

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
ESCUELA DE ORIENTACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL
SECCIÓN DE ORIENTACIÓN

**Experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de mujeres
trabajadoras remuneradas de la Gran Área Metropolitana: un aporte desde la
Orientación Laboral.**

Trabajo final de graduación para optar por el grado académico de
Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación.

Mariana Mora Blanco, carné B34512

Fernanda Padilla Rivera, carné B35104

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio
San Pedro Montes de Oca, San José, Costa Rica

2021

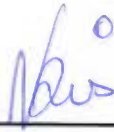
TRIBUNAL EXAMINADOR



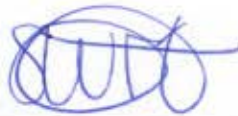
Dra. Flor Isabel Jiménez Segura
Directora de la Escuela de Orientación y Educación Especial



M.Sc. Osvaldo Murillo Aguilar
Representante de la Escuela de Orientación y Educación Especial



M.Sc. Viria Ureña Salazar
Directora del trabajo final de graduación



M.Sc. Stephanie Ann Washburn Madrigal
Lectora del trabajo final de graduación



Dra. María del Rocío Deliyore Vega
Lectora del trabajo final de graduación

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo final de graduación a todas las mujeres trabajadoras, que con su esfuerzo y dedicación sacan adelante a sus familias, y en muchas ocasiones deben enfrentar una serie de retos y dificultades al tratar de buscar un equilibrio entre su empleo y su vida privada.

TABLA DE CONTENIDOS

TRIBUNAL EXAMINADOR	ii
DEDICATORIA	iii
RESUMEN	vii
CAPÍTULO I: APARTADO INTRODUCTORIO	2
1.1 Justificación	2
1.2 Objetivos	6
1.2.1 Objetivo general	6
1.2.2 Objetivos específicos	6
1.3 Alcances y limitaciones	6
1.4 ANTECEDENTES	8
1.4.1 Mujer y trabajo	8
1.4.2 Conciliación de la vida laboral y personal	24
1.4.3 Normativas y políticas para la conciliación de la vida laboral y personal	35
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	48
2.1 El trabajo y sus funciones	48
2.2 Mujer y Trabajo	52
2.2.1 Recorrido histórico	53
2.2.2 Situaciones que experimenta la mujer en el mundo del trabajo:	66
2.3 Conciliación de la vida laboral y personal	78
2.3.1 Recursos personales que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal	83
2.3.2 Recursos contextuales que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal	88
2.4 Orientación laboral	96
2.4.1 Características de la persona profesional en Orientación laboral	100
2.4.2 Funciones de las y los profesionales en Orientación laboral	103
2.4.3 La Orientación laboral para la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas	106
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	114
3.1 Paradigma	114
3.2 Enfoque	114
3.3 Método	115

3.4 Procedimiento metodológico.....	115
3.4.1 Fase preparatoria.....	116
3.4.2 Fase de trabajo de campo.....	120
3.4.3 Fase analítica.....	126
3.4.4 Fase informativa.....	131
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	133
4.1 El peso de mi balanza.....	133
4.1.1 Realidad de mi vida laboral frente a la personal.....	134
4.1.2 Yo, la última en la lista de mis prioridades.....	141
4.2 Los componentes de mi balanza.....	144
4.2.1 Lo que hago para equilibrar el peso de mi balanza.....	145
4.2.2 Mis recursos personales.....	150
4.2.3 Apoyos con que cuento a mi alrededor.....	156
4.3 Equilibrando mi balanza en tiempos de pandemia.....	162
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	168
5.1 Conclusiones.....	169
5.2 Recomendaciones.....	174
CAPÍTULO VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	178
ANEXOS.....	205

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Línea del tiempo sobre recorrido histórico de situaciones relativas a la mujer y el mundo del trabajo.....	53
Figura 2. Ámbitos sociales que contribuyen a la conciliación de la vida laboral y personal	89
Figura 3. Fases y etapas del procedimiento metodológico	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Acontecimientos históricos relacionados con la igualdad de género en el mundo del trabajo desde 1919 a 1999.....	60
Tabla 2. Leyes y proyectos relacionados con la igualdad de género en el mundo del trabajo desde el 2000 al 2009.....	65
Tabla 3. Criterios de inclusión y de exclusión para la selección de participantes del estudio	119
Tabla 4. Códigos para las afirmaciones y su respectivo significado	127

RESUMEN

Mora, M. y Padilla, M.F. (2021). *Experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas de la Gran Área Metropolitana: un aporte desde la Orientación Laboral*. Tesis para optar por el grado académico de Licenciatura en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Directora: M.Sc. Viria Ureña Salazar

Palabras clave: Orientación, Orientación Laboral, Conciliación de la vida laboral y personal, mujeres trabajadoras remuneradas.

En esta investigación se analizan las experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de un grupo de cuatro mujeres trabajadoras remuneradas de la Gran Área Metropolitana, así como los aportes que la Orientación laboral puede realizar a partir de los resultados obtenidos en el estudio. Para ello, se abordan los recursos personales y contextuales, así como los retos que han surgido en la búsqueda del equilibrio entre las distintas esferas de la vida de las participantes.

Como parte de los antecedentes, se incluyeron estudios del ámbito nacional e internacional, los cuales se organizaron en tres ejes temáticos: mujer y trabajo; conciliación de la vida laboral y personal; y normativas y políticas para la conciliación de la vida laboral y personal. Se evidencia la importancia de abordar la temática de la conciliación de la vida laboral y personal desde la Orientación laboral, debido a que la mayoría de estudios hallados conciben esta temática desde una perspectiva de derechos u organizacional, por lo que es fundamental estudiarla desde una visión integradora.

Este estudio se realiza desde el paradigma Naturalista, el enfoque cualitativo y el método fenomenológico, para lo cual se realizaron dos fases de entrevistas a cuatro mujeres trabajadoras remuneradas. Para la verificación de la información se realizó una devolución de los resultados a las participantes, y la triangulación de datos.

Dentro de los resultados obtenidos se encuentra que, según la experiencia de las mujeres entrevistadas, la conciliación de la vida laboral y personal es vista como un proceso en constante construcción, el cual es vivenciado de forma distinta por cada una de ellas, esto pese a que tengan diversos aspectos en común en relación con los recursos contextuales y personales, así como en cuanto a los retos.

También se encontró, que los recursos personales destacados por las participantes son la comunicación asertiva, la adaptación al cambio y el autocuidado mientras que, en relación con los recursos contextuales las mujeres trabajadoras remuneradas cuentan principalmente con otra mujer de su familia para poder trabajar, además se encontró que la pareja y las jefas juegan un papel importante, no obstante, se resalta la importancia de fortalecer los apoyos que el contexto ofrece a esta población, a fin de que exista una articulación entre los distintos ámbitos sociales: El Estado, las organizaciones laborales, la familia y la comunidad.

CAPÍTULO I

APARTADO INTRODUCTORIO

CAPÍTULO I: APARTADO INTRODUCTORIO

En este primer capítulo se presentan los aspectos introductorios que muestran un panorama acerca de la temática del estudio, mediante la cual se pretende analizar las experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de un grupo de mujeres trabajadoras remuneradas, además, se encuentra la justificación que pretende hacer énfasis en la relevancia de la investigación, posteriormente, se hallan los objetivos que guiaron dicho proceso, y finalmente, se encuentra el apartado de antecedentes que incluye los hallazgos relacionados con el tema en cuestión, tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

1.1 JUSTIFICACIÓN

A lo largo de la historia la mujer se ha desempeñado mayoritariamente en el ámbito doméstico debido a la división de roles socialmente establecidos, mientras que los hombres se han posicionado en el mundo del trabajo con mayor prontitud, representando una desventaja para las mujeres, quienes han enfrentado una serie de situaciones que han generado que su participación y progreso en este contexto se den de manera más gradual.

No obstante, pese a que la mujer ha logrado incorporarse al mundo del trabajo, ha tenido que realizar dobles esfuerzos por equilibrar las distintas áreas de su vida como lo son el empleo y las responsabilidades del hogar, ya que en este último ámbito continúan experimentando un sobrecargo de tareas, puesto que socialmente se sigue considerando a la mujer como principal encargada de dichas labores.

Aguilar y López (2016) mencionan que "la modificación y persistencia de los roles de género ocasiona tensión en la vida cotidiana de las mujeres, al intentar

combinar de forma eficiente el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares” (p.40), ya que según estos mismos autores incluso previo a su inserción laboral deben lidiar con sus intentos por combinar las diferentes áreas de su vida, viendo así condicionada su toma de decisiones respecto a su proyecto vital y profesional, donde en muchos casos se da una autoexclusión del mundo del trabajo debido a la falta de apoyos con que cuentan para enfrentar este proceso, generando así mayor marginación y pobreza.

Esta realidad puede ser explicada desde lo planteado por Jiménez (2015), quien señala que desde la infancia se le designa a las mujeres un papel que muchas veces genera malestar ante la sobrecarga de responsabilidades que implica el “dar, servir y proteger a quienes formen parte de sus vidas” (p.15), lo cual se da al asumir gran parte de las tareas domésticas y de cuidado al mismo tiempo que se desempeñan en el mundo laboral, dando como resultado un desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Y en el momento de intentar compaginar el mundo público con el privado, es decir, al equilibrar la vida laboral con la vida familiar, específicamente en la realización de tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes y menores de edad, u otras áreas de la vida personal, se producen una serie de sentimientos ligados a la culpa, al no cumplir con el papel designado socialmente.

Es preciso, por tanto, que desde la Orientación laboral se generen procesos desde un enfoque de género, los cuales le brinden a las personas una serie de herramientas que puedan poner en práctica en sus hogares, con el fin de que mantengan una distribución más equitativa de las labores domésticas y de cuidado, debido a que como lo muestra el Instituto Nacional de las Mujeres (2018) en la

Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, se expone que las mujeres destinan 22 horas semanales más que los hombres a las labores domésticas no remuneradas.

Dichos procesos deben tomar en cuenta la integralidad de las mujeres trabajadoras, en pro del bienestar personal y social de esta población, así como de todas las personas que integran el grupo familiar y las organizaciones. Es decir, es necesario que las personas profesionales en Orientación en su rol de agentes de cambio visibilicen estos aspectos, a través de los procesos, para que las mujeres puedan equilibrar mayormente su vida laboral y personal, reduciéndose así los sentimientos de culpa, malestar e insatisfacción, y aumentando, por otro lado, las experiencias positivas como trabajadoras.

Según lo proyectado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (como se citó en Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, 2018), las mujeres contribuyen a la economía a nivel macro y micro, esto sin dejar de lado su contribución en las labores del hogar, lo cual ha sido descrito en diversos estudios como bono de género. A su vez, se señala que, al incorporarse las mujeres en el contexto laboral, se da un aumento significativo en el ingreso familiar, lo cual dota de mejores condiciones en la calidad de vida, el rompimiento de brechas, y facilita la movilidad social.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020) la fuerza de trabajo según el sexo es de 1,47 millones del sexo masculino, y 983 mil del sexo femenino. En este estudio se señala también, que dicha cifra ha aumentado significativamente para las mujeres, no obstante, sigue existiendo una diferencia significativa entre géneros y, por tanto, una deuda histórica con respecto a las mujeres.

De modo que, para la profesión de Orientación, específicamente desde la rama disciplinar de Orientación laboral bajo el rol de agentes de cambio, es fundamental que se visibilicen las desigualdades que experimentan las mujeres, con el fin de sensibilizar a los entes empleadores mediante programas y proyectos direccionados a la contratación equitativa en cuanto a género. Asimismo, se vuelve necesario promover procesos orientados al equilibrio entre empleo y vida personal, desde una perspectiva de género, en los cuales se les brinde herramientas para que puedan incorporarse y permanecer en el mundo del trabajo y prepararse para los desafíos que deben enfrentar.

Como se observa, las personas profesionales en Orientación pueden ser de gran aporte en los contextos laborales, desde etapas iniciales como lo es el ingreso al mundo del trabajo, al favorecer el desarrollo y mejoramiento de una serie de competencias necesarias para la empleabilidad, tales como asertividad, adaptación al cambio, manejo del estrés, proactividad, creatividad, entre otras mencionadas por Murillo (2015), y otras herramientas que les permita estabilizarse a lo largo del tiempo; y a su vez, lograr un equilibrio entre los diferentes aspectos de su vida.

Como se indica en el Plan de Estudios de la Escuela de Orientación y Educación Especial (2019), el objeto de estudio de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica corresponde al bienestar, el cual pretende que las personas tengan un crecimiento armónico en las diferentes áreas de su vida, de modo que esta investigación parte de dicho fin, ya que la temática central es la conciliación de la vida laboral y personal, misma que busca que las personas trabajadoras, en este caso específicamente las mujeres,

obtengan un equilibrio en las distintas áreas de su vida y mayor satisfacción a lo largo de su ciclo vital.

Por tanto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo ha sido la experiencia de conciliación de la vida laboral y personal de un grupo de mujeres trabajadoras remuneradas?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

Analizar las experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de un grupo de mujeres trabajadoras remuneradas del Gran Área Metropolitana (GAM) para la construcción de aportes desde Orientación Laboral.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Reconocer los recursos personales para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas de la GAM.
2. Identificar los recursos contextuales para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas de la GAM.
3. Explorar los retos para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas de la GAM.
4. Proponer aportes desde la Orientación Laboral para el fortalecimiento de la conciliación de la vida laboral y personal en mujeres trabajadoras remuneradas de la GAM.

1.3 Alcances y limitaciones

A continuación, se muestran los alcances y limitaciones de la presente investigación, con el fin de establecer los límites de generalización, así como los principales aspectos que dificultaron el desarrollo óptimo de este estudio.

