentra laborando en casa y ocurre un incidente en ella o con sus hijos, el rol parental invadirá el espacio y el horario de la labor docente. Conocer este intercambio de rol fue una de las principales razones para plantear este estudio: el saber cómo los docentes han cumplido sus diferentes roles y han equilibrado la flexibilidad espacial y temporal.

### **1.5. Alcance**

La presente investigación se realizó con profesores de universidades públicas y privadas del Perú, quienes ejercen a tiempo parcial y tiempo completo en la escuela de pregrado y posgrado. La recopilación de datos se desarrolló de manera virtual, mediante entrevistas a profundidad semiestructuradas.

### **1.6 Limitaciones**

Las entrevistas a profundidad deberán ser en línea, no por elección voluntaria de los investigadores, sino por la actual pandemia y crisis sanitaria para cumplir los protocolos de bioseguridad, es decir, evitar en lo posible la exposición social.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Trabajo remoto**

El trabajo remoto es una modalidad laboral que se emplea a distancia, con lo cual permite al trabajador poder desarrollar sus funciones desde su hogar o el centro en donde se encuentre (Gajendran y Harrison, 2007).

En la investigación de Ellison (1999), se incluye en el término a personas que trabajan desde casa (como programadores), personas que trabajan desde casa (como vendedores) y personas que trabajan en centros de trabajo (como telecentros y oficinas satélite).

Según Mokhtarian y Salomon (1994), el trabajo remoto se define como el uso de la tecnología para trabajar en casa o en otro lugar durante el horario laboral habitual, en lugar de desplazarse al lugar de trabajo. Puede ser a tiempo parcial o completo, y no es necesario que involucre exclusivamente a las computadoras.

Igbaria y Guimaraes (1999) creen que uno de los factores críticos para el éxito del trabajo remoto es establecer límites claros entre el trabajo y la familia. De este modo, el trabajador podrá desempeñarse eficientemente.

Según Cabrera (2020), debido a la COVID-19, el trabajo remoto permite a los empleados trabajar de forma segura desde casa, apegándose a la prescripción de distanciamiento social emitida por las agencias de salud a nivel nacional e internacional.

### **2.2. Balance vida trabajo**

Para abordar el constructo de balance vida trabajo primero veremos las definiciones propuestas sobre balance vida trabajo a lo largo del tiempo.

Primero, cuando se utilizó, en la literatura, el término balance vida trabajo su significado se consideró evidente y rara vez se proporcionó una definición explícita (Greenhaus *et al.*, 2003). Posteriormente, el balance se equiparó con la ausencia (o bajos



niveles) de conflicto, o desbordamiento negativo, entre el trabajo y los roles familiares (Buffardi, Smith, O'Brien y Erdwins, 1999).

Después Frone (2003) definió el balance como la experiencia simultánea de un bajo conflicto y un alto enriquecimiento (es decir, un derrame positivo entre los roles). El uso de conflicto y enriquecimiento para definir el equilibrio es común (Wayne, Butts, Casper & Allen, 2017).

Greenhaus *et al.* (2003) definieron el balance como pasar el mismo tiempo y estar igualmente comprometido y satisfecho con los roles laborales y familiares. Por su parte, Voydanoff (2005) definió el balance como una evaluación global de que los recursos laborales satisfacen las demandas familiares (y viceversa) de manera que la participación sea efectiva en ambos dominios.

Valcour (2007) definió el equilibrio como la satisfacción con el ajuste y la asignación de tiempo y atención en los roles laborales y familiares. Por otro lado, Grzywacz y Carlson (2007), lo definieron como el cumplimiento de las expectativas laborales y familiares que se negocian y comparten con los socios. Más reciente, Greenhaus y Allen (2011), definieron el equilibrio como cuando la efectividad y la satisfacción con el trabajo y la familia son consistentes con las prioridades de la vida

Greenhaus *et al.* (2003) definieron el balance vida trabajo como el grado en que una persona está involucrada en sus actividades laborales y no laborales. Kalliath y Brough (2008), propusieron la siguiente definición del balance vida trabajo: «el balance entre la vida personal y laboral es la percepción individual de que las diferentes actividades (roles) laborales y no laborales son compatibles y promueven el crecimiento de acuerdo con las prioridades de la vida actual del individuo» (p. 225).

## 2.4. Trabajo remoto y balance vida trabajo

El Trabajo remoto a domicilio aseguró la continuidad del trabajo, lo que redujo las interrupciones provocadas por la pandemia. Sin embargo, se sabe poco sobre las implicaciones del trabajo a distancia desde casa en la capacidad de los empleados remotos para gestionar la interacción entre el trabajo y la vida (Palumbo, 2020).

Según Rodríguez-Modroño y López-Igual (2021), el trabajo remoto puede generar límites poco claros entre el trabajo y la vida personal; un aumento de las demandas laborales; la despersonalización de las relaciones en el trabajo; la falta de claridad en los roles laborales; y efectos adversos en el bienestar individual. Varios estudios destacan que los teletrabajadores experimentan los siguientes problemas: mayor intensificación del trabajo, frecuentes interrupciones del trabajo, largas jornadas, falta de tiempo de recuperación, más exigencias para trabajar en el tiempo libre, a alta velocidad y con plazos ajustados; en consecuencia, genera estrés y merma el bienestar de los teletrabajadores.

Muchos estudios investigan el impacto del trabajo remoto en el balance vida trabajo, algunos creen que el trabajo remoto pone en peligro el equilibrio entre la vida y el trabajo. Por ejemplo, Russell *et al.* (2009) confirmaron que el trabajo remoto aumentaría la presión laboral y deterioraba la conciliación, ya que no solo aumenta la jornada laboral, sino que también genera un conflicto entre el ámbito laboral y personal, lo que puede provocar la intrusión del trabajo en la vida familiar.

Por un lado, las investigaciones demuestran que en lugar de permitir que los empleados tengan un mejor control sobre la interfaz vida trabajo, el trabajo remoto en el hogar implica una intensificación del trabajo (Kelliher y Anderson, 2010) y un mayor control tecnocrático de los gerentes sobre los trabajadores remotos (Bathini y Kandathil, 2020). Además, según Golden, Veiga y Simsek (2006), el trabajo remoto ayuda a las

personas a tener un mejor manejo de su tiempo ante las necesidades laborales y familiares, como también esto puede generar conflictos entre el trabajo y la familia o viceversa, ya que dependerá mucho de las prioridades que tenga el colaborador.

Por el contrario, según Beauregard y Henry (2009), el trabajo remoto en el hogar reduce la percepción de fricción entre la vida y el trabajo, lo que genera un mejor equilibrio entre ambos. A su vez, Maruyama *et al.* (2009) descubrió que el trabajo remoto podría mejorar el equilibrio entre la vida y el trabajo. Wheatley (2012) reportó que los teletrabajadores presentaban mayor satisfacción respecto a las horas de trabajo y en relación con el trabajo, así como con la cantidad y uso del tiempo libre. Asimismo, proponer una segmentación de roles entre lo laboral y familiar beneficiaría al colaborador, con lo cual podría manejar la tensión en su vida diaria al realizar trabajo remoto (Fonner y Stache, 2012).

#### **2.4. Trabajo remoto y balance vida trabajo en profesores universitarios**

Con la COVID-19, tras el cierre forzado de las universidades, un número sin precedentes de profesores y estudiantes universitarios se vieron forzados a adoptar la enseñanza y el aprendizaje en línea por primera vez. Según Fu *et al.* (2020), nunca en la historia de la educación superior, la educación en línea ha tenido mayor importancia que ahora. Incluso para aquellos docentes que tenían experiencia previa en educación a distancia; el aumento, la frecuencia, la regularidad y la intensidad son factores de la nueva norma, que todavía representa un territorio bastante inexplorado.

El 80% de los docentes no tenía experiencia previa en la modalidad de trabajo remoto y teleeducación. A ello, es necesario sumar que las condiciones actuales significan ejecutar este tipo de labores relacionándola con los roles familiares y en condiciones estructurales que no siempre son óptimas (Jorquera Gutiérrez y Herrera Gallardo, 2020).

Un estudio realizado en una universidad chilena demostró que el cambio a modalidad de trabajo remoto ha implicado una disminución en el *engagement* (energía, vigor y dedicación) y un aumento en los niveles de agotamiento (sensación de desgaste y fatiga crónica asociados al estrés) de los docentes (Jorquera Gutiérrez y Herrera Gallardo, 2020).

Según el artículo de Anwer (2020). Con la pandemia mundial, la mayoría de los docentes se han visto obligados a recalibrar, o tal vez incluso a perder el control por completo, con su equilibrio entre vida y trabajo cuidadosamente seleccionado. Sin duda, los profesores universitarios están muy familiarizados con lo que significa llevarse el trabajo a casa. Y, sin embargo, el bloqueo de la COVID-19 y el giro repentino hacia la enseñanza-aprendizaje a distancia, ha significado que todo el trabajo se ha trasladado al sitio de lo 'doméstico' (con todas sus connotaciones expansivas).

Al respecto, el trabajo de Anwer señala:

En los últimos meses, nos hemos observado a nosotros mismos y hemos sido testigos de cómo amigos y colegas empujan frenéticamente las mesas de la cocina, los pasillos, los dormitorios, los sofás de la sala de estar y los garajes hacia zonas de trabajo itinerantes. (p. 5)

Debido al esquema actual, las personas se ven tentadas a trabajar más horas, y para aquellos que no tienen una configuración de oficina en casa, no hay desconexión entre la vida de la casa y la oficina. Este también es el caso de los educadores que actualmente enseñan desde sus propios hogares. Sus responsabilidades académicas ahora están enredadas (Muldong *et al.*, 2021).

### **2.3. Teoría de los roles**

La teoría de roles propone que el rol es un conjunto de deberes, obligaciones y expectativas que se relacionan con el individuo, en su posición y estado (Martin y Wilson, 2005). Por tanto, se entiende que los roles tienden a asociarse con individuos específicos en un momento determinado.

Por otro lado, la teoría de los roles se relaciona con la teoría de los límites, ya que, según Ashforth *et al.* (2000) los límites tienden a trazarse más en torno a los roles y, a su vez, los individuos juegan múltiples roles en su vida diaria (es decir, acumulación de roles). Un individuo puede ser un empleado, un cónyuge y un padre/madre en el ámbito de su vida familiar al mismo tiempo. Asimismo, se describen las transiciones de los roles cotidianos del individuo que involucran el hogar, el trabajo y otros lugares. Además, se define el rol como «una actividad de cruce de frontera», donde la persona sale y entra en un rol traspasando fronteras.

Los diferentes roles requieren distintos compromisos de tiempo y energía. Estas responsabilidades de roles en múltiples dominios de la vida son a menudo incompatibles, lo que puede conducir al conflicto entre roles (Sirgy y Lee, 2016).

### **2.4. Teoría de los límites y teoría de la frontera**

Las teorías de los límites y la teoría de las fronteras son hipótesis propuestas por Ashforth *et al.* (2000) y Clark (2000), respectivamente.

Por una parte, Ashforth *et al.* (2000) indican que las transiciones son actividades que traspasan los límites en los roles cotidianos, involucran el desarrollo de roles cotidianos en el hogar y el trabajo. Las personas traspasan estos límites con mucha frecuencia y trae como consecuencia diversos conflictos. Los roles se pueden organizar en un continuo, desde una alta segmentación hasta una alta integración. La segmentación

reduce la confusión de roles, pero aumenta la magnitud del cambio, lo que dificulta el cruce de límites; este a menudo se ve facilitado por ritos de iniciación. La integración disminuye la magnitud del cambio; sin embargo, aumenta el desenfoque, lo que dificulta la creación y el mantenimiento de límites; este desafío a menudo es superado por el trabajo de límites.

La teoría de la frontera (Clark, 2000) es una nueva teoría diseñada para remediar las críticas y los vacíos de las teorías anteriores sobre el trabajo y la familia. Esta postura explica cómo los individuos gestionan y negocian el ámbito familiar y laboral y la frontera entre ellos para lograr el equilibrio. En el centro de esta teoría está la idea de que trabajo y familia constituyen dominios o esferas diferentes.

Por otro lado, la teoría de la frontera busca predecir cuándo ocurrirá el conflicto vida trabajo con el fin de explicar esta compleja interacción entre los que cruzan la frontera y su vida laboral y familiar y así facilitar lineamientos para lograr el equilibrio.

En la literatura, la teoría de la frontera ha adoptado tres formas principales: física, temporal y psicológica.

La frontera física. Estas son similares a las paredes de un lugar de trabajo o las de una casa, el lugar tiene un comportamiento relevante para el ámbito. Los límites físicos se relacionan con el trabajo remoto y el balance vida trabajo, ya que ambos interactúan. Russell *et al.* (2009) confirmó que el trabajo remoto aumenta la presión laboral y deteriora la conciliación, pues no solo aumenta la jornada laboral, sino que también desdibuja el límite entre el ámbito personal y laboral, lo que puede provocar la intrusión del trabajo en la vida familiar.

La frontera temporal. Se divide cuando las actividades del trabajo terminan y las responsabilidades familiares pueden ser atendidas. De esta forma los límites temporales se relacionan con el trabajo remoto y el balance vida trabajo. Según Golden, Veiga y

Simsek (2006), el trabajo remoto ayuda a las personas a tener un mejor manejo de su tiempo ante las necesidades laborales y familiares, pero también puede generar conflictos. Por otro lado, Walker (2020), sugiere establecer límites en el horario laboral, lo cual permite adoptar hábitos saludables.

La frontera psicológica. Son reglas creadas por individuos que dictan cuándo los patrones de pensamiento, comportamiento y emociones son apropiados para un ámbito (personal o laboral), pero no para el otro. Según Lewin, la frontera psicológica es en gran parte creadas por uno mismo; no obstante, los individuos pueden utilizar las fronteras físicas y temporales para determinar las reglas que conforman las fronteras psicológicas (Rychlak, 1981).

#### **2.4.1. Trabajo remoto y teoría de los límites y la teoría de la frontera**

Dado que el trabajo remoto se realiza en el hogar, los trabajadores tienen dificultades para separar las actividades familiares de las laborales, lo que puede resultar problemático (Othman *et al.*, 2009). Por consiguiente, el trabajo remoto elimina la separación física entre el trabajo y los roles familiares, lo que da como resultado la dificultad de mantener un límite entre estos roles.

El uso de las TIC ha aumentado la permeabilidad de los límites entre el trabajo y la familia. Entiéndase por «permeabilidad» el grado en que un rol permite estar ubicado físicamente en el dominio del rol, pero involucrado psicológica y/o conductualmente en otro rol (Ashforth *et al.*, 2000), por ejemplo, un trabajador puede aceptar llamadas y visitas personales con regularidad en su horario laboral tiene un límite de función permeable.

Además, el uso de las TIC permite que las personas sean accesibles en cualquier momento y lugar; en consecuencia, los límites entre la familia y el trabajo se difuminan cada vez más (Lewis y Cooper, 1999).