Los principales alcances que se pueden destacar de la presente investigación son:

- Los resultados de esta investigación se tratan de la experiencia de conciliación de la vida laboral y personal de un grupo de cuatro mujeres trabajadoras remuneradas que residen en la Gran Área Metropolitana.
- Este estudio es un aporte importante para la Orientación laboral al visibilizar las experiencias de las mujeres trabajadoras remuneradas en torno al proceso de conciliación de la vida laboral y personal.
- La conciliación de la vida laboral y personal no se da de forma repentina, sino que surge como un proceso, en el que es indispensable que la persona conozca los recursos personales y contextuales para mantener dicho equilibrio, con el fin de experimentar mayor bienestar y satisfacción en las distintas áreas que la conforman.
- La experiencia de conciliación de la vida laboral y personal incluye no solo lo correspondiente al trabajo y la familia, sino que abarca otras dimensiones de la vida de las mujeres trabajadoras remuneradas, tales como las amistades, el tiempo personal, el estudio, entre otras.

Dentro de las limitaciones del presente estudio se encuentran:

- El acceso a la población, así como el proceso de recolección de información tuvo que realizarse mediante medios virtuales, con el fin de mantener el distanciamiento social debido a la pandemia por COVID-19, por lo que se hicieron los trámites correspondientes ante las autoridades universitarias para poder desarrollar las entrevistas por medio de la plataforma Zoom. Y,

debido a la naturaleza de las plataformas virtuales, las personas no suelen mostrar la totalidad de su cuerpo sino únicamente su rostro, limitando así el acceso a la información que puede ofrecer la comunicación no verbal.

1.4 ANTECEDENTES

A continuación, se muestran las investigaciones relacionadas con el tema de investigación del presente estudio, para ello se realizó una búsqueda exhaustiva en bases de datos, bibliotecas, internet, trabajos finales de graduación, entre otros.

Los estudios encontrados se organizaron en tres ejes temáticos, los cuales se agruparon por los tópicos: mujer y trabajo; conciliación de la vida laboral y personal; y normativas y políticas para la conciliación de la vida laboral y personal. En cada uno de estos apartados se encuentran incluidos antecedentes internacionales y antecedentes nacionales, según el país de procedencia, y con un orden cronológico, a partir del año 2010 y hasta el 2020, no obstante, se señala que se incluyeron estudios más antiguos debido a que agregan valor a esta investigación, ya que hay pocos estudios sobre esta temática, o bien, pertenecen a la disciplina de Orientación.

Al final de cada eje temático se encuentra una síntesis de los principales aspectos que estos aportan a la presente investigación.

1.4.1 Mujer y trabajo

En primera instancia es posible hacer referencia a las investigaciones que atañen a mujer y trabajo en el contexto internacional. Se encontró el estudio realizado en Uruguay por Espino en el 2011, *Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?*, el cual plantea como objetivo examinar las novedades frente a la política laboral latinoamericana, cuáles cambios se han dado y de qué forma se

consideran las desigualdades entre mujeres y hombres en relación con el trabajo. Para la elaboración de este estudio se recopilaron los datos obtenidos en las encuestas de uso del tiempo que realizan 14 países de la región a partir del año 2000 a partir de una metodología mixta.

Como principales resultados, Espino (2011) señala que la proporción de mujeres ocupadas es de 42,3% de la población económicamente activa (PEA) femenina, siendo esta menor que la de los hombres, representada por un 68,9%; lo cual influye en las diferencias en el acceso a ingresos propios, donde las mujeres son quienes llevan la desventaja. También se menciona que la presencia femenina suele ser proporcionalmente mayor en los puestos de trabajo informales y precarios, al igual que en el trabajo no remunerado destinado al mantenimiento y la reproducción de la vida en los hogares.

Otro aspecto importante que muestra este estudio, es que ante las adversidades que viven las mujeres en el mundo laboral, existen pocas respuestas de parte de los gobiernos para reducir dichas situaciones, tales como la escasez de redes de cuidado para sus hijos e hijas, y en el caso de licencias parentales los períodos suelen ser mucho más cortos, o nulos para los hombres, que van desde los dos días en Argentina y Paraguay a 15 días en Costa Rica, siendo este el más prolongado de la subregión.

Por otra parte, Ayala, Cabezas y Filippis (2011), realizan en Chile la investigación: *La integración de la mujer en el ámbito laboral*, cuyo objetivo fue comprender la participación femenina en puestos de trabajo de liderazgo y la influencia de los roles y estereotípicos de género, para lo cual se emplea una

metodología cualitativa y como técnica de recolección de información fue la revisión bibliográfica.

Se indica en el estudio que en las últimas décadas la mujer ha tenido una participación más activa en el ingreso al mundo del trabajo, donde se reconoce que todo este movimiento ha generado una serie de cambios, tanto dentro como fuera de las organizaciones, así como en el ámbito educativo, económico y la natalidad.

Entre los principales resultados del estudio se afirma que el aumento de mujeres en el ámbito laboral debe estar acompañado por una serie de elementos culturales, como el reconocimiento de sus derechos, mayores oportunidades educativas, una mayor participación en el ámbito público y más oportunidades que promuevan su desarrollo independiente.

Se enfatiza que actualmente sigue existiendo desigualdad en los puestos o cargos de alto rango, en los que la mujer tiene dificultades no solo en el acceso a estos puestos sino también en poder mantenerse en ellos. De esta manera, esta investigación permite reconocer que el ingreso de las mujeres en el ámbito laboral debe ser acompañado por una serie de medidas, en las cuales se pueda visibilizar y reconocer las habilidades y aportes que pueden brindar a las organizaciones y al mundo laboral en general.

La investigación realizada en México por Covarrubias (2012) *Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familia contemporáneos*, tiene como objetivo analizar las reflexiones de madres y padres contemporáneos respecto al ejercicio de la maternidad y el trabajo. Se utilizó una metodología cualitativa, donde se aplicaron entrevistas en profundidad a diez familias de clase media, habitantes de la Ciudad de México.

Como principales resultados se destaca que las mujeres dejan de lado sus deseos profesionales como un sacrificio en beneficio de sus hijos e hijas se produce una necesidad latente que en determinado momento podría llevar a frustraciones por no cumplir sus metas y proyectos personales, y la transformación de sus relaciones interpersonales. Se menciona que para que las mujeres que se dedican exclusivamente a las tareas del hogar puedan desarrollarse de forma integral, es necesario que realicen actividades de su interés que les permitan continuar con dichas labores, para así favorecer su bienestar y autorrealización. También en este estudio se hace una crítica relacionada con el hecho de aceptar los roles de género impuestos por la sociedad, tales como el hecho de que la mujer debe hacerse cargo por completo de la crianza de los hijos e hijas.

El estudio realizado en Chile por Fawas y Soto (2012) *Mujer, trabajo y familia: Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile central*, el cual tuvo como objetivo analizar la dinámica sociodemográfica y ocupacional de las mujeres y familias rurales de la provincia de Ñuble, Chile Central, en el cual se realizó un acercamiento a la realidad que construyen las mujeres rurales que participaron del estudio, entorno al trabajo, a los patrones de organización familiar, y a la compatibilización entre ellos.

Este estudio parte de dos niveles de análisis, donde el primero se basa en un punto de vista estructural, a través de datos cuantitativos obtenidos de estadísticas oficiales del censo poblacional de Chile, y una encuesta a una muestra de 248 mujeres rurales. Mientras que el segundo nivel de análisis es de corte cualitativo, para lo que se aplicaron seis entrevistas en profundidad y cuatro grupos de discusión en el que participaron 30 mujeres.

Dentro de los principales resultados obtenidos en esta investigación, se señala que al existir nuevas incorporaciones de la mujer al mundo del trabajo existen diferentes percepciones sobre los roles de género y lo femenino dentro de la familia y la sociedad, lo cual conduce a diversos modelos familiares rurales y modificaciones en la negociación de arreglos familiares más igualitarios. Mediante este estudio se evidencia la necesidad de equilibrar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, para lo cual las mujeres ponen en práctica distintas estrategias, que dependen del grupo familiar, de las decisiones personales de las mujeres, y de los servicios públicos disponibles.

Otro aspecto importante es que las familias rurales comprenden el proceso de articular ambas esferas de su vida a partir del esfuerzo personal. Además, dos tercios de las mujeres que fueron entrevistadas no trabajan fuera del hogar debido a la desaprobación por parte de su pareja, la crianza de sus hijos e hijas, el cuidado de las personas adultas mayores y el cuidado del hogar.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] en el 2017 realizó un estudio en América Latina y República Dominicana: *El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la inserción laboral desde una perspectiva de género*, por lo que interesa centrarse en el apartado número tres, denominado *Retos y realidades de la inserción laboral de las mujeres en Centroamérica y la República Dominicana*, donde se llevó a cabo una búsqueda de datos cuantitativos de los países pertenecientes a la subregión.

Dentro de los principales resultados que presenta este estudio se encuentra que, según la CEPAL (2017) en todos los países centroamericanos, la inactividad económica de las mujeres supera el 50%, lo cual significa que no reciben

remuneración, y, por tanto, tengan limitantes en su autonomía económica. Se determina una brecha de género en cuanto a la actividad económica remunerada, debido a que existen diferencias entre hombres y mujeres que superan los 20 puntos porcentuales en la mayoría de países de la subregión, no obstante, hay países que superan los 30 puntos, por lo que los retos para crear mejores condiciones para la inserción laboral de las mujeres al mundo del trabajo se tornar más urgentes.

Otro resultado que muestra este estudio, según la CEPAL (2017) es que más de la mitad de mujeres en Centroamérica con edad para trabajar afirman que no lo hacen porque se dedican a las labores del hogar, mientras que los hombres en una proporción similar indican que su motivo es estar estudiando.

También se menciona que las mujeres experimentan más dificultades para obtener empleo, lo cual tiene relación con el hecho de que se han dedicado por mucho tiempo a las labores de cuidado, así como a factores socioculturales; y que cuando logran insertarse al mundo del trabajo lo hacen mayormente en el sector terciario, en empleos tradicionalmente femeninos, los cuales son de baja productividad y poca remuneración.

La Organización Internacional de Trabajo [OIT] y Gallup en 2017 realizan en España la investigación *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*, cuyo objetivo fue realizar un balance de la situación y de las condiciones de las mujeres, e identificar medidas innovadoras y efectivas que promuevan la igualdad de género plena y duradera y la no discriminación en el mundo del trabajo, desde una metodología cuantitativa. Mediante datos recopilados a través de la Encuesta Mundial Gallup se llevaron a

cabo entrevistas a casi 149.000 personas adultas en 142 países y territorios, sobre sus actitudes hacia las mujeres y el mundo del trabajo.

Entre los principales resultados de la investigación, OIT y Gallup (2017) destacan que el 70% de las mujeres y un 66% de los hombres preferirían que las mujeres tuvieran un trabajo remunerado, además se señala que casi universalmente, los hombres y las mujeres indican que la “conciliación de la vida laboral y familiar” es uno de los principales retos a los que se enfrentan las mujeres en sus países. Se encontró que la falta de servicios de cuidado a niños y niñas y familiares, es uno de los principales problemas que se encuentran en los países subdesarrollados o en vías de desarrollo, mucho más que en el caso de los países desarrollados, para quienes la desigualdad salarial solo se considera el principal desafío.

Además, se señala que cuatro de cada diez personas que participaron del estudio, consideran que las mujeres cuentan con las mismas oportunidades laborales que los hombres, mientras que una de cada cuatro participantes piensa que las mujeres tienen más posibilidades de encontrar empleo o contrariamente tienen menos opciones.

La OIT (2019) realiza en América Latina y el Caribe el estudio *Mujeres en el mundo del trabajo: retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*, cuyo objetivo fue brindar un informe detallado de las condiciones laborales de las mujeres y facilitar herramientas que sirvan para hacer de los ideales, realidades; para una sociedad más justa donde el bienestar sea mayor y equitativo entre hombres y mujeres.

Con respecto a la metodología, se llevó a cabo la utilización de los instrumentos del sistema de Normas internacionales del trabajo de la OIT, los cuales son realizados por distintas instancias adscritas a esta organización y establecen principios y derechos básicos en el trabajo para una igualdad de género; dentro de los cuales se destaca el Convenio y la Recomendación núm. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptados en 1958. También se realiza una revisión exhaustiva de la literatura que explora los factores no observables detrás de las brechas de ingresos laborales, tales como estereotipos, discriminación, nuevos arreglos familiares, matrimonio, normas sociales, entre otros.

Entre los principales hallazgos, la OIT (2019) señala que las diferencias de género en el ámbito laboral constituyen, aún hoy en día, una de las formas más injustificables de desigualdad, donde por cada hora que trabaja la mujer, recibe un 17% menos en promedio de lo que recibiría un hombre, a pesar de tener la misma edad, educación, tener hijos e hijas, entre otros aspectos.

Se indican una serie de factores no observables que dejan al descubierto una serie de brechas, respecto a los ingresos laborales femeninos, como lo son estereotipos, sesgos cognitivos, discriminación, comportamientos individuales, aspiraciones, actitudes frente al riesgo, capacidad de negociación, nuevos arreglos familiares, matrimonio, fecundidad y normas sociales. Se afirma que las tareas domésticas y el cuidado no remunerado, el cual es realizado en su mayoría por las mujeres, representa una gran barrera para que estas participen plenamente en el mundo del trabajo (OIT, 2019).

Las investigaciones anteriores pertenecientes al eje temático de mujer y trabajo en el contexto internacional, aportan al presente estudio una visión global de la situación de la mujer frente al contexto sociolaboral en Latinoamérica y el Caribe, principalmente, donde se dan inequidades en la inserción laboral en cuanto al acceso a oportunidades laborales, asimismo, respecto al mantenimiento del empleo se hallan brechas socioeconómicas entre las mujeres de los países desarrollados, y las de los que se encuentran en vías de desarrollo, o subdesarrollados, para acceder a redes de cuidado y otras iniciativas gubernamentales que les permita conciliar su vida familiar y laboral.

Se evidencia que uno de los principales retos radica en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, aun cuando estas presentan las mismas condiciones de educación, familia, entre otros. Además, se muestra que existe un recargo de labores domésticas en las mujeres.

A continuación, se hará referencia a los estudios consultados sobre este mismo eje temático en el contexto costarricense, donde se encuentra que en Marín y Marín (1997) desarrollaron su trabajo final de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación en la Universidad de Costa Rica: *Caracterización de la vida personal y Familiar de la Mujer cuando asume los roles de ama de casa y trabajadora remunerada*, con el objetivo de caracterizar el trabajo remunerado femenino y su relación con los diversos roles que asume la mujer trabajadora, utilizando el enfoque cualitativo.

Para recolectar la información emplearon la entrevista en profundidad, la cual fue aplicada a 10 mujeres distribuidas según el sector ocupacional, a saber: educativo, salud, comercial e industrial. Este estudio aporta a la presente

investigación en cuanto a que permite obtener una perspectiva disciplinar desde el ámbito profesional en que se enmarca este estudio.

Los principales resultados encontrados por las investigadoras, se evidencia en las narrativas de las madres que, al no estar preparadas para enfrentar el reto de trabajar fuera del hogar, su salud física y mental se ve afectada, experimentan sentimientos de culpa y se ven sometidas a la realización de dobles jornadas para cumplir con los quehaceres del hogar. La mayoría de las mujeres entrevistadas señala no recibir colaboración del compañero para realizar las labores de cuidado y domésticas. No obstante, a pesar de todas las dificultades que viven las mujeres trabajadoras consultadas, señalan que el trabajo les otorga mayor estabilidad económica y crecimiento personal, principalmente.

Fernández (2012) realizó el estudio *Corresponsabilidad social en el cuidado. La contribución del movimiento feminista en Costa Rica*, tuvo por objetivo explicar la construcción social de la división sexual del trabajo y cómo esta división asigna valores distintos a trabajos diferentes, como técnica para la recolección de información se utiliza la revisión documental.

Como parte de los principales resultados de este estudio, se encuentra que a pesar de la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, no se ha dado un cambio paralelo en la distribución equitativa de los roles a lo interno de los hogares, ya que aunque estas se encuentren laborando, dicho reparto se ha mantenido de forma desigual y patriarcal, ya que las mujeres trabajadoras no solo cumplen con su jornada laboral remunerada, sino que posterior a la finalización de su horario deben llegar a sus hogares a realizar labores domésticas. Se menciona que la contribución en cuanto a la corresponsabilidad social ha significado una lucha

liderada principalmente por el movimiento feminista de Costa Rica, quienes se han encargado de visibilizar las dificultades experimentadas por las mujeres trabajadoras.

Otro estudio es de Carvajal y Rojas (2013) titulado: *La discriminación indirecta por razón de género en las relaciones laborales*, cuyo objetivo fue analizar las actuaciones y normativa discriminatoria en las relaciones laborales a través del estudio de su tratamiento a nivel nacional e internacional, y determinar empíricamente la existencia, o no, de estos aspectos en los centros de trabajo costarricenses. Metodológicamente se realizó un estudio de campo, a través del análisis de las Convenciones Colectivas vigentes, por medio de encuestas realizadas en los centros de trabajo.

Entre los principales hallazgos se señala el papel importante que cumplen las organizaciones en la implementación de medidas concretas que favorezcan el desarrollo de sociedades más igualitarias, donde queda mucho por hacer respecto a la responsabilidad social de la distribución equitativa de las tareas familiares, así como el reconocimiento del permiso de paternidad, entre otras, poniendo en evidencia la necesidad de una normativa que lo regule.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Economía, Industria y Comercio en el 2014 realizaron la *Estrategia Nacional de Empleo y producción*, el cual se trata de una propuesta del Gobierno de Costa Rica que tiene por objetivo ampliar las oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo, por medio de un esfuerzo combinado de la política económica y social, y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento inclusivo y la reducción de la pobreza y la desigualdad.

En este documento se muestra información importante sobre la situación de la mujer trabajadora costarricense, se indica que la tasa de desempleo para las mujeres (10,8%) es mayor que para los hombres (7,0%). También se hace referencia a la tasa de participación en el mundo del trabajo, de la cual se señala que ha habido un incremento significativo a partir de los años noventa y hasta la actualidad.

Con respecto a lo anterior, se realizan encuestas de hogares que muestran que la tasa neta de participación para ellas pasó de 31,2% en 1993 a 38,5% en el 2003, y a 45,2% en el 2013, mientras que la de los hombres siempre se ha mantenido estable en un 75%.

En el estudio de Arias, Sánchez y Sánchez (2014), *Equidad de género en Costa Rica: del reconocimiento a la redistribución*, se planteó como objetivo analizar la dimensión de género como condición necesaria en el estudio de las desigualdades y la pobreza que afectan a las mujeres en Costa Rica, para lo cual se realiza una revisión bibliográfica en relación con las brechas de género existentes en el ámbito costarricense.

Dentro de los principales hallazgos se menciona los factores que explican la desigualdad de género, la falta de reconocimiento del trabajo femenino, las condiciones limitantes para entrar al mundo laboral, la división laboral, la discriminación en algunos aspectos de educación como la especialización disciplinaria, la violencia contra las mujeres, la escasez de recursos para las iniciativas de mujeres y la falta de ideologías de género efectivas.

Además, se afirma que el aumento de la participación femenina en el ámbito laboral no garantiza condiciones óptimas o de calidad en este contexto, donde la

búsqueda de un balance en su vida laboral y doméstica representa todo un desafío debido al desempleo, subempleo, brechas en los salarios, de manera que la mujer termina optando por trabajos parciales o de medio tiempo que no se reconocen formalmente.

Otro estudio realizado por Forbes (2015): *Desigualdades de género en el trabajo y rol empresarial* plantea como objetivo visibilizar los avances en cuanto a la incorporación y calidad del empleo femenino y promover acciones concretas que favorezcan la igualdad; se realizó revisión bibliográfica donde se recopiló una serie de datos de distintas entidades, tales como el Programa Estado de la Nación, la Organización Internacional de Trabajo, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, el Instituto Nacional de las Mujeres, entre otros.

Entre los principales hallazgos se menciona que la igualdad de género es el eje central y transversal que debe orientar a las organizaciones para lograr gestionar las competencias y habilidades de las personas trabajadoras, de hombres como de mujeres y abandonar los estereotipos, generando un ambiente laboral igualitario, inclusivo para aprovechar el talento humano sin distinción alguna.

Se enfatiza también en la necesidad de que en el ámbito laboral se tomen acciones que consideren el balance entre la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, en especial de las mujeres donde se contribuya desde las organizaciones laborales a terminar con el mandato social que hace a la mujer como única responsable de las tareas domésticas.

Asimismo, la Academia de Centroamérica (2016) desarrolla la investigación *El desempleo en Costa Rica: evolución reciente y principales características*, con el objetivo de evaluar la magnitud del desempleo en los últimos años; con el propósito

atender a dicho planteamiento se hace una descripción de las tendencias recientes de las variables de empleo y desempleo y posteriormente, se presenta un perfil del desempleo en Costa Rica, con énfasis en aspectos críticos como el desempleo femenino, entre otros, no obstante, para efectos de esta investigación se centrará su atención en este último.

Como parte de los resultados de este informe, se señala que las mujeres muestran una tasa de desempleo superior a la media nacional y al desempleo masculino. Mientras que el desempleo femenino ha oscilado entre un 12% y un 13%, con un punto de inflexión a la baja en el 2013, el desempleo masculino ha presentado una disminución moderada pero sostenida desde el 2012, año en el que alcanzó su nivel máximo de 8,9%, para reducirse hasta un 8% en el 2015. Lo anterior implica que para lograr una disminución sustantiva del desempleo nacional es preciso reducir la tasa de desempleo femenino.

Otros datos importantes señalados en este estudio, con respecto al mundo del trabajo y las diferencias por sexo que se presentan, es que la tasa de desempleo ampliado para las mujeres es de un 14,6%, y para los hombres un 9%, la tasa neta de participación para las mujeres es de 48,1% mientras que para los hombres es de 74,3%; la tasa de ocupación es de un 42,2% para las mujeres, y de un 68,3% para los hombres; y que el porcentaje de ocupados con subempleo es de 14,6% en el caso de las mujeres, mientras que para los hombres es de un 9%; se observa en los distintos indicadores a los que se hace referencia en este estudio se muestran diferencias significativas por género.

Otro estudio es el de Robalino, Trejos y Paredes (2017), *Informe sobre la evolución del mercado laboral y la pobreza en Costa Rica*, en el cual se plantea

como objetivo analizar las variables relacionadas con empleo y pobreza en Costa Rica, para lo cual se utilizan la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) y la Encuesta Continua de Empleo (ECE) de los años comprendidos entre el 2010 y 2017, empleando tanto la estadística descriptiva como inferencial.

Dentro de los principales hallazgos se indica con respecto a la inactividad laboral, que para el año 2017 las mujeres alcanzaron alrededor de un 50%, mientras que los hombres se mantenían por debajo del 30%. Además, en cuanto al desempleo las mujeres también representan datos poco favorecedores, un 12% están desempleadas, mientras que en el caso de los hombres el 8%.

Otro hallazgo es la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres que oscila entre el 10% y el 25%, lo cual representa una diferencia muy considerable que coloca en desventaja a la población femenina que, al igual que los hombres, cumple con los requerimientos para realizar ciertas tareas.

En esta misma línea, el Instituto Nacional de la Mujer (2019) presenta el *Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*, en el cual hace una recopilación de datos sobre la situación de la mujer en el ámbito costarricense, con el objetivo analizar el estado de los derechos humanos de las mujeres, desde los compromisos estatales tanto en el ámbito internacional como nacional, lo anterior con el fin de brindar insumos que permitan la toma de decisiones pertinentes y el seguimiento a las políticas públicas y la rendición de cuentas a la sociedad.

Se retomará lo relativo el capítulo cuatro por ser más afín al tema que ocupa la presente investigación, hace énfasis en los derechos económicos y laborales de las mujeres, desde el punto de vista de la discriminación. Por ende, se señala que

a lo largo de la historia son más los hombres que las mujeres que están incorporados al mercado laboral o buscando trabajo.

Dentro de los principales hallazgos se encuentra que a partir del III trimestre del 2015 se identifica una baja en la tasa de participación laboral de ambos sexos, que empieza a repuntar nuevamente en 2017. No obstante, para el III trimestre del 2018, la brecha de género sigue siendo significativa, pues alcanza los 27 puntos porcentuales. Esta desigualdad que se hace evidente a lo largo del periodo de referencia es preocupante, en tanto no solamente hace referencia las dificultades de las mujeres para su incorporación a la fuerza de trabajo, sino que se acompaña de una sobre representación femenina en indicadores de desempleo, subempleo, trabajo informal, falta de aseguramiento, entre otros.

Otro estudio es el realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020), *Encuesta Continua de Empleo al cuarto trimestre de 2019: resultados generales*, con el objetivo es proveer al público en general información periódica sobre la evolución de los principales indicadores del mercado laboral costarricense, a corto y largo plazo. Para ello, se emplea una metodología cuantitativa y como técnica de recolección de información se utiliza la encuesta de fuerza de trabajo y la entrevista directa o por vía telefónica.

Dentro de los principales resultados se muestra que, por sexo, la tasa neta de participación de los hombres fue 74,9%, representando una fuerza de trabajo masculina de 1,49 millones de personas, en el que no hubo ningún cambio en comparación al año anterior. En el caso de las mujeres, la participación fue de 50,8% y su fuerza de trabajo representó un millón de mujeres.

El desempleo con respecto a la fuerza de trabajo se mantiene tanto para hombres como para mujeres, siendo la tasa de desempleo de 9,6% y de 16,7% respectivamente. La tasa de subempleo de los hombres 8,9% (aumentó 2,2 puntos porcentuales respecto al año anterior) y para las mujeres fue de 14,5%, (aumentó 1,8 puntos porcentuales desde el año anterior).

Todos los estudios a los que se ha venido haciendo referencia que conforman el eje temático mujer y trabajo, aportan a la presente investigación en cuanto a que es posible ver que las situaciones expuestas, tales como las largas jornadas laborales, los insuficientes servicios para el cuidado de los niños y niñas, entre otros, generan condiciones que limitan la inserción de las mujeres en el mundo laboral, provocando un desequilibrio entre la vida laboral y la personal ante la falta de apoyos sociales y de las organizaciones para la búsqueda de dicho balance.

Es importante para las investigadoras de este estudio conocer dicho panorama, con el fin de contextualizar la realidad de las mujeres del contexto en el que se enmarca este estudio, e identificar los principales retos que estas enfrentan como trabajadoras remuneradas en cuanto a la búsqueda de equilibrio entre la vida laboral y personal, lo cual se desarrolla en el siguiente eje temático.

1.4.2 Conciliación de la vida laboral y personal

Por otro lado, el segundo eje temático corresponde a la conciliación de la vida laboral y personal, para lo cual Torns (2011) realiza en España la investigación *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?* Tiene como objetivo discutir las transformaciones que han experimentado las propuestas y políticas para la conciliación, de forma que se utiliza una metodología

cualitativa y como técnica de recolección de información se empleó la revisión documental.

Dentro de los principales resultados, se destaca que las medidas que se han creado en dicho país para incentivar la conciliación del trabajo y la familia, se han enfocado a la población femenina, donde les brindan más permisos laborales, pero se priorizan las necesidades de las empresas, no así de las personas trabajadoras, y se limitan a permisos de maternidad y paternidad, los cuales, en el caso de los padres se ven limitados justificándose en la crisis económica del país, ya que de acuerdo con el estudio, estos permisos no solucionan la necesidad de conciliar las tareas que deben asumirse en el mundo del trabajo y en la familia.

Además, se menciona la necesidad de que las personas trabajadoras cuenten con más opciones para lograr conciliar su vida laboral y personal, como lo son los permisos laborales de atención y cuidado a las personas dependientes y luchar en pro de una negociación colectiva que les permita optar por otros permisos, entre ellos los de formación, los sabáticos, la flexibilización horaria, entre otros, con el fin de que todas las personas trabajadoras puedan alcanzarlos.