Según Othman *et al.* (2009), aunque el trabajo remoto brinda a las personas la libertad y la flexibilidad de realizar su trabajo en cualquier momento y en cualquier lugar, para algunos teletrabajadores esto puede dar lugar a un conflicto entre el trabajo y la familia debido a la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida familiar

Por último, aunque los trabajadores están satisfechos con la flexibilidad (grado en que los límites espaciales y temporales son flexibles) y el control del trabajo en casa, luchan para lidiar con los límites borrosos entre la vida y el trabajo, es decir, las personas que teletrabajan tienen mayores dificultades para separar el trabajo y las actividades familiares (Othman *et al.*, 2009).

#### **2.4.2 Balance vida trabajo y teoría de los límites y teoría de la frontera**

De acuerdo con Othman *et al.* (2009), la teoría de la frontera (Clark, 2000) y la teoría de los límites (Ashforth, 2000) contribuyen con el estudio de los vínculos entre el trabajo y la familia. Estas describen las condiciones en las cuales los diversos grados de integración familia-trabajo tienen la probabilidad de mejorar o disminuir el bienestar individual. Ambas teorías abordan cómo las personas construyen, mantienen, negocian y cruzan frontera, y cómo trazan las líneas de demarcación entre la vida familiar y el trabajo (Clark, 2000).

Otra similitud en ambas teorías es el grado de integración o segmentación como lo indican principalmente dos características: flexibilidad y permeabilidad. Cuando dos o más dominios son muy flexibles y permeables entre sí, se dice que están integrados (Othman *et al.*, 2009).



## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo de investigación**

El presente estudio es de tipo cualitativo, ya que busca describir, conocer e interpretar los fenómenos de la investigación, a través de las percepciones y la experiencia de los autores y mediante entrevistas a profundidad (Hernández *et al.*, 2014).

### **3.2 Diseño de investigación**

Al ser un enfoque cualitativo y por la naturaleza de la investigación el diseño será fenomenológico, ya que el propósito es conocer las experiencias de los participantes en relación con los fenómenos estudiados y explorar el impacto de tales vivencias (Hernández *et al.*, 2014).

El diseño fenomenológico presenta los siguientes procedimientos para su desarrollo:

- a) Determinar el fenómeno a estudiar
- b) Recopilar datos en base a experiencias
- c) Analizar los comportamientos en base a experiencias
- d) Identificar las unidades, categorías o patrones de análisis
- e) Elaborar una estructura y luego desarrollar una síntesis orientado en las descripciones y la estructura del fenómeno (Hernández *et al.*, 2014).

Utilizaremos un diseño de investigación abierto y flexible, construido durante el trabajo de campo realización del estudio (Hernández *et al.*, 2014).

Para recolectar datos se realizará entrevistas a profundidad en línea con los participantes que estén realizando trabajo remoto, la estructura de las entrevistas estarán orientadas a los objetivos de la investigación.

### **3.3 Población y muestra**

Para el estudio se trabajó con profesores universitarios de ambos sexos de universidades públicas y privadas del Perú. El estudio fue realizado a 18 profesores y 4 profesoras, 2 de las cuales son directoras de programas ejecutivos de la Universidad ESAN: Ana Reátegui y Lydia Arbaiza, quienes tienen a cargo varios profesores del sector privado y público, respectivamente. La muestra estuvo compuesta por un total de 22 profesores universitarios. Del total de los 22 entrevistados, 18% son mujeres y 82% son hombres, de los cuales 10% son solteros, 67% son casados y 23% son divorciados. El 87% tienen hijos, el 10% tienen hijos y carga familiar y el 3% tiene carga familiar (cuidado de los padres o personas mayores). El 70% vive en departamentos y el 30% vive en casa.

### **3.4 Muestreo**

El muestreo es de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que será de elección voluntaria de los investigadores, a fines de los objetivos del presente estudio (Hernández *et al.*, 2014). Asimismo, para el muestreo se utiliza el principio de saturación de datos, ya que se aplica cuando las nuevas entrevistas no añaden información adicional sobre la variable por investigar y esta resulta redundante; por ello, este principio está orientado a la relevancia de información no al número de evaluados (Monje Álvarez, 2011).

#### **3.4.1 Criterios de inclusión**

- Docentes universitarios.
- Docentes a tiempo parcial y completo de universidades públicas y privadas.
- Residentes en el Perú.

#### **3.4.2 Criterios de exclusión**

- Asistentes o auxiliares de docentes.
- Residentes fuera del Perú.

- Docentes que no deseen participar en el estudio.

### **3.5 Técnicas de recolección de datos**

Para el presente estudio se utilizará la técnica de entrevista, ya que según Savin-Baden y Howell-Major (2013) las investigaciones cualitativas son más flexibles, íntimas y abiertas. Entendida como una reunión, se utiliza el diálogo para conversar e intercambiar información entre el entrevistador y el entrevistado. Asimismo, las entrevistas son semiestructuradas, debido a que están compuestas por una guía interrogantes y los investigadores tienen la libertad de introducir nuevas preguntas para detallar información relevante (Hernández *et al.*, 2014).

### **3.6 Conclusión de metodología**

Para la presente investigación se realizó 22 entrevistas y se llegó a esta saturación, ya que después del análisis de las primeras entrevistas no se obtuvo una variación significativa en las respuestas, dado que, en las conversaciones, a pesar de que los docentes pertenecen a la modalidad de trabajo a tiempo completo o parcial no había variación en las respuestas que argumentaban. Por ende, se concluye que en las 22 entrevistas los datos obtenidos fueron los necesarios para la elaboración del presente estudio.

## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En este capítulo, se analizará las entrevistas realizadas a los profesores universitarios del sector público y privado, quienes se han experimentado del cambio de la enseñanza presencial a la virtual, mediante el trabajo remoto y con el fin de identificar los factores críticos de éxitos que permiten el equilibrio entre el balance vida trabajo durante el contexto de la COVID-19.

### **4.1 Relación de entrevistados**

En la Tabla 1, se presenta la relación de los profesores entrevistados, quienes accedieron a brindarnos un mayor alcance desde su experiencia la percepción del trabajo remoto vida trabajo durante la COVID-19.

### **4.2 Análisis de los resultados de las entrevistas**

Luego de las entrevistas realizadas a los profesores (ver Anexo A). Ellos identifican factores como el cansancio, el cruce de límites, el estrés, la complejidad del trabajo remoto, la sobrecarga laboral, el conflicto que ha representado este tipo de modalidad laboral, la libertad, la practicidad, la gestión del tiempo y si el género ha sido un factor influyente. Todos estos factores han sido reiterados en menor y mayor grado por los docentes entrevistados. Por ejemplo, en los aspectos negativos el factor más influyente fue la complejidad del trabajo remoto y el menor, el estrés; en los aspectos positivos, la practicidad y la libertad, respectivamente. Es relevante precisar que los factores identificados han influido en el balance vida trabajo durante el trabajo remoto en el contexto de la emergencia sanitaria (ver Tabla 2).

Tabla 1  
*Perfil de entrevistados*

<b>N.º</b>	<b>Universidad</b>	<b>Cargo</b>	<b>Fecha de entrevista</b>
1	Privada	Profesor a tiempo parcial	01/10/2021
2	Privada	Profesor a tiempo parcial	03/10/2021
3	Privada	Profesor a tiempo parcial	04/10/2021
4	Privada	Profesor a tiempo parcial	05/10/2021
5	Privada	Profesor a tiempo parcial	05/10/2021
6	Privada	Profesor a tiempo parcial	06/10/2021
7	Pública	Profesor a tiempo parcial	07/10/2021
8	Privada	Profesor a tiempo parcial	07/10/2021
9	Privada	Profesor a tiempo parcial	10/10/2021
10	Privada	Profesor a tiempo parcial	11/10/2021
11	Privada	Profesor a tiempo completo	12/10/2021
12	Privada	Profesor a tiempo parcial	12/10/2021
13	Privada	Profesor a tiempo parcial	13/10/2021
14	Pública	Decano de la facultad de psicología	13/10/2021
15	Privada	Profesor a tiempo parcial	14/10/2021
16	Privada	Profesor a tiempo parcial	15/10/2021
17	Privada	Profesor a tiempo parcial	18/10/2021
18	Privada	Profesor a tiempo completo	19/10/2021
19	Privada	Profesor a tiempo parcial	20/10/2021
20	Privada	Profesor a tiempo parcial	29/11/2021
21	Privada	Directora de la Dirección Programas Institucionales	29/11/2021
22	Privada	Directora de Educación Ejecutiva	30/11/2021

Elaboración propia.

Tabla 2  
Análisis de las entrevistas

Entrevistado	Aspectos negativos						Aspectos positivos			Género Influye
	Cansancio	Cruce de límites	Estrés	Complejidad	Sobrecarga laboral	Conflicto	Libertad	Practicidad	Gestión del tiempo	
Entrevistado 1		X		X	X	X				Sí
Entrevistado 2	X		X	X	X	X			X	Sí
Entrevistado 3	X	X		X	X	X				No
Entrevistado 4	X	X	X	X	X	X				Sí
Entrevistado 5							X	X	X	Sí
Entrevistado 6	X			X	X	X		X		No
Entrevistado 7	X	X		X	X	X		X		No
Entrevistado 8	X				X		X	X	X	No
Entrevistado 9	X	X		X		X		X		Sí
Entrevistado 10	X	X	X	X	X	X		X	X	No
Entrevistado 11	X	X	X	X	X	X		X	X	No
Entrevistado 12	X			X	X	X		X		No
Entrevistado 13	X	X		X	X	X		X	X	Sí
Entrevistado 14							X	X	X	Sí
Entrevistado 15							X	X	X	No
Entrevistado 16	X						X	X	X	No
Entrevistado 17	X	X	X	X	X	X				No
Entrevistado 18	X			X	X			X	X	No
Entrevistado 19							X	X	X	Sí
Entrevistado 20		X		X	X			X		Sí
Entrevistado 21				X			X	X	X	Sí
Entrevistado 22	X	X	X	X	X	X	X	X	X	No
<b>Total</b>	15	11	6	16	15	13	8	17	13	

Elaboración propia.

De acuerdo con Jorquera Gutiérrez y Herrera Gallardo (2020), quienes demostraron que el cambio a la modalidad del trabajo remoto implicó la disminución en el *engagement* (energía, vigor y dedicación) y el aumento en los niveles de agotamiento (sensación de desgaste y fatiga crónica asociados al estrés) en los docentes. Este estudio realizado a los docentes chilenos evidencia un símil con las respuestas encontradas en la presente investigación realizada a los docentes peruanos. Las tablas 2 y 3 afianzan esta inferencia, en estas se muestra los aspectos positivos y negativos con las que se encontraron los entrevistados durante el trabajo remoto; así como también los extractos más relevantes de las variables para esta tesis: el trabajo remoto, la permeabilidad y la flexibilidad espacial y temporal.

Las entrevistas realizadas demostraron que los profesores, en su gran mayoría, no contaban con espacios ni tiempos delimitados en casa al inicio de la pandemia; por tanto, tuvieron como resultado más horas de trabajos y la falta de desvinculación entre la vida familiar y el trabajo. Este resultado coincide con *Muldong et al.* (2021), quienes indican que las responsabilidades de los docentes se volvieron muy enredadas.

Asimismo, las entrevistas demuestran que el uso de las TIC permitió que los docentes estén accesibles en cualquier momento y lugar; en consecuencia, los límites entre la familia y el trabajo se difuminan cada vez más, como lo describen Lewis y Cooper (1999).

Según Desrochers *et al.* (2005), Igbaria y Guimaraes (1999), Sullivan y Lewis (2001) y Tietze y Musson (2005), quienes afirman que los trabajadores en el trabajo remoto están satisfechos con la flexibilidad (grado en que los límites espaciales y temporales son flexibles) y el control del trabajo en casa, tal como se refleja en la Tabla 3 y el Anexo B.

Tabla 3  
Resumen de respuestas por variable

Variable	Profesores	Opinión
Trabajo remoto	Entrevistado 20	Tuve jornadas laborales más largas, menor productividad. Por otro lado, más tiempo con la familia. Resulte muy cansada, agotada.
	Entrevistado 9	Hoy considero que, si bien ha afectado un poco el ámbito personal, lo he sabido manejar bien y organizarse en mis actividades, para disminuir el impacto negativo que puede generar estar mucho tiempo trabajando frente al computador desde casa.
	Entrevistado 3	Sí, me ha afectado al comienzo el trabajo remoto, por lo nuevo que implicaba, ya que fue un cambio radical y la COVID-19 nos tenía en alerta a todos. Las actividades remotas son muy agotadoras, lo cual nos limita las actividades físicas, con lo cual uno puede caer en situaciones no muy satisfactorias para algunos.
	Entrevistado 8	En realidad, lo que tengo es una carga lectiva fuerte, con la pandemia he sentido una mayor oportunidad de modo que he evitado el transporte, enseñé en diversas universidades y brindé consultoría en Recursos Humanos. La virtualidad me ha ayudado, porque he podido estar más cerca de mi familia, antes de la pandemia trabajaba casi todos los fines de semana dictando en provincia, ya que dicté clase en otras ciudades y con la pandemia todo se trasladó a lo virtual. Manejo mucho el equilibrio de mi vida, separé días para evitar que se crucen los límites de mi vida. Considero que una persona debe trabajar los cuatro ejes de su vida: personal, profesional, familiar y social para estar en equilibrio.
	Entrevistado 3	Bastante diría, porque no son solo las horas de trabajo las únicas que desempeñamos para dictar, sino los materiales que tenemos que diseñar, además las horas que tenemos que pasar revisando de manera virtual nos quita digamos ese tiempo o espacio libre que siempre teníamos hacer otras actividades y tenemos ciertas limitaciones.
	Entrevistado 7	No son solo las horas de trabajo, sino las horas de preparación de materiales, revisión de documentos. Actualmente siento que me estoy limitando, ya que tengo mucha carga de trabajo y no puedo hacer otras actividades. Siento que trabajé el doble o hasta el triple. Ha sido un cambio que ha costado.
	Ana Reátegui	Se cruza en la interacción que uno tiene con la familia y esta a veces no entiende que uno está en horarios de trabajo, piensan que como estas en la casa pueden disponer de ti en el momento que quieran.
Permeabilidad	Entrevistado 1	Al estar trabajando en casa ya no hay una línea separadora, no hay espacios de socialización con otras personas. Estando en casa esos espacios de socialización disminuyen o se perciben diferentes, esos límites ya no existen.
	Entrevistado 10	Si se han visto afectados, ya que mis responsabilidades laborales sobrepasaron los límites normales. Esto ocasionó que no tuviera tiempo para mi persona. Desentendí mis actividades personales y mi tiempo de calidad, fue complicado en ese momento.
	Entrevistado 12	Si ha existido un impacto, ya que en la regulación peruana no hay lineamientos para el trabajo remoto es por esta razón que se demanda muchas veces más de la cuenta y las horas establecidas, y por un tema de excelencia profesional no se pueden dejar las tareas incompletas.



	Entrevistado 13	Considero que cuando existe planificación sin duda logras organizarte y se logra cumplir con el tiempo a la familia, hay aspectos positivos ya que no es necesario desplazarse hasta un lugar determinado, creo que ha ayudado a la integración familiar.
	Entrevistado 15	Han sido muy contadas las situaciones que han pasado, algo que haya tenido que cortar sobre todo en las clases, cuando había una urgencia en casa con mi esposa e hijos.
	Entrevistado 17	Siento que se pueden cruzar en todo momento, no es muy independiente.
	Entrevistado 8	Trabajar desde casa ha significado un cambio a nivel personal en el desarrollo de mis actividades sociales y personales, no han podido ejercitarse, ni desarrollar las actividades que son de mi agrado. Esto ocasiona desgaste físico y mental, hubo bastante sedentarismo. Subí de peso y al principio tuve ansiedad. En el aspecto personal me vi bastante afectado.
	Entrevistado 5	El material lo tengo preparado con mucha anticipación, el cumplimiento del parámetro de horario para mi es primordial y vital en mi vida personal, familiar. Cumpro con el horario de trabajo y eso no afecta mi labor como padre, esposo. Veo como repito que la flexibilización que me ha brindado el trabajo remoto es óptima, con lo cual me ha llevado a buen nivel con mi vida laboral y familiar.
Flexibilidad espacial y temporal	Entrevistado 2	El docente tiene un espacio como mínimo de 1 hora entre una clase y otra. Es un límite flexible en ese aspecto. Lo que más ha afectado es la nueva modalidad por estar 8 horas frente a una computadora. A mí no se me ha complicado mucho, debido a que soy un docente de una edad joven.
	Entrevistado 4	No tengo impedimentos y ningún factor que me limite. Pero por el tema virtual o presencial, la docencia presencial sería más factible y me podría desempeñar mejor con el fin de lograr mis objetivos.
	Entrevistado 6	Con respecto al espacio y tiempo, pero de las 6 horas o 10 horas que se pueda dictar en el día es difícil.
	Entrevistado 10	De alguna manera, el trabajo a distancia ha afectado un poco el equilibrio de mi vida personal con mi familia, ya que debido a la carga de trabajo que ha incrementado he tenido que pasar mucho tiempo en mis actividades y he descuidado el otro aspecto de mi vida.
	Entrevistado 22	El trabajo remoto ha contribuido a que existan cruces e interferencias entre el trabajo y mis asuntos personales. Con el transcurso de las semanas uno aprende a administrar mejor tu horario y de esta manera se evitan esos cruces. En la parte administrativa prácticamente no he tenido horarios. Ya que tenía que cumplir todas las obligaciones propias de mi cargo y el trabajo intenso, trabajar siete días sobre siete. Armar tu oficina en casa fue complicado.
	Entrevistado 12	Me ha afectado, me ha reducido tiempo, ya no puedo hacer mis actividades anteriores, deporte o salir a correr por las noches, se viven con una tensión de preparar la clase a alumnos que están a la espera, eso sumado al compromiso y nivel de excelencia que uno desea mantener.

Elaboración propia.

En la Tabla 3, se muestra el resumen de entrevistas de algunos docentes clasificados las variables: trabajo remoto, permeabilidad y flexibilidad espacial y temporal por el objetivo. Estas están presentes en el objetivo general y en los específicos.

De acuerdo con el objetivo general de esta investigación «determinar la percepción del trabajo remoto balance vida trabajo en profesores universitarios durante la pandemia de la COVID-19» se concluye que los docentes universitarios, desde sus diversas experiencias en el trabajo remoto, se han visto afectado su balance vida trabajo. En esa línea, algunos entrevistados indican que la adaptación a este tipo de modalidad virtual ha sido llevadera y viable; en contraste, otro grupo de entrevistados manifiesta que la esta nueva forma de trabajo es muy compleja.

Asimismo, algunos profesores indican que contaban con la experiencia del trabajo remoto y el diseño y el dictado de las clases virtuales. Mientras que otros docentes no refieren esa experiencia, ya que su metodología de trabajo era tradicional en la que utilizaba implementos físicos. Por tanto, el desconocimiento de las herramientas tecnológicas y la falta de capacitaciones previas les generó un conflicto al inicio de sus actividades en esta emergencia sanitaria.

Todos los entrevistados informan que es vital establecer un espacio adecuado y contar con el soporte familiar para afrontar las nuevas metodologías. Además, señalan que la interacción con el alumno y los movimientos corporales son vitales, sobre todo, en las clases de pregrado.

Adicionalmente, los docentes informan que otro factor para llevar un buen balance es el apoyo familiar, puesto que hay docentes que tienen hijos mayores y son un apoyo para ellos en las nuevas metodologías y, en otros casos, al tener hijos menores si no tendrían el apoyo de un tercero si se les hubiera complicado mantener el equilibrio entre familia y trabajo.

Por otro lado, los docentes han reducido sus horas de trabajo porque, en ciertos casos, la cantidad de horas de dictado y alumnado sobrepasaba su capacidad para esta nueva metodología y ha ocasionado un conflicto en su balance vida trabajo. Con lo cual para el bienestar y el equilibrio personal redujeron sus horas laborales y desempeñaron otras actividades para generar ingresos para realizar actividades de estudios, físicas, sociales, entre otras.

Finalmente, las entrevistas muestran que los docentes universitarios entre los cambios de modalidad de trabajo, el manejo de sus límites y frontera han afectado su balance vida trabajo. Debido a que, ellos argumentan que a pesar de tener la experiencia en la docencia los cambios de espacio y tiempo se han visto impactados por la pandemia como, por ejemplo, el temor al contagio, el cómo llevar una buena relación con su familia, ya que en algunos casos tienen hijos menores que necesitan el soporte de ellos para realizar sus deberes. Para concluir, se infiere que estos estudios son vitales para que las instituciones educativas brinden soporte a los profesores y de esta manera garantizar un buen servicio a los estudiantes.

A continuación, se analiza los objetivos específicos:

El primer objetivo específico es «determinar cómo influye la permeabilidad entre el rol laboral y el rol no laboral en el trabajo remoto según la frecuencia realizada por los profesores universitarios». Al inicio de la pandemia los docentes informan que no han logrado tener una buena permeabilidad debido a que todo era nuevo para los estudiantes como para el hogar. Tuvieron que planificarse con la familia para que las demandas no interfieran con las laborales.

Por otro lado, los docentes atribuyen que el temor a la COVID-19 les generó un estrés, dado que al no salir se sintieron encapsulados en el hogar y todo resultaba monótono. Otros docentes se centraron en el trabajo por la carga familiar que tenían y

que su mayor preocupación fue la de generar ingresos para la solvencia del hogar porque eran los únicos responsables de cubrir las necesidades del hogar.

Según Clark (2000), la teoría de los límites en el cual infiere que la permeabilidad es el grado en que pueden entrar elementos de otros dominios o ámbitos. En consecuencia, lo recogido en las entrevistas tiene coherencia con esta postura, puesto que los docentes manifiestan que sus roles han sobrepasado los límites tanto en el ámbito personal y laboral.

Los docentes indicaron que en ocasiones al estar cumpliendo un determinado rol este se ve interrumpido de manera psicológica y/o conductual por otro, a este factor se le denomina permeabilidad, según Ashforth (2000).

Los entrevistados declaran que sus actividades han excedido sus límites y afecta la permeabilidad de sus roles, ya que sus roles se ven involucrados entre sí, debido al trabajo remoto. Esto ha generado que no exista un límite definido, con lo cual concuerda con la teoría de Ashforth.

Para concluir, los docentes, tanto hombres como mujeres, indican que al inicio de esta pandemia el trabajo remoto complicó establecer una diferencia de roles, debido a la falta de capacitación previa de cómo manejar este tipo de trabajo, ya que en mucho de ellos no contaban con un espacio adecuado para la labor de sus funciones en el hogar. Esto trajo como consecuencia una mayor demanda en el tiempo para el desarrollo de sus actividades y un mayor desgaste lo que impactó de forma negativa en su balance vida trabajo.

El segundo objetivo específico es «determinar cómo influye la flexibilidad espacial y temporal en el trabajo remoto realizado por los profesores universitarios». Los docentes expresan que esta modalidad del trabajo remoto ha sido compleja debido a la carencia de un espacio adecuado con implementos ergonómicos y el desconocimiento de

herramientas, los cuales podrían haber facilitado el óptimo desarrollo sus labores. Por ende, los profesores se han ido adaptando sobre la marcha y luchando con el sedentarismo de las clases virtuales, porque no les permite mayor actividad, puesto que todo se realiza desde un escritorio y la computadora.

De acuerdo con la flexibilidad espacial (Clark, 2000; Ashforth, 2000), se tiene dos puntos de vista diferentes en este caso.

Por un lado, los docentes indican que las clases virtuales les ha beneficiado porque no pierden tiempo en los traslados y pueden dictar a nivel nacional o mundial. Asimismo, pueden desempeñarse en otras actividades distintas a la docencia porque ellos mismos pueden establecer sus horarios para poder cumplir con sus actividades.

Por otro lado, los docentes informan que no han tenido flexibilidad, ya que en muchos casos los alumnos han tenido muchas dificultades y no han aprovechado el soporte del profesor. Este tipo de situaciones, sobre todo, ha sucedido en las asignaturas de números por la falta de laboratorios. Además, los docentes han tenido que invertir más horas en diseñar sus presentaciones, de acuerdo con cada sección; por tanto, se generaban más horas de trabajo y menos horas para las actividades familiares.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo, se describe las conclusiones y las recomendaciones sugeridas por el equipo investigador fruto el estudio y las entrevistas realizadas.

### 5.1 Conclusiones

De acuerdo con las entrevistas realizadas y analizadas en este estudio, a continuación, se brinda las conclusiones por cada objetivo planteado:

**Objetivo general.** «¿Cómo la percepción del trabajo remoto influye en el balance vida trabajo de los profesores universitarios durante la pandemia de la COVID-19?».

La percepción del trabajo remoto ha tenido un impacto positivo y negativo en la vida de los profesores. Algunos se han beneficiado en el desarrollo de sus actividades, el poder organizarse para brindar una mejor calidad de vida a sus familiares. A otros les ha costado y siguen en el camino de delimitar la frontera de cada ámbito. En base al análisis, se concluye que lograr un balance vida trabajo puede ser complicado para algunos docentes, ya que cada situación es diferente. Sin embargo, para conseguirlo lo principal es la organización, el tener las herramientas adecuadas para cumplir con sus actividades profesionales. De acuerdo con las entrevistas realizadas para este estudio, los docentes informan que ha sido clave la gestión de tiempos, el espacio, el estilo de vida y las actividades físicas para lograr un balance vida trabajo durante el trabajo remoto.

**Objetivo específico 1.** «¿Cómo influye la permeabilidad entre el rol laboral y el rol no laboral en el trabajo remoto según la frecuencia en los profesores universitarios?».

La permeabilidad en el rol laboral y no laboral al inicio de la pandemia fue total, según el estudio realizado, con el pasar de los meses los profesores han ido adaptando y generando límites en los diversos roles que cumplen; además de equilibrar el balance vida

trabajo. No es una tarea fácil, pero delimitar espacios en la casa, capacitarse en las diversas tecnologías que ayudan a realizar una labor más eficiente y gestionar el tiempo les ha ayudado a desempeñarse eficientemente en esta nueva normalidad.

**Objetivo específico 2.** «¿Cómo influye la flexibilidad espacial y temporal en el trabajo remoto realizado por los profesores universitarios?».

La flexibilidad espacial y temporal que permite el trabajo remoto es clave para el docente universitario, ya que le otorgó la practicidad en su organización en casa (tiempo y espacio) y no perder tiempo en traslados ni en la congestión vehicular limeña para llegar a su centro de labores. Por otro lado, de la investigación se concluye que contar con un espacio y herramientas adecuadas, tanto físicas como tecnológicas, ha facilitado su labor, pues respetan así su horario de trabajo y se alejan de diversos distractores propios de un hogar. En consecuencia, contar con un espacio delimitado en casa para sus responsabilidades laborales y gestionar eficientemente el tiempo les garantiza una mayor productividad.

## **5.2 Recomendaciones**

- Se necesitan más investigaciones para determinar el comportamiento del trabajo remoto y su impacto en el balance vida trabajo a través de estudios longitudinales.
- El trabajo remoto podría ir variando en el tiempo y en cada etapa de la vida familiar y laboral que esté atravesando el docente, como se puede observar en este estudio. Por ende, es de vital importancia evaluar en qué circunstancia se encuentra el docente para precisar si es adecuado que brinde sus servicios de manera virtual y no se origine un conflicto personal y laboral.

- Las instituciones deben brindar a los docentes herramientas adecuadas para garantizar un servicio de calidad para que de esta forma sientan el respaldo ante el desarrollo del trabajo remoto y buscar el balance vida trabajo.
- Los docentes deberían establecerse los límites y los tiempos para cuidarse de sí mismo con el fin de ser más productivos en el trabajo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agosti, M. T., Bringsén, A., & Andersson, I. (2017). The complexity of resources related to work-life balance and well-being - a survey among municipality employees in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2351-2374. doi: 10.1080/09585192.2017.1340323
- Alimohamadi, Y., Taghdir, M., & Sepandi, M. (2020). Estimate of the basic reproduction number for COVID-19: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 53(3), 151-156. doi: 10.3961/jpmph.20.076
- Anwer, M. 2020. Academic labor and the global pandemic: Revisiting life-work Balance under COVID-19. *Susan Bulkeley Butler Center for Leadership Excellence y Advance Working Paper Series*, 3(2), 5-13. <https://bit.ly/3A2LCOk>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.
- Bathini, D. R., & Kandathil, G. M. (2020). Bother me only if the client complains: Control and resistance in home-based telework in India. *Employee Relations*, 42(1), 90-106. doi: 10.1108/ER-09-2018-0241
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.09.001
- Buffardi, L. C., Smith, J. L., O'Brien, A. S. & Erdwins, CJ (1999). The impact of dependent-care responsibility and gender on work attitudes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 356.