Otro estudio es el realizado en Chile por Riquelme, Rojas y Jiménez (2012), *Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile*, pretende dar respuesta a los aspectos de género que permean los procesos de conciliación trabajo-familia y cómo se pueden promover políticas para el mejoramiento de este equilibrio desde una perspectiva de género, pues reconocen que tanto hombres como mujeres deben buscar la conciliación en estas áreas trascendentales en la vida de las personas. Esta investigación se realiza bajo una metodología cuantitativa donde se

elabora un cuestionario que fue aplicado a personas trabajadoras del ámbito público, específicamente a 181 hombres y 181 mujeres.

En el que se analiza la relación entre Equilibrio trabajo-familia, Apoyo familiar, y Autoeficacia parental en las personas que participaron en el estudio. Entre los resultados principales se menciona que los hombres presentan un nivel más bajo en la variable Equilibrio trabajo-familia en comparación al de las mujeres, los cuales se relacionan con factores como el tiempo, el nivel de compromiso y el equilibrio en la satisfacción, ya que se señala que los hombres no dedican la misma cantidad de horas al trabajo y a la familia, y no existe el mismo grado de compromiso psicológico en el trabajo y en la familia.

Por otra parte, Barroso (2015) en su investigación: *La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque disciplinar*, realizada en España, tiene como objetivo profundizar desde una perspectiva de responsabilidad social corporativa en el concepto de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, además analiza el panorama jurídico de la conciliación en dicho país, emplea una metodología cualitativa, y como técnica de recolección de información se utilizó revisión documental.

Entre los principales resultados de esta investigación, se menciona la necesidad de ver la conciliación como una situación que tiene que ver con todas las personas, no únicamente con las mujeres, ya que todas las personas trabajadoras que cumplen otros roles, también deben lidiar con la necesidad de buscar el equilibrio entre ellos. Aun así, se ve cómo desde una perspectiva de género las mujeres evidencian mayor desigualdad sobre todo en relación con los salarios, trabajos y roles desempeñados en el hogar. Se menciona, además, que esta

temática de conciliación de la vida laboral y los otros roles que se deben cumplir, es un asunto que debe atenderse desde el ámbito empresarial, ya que si se logra la conciliación se podría mejorar la productividad de las empresas.

En la investigación realizada en México y España *Conciliación trabajo-familia una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de: México y España*, por Aguilar y López (2016), se tuvo por objetivo analizar hasta qué punto la posibilidad de conciliar trabajo y familia determina el grado de inserción laboral femenina y la elección de ocupación de las participantes.

La metodología de esta investigación es de corte cuantitativo, y participaron 1142 mujeres para el caso de España y 697 en el caso de México, donde se utilizó el método de regresión logística multinomial a partir de la base de datos del programa Family and Changing Gender Roles IV.

Como principales hallazgos se muestra que en ambos países la imposibilidad de conciliar el trabajo con las demandas familiares, genera que la mujer presente la tendencia a dedicarse exclusivamente al hogar. A la hora de comparar ambos países, se muestra que existen prejuicios de género y diferencias marcadas en cuanto a la división del trabajo, lo cual no permite que se dé el trabajo fuera del hogar. Se evidencia que dicha situación es compatible con los roles tradicionales que responsabilizan a la mujer del cuidado de los hijos e hijas y de la atención al hogar.

A su vez, se concluye que aun siendo México y España países que comparten ciertos aspectos en común tales como los señalados anteriormente, existen también diferencias entre sí en la forma de conceptualizar la conciliación

entre familia y trabajo, lo cual también se vio reflejado en un marco normativo diferenciado.

En la investigación realizada en Chile titulada: *Conciliación trabajo-familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas*, presentada por Gaete (2018), cuyo objetivo fue analizar los elementos que condicionan la conciliación trabajo-familia desde la perspectiva y experiencias de las académicas que ocupan cargos directivos universitarios, se utilizó una metodología cualitativa y se realizaron entrevistas semiestructuradas a mujeres trabajadoras que ocupan posiciones de poder.

Los principales hallazgos señalan que existe una baja conciliación entre trabajo-familia en las mujeres entrevistadas, asociada con la edad de los hijos e hijas y con la jornada de trabajo extensa que se les exige, donde las mujeres con hijos e hijas en etapas tempranas presentan una mayor dificultad para lograr el proceso de conciliación trabajo-familia, dando como resultado el agobio y la presión experimentada al tratar de abarcar las distintas tareas que esto implica.

Mientras que, con respecto a los antecedentes nacionales, se encuentra la investigación realizada en el 2010 por Durán, *Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*, la cual tuvo por objetivo discutir respecto a la calidad de vida laboral y el estrés laboral, señalando implicaciones personales y organizacionales, así como estrategias de prevención y afrontamiento en ambos niveles; desde una revisión bibliográfica sobre el tema en cuestión.

Entre los resultados de este estudio, se mencionan las cuatro dimensiones que conforman la calidad de vida laboral de las personas, siendo una de ellas la dimensión psicosocial la cual incluye como uno de sus aspectos primordiales el

balance entre familia- trabajo. Se señala que es posible reducir el estrés a pesar de la complejidad del entorno laboral actual, recomendando estrategias más claras y constantes atendiendo los dos niveles de abordaje, el individual y el organizacional, con el fin de evitar problemas de salud mental.

Meza, Miranda, Núñez, Orozco, Quiel y Zúñiga en el 2011 realizaron la investigación *Análisis sobre estilos de vida, ambiente laboral, factores protectores y de riesgo en seis grupos poblacionales de una empresa transnacional en el periodo 2005-2008*, tuvo por objetivo establecer un análisis sobre los estilos de vida, el ambiente laboral y los factores protectores y de riesgo, de seis diferentes grupos de trabajadores y trabajadoras de una empresa transnacional en Costa Rica.

Se desarrolló una metodología cuantitativa de tipo descriptiva con la modalidad de estudio de caso colectivo, donde se detallaron las características de cada grupo de trabajadores y trabajadoras participantes, su ambiente de trabajo y los estilos de vida, con el propósito de obtener un perfil para cada grupo. Estos perfiles se fueron construyendo en diferentes períodos de tiempo desde el 2005 al 2008, posteriormente se hace un análisis comparativo de los resultados obtenidos en los diferentes grupos de participantes.

Con respecto a los resultados de este estudio, se menciona en cuanto a los horarios laborales, que la mayoría de los grupos estudiados excepto el área de Administrativos, cuentan con un horario de 9 a 12 horas diarias, por lo que como medida para alcanzar una mejor calidad de vida y equilibrio entre el área personal y laboral, se recomendó a estos grupos establecer horarios de trabajo que les permitieran mantener de forma balanceada el tiempo destinado a actividades laborales, así como el tiempo dedicado al ocio y el descanso.

Se encontró también que la mayoría del grupo de transportadores del año 2005 realizan actividades de recreación y entretenimiento, lo que según las personas investigadoras representa un factor protector, ya que ayudan a mantener un equilibrio en la vida, entre los deberes y ocupaciones y una salud física y mental.

En el 2012, Delgado realiza la investigación *Fundamentos para la Aplicación del Teletrabajo en el Empleo Público de Costa Rica*, con el objetivo de presentar los fundamentos para la aplicación del teletrabajo en el empleo público, lo que eventualmente podría coadyuvar a su desarrollo en este importante sector de la economía costarricense, para ello, hace una revisión documental en torno a la temática de investigación.

Se encontró que el Decreto de Teletrabajo define este último, y hace referencia a que debe darse en el marco de política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal que labora en instituciones públicas, ante lo cual, se expone que es uno de los fines de esta modalidad de trabajo. Además, se señala que el teletrabajo no representa únicamente beneficios como el de la posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral, ya que podría darse el efecto contrario donde la persona funcionaria pública corra el riesgo de no saber marcar la línea entre la vida privada y laboral, de ahí que se recomiende que la persona trabajadora le comunique a su familia y/o personas con las cuales convive, las pautas solicitadas en su lugar de trabajo.

Otro estudio es el trabajo final de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica, realizado por González en el año 2014: *Determinación del grado de confiabilidad y validez del Inventario de Equilibrio de Vida de Matuska*

aplicado a un grupo de personas adultas trabajadoras de una organización gremial de San José, en el año 2013, en el cual se planteó como objetivo analizar el grado de confiabilidad y validez del Inventario de Equilibrio de Vida de Matuska mediante su aplicación a un grupo de personas trabajadoras. En esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, participaron un total de 108 personas seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico.

Se aplicó el instrumento de Equilibrio de Vida de Matuska (2010), el cual pretende medir dos variables, una denominada congruencia, que mide la percepción de las personas sobre sus expectativas en torno a la distribución de su tiempo, y la manera en que realmente lo hacen; y la otra, equivalencia, que se enfoca en cuatro subescalas, tratando de que haya un equilibrio entre las cuatro dimensiones de necesidades, a saber: salud, relaciones sociales, identidad y desafío e interés por la vida.

Como principales resultados, se muestra que, con respecto a la congruencia, las subescalas de identidad, salud y desafío se encuentran equilibradas de manera moderada, mientras que la escala de relaciones es poco equilibrada. En relación con la equivalencia, se evidencia que hay una diferencia marcada entre las cuatro dimensiones, las cuales se ordenan a continuación a partir del equilibrio más bajo al más alto: relaciones sociales, desafío, interés por la vida, salud e identidad.

Por otra parte, Peralta (2016) realizó su proyecto de graduación para optar por el grado de bachillerato en Administración de Empresas del Instituto Tecnológico de Costa Rica, titulado *Factores que influyen en la satisfacción y la productividad laboral del colaborador que teletrabaja en empresas privadas*, con el objetivo de conocer los factores que influyen en la satisfacción y en la productividad de las

personas colaboradoras que realizan teletrabajo en empresas privadas con sede en Costa Rica.

Para ello, se emplea una metodología mixta, ya que cuenta con variables cualitativas y cuantitativas, se aplica la entrevista de calidad de vida mediante una entrevista telefónica a 43 personas que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, asimismo, se aplicó el cuestionario de productividad a las personas supervisoras.

Como parte de este estudio se indica que en Costa Rica el teletrabajo tiene la función de desarrollar parte de su jornada mediante uso de medios telemáticos desde su propio domicilio o lugar habilitado, en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las funcionarias y los funcionarios del estado.

Como parte de los resultados, también se encontró que tener un lugar específico para teletrabajar se relaciona con más proactividad y adaptabilidad. Así también que entre más tiempo supervisado por la jefatura se obtiene más competencia, adaptabilidad y trabajo en equipo. Al analizar las responsabilidades que tenían las personas trabajadoras más allá de su vida laboral, de un 100% que representaba una muy alta responsabilidad, se encontró que tenían un 28% de responsabilidad, lo que es un nivel bajo de responsabilidad fuera del trabajo. Con respecto a la satisfacción laboral, las personas colaboradoras obtuvieron un grado moderado, ya que obtuvieron un 3.94 de 5, que era el grado más alto.

De igual manera Piedra, en el 2016, realiza la investigación *El poder y los afectos en el análisis de las relaciones y las transformaciones en las familias*, con el objetivo de analizar los estudios que se han realizado sobre las familias en América

Latina y varios países desarrollados, mediante una revisión bibliográfica sobre la temática de esta investigación.

Como principales hallazgos se encuentra que los estudios relativos al uso del tiempo, surge el de la conciliación entre el trabajo familiar y el laboral; los cuales, aunados a las políticas sociales europeas que buscan atender la situación de recargo de responsabilidades en las mujeres, se ha generado un debate, ya que por un lado existen personas que apoyan las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, de modo que consideran que es una salida positiva que atiende las necesidades de las mujeres. Por otro lado, hay quienes señalan que estas políticas esconden la división sexual del trabajo, y responsabilizan del cuidado y la crianza a las mujeres, en lugar de promover prácticas que incorporen y responsabilicen más a los hombres en dichas actividades.

Todos los estudios anteriores relativos a la conciliación de la vida laboral y personal, aportan a la presente investigación en cuanto al tema del presente estudio, ya que se relacionan con el bienestar, la calidad de vida y la salud mental de las personas trabajadoras, lo cual es el objetivo de la conciliación de la vida laboral y personal. Asimismo, mencionan estrategias direccionadas a este fin, tales como actividades recreativas, de administración del tiempo libre, el teletrabajo, entre otras, las cuales permiten plasmar algunos aportes que se pueden promover como profesionales en Orientación hacia la conciliación de la vida laboral y personal.

A nivel metodológico aportan en cuanto a la aplicación de técnicas de recolección de información como la entrevista en profundidad, los grupos de discusión y otras cuantitativas como la encuesta, todas con el propósito de conocer la perspectiva de las personas participantes sobre la calidad de vida y el bienestar

en el ámbito laboral, lo cual es aplicable a esta investigación puesto que permitirá conocer las experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas participantes.

La búsqueda de los antecedentes permitió a las investigadoras darse cuenta que con respecto al proceso de conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, existen pocas investigaciones que hacen referencia al tema del presente estudio en el ámbito nacional, por lo que se evidencia la necesidad de investigar más sobre esta temática, y se continúen desarrollando estudios en torno a la mujer trabajadora y el equilibrio entre la vida laboral y personal en este caso desde la disciplina de Orientación.

Estos estudios permitieron a las investigadoras tener un panorama más amplio sobre cómo se vivencia en el ámbito nacional e internacional el balance entre el trabajo y la vida personal, donde se retoma la responsabilidad de todos los agentes sociales para su cumplimiento, puesto que la conciliación no tiene que ver únicamente con la mujer, sino que conlleva un trabajo en conjunto con la pareja, la familia, las organizaciones laborales y la sociedad en general.

Se afirma, además, que el entorno también cumple un papel fundamental en la manera en la que cada país concibe y lidia con los distintos aspectos que conforman la conciliación de la vida laboral y personal de las personas que laboran, la mayoría de los estudios analizados concuerdan con que a nivel organizacional y social sigue predominando la desigualdad de género y la falta de compromiso.