- Cabrera, E. A. (2020). Actividad física y efectos psicológicos del confinamiento por COVID-19. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 209-220. Recuperado de <https://bit.ly/3GFdPgr>
- Cáceres-Muñoz, J., Jiménez Hernández, A. S. & Martín-Sánchez, M. (2020). Cierre de escuelas y desigualdad socioeducativa en tiempos del COVID-19. Una investigación exploratoria en clave Internacional. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3), 199-221. doi: 10.15366/riejs2020.9.3.011
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Desrochers, S., Hilton, J. M., & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466. Recuperado de <https://bit.ly/3rigV3w>
- De Vincenzi, A. (2020). *Del aula presencial al aula virtual universitaria en contexto de pandemia de COVID-19*. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de <https://bit.ly/3Ia5uBJ>
- Ellison, N. B. (1999). *Telework: The changing technology, geography and culture of work* [tesis doctoral, Universidad de California del Sur]. Recuperado de <https://bit.ly/3A7J01E>
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387-400. doi: 10.1080/09585190601167441
- Fonner, K. L., & Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: Teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257. doi: 10.1111/j.1468-005X.2012.00290.x

- Fu, W., Wang, C., Zou, L., Guo, Y., Lu Z, Yan, S., & Mao, J. (2020). Psychological health, sleep quality, and coping styles to stress facing the COVID-19 in Wuhan, China. *Transl Psychiatry, 10*, 225-234. doi: 10.1038/s41398-020-00913-3
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524-1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of applied psychology, 91*(6), 1340-1350. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1340
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. En J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources, 9*(4), 455-471. doi: 10.1177/1523422307305487
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). 'I'm home for the kids': contradictory implications for work–life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization, 15*(5), 454-476. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x

- Igbaria, M., & Guimaraes, T. (1999). Exploring differences in employee turnover intentions and its determinants among telecommuters and non-telecommuters, *Journal of Management Information Systems*, 16(1), 147-164. doi: 1080/07421222.1999.11518237
- Jorquera Gutiérrez, R., & Herrera Gallardo, F. (2020). Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2), 1-13. doi: 10.19083/ridu.2020.1310
- Jyothi Sree, V., & Jyothi, P. (2012). Assessing work-life balance: From emotional intelligence and role efficacy of career women. *Advances in Management*, 5(6). Recuperado de <https://bit.ly/3KjPsaa>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work–life balance. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 224-226. doi: 10.5172/jmo.837.14.3.224
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106. <https://bit.ly/3qx5bLl>
- Kumar, D., Singh, D., & Parkash, P. (2021). Psychological well-being and quality of worklife of the school teachers during the COVID-19 situation. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 6309-6316. Recuperado de <https://bit.ly/3rhHEgx>
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The work–family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 382-393. doi: 10.1037/1076-8998.4.4.382
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G., & James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New*

- Technology, Work and Employment*, 24(1), 76-88. doi: 10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x
- Mokhtarian P. L., & Salomon I. (1994). Modeling the choice of telecommuting: Setting the context. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 26(5), 749-766. doi: 10.1068/a260749
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Muldong, V. M., García J. A. E., & Gozum, I. E. A. (2021). Providing psychosocial support for work-from-home educators during the COVID-19 pandemic. *Journal of Public Health*, 43(2), e334-e335. doi: 10.1093/pubmed/fdab039
- Othman, N., Yusef, S. A. M., & Osman, W. R. S. (2009). A conflict between professional vs. domestic life? Understanding the use of ICT in teleworking for balance in work and family units. *Computer and Information Science*, 2(2), 1-14. Recuperado de <https://bit.ly/3GAUWv5>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790. doi: 10.1108/IJPSM-06-2020-0150
- Rios-Campos, C., Rios Campos Rios, P., Camacho Delgado, F., Maldonado Ramírez, I., Avalos Hubeck, J., Jurado Fernández, C., & Campoverde Méndez, M. (2021). COVID-19 and Universities in Latin America. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 577-585. doi: 10.46932/sfjdv2n1-041
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work-life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3239. doi: 10.3390/ijerph18063239

- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work–life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x
- Rychlak, J. F. (1981). *Personality and psychotherapy: A theory-construction approach* (2.<sup>a</sup> ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Savin-Baden, M., & Howell-Major, C. (2013). *Qualitative research: The essential guide to theory and practice*. Oxford: Routledge.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2016). Work-life balance: A quality-of-life model. *Applied Research in Quality of Life*, 11(4), 1059-1082. doi: 10.1007/s11482-015-9419-6
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145. doi: 10.1111/1468-0432.00125
- Tejedor, S., Cervi, L., Tusa, F. & Parola, A. (2020). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España. *Revista Latina de Comunicación Social*, 78, 1-21. <https://www.doi.org/10.4185/RLCS-2020-1466>
- Tietze, S., & Musson, G. (2005). Recasting the home-work relationship: A case of mutual adjustment? *Organization Studies*, 26(9), 1331-1352. doi: 10.1177/0170840605054619
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1512
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.491

- Walker, V. S. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el trabajo docente universitario. *Revista de la Educación Superior*, 49(193), 107-127. Recuperado de <https://bit.ly/3A73pnb>
- Wang, B., Li, R., Lu, Z., & Huang, Y. (2020). Does comorbidity increase the risk of patients with COVID-19: evidence from meta-analysis. *Aging (Albany NY)*, 12(7), 6049-6057. doi: 10.18632/aging.103000
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167-210. doi: 10.1111/peps.12132
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224-241. doi:10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x

# ANEXOS

## Anexo A

### Guía de las preguntas

#### En respuesta del Objetivo General:

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta
2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el Trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta

#### En respuesta al objetivo específico 1:

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?
4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?
5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?
6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?
7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

#### En respuesta al objetivo específico 2:

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del Trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta
9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta
10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta

#### Preguntas complementarias para el análisis:

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? por favor detalle su respuesta
12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?



## **Anexo B**

### **Entrevistas completas**

#### **Entrevista 1**

**Filiación: Privada**

**Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Afectó bastante el tema de la virtualidad y estar en casa, difícil lograr el balance. Tengo un niño pequeño eso me ha afectado bastante. Me he sentido más afectada por no tener una línea divisoria entre el trabajo y la casa. Mi hijo me siente disponible todo el tiempo.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el Trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Sí, claro, porque uno pasa mucho tiempo trabajando, uno recién hace consciencia que trabajar mucho la pantalla genera más cansancio.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Al estar trabajando en casa ya no hay una línea separadora, no hay espacios de socialización con otras personas. Estando en casa esos espacios de socialización disminuyen o se perciben diferentes, esos límites ya no existen.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

No, por un tema de madurez profesional he tratado de mantener ese desempeño, el tema del ruido me desconcentra, he tratado de mantener el nivel de desempeño como si fuera presencial.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Sí, me he visto en las necesidades, horarios de la madrugada para hacer trabajos que involucran trabajos de alta concentración.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Sí, a pesar de que trato de gestionarlo esta permeabilidad se rompe en todo momento, sobre todo por mi hijo y por ser mujer.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

Capacitaciones en horarios complicados, muy temprano tengo que darle desayuno a mi hijo, horarios de clases muy tarde o muy corridas, eso impide que pueda almorzar con mi hijo.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

No, es muy complicado, pero tiene un nivel complicado, porque cuando dicto clases no hay quién cuide a mi hijo sobre todo porque es pequeño.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

Básicamente por el tiempo que consume, porque la docencia no solo se realiza en las horas asignadas, exige preparación previa, producción de materiales, entre otras preparaciones.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta

Lo que hago en la docencia en el trabajo extra que exige la docencia como investigación, utilizó horas de la madrugada o muy temprano, o aprovecho días que no tenga mucha carga laboral, para gestionar el tiempo.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

Sí, totalmente, si influye, en temas de cuidar a mi menor hijo, alimentarlo, atenderlo, pero también estoy coordinando con mi esposo para que se pueda involucrar en ello.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Es uno mismo quién debe gestionar los límites, ordenarse y planificarse para las actividades del hogar, donde todos puedan estar involucrados. Son hábitos todo se puede aprender poco a poco.

## **Entrevista 2**

### **Filiación: Privada**

### **Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Al principio de la pandemia sí afectó el cambio de trabajo presencial a trabajo remoto, ya que no tenía las condiciones para hacer frente a esta modalidad de trabajo a ello sumando el factor estrés que ocasionó la pandemia.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el Trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Diría que estoy en un punto medio, ya que de alguna manera se complica el tema personal porque se ha incrementado la carga de trabajo, sin embargo, estar desde casa ayuda bastante.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Bueno, al comienzo tuve que adaptar una parte de mi hogar para poder desempeñar mis labores, pero con el tiempo cada docente se va adaptando. Algo nuevo siempre es complicado, pero a base de organización todo se acomoda.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Básicamente, lo que realmente ha afectado ha sido la salud. En mi caso no he tenido ese tipo de problemas. Pero por las horas frente a la computadora, la misma posición en largas jornadas de trabajo.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

No, ya que siempre he realizado deporte. Para ser sinceros mi actividad ha sido normal, no he tenido cambios bruscos. Lo único que he tenido que cambiar, pero es más adaptar un espacio en mi casa para el dictado de clase, debido a las interferencias que se presentan.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Personalmente, cada dominio tiene una característica más importante que otra. Personalmente, los domingos que se debe compartir en familia también tengo que ver el trabajo y bueno una que otra actividad física.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

Los dominios que considero serían los factores principales serían la carga excesiva de trabajo y la demanda de una mayor participación en el hogar. Sin embargo, por suerte son aspectos de mi vida, los cuales tengo en orden.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

El docente tiene un espacio como mínimo de 1 hora entre una clase y otra. Es un límite flexible en ese aspecto.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

Mi vida la llevó de manera normal, con mis ejercicios o deportes. Lo que más ha afectado es la nueva modalidad por estar 8 horas frente a una computadora. A mí no se me ha complicado mucho, debido a que soy un docente de una edad joven.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Planifico mis horarios de trabajo con mis deberes, para que de esta manera se pueda desarrollar ambas labores de la mejor manera. Siempre se debe tener un espacio adecuado para el trabajo, lo cual es fundamental para cuando uno se tiene que desempeñar en sus funciones.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

Bueno las clases virtuales son más cómodas para las mujeres, por ejemplo, en el caso de embarazo.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Se ve mayores complicaciones cuando los hijos están en casa porque no pueden respetar los espacios o en todo caso si sufren algún incidente la preocupación es mayor porque estas en pleno dictado de clase y no puedes salir.

### **Entrevista 3**

#### **Filiación: Privada**

#### **Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Si me ha afectado al comienzo el trabajo remoto, por lo nuevo que implicaba, Además fue un cambio radical y el COVID-19 nos tenía en alerta a todos.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Si. Ya que actualmente estoy trabajando más de lo habitual y eso perjudica mis roles personales y de trabajo, siento que descanso muy poco.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

En otros tiempos había la parte virtual que se manejaba por tiempos menores, pero con la pandemia el proceso ha sido más largo y es más trabajoso estar sentado y la dificultad es mucha. Sobre todo, los estudiantes de pregrado no han estado adaptados para este proceso y cuando el salón es tan amplio como 40 alumnos. Pero no podemos hacer este control presencial frente a los alumnos, a veces ellos no prestan atención a la clase y no hay manera de controlar.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Bastante diría yo, porque no son solo las horas de trabajo las únicas que desempeñamos para poder sino los materiales que tenemos que diseñar, además las horas que tenemos que pasar revisando de manera virtual nos quita digamos ese tiempo o espacio libre que siempre teníamos para poder hacer otras actividades y tenemos ciertas limitaciones. Actualmente, no puedo estudiar como antes, quisiera disminuir la cantidad de horas de dictado.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Si, bastante porque ya no hago las actividades que hacía antes. Ahora la dedicación se ha vuelto un poco más exclusiva para la universidad y eso me pasó en las primeras etapas de formación. Sin embargo, para terminar el ciclo he disminuido mi cantidad de dictado para poder tener un poco de calidad.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Se debe considerar la situación económica, ya que es primordial los ingresos. Algunos tenemos que hacer otros trabajos para poder generar mayor ingreso. Ahora las actividades remotas son muy agotadoras, lo cual nos limita las actividades físicas, con lo cual uno puede caer en situaciones no muy satisfactorias para algunos.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

En mi rutina laboral y personal priorizo los factores familiares como los primordiales para lograr un equilibrio sin dejar que el trabajo me sobrepase. A pesar de que me veo en la necesidad de tener sesiones de clase todo el día.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

Si se puede desempeñar ambos, pero eso dependerá de la cantidad de horas que le prestes a una actividad respecto de la otra. Creo que sí se podría compartir, pero las dificultades que se presentan lo complican.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

La satisfacción económica sin gastos extras, pero el otro aspecto es el desgaste que uno tiene en casa por estar en la misma posición todo el tiempo. Quizás pueda compartir con mi familia, pero no es lo mismo porque estoy invirtiendo todo mi tiempo en mi labor como docente.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Creo que, para mantener un equilibrio, es el realizar actividades diarias con la familia como el realizar algún deporte, ahora podemos salir un momento para compartir. Ahora ha mejorado, pero todo con precaución.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? por favor detalle su respuesta

Creo que el género no influye, sino la capacidad para el desenvolvimiento laboral o el desempeño que puedas tener en el aula. Capaz puede haber jerarquías que no permitan el desempeño del trabajo.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Más que una limitación o conflicto lo veo como una diferencia que hay entre los géneros por las cargas que cada uno pueda desempeñar.

#### **Entrevista 4**

##### **Filiación: Privada**

##### **Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Fue un cambio muy brusco y todo se dio de manera muy rápida. Sí, afectó al comienzo ya que tenía que hacer mis labores desde casa y se me complicaba un poco el entorno que me acompañaba.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Sí, demasiado. Han sido afectadas esas dos esferas de mi vida, ya que me encuentro trabajando a sobretiempo y eso merma la calidad de tiempo que me queda para desarrollar mis actividades personales y familiares.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Básicamente, es la necesidad de generar ingresos. Para mí supera los límites porque hemos pasado el tema de la pandemia y esto ha mermado en todos los trabajos en especial



en la educación. A esto se suma la poca demanda del sistema educativo, porque debido a las circunstancias ha habido un poco de pausa en la formación.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Bueno, el estrés emocional por la situación que hemos atravesado. En mi caso, prima la incertidumbre de que no sabemos qué va a pasar mañana, si las condiciones serán las mismas. Porque actualmente las modalidades están cambiando, lo que genera incertidumbre.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Sí, porque he dedicado 15 años a la docencia. El tema de la pandemia ha hecho que la educación se tenga que reinventar y ver la necesidad de ocuparse en la educación, a su vez ver la manera de generar ingresos.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Mis actividades personales que dedicaba ya sean a mi persona o mi familia se han visto reducidos, porque necesito recuperar ese tiempo del receso que ocasionó la pandemia. Debido a que fue un año en el cual no se generó, entonces mi vida personal y familiar si se han visto afectadas. Por ejemplo, si tengo que trabajar un domingo completo lo haría, antes no lo realizaba. Pero la inestabilidad hace que uno cambie sus prioridades. Actualmente no soy un profesor a tiempo a completo, la inseguridad se genera.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

En mi caso los factores primordiales que determinan la intervención de los dominios son la familia y la necesidad de cubrir las necesidades básicas a su vez las obligaciones que se tiene.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

No tengo impedimentos y ningún factor que me limite. Pero por el tema virtual o presencial, la docencia presencial sería más factible y me podría desempeñar mejor con el fin de lograr mis objetivos. Por más que la tecnología nos brinde facilidades, la educación presencial porque creo que se transmite mejor con el alumnado, poder observar. Por la parte académica si me he visto afectado.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

Actualmente, sí, me he visto afectado. He dictado cursos con el apoyo tecnológico, pero no con buen soporte. De tal manera se ha manifestado el estrés, porque prima las horas que se dictan. Sobre todo, las alteraciones en los horarios de trabajo.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Planificar, adaptar las clases. De tal manera que se pueda brindar un tiempo libre de calidad a la familia. Cabe mencionar, que en sí las clases virtuales generan un mayor trabajo que la presencial, porque no hay la misma interacción y a su vez el poder intercalar en los espacios.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

Para mí es una ventaja, porque desde la perspectiva de género las mujeres si desarrollan una mayor carga por las mismas funciones o circunstancias que atraviesan.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

El no poder realizar mis actividades al aire libre, más que una cuestión de género es el no poder salir, el tener que estar encerrado en un mismo ambiente. Sin embargo, desde el punto de vista femenino creo que son las que manejan mejor este tipo de circunstancias.

## Entrevista 5

### Filiación: Privada

#### Modalidad de contrato: Tiempo parcial

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Para mí el trabajo remoto no afectó en mi trabajo, ya que para mí la educación a distancia es algo que ya venía haciendo hace algunos años, y ya estaba familiarizado. Lo difícil quizás fue lidiar con el entorno que se vivía por la pandemia.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el Trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

No, ya que soy muy disciplinado en mis actividades de trabajo y personales, tengo bastante organización y sé llevar muy bien ambos roles.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Siento que no se cruza, porque en presencial no podía quedarme si algún familiar estaba mal. Pero siento que el horario es mejor en virtual que en presencial. Me siento más cómodo de manera virtual.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Siento que es mejor en virtual, ya que me ha facilitado muchas cosas.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Yo vivo en un dúplex, mi oficina es el cuarto de servicio. Con lo cual estoy aislado, pero estoy completamente aislado, y con las herramientas que tengo me permite estar en óptimas condiciones.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Siento que en el rol presencial hay más formalidad que en el virtual, pues me genera mayor comodidad. El propósito es compartir el conocimiento. Me siento muy orgulloso de haberme adaptado, pero por ejemplo para los cursos de provincia esta modalidad es muy buena.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

En realidad, en mi caso no ha habido algún tipo de interferencia, pero tal vez en mi opinión considero que los factores que podrían causar interferencia en los dominios son un trabajo con horarios rígidos, o inflexible y una carga familiar excesiva y demandante

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

En mi caso es independiente, lo cual me permite flexibilizar mis horarios, porque también soy consultor. Trato de explotar al máximo mi tiempo, en lo virtual me he desempeñado mejor en el trabajo remoto. Al principio las herramientas no fueron las adecuadas, pero poco a poco se fueron implementando las mejores herramientas.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

En este caso, para mí me ha resultado mejor porque me ha facilitado los tiempos, el ya no tener que perder tiempo en el transporte. Y para mí eso es calidad de vida. Me afecta simbólicamente, por ejemplo, si en mi descanso mi hijo está despierto ocupa mi tiempo, pero no tengo inconveniente.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Los dos para mí son prioritarios. El material lo tengo preparado con mucha anticipación, el cumplimiento del parámetro de horario para mí es primordial y vital en mi vida personal, familiar. Cumpro con el horario de trabajo y eso no afecta mi labor como padre,

esposo. Veo como repito que la flexibilización que me ha brindado el trabajo remoto es óptima, con lo cual me ha llevado a buen nivel con mi vida laboral y familiar.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? por favor detalle su respuesta

Con respecto a eso, mi esposa también trabaja y bueno nosotros tenemos el apoyo de la nana, pero si no tuviese la ayuda de un externo sería muy complicado. Si no se hubiese tenido ese apoyo, hubiera sido un problema, a su vez nos turnamos para poder compartir momentos con los hijos.

Pero en cuestión de género, si en el sentido de tener carga familiar afecta más a las mujeres. Sin embargo, con mi esposa tratamos de compartir las labores, a eso se le suma el tipo de trabajo que tenemos.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Los pequeños son más apegados a la mama, pero en si ese es el mayor factor. Creo que esa sería la adaptación más difícil.

## **Entrevista 6**

**Filiación: Pública**

**Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Sí, afectó bastante el tema del trabajo remoto y estar en casa llevando mis actividades de docente, sumado a esto el entorno que tenía en casa.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta

Sí, ya que he tenido mayor trabajo que antes y eso desgasta mucho físicamente y genere estrés y cansancio. No he podido tener actividades que me relaje o distraigan de estar frente al computador la mayor parte del día.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Pasa que uno termina más agotado. Aparentemente no hay movilidad, no hay traslado. Uno termina como si hubiese trabajado más de 8 horas, debido a que no hay una comunicación fluida con los alumnos. Aunque parezca mentira el profesor se nutre de las acciones, es una cuestión vivencial. No hay manera de transmitir al alumno aspectos de conducta o conductuales, que no puedan ser percibidos con las palabras sino con los gestos.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Toda va siguiendo esta cadena, pero no hay espacios limitados, ya que uno dicta desde su casa. Por ejemplo, tengo un ambiente que algunas veces comparto con mis hijos que también trabajan y estudian. Entonces hay una especie de interferencia que también uno tiene que estar cuidando las acciones para no perjudicar o viceversa. Entonces es ese compromiso en el aspecto laboral sea más complicado en el hogar. Se crea un ambiente que no es tan plástico sino es un poco más denso que hay que estar viendo los compromisos entre cada persona de que está en el hogar.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Sí, mi rutina antes de la pandemia era despertarme a las 4 a. m. porque empezaba clase a las 7 a. m. Pero, era porque me gustaba prepararme. Iba a las 7 a. m., dictaba despejado, pero hago lo mismo, pero no cambio del entorno, es una continuidad. No es óptimo ese sistema.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Es un poco difícil de realizarlo. Es que no hay un espacio aislado, pero es porque hay diferentes circunstancias que suceden en el hogar como las interferencias, como en mi caso que soy docente y asesor. No hay la facilidad como en presencial que puede retirarse del ambiente.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

Los elementos que podrían desencadenar una interferencia entre los dominios de roles en mi caso serían con lo referente al espacio y la sobrecarga de trabajo. Esto ocasiona un mayor desgaste en mi persona.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta

Uno puede pensar que prepara una presentación, y que se puede repetir para todas las clases o niveles de la misma materia, pero no es así. En las secciones que dictó, por ejemplo, en presencial cuando mis alumnos no comprenden algo los llevé al laboratorio y les explico, pero eso no sucede ahora. En síntesis, he tenido clases continuas dejando uno de otra en un plazo de 2 horas en secciones del mismo curso y les puedo decir que la clase de una sección no ha sido idéntica a la siguiente y eso motiva a que las transparencias las tengo que modificar de acuerdo con las necesidades del salón, logrando así brindar una clase dinámica. Con respecto al espacio y tiempo, pero de las 6 horas o 10 horas que se pueda dictar en el día es difícil. Sin embargo, se trabaja de repente 18 horas porque hay que llenar los espacios vacíos con ciertos contextos que se han necesitado para ser explicado el tema de manera adecuada. Comenzaba a las 7 a. m. y terminaba a las 10-11 p. m. La educación es un ambiente dinámico y no es repetitivo. En el presencial es más nutritivo y rico la educación con el estudiante y en el virtual es un poco distante. Por ende, hay que esforzarse más con el alumno. En el caso de ustedes que están en maestría, han madurado en la manera de educación, pero en el caso de pregrado los alumnos tienden a distraerse más rápido.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia?

Detalle su respuesta

Siempre uno trata de no involucrar muchos aspectos, en mi caso no he tenido ningún problema. Mi familia me ha apoyado, y ellos han sabido brindarme mi espacio.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta

De la semana, el domingo los dedico a la familia totalmente. Pero, ahora con la pandemia no salimos mucho, pero compartimos momentos en casa. Siempre se trata de establecer los compromisos y establecer mis limitaciones con mi familia y el trabajo.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta

Creo que no, el tema de género va por el compromiso, porque hay ciertas actividades de la casa que se tienen que adecuar para poder tener un buen desempeño de las labores. El conflicto va por la falta de comunicación no por el género.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Considero que las limitaciones son establecidas por los paradigmas que tiene cada persona, una vez superados estos no tendrían que existir mayor inconveniente en cuanto al género.

## **Entrevista 7**

**Filiación: Pública**

**Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Sí, me afecto mucho el trabajo desde casa, y el cambio que experimente. No contaba con experiencia en trabajo remoto y fue un cambio muy drástico el llevar las clases desde casa.



2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta

Si, totalmente, tengo la sensación de que trabajo más que antes y eso dificulta llevar un equilibrio en mi vida personal y familiar. A ello también se le suma el no poder hacer mis actividades de costumbre, ejercitarse o salir a reuniones sociales.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

En nuestra época había la parte virtual que se maneja en periodos de tiempo menores, ahora en situación de pandemia el proceso es más largo. Es más trabajoso estar mucho tiempo sentado. Las dificultades son muchas, ya que los estudiantes no están adecuados a una educación a distancia tan masiva.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Bastante. Ya que no son solo las horas de trabajo sino las horas de preparación de materiales, revisión de documentos. Actualmente siento que me estoy limitando, ya que tengo mucha carga de trabajo y no puedo hacer otras actividades. Siento que trabajó el doble o hasta el triple. Ha sido un cambio que ha costado.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Sí, un montón, ya no hago las actividades que hacía antes, la dedicación está más exclusiva hacia la universidad, en la primera etapa de la pandemia era más demandante, actualmente he disminuido mi cantidad lectiva, ya que le dedicaba mucho de mi tiempo.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Para mí los factores que determinan ese conflicto serían la interferencia de mi trabajo con mi vida familiar, a pesar de lo diligente y dedicado de mis actividades de docente, he

sabido mantener un equilibrio que me permita mantener mi estilo de trabajo y familiar estable.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro dominio?

Considero que la situación económica, ya que se necesita mantener los ingresos económicos. Las actividades remotas son bastante agotadoras, ya que limita también las actividades físicas, las cuales son importantes, la ausencia de estas puede desencadenar malas situaciones en la salud. El cuál es mi caso, el año pasado trabajaba de lunes a domingo, no me dedicaba tiempo, lo cual afectó mi salud, aumente mi peso, y estaba mucho tiempo sentado, esto afectó mi postura y malas condición física, estrés, mala circulación. No tenía el espacio que sentía en las aulas o trabajando de manera presencial. Esto fue bastante difícil

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta

Sí, se puede desempeñar los roles personal y laboral bien, pero dependerá la cantidad de tiempo que se le dedique a cada actividad. Se puede compartir, pero buscando mitigar las dificultades que se puedan presentar.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

En mi vida personal, hay dos situaciones. La satisfacción económica, ya que evito gastos extras que antes hacía, y lo segundo es el desgaste que he tenido al estar tanto tiempo en casa. Si bien he podido compartir un poco más con mi familia al estar cerca, pero no he interactuado demasiado, ya que estoy en mis labores. Lo bueno es el ahorro en el aspecto económico y lo malo sería la cuestión de salud y desgaste, estos para mí son dos factores primordiales.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Para mantener un equilibrio entre lo laboral y familiar considero que se deben realizar actividades como salir a caminar o correr, compartir tiempo. Realizar alguna actividad o deporte.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

No, ya que conozco muchas colegas mujeres que son de distintas áreas y se han sabido posicionar, considero que el género no influye sino la capacidad de cada uno para el desenvolvimiento laboral.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

El desempeño que se pueda tener en el trabajo, el cual es reconocido por tus estudiantes y superiores. Creo que no importa mucho el género sino la capacidad, puede haber jerarquías que no permiten quizás el ascenso de las mujeres, no lo he percibido de cerca, pero si tengo testimonios cercanos. Para mí el género no influye en el desarrollo

## **Entrevista 8**

**Filiación: Privada**

**Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Antes de la pandemia contaba con experiencia en clases a distancia y consultorías, pero el tema de la pandemia y el entorno que se vivió, digamos que sí ocasionó algún tipo de tensión. Esto fue solo al comienzo.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta

Sí, de alguna manera considero que ha beneficiado, el tema de estar desde casa, mi relación con mi familia e hijos, ya que comparto más tiempo con ellos. En lo laboral no

he tenido mayor complicación. Sin embargo, en el ámbito personal sí he sentido complicaciones, ya que no puedo hacer mis actividades como antes como era ejercitarme o viajar.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

En realidad, lo que tengo es una carga lectiva fuerte, con la pandemia he sentido una mayor oportunidad de modo que he evitado el transporte, enseñé en diversas universidades y brindo consultoría en RRHH. En mi caso la virtualidad me ha ayudado, porque he podido estar más cerca de mi familia, antes de la pandemia trabajaba casi todos los fines de semana fuera dictando en provincia, ya que dicto clase en otras ciudades y con la pandemia todo se trasladó a lo virtual. En mi caso manejo mucho el equilibrio de mi vida, separó días para evitar que se crucen los límites de mi vida, siempre busco el equilibrio en mi vida. Considero que una persona debe trabajar los cuatro ejes de su vida. Estos son personal, profesional, familiar y social. Esos cuatro ejes deben estar en equilibrio.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Considero que los límites en mi vida personal y laboral pudieron verse afectados, pero solo al principio del confinamiento, ya que era algo totalmente nuevo, ya con el paso de las semanas me fui adecuando. Además, siempre he sido alguien muy organizado en mis actividades.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Sí, totalmente. Trabajar desde casa ha significado un cambio a nivel personal en el desarrollo de mis actividades sociales y personales, no he podido ejercitarse, ni desarrollar las actividades que son de mi agrado. Esto ocasionó desgaste físico y mental, hubo bastante sedentarismo. Subí de peso y al principio tuve ansiedad. En el aspecto personal me vi bastante afectado

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Estoy acostumbrado a la virtualidad, desde antes debido a mis asesorías y trabajo. Soy un profesor que sabe gestionar su tiempo, sé que la gestión efectiva del tiempo es la gestión de uno mismo. Uno debe partir por agregar valor en su propia vida, como personas líderes. No diría que mi vida a causa del trabajo remoto se haya visto perjudicado, por el contrario, considero que me ha favorecido.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro dominio?

Bueno, lo manejo según prioridades. Para mí es la prioridad que tenga en un momento determinado, soy muy empático con la otra parte y si siento que mi esfuerzo va a resultar en cosas positivas, daré todo lo mejor de mí para que las cosas resulten muy bien. La prioridad siempre la veo en el otro lado. Cuido mucho mi marca personal y me interesa causar un buen impacto.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta

Tengo mucha flexibilidad, empezando por que dicté clases en cinco universidades a tiempo parcial y debo tener esa flexibilidad para aceptar dictar los diferentes cursos que me son propuestos. Por otra parte, en mi consultora decido en que me comprometo y los proyectos que asumo, a nivel individual la gestión de mis horarios y actividades de cronograma dependen mucho de mi decisión, es algo que agradezco el tener autonomía en los proyectos que aceptó participar.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta

Para mí la virtualidad me ayudó muchísimo, la voy a extrañar. Me ayudó a estar más cerca de mi familia, he desarrollado una mayor cercanía con esposa e hijos. La virtualidad

no me ha quitado nada, por el contrario. En lo negativo quizás la pandemia me quitó los espacios libres y el esparcimiento.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta

Hay prioridades. Qué es lo más importante para mí según eso me desenvuelvo. Pero como prioridad está mi hogar, el manejar mis tiempos acordes a mi familia. Trato de cuidar el tiempo de calidad con mi familia. Trato de crear espacios para mi familia, quizás no con demasiado tiempo, pero si es tiempo de calidad. Disfruto mucho los almuerzos familiares.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

Está comprobado que el género femenino es más emocional y dedicado a la familia. Opino que el hombre debe aprender un poco de eso y debemos darnos cuenta del rol protagónico en el ámbito profesional de la mujer, ya que actualmente el 72% de la población de gerentes de RRHH son mujeres. Además, de la presencia de la mujer en los directorios. Se debe entender que la mujer tiene claro el tema de la prioridad de la familia y el hogar, ella es más emocional.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Como lo acabo de mencionar actualmente ya no existen mayores limitaciones en cuanto al género para la mujer. Si bien es cierto lleva un mayor protagonismo en casa, puede organizarse de tal modo que no interfiera en su desarrollo personal y profesional.