Como personas investigadoras, es importante tener una mirada global respecto a los distintos elementos que componen el proceso de conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, específicamente de las

mujeres; además, como profesionales en Orientación e investigadoras es necesario conocer las leyes, políticas e iniciativas que estén direccionadas a promover dicho balance, lo cual se desarrolla a continuación.

1.4.3 Normativas y políticas para la conciliación de la vida laboral y personal

Como tercer y último eje temático se encuentra el relacionado con la normativa internacional y nacional que aborda lo relativo a la conciliación de la vida laboral y personal.

En primer lugar, con respecto a la normativa internacional, se encontró un estudio realizado en España por el Ministerio de Igualdad y la Fundación Mujeres (2010) titulado *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Implantación de planes de igualdad en Organizaciones laborales*, el cual es un material divulgativo que tiene por objetivo acercarse al concepto de conciliación y su significado en el contexto de las organizaciones laborales, identificando los beneficios y posibilidades para su implementación.

Dentro de los principales aspectos señalados en este documento, se retoma que la Unión Europea exige a sus estados miembros la incorporación de una serie de medidas en relación a la conciliación y la vida personal, familiar y laboral, haciendo referencia a la existencia de una normativa que regula la conciliación de las áreas anteriormente señaladas, con el fin de propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dicha normativa, contempla dos leyes, la primera la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, ambas

leyes pretenden alcanzar esa conciliación y que tanto hombres como mujeres encuentren el equilibrio en las distintas áreas de su vida.

En el estudio se menciona un listado de buenas prácticas desarrolladas por organizaciones laborales, contemplando una serie de derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, dentro de las cuales se mencionan permitir la reducción de jornada laboral de forma temporal; realizar intercambios de sueldo por tiempo libre, es decir, vacaciones no pagadas; ampliación del permiso de paternidad más allá del tiempo estipulado, entre otros.

En el 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU Mujeres, realizaron en Chile el estudio *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*.

El objetivo de este estudio fue apoyar el diseño y la puesta en marcha de políticas de empleo para la igualdad de género, que contribuyan a los esfuerzos colectivos que se realizan en pro del desarrollo sostenible y equitativo, con trabajo decente y calidad de vida en los países de América Latina y el Caribe. El informe del estudio realizado está compuesto por cuatro capítulos, de modo que, para efectos de esta investigación, es importante referirse al capítulo 3 titulado *Las respuestas: Estado y Sociedad en la construcción de la Igualdad de género en el empleo*, ya que realiza un análisis de las políticas e iniciativas públicas para la promoción del empleo y las condiciones en que las mujeres puedan acceder y permanecer en el mercado de trabajo.

Se menciona que uno de los instrumentos fundadores es la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada por Naciones Unidas en 1979, y aprobada por todos los países de la región, quienes han adquirido el compromiso de adaptarlo a la legislación nacional y las políticas públicas en pro de la no discriminación de las mujeres en los espacios de trabajo.

Dentro de los derechos que se señalan en este informe, se destaca para efectos de este estudio, el de licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales. Otro derecho es el de ofrecer medidas especiales para la protección de la maternidad y se aboga por una comprensión adecuada de la maternidad como función social, lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de crianza de los hijos y el apoyo a los servicios destinados al cuidado de los niños y niñas.

Se señala, también, la existencia de diversos convenios que tienen por objetivo lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, de los cuales se destacan dos de ellos: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 y el Convenio sobre la protección de la maternidad del 2000.

Tapia, Saracostti y Castillo en el 2016 realizaron en Chile la investigación *Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales*, cuyo objetivo es comparar las políticas públicas y empresariales así como las distintas normativas de ambos países, para lo cual se hace una revisión bibliográfica sobre las legislaciones existentes a cada país, y posteriormente, se muestra un análisis

comparativo de la información recolectada, mostrando cuáles deberán ser los siguientes pasos para una conciliación de la vida laboral y familiar más efectiva.

Entre los principales hallazgos se menciona que la legislación chilena sólo garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, centrándose únicamente en los permisos de embarazo y maternidad, lo cual no propicia la distribución equitativa de los roles, ni tampoco se desarrollan medidas en pro de la corresponsabilidad. Mientras que en el caso de España se han dado pasos importantes para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral, no obstante, se menciona que ante la crisis económica que este país ha enfrentado, se ha dificultado la eficacia de la implementación de medidas.

Además, se señala en este estudio que para que exista conciliación de la vida laboral y familiar, se debe buscar una ruta que guíe hacia la corresponsabilidad social, dirigida hacia tres direcciones, la corresponsabilidad entre los distintos agentes sociales tales como el Estado, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, entre otros. La responsabilización colectiva en el sostenimiento económico y afectivo del hogar para que se dé la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género tradicionales y la correspondencia entre los y las diferentes integrantes de la familia.

Llorente, en el 2014, realizó en España el estudio *La Igualdad de Género en el Mundo Laboral: la Actividad Normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, para optar por el grado de doctorado por la Universidad de Santiago de Compostela, en el cual se planteó analizar la incidencia de la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de

género. En este trabajo se llevó a cabo una revisión de fuentes documentales secundarias, tales como publicaciones académicas, monografías, artículos de revistas especializadas, informes y estudios relacionados con igualdad de género y otras temáticas afines al tema de estudio que nos ocupa.

Reviste especial importancia referirse al capítulo III de esta tesis, ya que se refiere a la actividad normativa de la OIT en materia de conciliación laboral, familiar y personal, se analizan las normas de protección de la maternidad, específicamente, el “Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto”, el “Convenio relativo a la protección de la maternidad” y el “Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”.

También se analiza el “Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares” y su Recomendación complementaria, los cuales son concebidos por la autora como instrumentos fundamentales para conciliar la vida personal, laboral y familiar y, por ende, para alcanzar la igualdad de género.

Dentro de los principales hallazgos del estudio se encuentra que en España hubo una escasa cantidad de hombres trabajadores que solicitaron en el 2010 el permiso parental, específicamente 1.567, frente a 33.251 mujeres trabajadoras, lo cual es muy similar en toda la Unión Europea, siendo esto para la investigadora, una muestra de que se continúan perpetuando las desigualdades y estereotipos de género en torno a la crianza y las responsabilidades familiares.

Se menciona también que, a raíz de las circunstancias experimentadas por la mujer a nivel jurídico en el mundo del trabajo, se justifica la incorporación de la perspectiva de género en la OIT y su normativa, lo cual ha permitido ofrecer una

atención equitativa entre hombres y mujeres ante el análisis de las cuestiones sociales y laborales, así como en la elaboración y ejecución de planes, programas, proyectos y actividades para su mejoramiento. Ante las diferencias de género en la participación laboral, esta organización ha debido realizar cambios en cuanto a las condiciones de trabajo, protección social, responsabilidades familiares y adopción de decisiones de orden económico y político.

En segundo lugar, con respecto al ámbito nacional, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en el 2018 publica la *Política Nacional para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres PIEG 2018 - 2030*, con el objetivo de diseñar una estrategia de trabajo, fue presentada y retroalimentada por diversas instancias gubernamentales, donde también se hace una revisión de políticas previas, con el fin de identificar vacíos, asuntos pendientes o brechas de desigualdad que podrían articularse a la política que se presenta.

Para efectos del presente estudio, interesa focalizar la atención en la segunda parte de esta política, denominada *Contexto Nacional y situación de las mujeres*, donde se destaca lo relativo a la corresponsabilidad y a la sobrecarga de trabajo en las mujeres. A este respecto, se menciona que en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo se afirma que, el tiempo social promedio que las mujeres dedican al trabajo doméstico no remunerado es de 35 horas con 49 minutos semanales, mientras que los hombres destinan 13 horas con 42 minutos en promedio. Esto quiere decir que las mujeres realizan un aporte extra de 22 horas por encima de los hombres a las actividades domésticas.

Asimismo, este estudio menciona que, a pesar de la participación de los hombres en las actividades domésticas, estas no se comparan con el tiempo que le

dedican las mujeres a estas actividades, donde superan el tiempo dedicado en al menos un 65% de las veces, por lo que en consecuencia este panorama evidencia un exceso de trabajo para las mujeres a lo largo de toda su vida, limitando su desarrollo personal y social, y, por ende, disminuyendo su calidad de vida.

Otro estudio encontrado es el realizado por Cascante (2014): *Medidas normativas de conciliación de la vida laboral y familiar en la legislación laboral costarricense*, el cual como su nombre lo indica, realiza una revisión bibliográfica desde una óptica normativa, bajo el cuestionamiento de si existe suficiente regulación al respecto, y la posibilidad de su establecimiento.

Se afirma que el Código de Trabajo señala únicamente dos supuestos que regulan la conciliación de la vida laboral y familiar, la licencia de maternidad y la de lactancia, y aunque existan otras regulaciones en casos específicos como el teletrabajo o la disminución horaria, no tienen como objetivo buscar el equilibrio en las áreas de la vida de las personas trabajadoras, sino poder cumplir con los objetivos.

Este autor cita diferentes normativas, leyes, proyectos de ley, entre otros, que plantean medidas para que las personas lidien con las situaciones que enfrentan en su vida familiar y laboral, no obstante, afirma que no son suficientes, pues las que existen son de índole remedial, por lo que se requieren medidas preventivas y direccionadas a la flexibilización laboral, así como mayor coordinación entre lo social, empresarial y estatal.

En el 2011, la Procuraduría General de la República de Costa Rica establece la Opinión Jurídica 078 - J en respuesta a la solicitud de consulta que le hace el Ministerio de Trabajo en torno al Convenio N.º 156 sobre "la igualdad de

oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares” y que se dio en la 67ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza, celebrada el 3 de junio de 1981, se hace la salvedad de que se trata de una opinión consultiva por lo cual no es vinculante en el marco legal costarricense. Sin embargo, este documento sienta un precedente en el ámbito legislativo de Costa Rica con respecto a la conciliación de la vida laboral y personal.

Por cuanto se menciona que la normativa nacional tiene los principios mencionados en dicho Convenio, haciendo la salvedad de que no cuenta con la legislación adecuada para proteger a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, a pesar de que tiene las bases para su implementación.

Se señalan una serie de medidas para que una vez ratificado el Convenio 156, el país visualice la importancia del tema de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, e incluyan modificaciones en la legislación laboral, tales como la jornada de trabajo más flexibles desde la perspectiva de la conciliación de responsabilidades laborales y familiares, conciliación de trabajo y vida familiar, la protección a la maternidad y la obligación de disponer de guarderías según los requerimientos de las personas trabajadoras.

La Asamblea Legislativa de Costa Rica (2019) expone los avances del Proyecto de Ley *“Ley para Conciliar la vida Familiar y Laboral”*, Expediente N.º 21.060, que se presentó en esta instancia gubernamental en el año 2018 por iniciativa de la diputada Ivonne Acuña Cabrera. El objetivo de esta ley será promover la concienciación, capacitación y la adopción de medidas efectivas por parte de las

personas, familias, empresas e instituciones públicas, que hagan posible la conciliación de la vida familiar con la vida laboral y la corresponsabilidad en el hogar.

Este proyecto de ley está constituido por el artículo 1 y el artículo 2; el artículo 1 se basa en la creación de una política para conciliar la vida familiar y laboral, donde se involucren a todos los actores sociales, a saber, familia, sociedad, y los sectores público y privado, para tomar medidas para favorecer dicha conciliación y la corresponsabilidad familiar, las cuales deberán incluirse en el Plan Nacional de Desarrollo y los planes anuales operativos de las instituciones integrantes.

El artículo 2, por su parte, se basa en la incorporación del Día Nacional de la Conciliación de la Vida Familiar con la Vida Laboral y la Corresponsabilidad Familiar, para lo cual se propone el 9 de marzo, y se indica que el Ministerio de Educación Pública será quien promueva actividades para su conmemoración; además, se destaca que el Poder Ejecutivo deberá realizar un informe con los avances y las medidas concretas que se han promovido a nivel público y privado en pro de la conciliación familiar y laboral y la corresponsabilidad familiar.

La Defensoría de los Habitantes emitió en el año 2019 el criterio DH-DNA-464-2019, ante la solicitud de la Asamblea Legislativa sobre el *Proyecto de Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral* (N.º21.060), señalando que el proyecto de ley propuesto está basado en el artículo 51 de la Constitución Política, que indica que “La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado”.

Esta institución recomienda ante dicho proyecto de ley, que se realicen ajustes especialmente, que se incluya una política en la que se vean representadas todas las familias, tomando en cuenta sus particularidades, además, se fortalezcan

iniciativas o programas relacionados, como las licencias de paternidad y la Red de Cuido y Desarrollo Infantil.

La Defensoría de los Habitantes también señala como recomendación, que es necesario reconocer la conciliación desde una perspectiva de corresponsabilidad social, y no solamente desde una responsabilidad originada en la maternidad, ya que toda la familia obtiene un beneficio, por lo que es preciso incluir a hombres, mujeres, y entes empleadores tanto públicos y privados.

Los estudios de este eje temático pertenecientes al ámbito internacional, sirven como punto de referencia para conocer y analizar la situación legislativa de Costa Rica, de modo que se consideren como propuestas aplicables a este país, es decir, cuáles derechos internacionales aplican en el contexto costarricense, y que como personas investigadoras se reconozca cuáles avances existen a nivel nacional en esta materia.

Mientras que en el panorama nacional en cuanto a normativas que buscan la conciliación de la vida laboral y personal, permiten tener una mayor claridad sobre cuáles retos faltan por enfrentar y cuáles ya se están abordando. Como profesionales en Orientación es imprescindible conocer las redes de apoyo institucionales con que se puede contar para promover la conciliación de la vida laboral y personal, ya que al hacerlo se pueden realizar esfuerzos coordinados y transformar la realidad costarricense de las personas trabajadoras, informar sobre sus derechos y obligaciones, en síntesis, cumplir el rol de agentes de cambio en la transformación de la sociedad y dentro de esta en el contexto laboral en pro del bienestar de las personas trabajadoras.