## **Entrevista 9**

**Filiación: Privada**

**Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Hoy considero que, si bien ha afectado un poco el ámbito personal, lo he sabido manejar bien y organizarse en mis actividades, para disminuir el impacto negativo que puede generar estar mucho tiempo trabajando frente al computador desde casa.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Sí, diría que se han visto modificados, ya no dispongo del mismo tiempo de antes para hacer mis actividades, también ha afectado en mi ámbito personal y familiar.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Tendría que estar en un campo de trabajo no remoto, esto hace que cambien nuestros horarios laborales, no solamente nos dedicamos a los alumnos sino también participamos en los quehaceres del hogar, limpieza y otras. Incluso reemplazar a mamá en asuntos de compra del hogar. Tenemos mayor participación en el hogar, la participación en el hogar se ha incrementado. Trato de dosificar mis actividades para que no sea tan tediosos

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Cuando salía de casa a la universidad tenía desarrollo social, ahora ya no es tanto. Uno cuando sale a la casa tiene encuentros, reuniones amicales o de trabajo, de alguna manera eso ha cambiado. Todo ha cambiado positivamente ya que no ha habido gastos que usualmente son propios de los docentes, transporte, lavandería, tiempo, entre otros.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Sí, a que tuve que adaptarme más al hogar, ya que a diferencia de antes había reuniones de trabajo y sociales que contribuyen a la socialización cosa que ahora han desaparecido

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

En mi caso, esos factores serían que se suscita en un problema en casa que demande mi presencia y en el trabajo podría ser que tenga mayor sobrecarga de clases y por consiguiente un horario más copado.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro dominio?

El dominio familiar para mí ahora es más importante que antes, ya que antes de mi parte había cierto descuido, diría que ahora la familia está, ante todo, compensado con el trabajo

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

Sí, es cuestión de organizarse y manejar los tiempos. No he tenido problemas en esa parte, lo manejo con mucha responsabilidad.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

Soy alguien amante del deporte, ahora no lo puedo realizar como antes, pero lo he trasladado a mi casa. Busco alternar el deporte en casa con el trabajo.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Se debe desarrollar la empatía con los hijos y la familia. En una situación normal uno salía de casa y regresaba en la noche, no veía a mi familia en todo el día. Ahora debo aprender a convivir más con mi familia, por lo cual desarrolle más la tolerancia y la empatía. Se debe aprender a manejar mejor este aspecto

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.



Sí, ya que soy el responsable de mi hogar a nivel económico. Mis hijos recién están empezando a desarrollar su autonomía económica por lo que soy el responsable en casa. De esta manera considero que afecta el género.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Considero que quizás en el tema de género, para el hombre es un poco más fácil ya que en su mayoría el hombre está fuera de casa la mayor parte del tiempo. En el caso de las mujeres activas laboralmente considero que es un poco más complicado ese tema, ya que pueden ser madres o tener responsabilidades adicionales en casa que le demanden más atención.

## **Entrevista 10**

**Filiación: Privada**

**Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Considero que si afecto el tema de la virtualidad y la pandemia en el equilibrio de mi trabajo y mi vida personal. El cambio repentino y la forma como sucedió todo fue algo estresante por decirlo menos y eso repercute en todo sentido en mi vida

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta

Sí, claro, el hecho de estar en trabajo remoto y mis actividades diarias de alguna manera se han complicado, a ello sumado la cantidad de tiempo adicional no remunerado que le dedico a mi trabajo. Eso sin duda ha repercutido en mi vida personal y familiar.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

A raíz de la pandemia cambiaron muchas cosas, ya no se podía salir y al estar en casa no tenía un horario establecido. Tuve que dejar mis actividades personales para poder atender las demandas de la universidad para hacer las nuevas coordinaciones para las clases. Estas exigencias hicieron que se cruzaran los límites entre mi trabajo y mi vida personal

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Si se han visto afectados, ya que mis responsabilidades laborales sobrepasaron los límites normales. Esto ocasionó que no tuviera tiempo para mi persona. Desentendí mis actividades personales y mi tiempo de calidad, fue complicado en ese momento.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Si en las actividades que demandaban salir de casa, y hacer deporte, pero eso fue al comienzo y todos nos vimos obligados a hacerlo al principio para evitar que no afecte el virus del COVID-19.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Para mí los factores que son determinantes son los familiares, considero que esos serían los únicos factores que pudieran influir en los dominios de mi trabajo de modo que tenga que hacer un alto en mis actividades.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro dominio?

Al demandar más tiempo en el ámbito laboral, debo dejar de lado algunas actividades como las deportivas, las cuales tuve que dejar ya que interfieren con mis clases y reuniones. El tema virtual siento que afecta un poco más debido a la programación de reuniones de trabajo y he sentido mayor interferencia ya que siento que de parte de los mandos superiores suponen que el docente tiene mayor disposición de tiempo y asumen que pueden agendar reuniones de ultima hora debido a ello. Se malinterpreta la vocación de servicio con el abuso. Por ello debo establecer barreras para evitar saturar mi día.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

Si, ya que como lo dije trato de separar mis tiempos en el ámbito laboral tengo un horario, de igual manera también tengo un horario para mis actividades personales. La pandemia de algún modo me ha beneficiado, porque puedo pasar más tiempo con mis hijos, podemos compartir tiempo. Aunque al principio si fue chocante.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

De alguna manera, el trabajo a distancia ha afectado un poco el equilibrio de mi vida personal con mi familia, ya que debido a la carga de trabajo que ha incrementado he tenido que pasar mucho tiempo en mis actividades y he descuidado el otro aspecto de mi vida.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Desarrollo mi inteligencia emocional para evitar saturarme, la inteligencia emocional es la clave en esta situación, al igual que la comunicación de manera fluida. De igual manera busco ayuda mediante la contratación de una asistente que me ayuda en mis actividades extra. Esto me evita mitigar la sobrecarga que pueda tener.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

Opino que en la actualidad la mujer está muy empoderada y en general las mujeres son muy organizadas y distribuyen muy bien su tiempo. Son madres, profesionales, esposas, etc. A diferencia de los hombres que son más rígidos ante el cambio o nuevos escenarios. Las mujeres son más abiertas al cambio en comparación con los hombres

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Siento que para los hombres sería una limitación la comunicación o empatía no muy desarrollada que a diferencia de las mujeres está presente de manera innata. Las mujeres presentan más empatía.

## **Entrevista 11**

### **Filiación: Privada**

### **Modalidad de contrato: Tiempo completo**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

El trabajo remoto para mí sí afectó en mi trabajo y vida personal. En mi trabajo fue complicado, ya que no contaba en un primer momento con las herramientas necesarias para poder desarrollar mis clases. En lo personal también fue difícil ya que ha sido muy cansado, ya que trabajo a tiempo completo.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta

Sí, por supuesto. Dedico mi trabajo la mayor parte del día, y al estar en trabajo remoto eso me obliga a estar en casa todo el tiempo, eso ocasiona estrés y sobrecarga. Gracias a la organización y tolerancia que he tenido lo he podido sobrellevar de la mejor manera

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

En realidad, para mí trabajar desde casa ha sido complicado, además, se extrañan los salones de clase, el mayor límite que tuve fue al principio las dificultades que experimenté a nivel tecnológico y de conectividad. A nivel personal, fue demandante trabajar tantas horas frente al computador aproximadamente 10 horas ininterrumpidas, esto ocasionó un conflicto a nivel personal.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Afecto a nivel de salud, además de la falta de herramientas tecnológicas adecuadas para desarrollar adecuadamente las clases que dictaba.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Muchas veces pensé en tomar una pausa en mis actividades de docencia. Sin embargo, gracias a la organización y la tolerancia que desarrolle lo he podido sobrellevar. Durante la primera etapa de la pandemia considere cambiar el dictado de clases de modo tiempo completo a parcial, para poder disminuir la sobrecarga de trabajo.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Los factores que pueden influir en dicha permeabilidad serían los factores familiares ya que en caso de que hubiera un problema en casa que necesite de mi atención, eso alteraría el equilibrio de mi trabajo.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro dominio?

A nivel personal considero que el ámbito familiar, sería la dificultad ante la poca calidad de tiempo que le dedico. En lo laboral, es el nivel de estrés que se maneja, dicto clases en salones de 50 personas aproximadamente y guiar una clase con esa cantidad de alumnos demanda un adecuado seguimiento por parte del docente. Esto ocasiona una exigencia y demanda que conlleva a un desgaste y estrés en el docente.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta

Si es un poco flexible, ya que, al estar trabajando desde casa, se puede estar más distendido y tener un relajo más prolongado. Existen ventajas y desventajas en el trabajo remoto.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta

En mi caso no he sentido que me afecte, sin embargo, considero que en docentes mayores ha habido más dificultad ante el desconocimiento de las plataformas y herramientas tecnológicas.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta

Mi tiempo de lunes a viernes para ocupado totalmente. Esto ocasiona que me sature. Dedico los fines de semana a mi familia, realizamos reuniones o viajes.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? por favor detalle su respuesta

Creo que en cuestión de género no hay dificultad. Opino que en no todas las personas o familias tienen conflicto en relación con el género. Hasta el momento no tengo referencias o testimonios de que el género afecte o importe para desarrollar un conflicto.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Para mí el tema de género es cuestión del pensamiento de cada individuo, no debería haber mayor complicación en cuanto al hombre y la mujer y las actividades que realizan. Todo es cuestión de organización.

## **Entrevista 12**

**Filiación: Privada**

**Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Tengo experiencia en el dictado de clases a distancia. Sin embargo, el tema de la pandemia significó un cambio abrupto y me demandó más tiempo del que imaginé, en mi vida también significó un poco de dificultades.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Si claro, porque uno pasa mucho tiempo trabajando, uno recién hace consciencia que trabaja mucho la pantalla genera más cansancio.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Ha fortalecido ciertos aspectos y ha debilitado otros. Ejemplo ha apalancado el uso de herramientas tecnológicas tanto en lo personal como en lo laboral. En lo académico ha permitido potencializar ciertas herramientas y competencias, actualmente ha hecho que se reduzca ... no he percibido ese problema ya que cambio de rol rápidamente y lo tengo bien diferenciado.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Ponderando, si ha existido un impacto ya que en la regulación peruana no hay lineamientos para el Trabajo remoto es por esta razón que se demanda muchas veces más de la cuenta y las horas establecidas, y por un tema de excelencia profesional no se pueden dejar las tareas incompletas. Si ha habido un impacto que mermó el ámbito personal, ha acortado temas de capacitación por la diferencia de horas y la prolongación de trabajo que se ha presentado. El trabajo remoto no está adecuadamente normado en las empresas. Siento que ha habido mayor carga de trabajo. Dependiendo de los niveles es mayor la demanda en los niveles estratégicos, la organización se traza ciertas metas en las cuales el gerente lidera a los equipos y si se demanda mayor atención se prolonga las horas de trabajo. Por consiguiente, eso también afecta y ocasiona más desgaste. Esto me ha afectado ya que tuve problemas en temas de capacitación, viajes de trabajo y ha quitado calidad en mi vida personal

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Sí, a nivel global todos nos hemos visto afectados. En el ámbito académico, en términos de asesoría, mis asesorados necesitan mayor dedicación y tiempo y eso implica más dedicación por consiguiente son horas de trabajo fuera de labor. He tenido horarios que culminan a las 11 p. m., sin embargo, he estado trabajando en consultas personalizadas hasta la 1 a. m.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Los factores que para mí podrían determinar permeabilidad podría ser los temas exógenos mientras desarrollo mis actividades de trabajo, eso causa que quizás esté tensionado por alguna situación y no ponga toda mi atención en mi trabajo.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro dominio?

Los dominios los tengo definidos por líneas. En el ámbito profesional busco la excelencia, y eso implica la vocación y la integridad en el servicio independientemente de la actividad profesional, cuando uno busca la excelencia eso demanda mayor atención y supera las horas de trabajo. Antes de la pandemia estaba en temas de trabajo hasta las 12 a. m., ahora en la pandemia suelo quedarme hasta la 1 o 1.30 a. m. Por eso, para mí la pandemia ha provocado un mayor desgaste en el ámbito personal, me siento más cansado, no puedo hacer deporte como antes, tengo más fatiga e intolerancia. El tema de la búsqueda en la excelencia profesional y el ámbito personal tienen una línea muy fina que muchas veces se cruzan

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

Si bien es cierto en la docencia hago trabajo remoto, pero en mi profesión no. El tema temporal es muy variable, porque no te puedes rehusar a responder email privados que solicitan soporte y ayuda. Ese es un mayor desgaste que ha traído la educación a distancia. Si uno compensa el desgaste personal y la hora académica, (sobre hora). Me he sentido



afectado debido a la mayor demanda de atención de los estudiantes. En online existen limitaciones, estudiantes desde el celular, se experimentan limitaciones propias del entorno. Por lo cual se debe desarrollar mayor empatía

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia?

Detalle su respuesta.

Me ha afectado, me ha reducido tiempo, ya no puedo hacer mis actividades anteriores, deporte o salir a correr por las noches, se viven con una tensión de preparar la clase a alumnos que están a la espera, eso sumando al compromiso y nivel de excelencia que uno desea mantener

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Trato de mitigar eso con viajes o salidas para despejarme, soy consciente de que ya no se volverá al cuadro anterior, y eso demandará mayor compromiso por parte de las empresas.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

No para nada, son cosas totalmente independientes. Lo que influye son las metas profesionales que se plantean, como profesional cada individuo ofrece una cuota. En los trabajos debe existir paridad, en conversaciones con colegas me indican que han tenido que convivir con la docencia online y las actividades de la casa e hijos. Al estar en casa han tenido que asumir nuevos roles y ser multifacéticos. No solo dedicarse a la docencia sino también a diferentes actividades.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

El género femenino tiene más retos no solo por el ámbito profesional sino por el rol que desempeña en casa. Deben vivir con el trabajo, el cuidado del hogar entendido como la preservación del bien, es admirable el desempeño.

**Filiación: Privada**

**Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Sí, me afectó el tema de la virtualidad. Llevar el trabajo a casa y mis actividades personales fue complicado al inicio.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Si se han visto afectados, ya que con las clases virtuales se trabaja mucho más que antes y complica el tiempo que le puedo dedicar a mis otras actividades.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Considero que cuando existe planificación sin duda logras organizarte y se logra cumplir con el tiempo a la familia, hay aspectos positivos ya que no es necesario desplazarse hasta un lugar determinado, creo que ha ayudado a la integración familiar. No ha habido interferencia en el tiempo, quizás al principio ruido, pero se fue manejando bien y; por el contrario, el balance es positivo, puesto que he ahorrado costos

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

No, han sido afectados porque mi rol de docente es el mismo, más bien he aumentado mi calidad de vida, no me expongo al salir de casa, todo ha sido muy bien. La carga de trabajo al principio aumentó más, pero ahora tengo un mejor balance, incluso tuve oportunidad de dictar en universidades del exterior gracias al contexto de trabajo remoto

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Ya me he desempeñado en la modalidad a distancia, para mí no fue nuevo, se me facilitó bastante.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Los factores que considero son la carga excesiva de trabajo, los problemas en casa, temas familiares o de salud, que impidan que pueda desempeñar mi trabajo de manera habitual.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

los elementos que ocasionan algún tipo de interferencia en los dominios de mi vida, considero que serían la sobrecarga en el dictado de clases, ya que, al estar con el horario lleno, tendría que tomarme mucho más tiempo, lo que demanda más atención y repercute en el tiempo que le dedico a mi familia. y a mi esfera personal.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

Si, es cuestión de organizarse y manejar los tiempos. No he tenido problemas en esa parte, lo manejo con mucha responsabilidad.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

Soy alguien amante del deporte, ahora no lo puedo realizar como antes, pero lo he trasladado a mi casa. Busco alternar el deporte en casa con el trabajo.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta

Se debe desarrollar la empatía con los hijos y la familia. En una situación normal uno salía de casa y regresaba en la noche, no veía a mi familia en todo el día. Ahora debo aprender a convivir más con mi familia, por lo cual desarrolle más la tolerancia y la empatía. Se debe aprender a manejar mejor este aspecto

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

Si, ya que soy el responsable de mi hogar a nivel económico. Mis hijos recién están empezando a desarrollar su autonomía económica por lo que soy el responsable en casa. De esta manera considero que afecta el género.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Las limitaciones que considero que puedo tener respecto al género, es que como soy el encargado en el aspecto económico en mi hogar, debo ocupar gran parte de mi tiempo en trabajar y desarrollar mis actividades en ese sentido, por lo que descuido en tiempo que paso con mi familia, o quizás es poco el tiempo en comparación con lo que me gustaría.

#### **Entrevista 14**

**Filiación: Pública**

**Modalidad de contrato: Tiempo completo**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Dos cosas, significativas ahorro de tiempo y viajes, se pudo dedicar más tiempo a la familia, el balance resulta beneficioso por otro lado, capacitarse para desarrollar competencias del entorno virtual. Fue el beneficio de las horas dedicadas a la familia que reducidas al trabajo.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta

Se han visto afectadas en forma positiva para la familia, había tiempo de ocio muerto por el transporte, el trabajo uno lo hace lo dedica a la familia.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

En parte sí pero no tanto, en cierta forma soy el amigo elegido, equilibramos bien con el Trabajo remoto, logramos organizarnos con mi esposa para las actividades del hogar.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

En el desempeño solo familiar en términos positivos, por tener más tiempo con ellos. en lo demás no.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

El trabajo siempre ha supuesto tiempo, por movilizarse demandaba más tiempo que ahora, el trabajo me dificulta vivir era dificultoso, pero ahora es menos dificultoso, presencial nunca almorzaba con mis hijos. Ahora siempre almorzamos juntos.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Me complica mi experiencia previa, estoy trabajando apurado porque atiendo a personas, despachar parte de los trámites, es poco permeable porque mis hijos a veces me llaman, pero no es mucho que nos planificamos.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿Cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

Como padre, a veces me solicitan, pero me programo con mi esposa.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

Si, me programo con mi esposa

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

No afecta mi trabajo, lo beneficia, para buscar información relevante.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida?

Detalle su respuesta

En principio siempre trato de hacer, solo trabajo en una sola universidad, vivir para trabajar, hay que trabajar para vivir y no al revés. Solo trabajo lo necesario. Otro esfuerzo se realiza previo a los trabajos, lo tomaba en cuenta para saber si acepto o no, por eso pensaba en el tiempo de la familia.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

Yo creo que sí, de repente teniendo en cuenta porque las mujeres, tuve la suerte de ser varón, si hubiera sido mujer sería más complicado, para mantenerse en el trabajo si fuera mujer sería mayor presión, vestimenta, etc.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Más bien tengo más facilidad para no tener conflictos, por los roles de género, las mujeres deben tener una mayor dificultad para tener conflictos.

## **Entrevista 15**

**Filiación: Privada**

**Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

En mi experiencia, la virtualidad ha sido algo favorable, me ha permitido pasar mucho tiempo con mi familia, tengo una hija de 2 años, de haber estado sin pandemia la hubiera visto muy poco. Ha sido muy satisfactorio, dentro de todo en mi familia no hubo fallecidos por COVID, de lado de la familia de mi esposa sí. Pero en mi caso no ha

representado algo negativo. No hay diferencia sustancial con el trabajo presencial. Solo se han perdido los espacios de compartir con los cursos, sobre todo en los recesos.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

En lo social si, no me encuentro con amigos desde hace dos años, solo salgo por temas particulares pero muy poco, estoy en casa, pero salimos solo para junto y necesario. El tema amical se ha visto afectado, no soy tan extrovertido por ello no tengo mucha necesidad de salir. La gran ventaja es estar con mi hija y familia.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Han sido muy contadas las situaciones que han pasado, algo que haya tenido que cortar sobre todo en las clases, cuando había una urgencia en casa con mi esposa e hijos. Lo afecta positivamente

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

No siento que haya afectado en mi desempeño, soy el mismo, solo influye el desplazamiento, sólo un sentido de comodidad, para no estresarme me paro camino un poco, para no entrar en rutina.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

No siento que he modificado cosas, al contrario, me ha permitido tener mi agenda más ordenada, me da mucho más tiempo la virtualidad, académicas laborales y familiares. No hay tiempo de los viajes, para ir a la universidad.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Dispongo de un estudio, biblioteca, tengo una mesita donde puedo hacer mis cosas, trabajo en un segundo piso tranquilo, hay una permeabilidad, pero es manejable incluso trato de sumarlo a las clases.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

Sin duda alguna emergencia familiar o personal, tengo mi agenda y tengo mis tiempos bien marcados, tengo mis límites bien marcados, sobre todo los fines de semana son para mi familia. A veces mi esposa me reclama, cuando estamos con el bebé y estoy viendo temas de coordinación solo en esos casos, pero es muy poco, es manejable.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

Si tengo mi agenda bien hecha, mi esposa me ayuda, coordinamos y no siento que haya afectado.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

No se han visto afectadas, se alteró a favor ya que tengo más tiempo para mi hija y esposa.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Coordino con mi esposa, me planifico

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

No creo, no tiene mucho que ver con el género, sino más con la adaptabilidad aptitud, buscar soluciones.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

No por ser hombre, tal vez influyen otras variables como actividades que involucran salir, pero en el género no.



## **Entrevista 16**

**Filiación: Privada**

**Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

No siento que afectó, porque se ahorrado mucho tiempo, mis centros laborales y de estudio están bien lejos de donde vivo, transportarme me consume mucho tiempo y gasto de energía. En el trabajo remoto esto ha desaparecido, se ha ahorrado el tiempo de transporte y gastos.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

No mucho, en algún momento de cansancio de estar en la pantalla, no podría decir que es significativo, mis amigos, no se ha afectado, ha cambiado la rutina.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

No siento que se ha cruzado, depende mucho de la persona de los límites que establece en su casa, si sabes organizarte bien, planificación, se toma en cuenta también la salud de la familia por el hecho de salir.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

No se han visto afectados.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

No, lo que veo del trabajo remoto es que, la parte física, el profesor camina, va de un punto A a un punto B, cuando prende la pantalla está sentado

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Estando en la casa todo se hace más permeable, pero en el trabajo hay horarios, uno se planifica y la familia apoya. Dependiendo mucho de la actividad que uno realiza.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿Cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

Como soy profesor y modo estudiante, en más de una ocasión tienen que leer y redactar, entonces para leer no se puede hacer con la radio ni la televisión, estudio y preparo mis clases en silencio. Hay tiempos, ya sabes en la casa que hora hay ruido, se planifica.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

Sí, me puedo planificar y organizarme

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

No me ha afectado en las tareas de docencia, controlo los tiempos, manejo las distracciones. En algún momento me llenaron de capacitaciones, pero uno debe balancearse.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Planificar, cuando voy a realizar actividades, cuando las voy a presentar, hay normas en la casa, para no interrumpir a los otros.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? por favor detalle su respuesta

No creo que el género influya, tanto hombres y mujeres están inmersos en las mismas situaciones, puede haber diferencias, pero no serían muy significativas.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

No siento que vea limitaciones, no influye mucho el hecho de pertenecer, el balance está orientado a la planificación, tal vez en otro tipo de actividades. Aunque si se tiene hijos pequeños, ser padre soltero o madre soltera, en esos casos podría si influenciar.

## **Entrevista 17**

### **Filiación: Privada**

### **Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Mantenerse encerrado, perder el contacto directo y la presencialidad, no es lo mismo, encerrado, encajonado, me generó ansiedad y angustia. Incertidumbre que esto género, se sentía la falta de contacto personal no tiene comparación con el virtual. El lazo afectivo emocional está restringido y cortado por lo virtual. Afectación personal, no expresar emociones, afecto y motivación a otras personas. Puedes transmitir varias cosas, me siento restringido, limitado.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Sí, por ejemplo, me juntaba con mis hermanos para ver el fútbol, todo lo que sea reunirse, tiene que ser recortado, falta de presencialidad, no permite explayarse más o amplio con el profesor, saliendo de clases me esperaban me abordaban, que los ayude en otros cursos, me pedían consejos personales, lo hace más enriquecedor.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Con mis horarios y actividades que realizaba en mis actividades personales, no hay horario fijo, entre comillas estás presente para las labores durante todo el día, hasta días domingo, obligan estar sentados y prendida la cámara para ver si están conectados.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

En parte, pero le pongo un límite, te probabas momentos de descanso, si me afectó en mi desempeño, no hay límites claros.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Muchas no, porque puse límites, puse ciertos controles para mi parte personal.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Todo trabajo tiene un horario y espacio de trabajo, problema del trabajo remoto dejas de concentrarte en el trabajo, dirigirte a temas personales y de casa, se mezclan, la virtualidad es una invasión a tu vida personal.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

Cierto exceso, nos dieron varios cursos, de cómo saber manejar el trabajo remoto docente, manejo de redes, programas informáticos de información. Llegó un momento que más importante era saber cómo usar la computadora que la misma materia dictada.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

Siento que se pueden cruzar en todo momento, no es muy independiente.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

Me hubiera gustado tener más tiempo para la docencia, un poco más de espacio hacia el fondo de la enseñanza, que tenga su propio criterio, lo principal es saber manejar la virtualidad, la virtualidad simplifica espacios y tiempos, aula con 75 alumnos, pedagógicamente no es aceptable, en la presencialidad no se puede.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida?

Detalle su respuesta.

Teniendo que poner orden y límites, ordenar los espacios, la virtualidad tumba los espacios, ubicar bien cada una de estas actividades, no puedan invadir los espacios que uno tiene, no asistir a las capacitaciones virtuales, y manejar mis horarios.

Identificar cómo influyen el género en determinar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo en los profesores universitarios

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

No siento que haya influido mi género, el tema no va por género sino por el proceso del trabajo remoto.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

No siento que haya limitaciones por el género

## **Entrevista 18**

**Filiación: Privada**

**Modalidad de contrato: Tiempo completo**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Considero que afectó, en el número de horas, hacer más materiales, más tiempo, poca claridad al inicio, no había una fecha exacta.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Por mi actividad docente, me llevaba todos los fines de semana a viajar, en provincia se dicta los fines de semana, por el trabajo remoto es un número de horas extenso, pero me ha permitido estar más cerca de mi familia.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Nivel de ocupación, de lunes a viernes tengo una jornada completa de trabajo, trabajo a tiempo completo en UPN, se aumentó el bagaje actividades administrativas, horario laboral completo, los fines de semanas. Lunes a viernes con el trabajo y fines de semana con la familia.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

En realidad, no lo veía tan complejo, hasta la mitad de este año estaba como tiempo parcial, tenía un número determinado de horas, ahora a tiempo completo, mayor responsabilidad, lunes a viernes en casa trabajo diferencia horas de permanencia, horas disponibles para reuniones relacionadas al trabajo.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

No, en realidad, me ha resultado más beneficioso porque ya no viajo, me da mayor calidad de tiempo.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Elementos que me ayudan, tener mis horarios establecidos, tener tiempo de desconexión y de descanso, tiempo para hacer actividades con la casa y familia. Adecuado sistema de comunicación que tengo con mi esposa, mi mamá y mis hijos.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿Cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

En mi caso el factor de servicios adicionales de consultoría, asesoría implica un tiempo extra, eso sacrifica algunos tiempos con la familia. De lado de familia la saturación de

tareas que tienen los chicos en el colegio, prepararlos para las evaluaciones, tenemos 3 hijos en edad escolar.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta

Si, gracias a la planificación.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta

No siento que me afecté el equilibrio, porque me logré planificar bien y mi familia también está alineada con ellos

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Planificar nuestros tiempos, actividades, semana a semana planificamos actividades, citas médicas etc.

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? Por favor, detalle su respuesta.

Por ser hombre puedo tener la mayor cantidad de trabajo y horas de trabajo, el hombre tendría mayor responsabilidad. No siento que mi género influya

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

No, en realidad, teletrabajar fue complicado porque cada uno salía a trabajar y te organizas, todos en casa estamos vinculados, me siento contento porque crecí como hijo único, estamos equilibrados, rompiendo prejuicios.

## **Entrevista 19**

### **Filiación: Privada**

#### **Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Para mí, no afectó mucho el tema del trabajo remoto, ya que tengo experiencia en esa modalidad, lo que sí afectó quizás fue el tema de la pandemia y el factor emocional.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta

No para nada, ya que desde siempre soy alguien muy organizado en mis actividades de trabajo y se dosifica el resto de tiempo para mis otros temas ya sean personales o familiares.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Muy poco porque las labores de docencia son en las noches y a pesar de que se termina tarde, en lo familiar los miembros de la familia también terminan tarde sus actividades y a esa hora podemos compartir, por esta razón no afecta mucho

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Muy poco porque en mi caso dispongo del tiempo para preparar mis clases, ya que me dedico enteramente a la docencia y tengo autonomía en ese campo, luego debo dictar clases y no habría mayor interferencia en ese sentido

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

Muy poco, no hubo mayor problema en la migración a trabajo remoto, y no tuve interferencia en el ámbito de mi vida privada, ya que creo las condiciones para desarrollar mi vida privada, sin que afecte mis labores.



6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Los factores que consideraría para el cambio repentino de dominios son los temas familiares, condiciones de salud, y la programación de alguna actividad académica, que me impida cumplir con temas personales o familiares.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro dominio?