Es de especial importancia indicar que en la normativa consultada percibe la conciliación de la vida laboral y personal como una responsabilidad social, lo cual debe darse en el marco de la corresponsabilidad social, es decir, que deben participar todos los agentes sociales: familia, empresas, hombres y mujeres, entidades gubernamentales, entre otros, con el fin de que existan esfuerzos coordinados y no se deposite toda la responsabilidad al ámbito familiar, o bien, al gobierno como sucede en muchos países en la actualidad. Es decir, este aspecto aporta al presente estudio que las normativas deben tomar en cuenta la corresponsabilidad social, ya que esta es un puente para la conciliación de la vida laboral y personal.

En síntesis, todos los estudios encontrados pertenecientes a los diferentes ejes temáticos, ponen en evidencia un panorama en que las mujeres experimentan una serie de desigualdades que les dificulta su acceso al mundo del trabajo así como la conciliación de su vida laboral y personal, pues frente a la discriminación no hay distinción de nacionalidades, siendo una coyuntura que hoy se continúa reproduciendo, por lo que es preciso que las instituciones gubernamentales involucradas tomen medidas más decisivas al respecto.

Es preciso que los y las profesionales en Orientación generen cambios desde su ámbito de acción en coordinación con las familias, las organizaciones, las entidades del Gobierno y la sociedad en general, es decir, desde la corresponsabilidad social. Ya que como se señala en las distintas investigaciones, las iniciativas existentes no son suficientes pues las mujeres siguen lidiando con dobles jornadas, culpabilidades y otras situaciones que afectan su bienestar integral.

Por ende, con respecto a los estudios relativos a los distintos ejes temáticos, se hallaron algunos vacíos que evidencian la pertinencia de esta investigación en relación a su temática y a la metodología empleada. En primera instancia con respecto a este último aspecto, se encontró que la mayoría de los estudios son de corte cuantitativo o mixto, por lo que los estudios cualitativos que tratan de la vivencia frente al proceso de conciliación de la vida laboral y personal fueron escasos, de modo que este estudio aporta en visibilizar dicha experiencia específicamente en mujeres trabajadoras remuneradas.

Mientras que, con respecto a la temática se encontraron dos vacíos, dentro de los cuales se puede mencionar que falta profundizar en los recursos contextuales ya que los estudios se abordan mayoritariamente desde una perspectiva legal o empresarial, y no tanto desde una responsabilidad de la sociedad como un todo, donde se incluyen la familia, el Estado y la comunidad, organizaciones, entre otros, de manera que esta investigación busca conocer la experiencia de las mujeres en torno a los apoyos recibidos desde su contexto.

Finalmente, el otro vacío encontrado respecto a la temática es que es necesario profundizar en la capacidad de la mujer para lograr este balance, específicamente respecto a los recursos personales que posee, así como las acciones empleadas para su afrontamiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo se basa en el acercamiento teórico al objeto de estudio de la presente investigación, el cual se encuentra organizado en cuatro ejes, a saber: *El trabajo y sus funciones*, donde se aborda el concepto de trabajo y las funciones que este cumple; *Mujer y trabajo*, en el que se encontrarán aspectos sobre las situaciones que ha enfrentado la mujer a lo largo de la historia y en la actualidad con respecto al trabajo remunerado; *Conciliación de la vida laboral y personal*, en el que se retoman elementos centrados en el equilibrio que buscan las personas entre su vida laboral y personal, entendiendo a esta última como todas las áreas de la vida privada de la persona trabajadora, excluyendo el contexto laboral; y finalmente, *Orientación Laboral*, en la que se desarrolla el concepto, funciones, características requeridas por las personas profesionales en Orientación en este ámbito, y los aportes de la Orientación laboral para la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas.

2.1 El trabajo y sus funciones

En el presente apartado se hará referencia al concepto de trabajo, así como a las funciones que cumple desde diferentes perspectivas, a saber: económica, sociopolítica, psicosocial y psicológica.

Según Alcover et al. (como se citó en Jiménez, 2018), el trabajo se considera como una actividad transformadora y productiva propia del ser humano, la cual se enmarca en contextos específicos donde se involucran las relaciones, interacciones e intercambios de personas para la producción de bienes y servicios; así como la construcción de sus identidades y subjetividades.

(p.40)

A partir de lo anterior, para efectos de este estudio se considera el trabajo remunerado desde una perspectiva integradora, ya que es posible contemplar el trabajo como un fenómeno humano y social, que aporta al bienestar y el desarrollo de las personas, y a su vez, beneficia a la sociedad (Sánchez en Sebastián, 2003).

Por ende, el trabajo es una actividad que merece una compensación económica, ya que las personas invierten tiempo y esfuerzo, y aportan sus conocimientos, habilidades y otros recursos para generar un aporte a las organizaciones y a la sociedad (Bauman como se citó en Blanch, 2014; Peiró, 1989). El trabajo se realiza con un “fin productivo y creativo, donde se pueden emplear técnicas, instrumentos, materias o informaciones, para obtener, producir, o prestar bienes, productos o servicios” (Peiró y sus colegas, como se citó Alcover, Moriano, Osca, y Topa, 2012, p. 18).

El trabajo no debe concebirse únicamente como un intercambio mecánico de un producto o servicio por una remuneración económica, más bien desde una perspectiva compleja y dinámica, ya que las personas no trabajan únicamente con un fin de supervivencia económica y material, sino que a lo largo de las diferentes etapas que integran el mundo laboral, se dan procesos conscientes e intencionados donde se implementan estrategias en búsqueda del bienestar personal, familiar y social, y esto es lo que nos diferencia de los animales (Blanch, 2014).

El trabajo remunerado cumple una serie de funciones que pueden ser comprendidas desde diversas dimensiones: económica, sociopolítica, psicosocial y psicológica (Blanch, 2014), ya que no solamente contribuye a un área de la vida de la persona en específico, sino que es preciso concebirlo de una manera más

integradora, puesto que el empleo contribuye a que la persona pueda satisfacer necesidades que surgen desde las dimensiones señaladas con anterioridad.

En primera instancia, es posible hacer referencia a la dimensión económica, en la cual el trabajo proporciona beneficios monetarios, ya que la persona mediante su empleo obtiene una remuneración que le permite independizarse económicamente y elegir actividades para realizar en su tiempo libre, así como el consumo de bienes, productos y servicios necesarios para su supervivencia y enriquecimiento (Alcover et al, 2012; Peiró y Prieto, como se citó en Cornachione, 2006; Blanch, 2014).

Desde la dimensión sociopolítica la persona puede ejercer de forma más activa su ciudadanía al participar de la esfera pública, acceder a la protección social, y a la reducción de brechas sociales y culturales (Blanch, 2014). Otra de las funciones que pertenece a esta dimensión es la de transmitir normas, creencias y expectativas sociales, la cual tiene un papel socializador que permite la comunicación de las personas y el mejoramiento de la vida no solo en el trabajo sino también en las distintas áreas de su vida (Peiró y Prieto, como se citó en Cornachione, 2006; Alcover et al, 2012).

La tercera dimensión es la psicosocial donde el trabajo cumple una función de organizar el tiempo y los espacios en que la persona se desarrolla, además, permite la socialización en ámbitos más allá del familiar y local, configurando su identidad personal, profesional y organizacional, y asignando roles, estatus y prestigio frente a la sociedad, ya que el trabajo no aporta únicamente a la forma de autoperibirse sino también a la percepción de quienes le rodean (Peiró y Prieto, como se citó en Cornachione, 2006; Blanch, 2014; Alcover et al, 2012). También,

en el caso de quienes se encuentran en situación de exclusión social, Blanch (2014) indica que el trabajo permite la “reinserción sociocultural de personas con antecedentes de conducta antisocial o de situaciones de exclusión social” (p. 27).

La última y cuarta dimensión es la psicológica, la cual hace referencia a aspectos internos de la persona trabajadora, debido a que aporta al bienestar, la satisfacción con la vida, y, por ende, a su autorrealización y autoestima, ya que el trabajo promueve el planteamiento de metas y proyecciones a futuro de forma optimista, el aprendizaje y dominio de tareas, habilidades y destrezas (Peiró y Prieto, como se citó en Cornachione, 2006; Blanch, 2014; Alcover et al., 2012).

El trabajo remunerado representa un aspecto importante y valioso en la vida de las personas, quienes le dan múltiples significados, ya que para una persona el trabajo puede ser sinónimo de esfuerzo, mientras que para otras es equivalente a dinero, a crecimiento personal, entre otros, lo anterior está estrechamente ligado a las funciones que este cumple en las distintas dimensiones señaladas.

Por ello, las personas profesionales en Orientación que trabajan en contextos laborales deben tomar en cuenta la complejidad en cuanto a las dimensiones que integran las personas trabajadoras, así como el dinamismo que caracteriza al mundo del trabajo en la actualidad, en el cual surgen transformaciones constantes respecto a modalidades de trabajo, tales como teletrabajo, la duración de las jornadas laborales, permisos o licencias más flexibles, y más específicamente, las repercusiones ocasionadas por la pandemia por COVID-19, a partir de la cual las personas trabajadoras han tenido que adaptarse a modalidades de empleo a distancia, como por ejemplo, el trabajo remoto o teletrabajo, atendiendo las medidas sanitarias implementadas por las autoridades de salud.

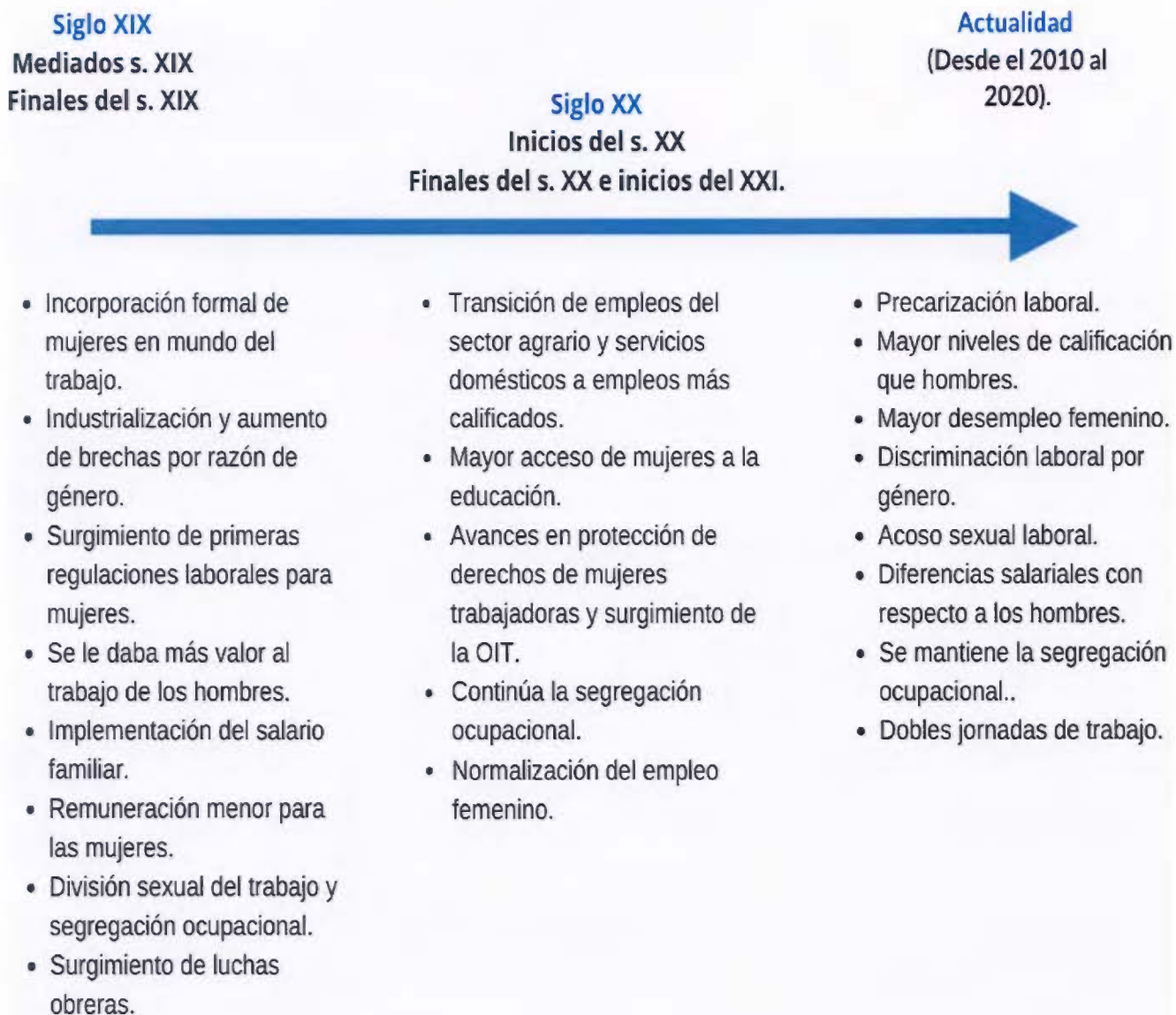
Esta realidad actual no solo ha dejado ver la incertidumbre y lo cambiante que es el mundo laboral, sino también las situaciones que experimenta y ha experimentado la persona trabajadora, especialmente en el caso de la mujer, quienes han vivido distintas situaciones a lo largo de la historia, temática que se profundizará en el siguiente apartado.

2.2 Mujer y Trabajo

En este apartado se muestra una sucesión de hechos y situaciones que ha experimentado y experimenta la mujer frente al mundo laboral, se hace un breve recorrido histórico a partir del siglo XIX hasta inicios del siglo XXI, y posteriormente, se mostrarán los acontecimientos más actuales desde el año 2010 al presente, la siguiente figura pretende ilustrar la línea del tiempo que abarca dichos siglos:

Figura 1

Línea del tiempo sobre recorrido histórico de situaciones relativas a la mujer y el mundo del trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de Asín y Tena (1991); García (2016); Scott (1993); Ballarín, Birriel, Martínez y Ortiz (2010) García, Cambronero y Chinchilla (2018); Macón, (2017); Viales y Vargas (2016); Peters (2010).