Para que esto suceda, tendría que haber un cambio repentino en la programación de mis clases o labores, en mi caso particular, tengo programada mis sesiones con anticipación y en función a eso organizó todo el resto de mis actividades personales, familia, amigos, etc. Lo único que podría afectar sería a causa de una reprogramación de último minuto.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta

Si, totalmente me siento con total flexibilidad, para mí lo único que ha cambiado es el lugar. Muchos profesores de ESAN viven cerca de la universidad, hasta cierto punto se ha simplificado el tiempo, hemos encontrado más tiempo del que teníamos antes, gracias a la educación a distancia. Tampoco siento que haya habido sobrecarga de trabajo, por ese sentido no he tenido ninguna dificultad, al contrario, he tenido mayor flexibilidad, he viajado, ya que se puede dictar clases desde cualquier lado.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta

Mis actividades de docente a pesar de que han cambiado al contexto virtual, no ha afectado en nada el equilibrio entre mi vida personal y mi trabajo. Todo es como antes, solo que ya no me desplazo a la universidad.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta

No he tenido ninguna afectación en ese sentido. A nivel personal trabajar desde casa ha significado un beneficio ya que se está más cerca de la familia, y se tiene a la mano más elementos de comodidad, se puede tomar pausas más relajadas desde casa. El trabajo remoto ha implicado tener todo más a la mano

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? por favor detalle su respuesta

En mi caso no lo percibo, porque en casa ambos somos profesionales e independientes, ambos estamos programados en nuestra rutina, estamos organizados y planificados en nuestras actividades. Quizás sea distinto en caso de tener un trabajo rígido a diferencia de ser alguien independiente y autónomo.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

En cuanto a limitaciones, la principal dificultad la han experimentado las madres de familia. Ya que ellas han tenido que lidiar con las clases de los hijos, dotar las herramientas y los ambientes para la educación de sus hijos. Lidiar con el trabajo remoto en una familia joven debe haber causado mayor perjuicio. Esto lo digo desde el testimonio de personas que conozco.

## **Entrevista 20**

### **Filiación: Privada**

### **Modalidad de contrato: Tiempo parcial**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

Mucho, tuve jornadas laborales más largas, menor productividad. Por otro lado, más tiempo con la familia. Resulte muy cansada, agotada. El trabajo presencial es más descansado. La incertidumbre de lo que iba a pasar afectó mi capacidad de recibir trabajo.

Decía que sí a todo. Aceptaba todas las clases. Acepte más trabajo del que estoy acostumbrada. No sabía lo que implicaba el trabajo remoto. Tuve más trabajo que de costumbre. He sido privilegiada en ese sentido.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el Trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor, detalle su respuesta.

En las relaciones laborales disminuidas profundamente. Mucho de mi trabajo eran ir a oficinas, coworking, cocteles. Esto hace que mi trabajo sea más intenso y productivo. Inclusive en la universidad no he podido estar involucrada como de costumbre. Mi trabajo tiene que ver mucho con el entorno y por la situación esto se ha visto bastante afectado negativamente y el tema familiar ha sido muy positivo. He podido estar con mi hijo, compartir con él. También gracias al trabajo a distancia evitaba el tráfico y otras dificultades. En conclusión, lo familiar fue positivo y lo laboral cortó muchas cosas.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

Porque la familia siente que, por estar en casa, estas disponible en todo momento, entonces se debe cerrar la puerta con llave o quizás molestarse un poco, ya que nuestro trabajo es mental y si es interrumpido se corta, cada interrupción retrasa bastante. Eso causa molestia. Creo que la familia invade mucho. Por otro lado, el trabajo me ha exigido mucho y mis jornadas laborales han sido muy largas, también tengo la impresión de que he bajado mi productividad a diferencia del trabajo presencial. Siento que antes producía más que al estar en casa.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

Sí, como lo mencione en lo familiar todo a sido positivo y en lo laboral quizás negativo.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

No, pero quizás se han modificado mis horarios, pero más allá todo ha sido igual. Tal vez

he sacrificado algunas cosas como quizás el ejercitarme, todo ha sido bastante más sedentario.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

En mi caso mis roles no son para nada permeables, ya que tengo alguien que ayuda en casa a tiempo completo, de lo contrario no podría trabajar de ninguna manera.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

Quizá jornadas de trabajo intensas, complicaciones en mis horarios de trabajo.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta.

Si totalmente, tengo alguien que ayuda en casa, vive conmigo. De no contar con esta ayuda me hubiera sido imposible haber trabajado.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta.

Si ha chocado, pero quizás ahora es más que antes, ya que tengo horarios complicados, horarios nocturnos que chocan con mi vida familiar. Los fines de semana los tengo bastante complicados y eso disminuye el tiempo de calidad con mi familia

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta.

Lo defino en dos etapas. La primera, fue totalmente abrumada, tratando de sobrevivir, y sobrellevar la situación y las herramientas tecnológicas, nuevas plataformas. Al principio estaba contenta de estar en casa, pero luego me encontraba abrumada con tanto trabajo, fue culpa mía por aceptar demasiada carga. La segunda etapa, la llevo con más calma, teniendo como prioridad mi vida familiar. Actualmente mi balanza esta más inclinada a mi familia que considero descuide un poco

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? por favor detalle su respuesta

Si, Muchísimo, al final del día las mujeres son las encargadas de cuidar a los hijos y las encargadas de la casa. Todo es más demandante para la madre. El papa puede ayudar, pero la responsable es la madre, cocinar, lavar. Sin embargo, ha habido mayor participación de la pareja.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Yo creo que son estereotipos de género, donde al final del día, los hombres creen que sus actividades son mucho más importantes.

## **Entrevista 21**

### **Filiación: Privada**

#### **Modalidad de contrato: Tiempo completo**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta

Uno de los temas complicados es el horario. En mi caso, soy una de las personas que más dicta en ESAN, ahora como ya no tengo que ir hasta la universidad, para mi ha simplificado bastante todo. Hay casos en que dicto en dos países distintos en un mismo día. Por un lado, ha beneficiado en lo personal por el tiempo. Pero, en el trabajo en mi cargo como directora ha perjudicado, ya que me hace perder un poco el control de mi personal. No es igual que lo presencial. Tengo que generar mecanismos para poder mantener contacto constante con mi personal. La virtualidad ha disminuido mi rol directivo.

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta

Yo diría que esto varía, por un lado, la familia y la cercanía, he tenido más contacto e inclusive con personas con las que ya no mantenía contacto, la pandemia ha acercado a la gente. Lo laboral también por lo que implica la virtualidad.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?

En mi caso, tengo bien delimitado mis horarios y mis deberes, me ayuda quizás el tener autonomía debido a mi cargo directivo. Pero al conversar con gente cercana, ellos indican que ha aumentado su carga de trabajo. En mi caso, no sentí eso. Diría que al contrario he optimizado mucho mi tiempo, he sacado un libro, diría que me ha afectado más el tema emocional. Lo que ha determinado esto ha sido mi disciplina con el manejo de mis horarios y el manejo del estrés.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

No se han visto afectados ya que tengo claro mis horarios y eso los mantiene en equilibrio.

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

No, porque mis horarios de trabajo no variaron se mantuvieron de igual manera, lo único que cambió fue el método que cambió a virtual

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

Bueno, puede ser debido a mis competencias. Soy una persona estable con bastante control emocional, es debido a mi personalidad, tomo las cosas con calma. Además, en ESAN tengo bastante autonomía y eso también me ayuda mucho.

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

Algún tipo de emergencia o crisis familiar, eso te saca indudablemente del cuadro emocional, es inevitable.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta

Sí, diría que parcialmente. Cuando estoy haciendo clases y de pronto llegan la familia y hacen algún tipo de ruido, eso no lo puedo evitar. Como decirle a mi sobrino de cinco años que no haga ningún ruido. Indudablemente se cruza. También cuando estoy con mis coordinadoras puedo escuchar ruidos o gritos de niños, es entendible. Sin embargo, se está en horario de trabajo y eso afecta el desempeño. En condiciones normales nos encontraríamos en la oficina y evitaríamos estos contratiempos.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta

Bueno, consume un poco más de tiempo, ya que los alumnos solicitan reuniones mucho más seguido que antes, debido a que son inmediatas y todos pueden coincidir, cosa que no sucedía de manera presencial. En la docencia hay mayor consumo de tiempo horas alumnos, Esto es bueno, pero demanda mayor consumo de tiempo,

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta

Tratando de darle su espacio a cada cosa o situación, tratando de no mezclar las cosas o hacerlas de manera simultánea. De esta forma todo fluye

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? por favor detalle su respuesta

Sí, pienso que las mujeres tenemos mayor presión. Conversando con colegas les pregunto qué haces durante el *break*, ellas me responden que se ponen a lavar platos, y también hago eso. Es decir, las mujeres tienen más trabajo, existe una presión social.

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Creo que el manejo de expectativas, las expectativas del resto, de lo que se espera que la mujer haga. Veo que mi personal manda correos de trabajo a las 3 de la mañana, me

indican que es por temas de la casa y los hijos, deben cumplir responsabilidades en casa.

Uno debe entender eso. Me doy cuenta de que hay un tema de género.

## **Entrevista 22**

### **Filiación: Privada**

### **Modalidad de contrato: Tiempo completo**

1. ¿Cómo considera que afectó el trabajo remoto sobre su balance vida trabajo durante el COVID-19? Por favor detalle su respuesta

Si, una es la parte administrativa, la otra académica. En la parte administrativa prácticamente no he tenido horarios. Ya que tenía que cumplir todas las obligaciones propias de mi cargo y el trabajo intenso, trabajar siete días sobre siete. Armar tu oficina en casa fue complicado. El proceso administrativo más el académico si repercutió en el incremento del estrés, el cansancio físico y mental

2. ¿El balance entre los roles personales y laborales que desempeña en su vida, se han visto afectados o disminuidos por el trabajo remoto durante la COVID-19? Por favor, detalle su respuesta

Si, al principio, diría que los primeros tres o cuatro meses, porque tú te encuentras en casa y debes trabajar junto con ellos. Estás todo el tiempo en tu casa. Afortunadamente mi casa es espaciosa, pero igual debía tener cuidado con los ruidos y buscar espacios donde pueda tener concentración. Los límites se pierden y mantenerlos era todo un proceso de estrés. Pero, diría que a los tres o cuatro meses uno aprende a sobrellevarlo, ya podía manejar mejor mis horarios y mi agenda, comprendí que el trabajo remoto no solo tenía problemas, sino que también tenía virtudes. Podía descansar más en las mañanas antes de empezar mi trabajo, no tenía que levantarme más temprano, podía hacer deporte temprano. Por todo ello le empezaba a ver cosas favorables al trabajo remoto, ahora se lo reconozco.

3. ¿De qué forma siente usted que se cruzan los límites entre su trabajo y vida personal mientras desarrolla sus ocupaciones?



Se cruza en la interacción que uno tiene con la familia, la familia a veces no entiende a veces que uno está en horarios de trabajo, piensan que como estas en la casa pueden disponer de ti en el momento que quieran. Debido a mis funciones administrativas tengo múltiples reuniones en ESAN, y a pesar de que saben que no me den interrumpir, lo hacen. En el caso de los profesores son horarios distintos a los de una oficina, tenemos horarios distintos un poco intensos.

4. ¿De qué manera los límites entre su vida personal y laboral se han visto afectados en el desempeño de sus roles?

El Trabajo remoto ha contribuido a que existan cruces e interferencias entre el trabajo y mis asuntos personales. Con el transcurso de las semanas uno aprende a administrar mejor tu horario y de esta manera se evitan esos cruces

5. ¿Usted se ha visto en la necesidad de modificar sus actividades personales a causa de la interferencia del trabajo en su vida privada?

No, solo los horarios y el lugar. Normalmente siempre he trabajado mucho, tengo un trabajo administrativo y también dicto clases, podía pasar todo el día en ESAN. Llegaba muy temprano y salía de noche, entonces lo que cambia es que al estar en mi trabajo en ese momento no se cruzaba mi familia.

6. ¿Cuáles son los factores que determinan su permeabilidad para poder trasladarse de un dominio a otro?

El profesor universitario no solo dicta clases, también corrige exámenes, prepara clases, revisa su materia. Hay todo un trabajo preparatorio antes de cada clase, diría excepto en las horas que dictas nadie te puede interrumpir, luego de eso mi trabajo es bastante permeable. El momento en que dictas clases es intocable, y eso es difícil de comprender por tus familiares estando en casa. En ese momento nadie te puede interrumpir. Esas horas de clase el docente las convierte en impermeables, nada lo puede perturbar

7. Según su rutina laboral o personal, ¿cuáles serían los elementos o demandas principales para que un dominio sea intervenido por el otro?

Los elementos serían factores de emergencia o algo muy severo. Como experiencia antes de pandemia chocaron mi carro en el estacionamiento, mientras me encontraba en clases. Ni siquiera, por ese motivo, interrumpí mi clase. Mis clases se respetan escrupulosamente. La vida académica fuera de clases es permeable, durante el desarrollo de mis clases, materiales, preparación de casos, o materiales de investigación es estrictamente permeable.

8. ¿Usted puede desarrollar los roles personal y laboral de manera independiente teniendo en cuenta que a raíz del trabajo remoto se ha visto obligado a permanecer en casa? Detalle su respuesta

Yo diría que sí. Puedo desarrollar ambos roles no sin contratiempos, pero lo puedo hacer. La clave para lograr el balance es ser disciplinada, cuidar bien tus horarios, tener un espacio en casa que te permita trabajar sin tanta interferencia. Quizás para profesores que no disponen de un espacio adecuado o tiene hijos pequeños la separación de roles es más difícil de manejar.

9. ¿Cómo afecta el equilibrio de su vida personal y laboral las actividades de docencia? Detalle su respuesta

Ahora mucho mejor. Creo que el Pos COVID-19 altero demasiado la vida de todos, hoy día me siento más tranquila. Ahora administro mejor mis tiempos.

10. ¿De qué manera gestiona el ámbito laboral y familiar para lograr el equilibrio en su vida? Detalle su respuesta

Lo hago cumpliendo mi agenda y teniendo dentro de mi agenda actividades bastante repetidas y que hago todas las semanas, es cuestión de costumbre. A raíz de la pandemia la agenda de reuniones es muy copada. Eso es más desgastante, Nadie pensaba que en trabajo remoto se trabajara tanto

11. ¿Usted considera que su género influye en un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo? por favor detalle su respuesta

No lo considero así. En mi caso el ser mujer no tiene alguna diferencia, no me ha afectado en nada. En el caso de las personas que trabajan conmigo y son madres percibo que sus

roles de mama quizás interfieren, pero entiendo que es su rol y deben hacerse cargo, en su caso diría que, si influye en el cruce de sus roles, mas no en el tema del rendimiento en el trabajo

12. ¿Cuáles considera son las principales limitaciones respecto a su género para generar un mayor o menor conflicto del balance vida trabajo?

Considero que es porque la mayoría de las personas que son analfabetas o tienen muy poca formación, la primera barrera que tiene en este caso una mujer es el colegio, en algunas partes entre educar a un hijo y una hija, se prefiere educar al varón. El hecho de restringirle la educación la condiciona a que no pueda seguir escalando en su formación y alcanzar después empleos bien remunerados, la condiciona a hacer trabajos manuales, y las margina. Hay muchos paradigmas por vencer que aun prevalecen.