2.2.1 Recorrido histórico

Históricamente las mujeres han experimentado una serie de retos frente al campo laboral, entre los cuales se encuentra, por ejemplo, acceder a puestos de

empleo donde cuestionen si por su género es capaz de desempeñarse en determinada tarea, entre otras situaciones que han desplazado a través de la historia a la mujer del mundo del trabajo, relegándola al ámbito doméstico, donde no recibe remuneración por los oficios desempeñados.

No obstante, la mujer ha estado presente desde épocas inmemoriales en el mundo del trabajo, lo cual no ha implicado que reciba una compensación económica por las tareas realizadas, restándole importancia a su desempeño e invisibilizando su contribución a la sociedad, a la familia y a la economía de los países. Según García (2016) dicha invisibilización se puede explicar también porque al hablar de empleo femenino y su historia, aún hoy en día se toma como referencia únicamente los datos estadísticos, los cuales no contemplaban las diversas formas de trabajo, ni tan siquiera el empleo remunerado de la mujer, que por ser a tiempo parcial no se consideraba dentro de los censos.

Para efectos de este estudio, interesa centrar la atención en los hitos que hacen alusión a la mujer frente al trabajo productivo, es decir, el trabajo que se encuentra fuera del ámbito del hogar. Este recorrido histórico se realizará en tres etapas que se establecieron en unidades de tiempo equivalentes a un siglo, partiendo del siglo XIX hasta inicios del siglo XXI, debido a que se encontró que la participación de la mujer en el contexto del trabajo a lo largo de la historia se ha visto delimitado en dichos periodos (Asín y Tena, 1991; García, 2016).

Siglo XIX

Durante este periodo fue que la mujer se incorporó de manera más consolidada al mundo laboral, pese a que antes de la llegada del capitalismo industrial ya se encontraba aportando con su fuerza de trabajo en este ámbito,

donde se desarrollaba como "hilandera, modista, orfebre, cervecera, pulidora de metales, productora de botones, pasamanería [*sic*], niñera, lechera o criada en las ciudades y en el campo tanto en Europa como en Estados Unidos" (Scott, 1993, p.1).

Otras actividades en que se desempeñaron las mujeres fueron en la agricultura y el servicio doméstico, sin embargo, la mayoría de las mujeres continuó empleándose en áreas más tradicionales como las señaladas anteriormente (Ballarín, Birriel, Martínez y Ortiz, 2010).

García (2016) menciona que en las sociedades preindustriales europeas, todas las personas integrantes de la familia aportaban a su economía mediante la cooperación, y el trabajo de la mujer era mayormente valorado durante esta época, tanto dentro como fuera del hogar, ya que no era visto como algo complementario, sino que se caracterizaba por su versatilidad, donde podía trabajar y a su vez dedicarse a las labores domésticas. Mientras que, con la industrialización, al no estar adscritas a una organización, como no había un horario específico ni normas formales que caracterizaban a las fábricas, se le restaba importancia al aporte realizado por las mujeres mediante su trabajo productivo y reproductivo.

Con el advenimiento de la industrialización en el siglo XIX aumentaron las brechas de desigualdad hacia las mujeres, lo cual no se debió al capitalismo únicamente, ya que, paradójicamente, este sistema contribuyó a que las mujeres salieran más al ámbito público debido a la necesidad de mano de obra existente durante este periodo. Sino que más bien fue el control y poder ejercido por los hombres, dentro del seno familiar y en la sociedad en general, quienes incrementaron con mayor fuerza las situaciones desfavorables experimentadas por

las mujeres trabajadoras de la época (García, 2016; Cambroner y Chinchilla, 2018).

Cuando las mujeres deseaban optar por alguna oportunidad de trabajo fuera del ámbito privado se encontraba con que eran restringidas debido a la realidad que experimentaban, tales como que los puestos de poder en el contexto laboral estaban asegurados para los hombres, las condiciones ocupacionales eran precarizadas, a su vez, que debían lidiar con el doble o hasta triple rol en su cotidianidad.

La situación laboral de las mujeres de la época fue reclamada en 1848 por agrupaciones de mujeres durante la Declaración de Séneca Falls realizada en Estados Unidos (García, 2016; Cambroner y Chinchilla, 2018), la cual según Macón (2017) “se trata de la primera reunión de mujeres en búsqueda de un objetivo que remite exclusivamente a sus propios intereses. Y lo hace desplegando una matriz particular para evaluar y ejecutar el rol de los afectos en lo público” (p.131).

El surgimiento de las primeras regulaciones de las condiciones laborales fueron diferenciadas, puesto que no abarcó la diversidad de realidades de las mujeres trabajadoras de la época, ya que, al ser minoría en el mundo del trabajo, a las únicas que se tomaron en cuenta para dichas mejoras fue a las del sector industrial, olvidando a las trabajadoras del sector agropecuario y del de servicios, exponiendo a estas últimas a diferencias salariales y otras inequidades.

En consecuencia, en dichas regulaciones se tomó en consideración aspectos como “la jornada de trabajo, la asistencia médica, el subsidio por embarazo, garantizaban una hora de lactancia y prohibían ciertos trabajos para las mujeres, incluido el trabajo nocturno” (Ballarín, Birriel, Martínez y Ortiz, 2010, p.20), de

manera que este grupo de mujeres se vio afectado al no recibir los mismos beneficios que el resto de trabajadoras.

A mediados del siglo XIX se continuó con la concepción de darle más valor al trabajo realizado por los hombres, lo cual generaba que la mujer no recibiera una remuneración justa, ya que el hombre era considerado como la principal figura de autoridad y de responsabilidad del hogar, el estatus de la mujer era preeminentemente reproductivo, generando una dependencia económica hacia ellos (Ballarín, Birriel, Martínez y Ortiz, 2010).

A finales del siglo XIX en Inglaterra, Francia y Estados Unidos las situaciones señaladas con anterioridad se incrementaron debido a la implementación del "salario familiar", que consistía en que los entes empleadores pagaban el salario suficiente para cubrir las necesidades del hogar. Esta disposición demarcó aún más la concepción social de que la mujer es menos productiva y más dependiente con respecto a los hombres; además, se continuó con la situación de utilizarlas como mano de obra barata (Scott, 1993).

De manera más específica, entre las situaciones adversas que enfrentó la mujer en esta época, se señala la diferencia en la remuneración laboral ya que, por ejemplo, en el sector textil realizaban las mismas jornadas laborales de once horas y media en verano, y once horas en el invierno. También, se distinguió la fuerza de trabajo según el sexo, por lo que se propusieron leyes diferenciadas para calcular los salarios a partir de la división sexual de las labores, legitimando así las prácticas dominantes. No obstante, surgieron demandas por parte de los sindicatos para que las empresas y los estados regularan estas asimetrías en el campo laboral (García, 2016; Scott, 1993; Ballarín, Birriel, Martínez y Ortiz, 2010).

Una situación positiva que experimenta la mujer frente al contexto laboral es que a finales del siglo XIX logra insertarse en ámbitos profesionales mejor calificados a raíz de su acceso a la educación superior (Ballarín et al, 2010, p.21).

En el caso de Costa Rica, según Viales y Vargas (2016), durante los años 1892 y 1930 las mujeres se incorporan al mundo laboral y surge la lucha obrera. Además, señalan que a finales del siglo XIX se observan cambios en la estructura social y ocupacional, ya que se redujeron la cantidad de mujeres que se dedicaban a la actividad cafetalera y el área agrícola en general.

Con respecto a los oficios que las mujeres costarricenses practicaban en esta época, Viales y Vargas (2016) señalan que eran de “lavanderas, planchadoras, costureras, pureras, sombreras, entre otras” (p. 209). Estos autores indican que la cultura fue determinante en las condiciones laborales y los tipos de trabajo, las formas de remuneración, entre otras situaciones que se daban en el mundo del trabajo. Durante las labores de post cosecha del café se necesitaba un trabajo minucioso, el cual era delegado principalmente a hombres jóvenes y mujeres, quienes también hacían la clasificación manual (Peters, 2010).

Era posible encontrar una división sexual del trabajo, así como una polarización de la vida social en Costa Rica, debido a que ambos sexos realizaban labores distintas, donde los hombres se dedicaban a negociar, cargar y conducir la carreta, entre otras labores de producción. Mientras que las mujeres se dedicaban a labores reproductivas como cocinar, cuidar a personas dependientes y atender a su pareja, entre otras tareas domésticas, ya que cuando trabajaban fuera del ámbito privado recibían mala paga, por ejemplo, la remuneración era menor si llevaban su almuerzo, puesto que este estaba incluido en el salario; y las políticas estatales de

la época eran insuficientes, ya que estas no buscaban un verdadero bienestar para la mujer trabajadora, sino que ponían en evidencia algunas de las condiciones diferenciadas con respecto a ellas (Peters, 2010; Cambronero y Chinchilla, 2018).

Siglo XX

A inicios de este siglo las mujeres trabajadoras experimentan una transición del sector agrario y servicios domésticos, a empleos relacionados con el sector salud, principalmente enfermería, el sector educativo y trabajos de oficina, como archivística, secretariado, ventas, entre otros, muchos de los cuales continuaban con la tradición de que la mujer se desempeña en empleos no productivos y considerados como femeninos. No obstante, con la progresiva incorporación de la mujer en el mundo del trabajo se comienzan a saturar dichos campos profesionales, por lo que optan cada vez más por empleos considerados como masculinos (García, 2016; Ballarín, Birriel, Martínez y Ortiz, 2010).

Estos cambios se dan gracias a que hubo mayor cobertura de la educación, de modo que mayor cantidad de mujeres pudieron acceder, por ejemplo, en el caso de Costa Rica se creó la Escuela Normal en 1914, donde se formaron no solo como estudiantes sino también como docentes (Peters, 2010, p.48). Otra situación que favoreció el incremento del nivel profesional y de estatus social de la mujer fue el aumento en la edad del matrimonio, la disminución demográfica a raíz de las guerras y el crecimiento de la clase media (Ballarín, Birriel, Martínez y Ortiz, 2010).

En Costa Rica, las mujeres trabajadoras empezaron a migrar con mayor fuerza a la ciudad a finales de los años setenta, debido a que en el sector agrario hubo una disminución de oportunidades laborales, por lo que se abrió paso a la industria especialmente la textil (Peters, 2010).

Durante el siglo XX surgen una serie de avances en materia de protección de los derechos de las personas trabajadoras, gracias a que en 1919 se funda la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual buscó a lo largo del siglo mejorar la situación de las personas trabajadoras, y de la mujer trabajadora en específico mediante distintas iniciativas y convenios que permitieron lograr dicho objetivo. A continuación, se muestra una tabla con estos acontecimientos históricos.

Tabla 1.

Acontecimientos históricos relacionados con la igualdad de género en el mundo del trabajo desde 1919 a 1999:

Año	Acontecimiento histórico
1919	Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Convenio sobre la protección de la maternidad.
1943	Costa Rica: 27 de agosto se realiza reforma al Código de Trabajo en el que se considera el trabajo de las mujeres.
1948	Convenio sobre el trabajo nocturno para las mujeres.
1951	Convenio sobre la igualdad de remuneración.
1952	OIT realiza recomendación al convenio de la protección de la maternidad: hora y media por día para la lactancia.
1958	Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.
1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.
1975	Primera Conferencia sobre la Mujer y Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras.
1976	Establecimiento de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer de la Organización Internacional de Trabajo.
1981	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

1982	Plan a Mediano Plazo de la OIT (1982-1987) que incluye a las trabajadoras como uno de los seis temas mundiales.
1984	Costa Rica: Ley No.6968 del 2 de octubre de 1984, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
1987	Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo.
1990	Costa Rica: Ley N.º 7142 del 8 de marzo de 1990, Ley de promoción de la Igualdad Social de la Mujer.
1991	Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras, 78.ª reunión de la Comisión Interamericana de Trabajo (CIT).
1995	Plan de Acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género. Costa Rica: Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belem Do Pará" (Ley N°7499, 02 de mayo). Ley No. 7491 del 24 de mayo, donde se realizan reformas al artículo 95 del Código de Trabajo sobre el sistema de remuneración para la licencia de maternidad.
1997	Lanzamiento del Programa internacional "Más y mejores empleos para la mujer".
1998	Costa Rica: Decreto Ejecutivo No. 26634-SP del 9 de enero de 1998, sobre el Depósito de Garantía para las trabajadoras domésticas extranjeras que solicitan residencia.
1999	Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y establecimiento de la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER).

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2009) y Ministerio de Salud de Costa Rica (2003).

Como se observa, durante el siglo XX se dieron avances importantes para la mujeres en el mundo laboral, tanto en el ámbito nacional como internacional, los cuales permitieron que aún hoy en día muchas mujeres trabajadoras se les reconozcan sus derechos, en cuanto a mejores condiciones de empleo, avances en materia de equidad de género, maternidad, entre otros, no obstante, a pesar de los

avances que surgieron en este periodo, la sociedad sigue en deuda con las mujeres trabajadoras, situación que continúa de manera similar a finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, lo cual se ampliará a continuación.

Finales del siglo XX e inicios del siglo XXI

Este periodo comprende desde el año 2000 hasta el 2009, en el que la Organización de los Estados Americanos [OEA] y la Comisión Interamericana de Mujeres [CIM] (2011) señalan que en Latinoamérica y el Caribe a partir del año 2000 se observó un progreso evidente en cuanto a la relación empleo- población, el cual aumentó 2,6 puntos porcentuales frente a los 1,7 que tuvo en los años noventa, lo cual se debe principalmente al incremento de las oportunidades de trabajo para las mujeres.

Según la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2019), en América Latina y el Caribe se establece que con respecto a los tipos de empleo por sector económico a los cuales accedieron las mujeres en los periodos comprendidos entre el 2000 al 2002, que el sector servicios fue el que mayor participación de mujeres tuvo en la época, ya que estuvo comprendida entre un 25,9% en Guatemala hasta un 54% en Panamá, mientras que en Costa Rica fue de un 45,4%. También el sector de Comercio, restaurantes y hoteles fue uno de los que tuvo mayor participación de mujeres, la cual se encontró comprendida entre un 19,4% en Brasil hasta un 37, 4% en El Salvador, mientras que en Costa Rica fue de un 26,4%.

El resto de sectores tuvieron una participación muy baja o nula de mujeres, se observa que el sector Industrial tuvo una participación femenina comprendida

entre un 7,8% en Panamá hasta un 24,2% en El Salvador, mientras que en Costa Rica fue de un 15,2%.

Por su parte, el sector agrícola tuvo una participación femenina comprendida entre un 1,1% en Uruguay hasta un 19,3% en Ecuador, mientras que en Costa Rica fue de 3,9%.

En cuanto al sector financiero se halla que las mujeres tuvieron una participación comprendida entre un 0,8% en México hasta un 9,0% en Uruguay, mientras que Costa Rica fue de un 5,1%.

Además, el sector de Transporte y almacenamiento tuvo una participación de mujeres comprendida entre un 0,5% en México hasta un 3,7% en Panamá, mientras que en Costa Rica fue de un 2,4%.

Los sectores que tuvieron una participación casi nula fueron el de Construcción, el de Electricidad, gas y agua, y el Sector de Explotación de minas y canteras. Con respecto al sector Construcción tuvo una participación comprendida entre un 0,2% en El Salvador hasta un 0,6% en Ecuador y en Costa Rica. Mientras que el sector de Electricidad, gas y agua tuvo una participación femenina comprendida entre 0% en El Salvador hasta 0,7% en Uruguay, mientras que en Costa Rica fue de 0,4%. Finalmente, el sector de Explotación de minas y canteras, tuvo una participación de mujeres comprendida entre un 0% en El Salvador, Panamá y Uruguay hasta un 0,3% en Colombia, mientras que en Costa Rica fue de un 0,1%.

A mediados de 2001 la industria de la maquila generó 585.138 empleos en Centroamérica y República Dominicana, de los cuales entre el 56% y el 87% fueron ocupados por mujeres (OEA y CIM, 2011). Esta situación fue concebida como un

avance en materia de oportunidades para las mujeres trabajadoras de la época, no obstante, a pesar de que contribuyó a su autonomía, al contratar mayoritariamente a mujeres, esta situación reprodujo la idea de que estas se desempeñan en puestos tradicionalmente femeninos.

A comienzos del 2008 en México y Centroamérica la industria de la maquila continuó dándole protagonismo a la mano de obra femenina, sin embargo, a finales de ese mismo año en promedio se despidieron 13,5% de personas trabajadoras, de los cuales el 65% eran mujeres (OEA y CIM, 2011).

En el año 2009 surgieron cambios a nivel nacional con respecto a la segregación ocupacional, ya que cada vez más mujeres se incorporaron en puestos de administración pública y en empresas privadas, no obstante, según el Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU] (2011) esta transformación ha sido lenta, debido a que la participación de mujeres en el sector privado ha variado poco desde el año 2000 en un 20% al 2009 en un 23%; mientras que en el sector público se observaron mayores avances, ya que en el año 2000 fue de 38% mientras que en el 2009 incrementó a un 46%, logrando así mayor equidad en la contratación de mujeres en Costa Rica.

Ferreiro (2015) asegura que a finales del 2008 se comienza a concebir el empleo femenino como normal y no únicamente como un apoyo económico o una actividad complementaria realizada por la mujer, sino que fue concebido socialmente “como un elemento imprescindible de la autonomía y del desarrollo personal de las mujeres” (p.11), lo cual según esta misma autora se debió a que muchas mujeres continuaron trabajando aún después del matrimonio y la

maternidad, logrando así equipararse en mayor medida al modelo de participación laboral masculino caracterizado por su continuidad a lo largo de su vida.

Lozano (2016) asegura que la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo ha sido una de las mayores transformaciones sociodemográficas de la época. Esta autora también señala que cada estado debe velar por mediar y establecer las medidas necesarias para asegurar el crecimiento, mantenimiento, formación y bienestar de las mujeres trabajadoras, tales como la promulgación de leyes y proyectos en pro de la equidad de género en el contexto laboral que se formularon durante este período, los cuales se exponen en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Leyes y proyectos relacionados con la igualdad de género en el mundo del trabajo desde el 2000 al 2009.

2000	Costa Rica: Ley N.º 7983 del 16 de febrero del 2000, Ley de Protección al Trabajador, donde se prioriza el régimen no contributivo para las personas adultas mayores amas de casa.
2001	Se dio XXVII sesión de la Conferencia de Ministros Europeos Encargados de Asuntos Familiares, en la cual “examinaron las distintas políticas y mecanismos existentes en los Estados miembros del Consejo de Europa relativos a los y las trabajadoras con responsabilidades familiares” (Lozano, 2016, p.97). Costa Rica: Ley N.º 8107 del 18 de julio del 2001, Ley contra la discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión. Decreto Ejecutivo N.º 29221-MTSS del 9 de enero del 2001, con la creación de la Unidad de Equidad de Género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2002	Costa Rica: Ley N.º 8295 del 21 de agosto del 2002 sobre la Aprobación del acuerdo de cooperación laboral entre el Gobierno de Costa Rica y el Gobierno de Canadá, donde se plantea la igual remuneración para hombres y mujeres.
2004	CIT adopta Resolución relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.

2006	Recomendación N.º198, reconoce que las mujeres trabajadoras son las más afectadas en una relación de empleo.
2008	Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Costa Rica: Sistema de Gestión de Equidad de Género (SIGEG), el cual se trató de un instrumento orientado a la reducción de las brechas de género en las empresas públicas y privadas.
2009	Resolución relativa a la igualdad de género, como eje del trabajo decente.

Fuente: Elaboración propia a partir de: Ministerio de Salud (2003), Alonso y Fonseca (2014), Lozano (2016), OIT (2008), OIT (2009), Gaynor (2010).

Este recorrido histórico muestra que la situación de la mujer trabajadora se ha ido modificando según las épocas y sociedades, tanto a nivel internacional como nacional, de modo que es importante reconocer de manera específica cuál es el panorama actual, donde a pesar de que han habido avances en lo relativo al género, la sociedad continúa en deuda respecto a los derechos de las mujeres trabajadoras, para lo cual en el siguiente apartado se presentarán los principales aspectos que permean la realidad de la mujer trabajadora desde el 2010 al presente.

2.2.2 Situaciones que experimenta la mujer en el mundo del trabajo:

Al hablar de mujer trabajadora remunerada y la realidad que enfrentan, no se puede dejar de lado lo relativo al género, debido a que la mayoría de situaciones que viven tienen su génesis en el hecho de ser mujeres, ya que socialmente se le han adjudicado roles a desempeñar en la familia, el trabajo y la sociedad en general, y como se indicó anteriormente, a pesar de que existen avances en materia de género, hoy en día siguen enfrentando diversos desafíos para incorporarse y mantenerse en el mundo del trabajo, lo cual es una situación global y social que repercute en diversas áreas de sus vidas. A continuación, se hará referencia a las

condiciones que han experimentado y continúan experimentando las mujeres trabajadoras tanto en el ámbito internacional como en el nacional, desde el año 2010 hasta el presente.

Con respecto a las condiciones de inserción laboral, es decir, las situaciones que experimenta la mujer en su preparación para ingresar al mundo del trabajo, es que su contratación se encuentra condicionada, ya que como menciona la CEPAL (2017) las mujeres enfrentan mayores dificultades con respecto a los hombres para conseguir trabajo, lo cual se debe en múltiples ocasiones a la falta de experiencia laboral, dado que en muchos casos se ausentan por períodos prolongados para el cuidado de la familia y el hogar, o bien, se incorporan de forma tardía, por ejemplo, cuando los hijos e hijas crecen.

A nivel internacional se encontró que las mujeres presentan mayores niveles de calificación que los hombres, y en Costa Rica sucede de manera similar ya que se afirma que estas son más educadas que los hombres en un 57%, según el Estado de la Nación (2020). No obstante, esto no ha significado que accedan a puestos de empleo equivalentes con los estudios realizados, lo cual en el caso de los hombres es prácticamente nulo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2017; ONU Mujeres, 2015). De manera que esto se suma a las situaciones experimentadas por la mujer en su proceso de inserción al contexto laboral, existiendo un desfase entre el nivel educativo superior y el acceso a trabajos calificados. Esta situación refleja que a las mujeres se les continúa negando el acceso a empleos más competitivos a pesar de tener un mejor perfil, lo cual se debe a la discriminación laboral por razones de género.

La discriminación laboral hacia las mujeres en cuanto a su contratación, también se da cuando estas asumen responsabilidades familiares dado que los entes empleadores conciben que las tareas familiares que realizan las mujeres impedirán un desempeño adecuado en puestos de liderazgo, por lo que optan por contratar mayormente a los hombres en los puestos de decisión y de mayor poder (Espino, 2011; OIT, 2014; OCDE, 2018). Esta situación tiene un impacto en el bienestar personal y profesional de la mujer, al ver reducidas las oportunidades para que puedan desarrollarse de forma integral.

Las mujeres también experimentan situaciones en su permanencia en el mundo del trabajo, dentro de las cuales se encuentran que el porcentaje de mujeres que están trabajando de forma remunerada es mucho más baja que la de los hombres. En América Latina y el Caribe, la Población Económicamente Activa (PEA) femenina es de aproximadamente un 42,3%, mientras que la de los hombres representa un 68,9%, no obstante, países como Guatemala, Honduras y El Salvador presentan disparidades superiores a los 30 puntos porcentuales; mientras que en las zonas rurales dichas discrepancias son superiores a los 40 puntos porcentuales en la mayoría de los países de la región (Espino, 2011; CEPAL, 2017; ONU Mujeres, 2015).

En Costa Rica sucede de manera similar, ya que la tasa de participación de las mujeres en el mundo laboral ha aumentado significativamente desde el 2018 con un 42,7%, a inicios del 2020 con un 52,1%, mientras que la de los hombres no ha presentado cambios abruptos, lo cual quiere decir que a pesar de las diferencias existentes, cada vez hay más mujeres que logran insertarse en el mercado de trabajo. Sin embargo, queda mucho camino por recorrer para que las brechas de

género en este ámbito sean imperceptibles, ya que si se observan las cifras de personas trabajadoras remuneradas por sexo hay 1,49 millones de hombres y 1,03 millones de mujeres, con una diferencia de 0,46 millones entre sí, por lo cual se deben seguir promoviendo acciones en pro de una inserción progresiva de las mujeres al mundo del trabajo (Estado de la Nación, 2020; Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020).

La segregación ocupacional es otra de las situaciones que siguen experimentando las mujeres en la actualidad, la cual según la OIT (2014) “implica que por la educación, los estereotipos y la división sexual del trabajo, mujeres y hombres se concentran en sectores, empleos y tipos de puesto distintos” (p.21), lo cual conlleva a que las mujeres se vean excluidas de sectores mayormente ocupados por hombres. A continuación, se muestran las cifras de ocupación por sector económico a los cuales accedieron las mujeres entre el 2014 y el 2015 en América Latina y El Caribe, según los datos de la OIT y PNUD (2019).

Uno de los sectores que presentaron mayor participación de mujeres fue el de Comercio, restaurantes y hoteles, comprendida entre un 22,6% en Uruguay hasta un 50% en México, mientras que en Costa Rica fue de un 26,4% (OIT y PNUD, 2019).

El sector Servicios también ocupó gran parte de la participación de mujeres a modo general, no obstante, México fue la excepción al presentar una disminución significativa ya que pasó de un 43,1% en el 2000 a un 1,3% en el 2015, mientras que Costa Rica pasó de un 45,4% en el 2000 a un 54,2% en el 2015, siendo uno de los tres países de la región con más proporción de mujeres que se integran a este sector (CEPAL, 2017; Sabater, 2014).

Por su parte, los sectores con más baja participación son el Agrícola, el de Construcción, el Financiero, el Industrial y el de Explotación de minas y canteras (OIT y PNUD, 2019).

Con respecto al sector Agrícola se mantuvo con una baja participación, la cual estuvo comprendida entre un 3,7% en Costa Rica hasta un 19,6% en Ecuador. El sector Construcción presentó un rango comprendido entre un 0,4% en El Salvador hasta un 0,8% en Brasil, Colombia, Ecuador y Costa Rica, y nuevamente México presentó una cifra más alta representada con un 24,2% de participación de mujeres en este sector. Se puede destacar que México es uno de los países que ha tenido mayores transformaciones con respecto al aporte de las mujeres en sectores económicos considerados como masculinos, al disminuir su participación en el sector Servicios y aumentar en el sector Construcción (OIT y PNUD, 2019).

En cuanto al sector financiero, la participación femenina se presentó en un intervalo entre un 0,7% en México hasta un 10,8% en Uruguay, mientras que en Costa Rica es de un 3,8% (OIT y PNUD, 2019).

También el sector Industrial tuvo una baja representación de mujeres, siendo uno de los sectores que presentó mayor disminución en la participación femenina. En el caso de México, se observa que pasó de un 21,7% en el año 2000 a un 0,2% en el 2015. Igualmente, Costa Rica bajó significativamente de un 15,2% en el 2000 a un 9,2% en el 2015 (OIT y PNUD, 2019).

El sector de explotación de minas y canteras sigue manteniéndose con una representación casi nula de mujeres, ya que no tuvo diferencias significativas entre el 2000 y el 2015, donde este último año presentó una participación comprendida

entre un 0% en Costa Rica, El Salvador y Uruguay, hasta un 0,6% en Colombia (OIT y PNUD, 2019).

De manera similar sucedió con el sector de Electricidad, gas y agua, ya que tuvo una representación femenina comprendida entre un 0,2% en Brasil y Guatemala hasta un 15,2% en México, donde tuvo un aumento significativo pues en el 2000 tuvo una participación femenina de un 0,3%, lo cual una vez más evidencia que México es uno de los países Latinoamericanos que más han avanzado en la incorporación de mujeres trabajadoras en ámbitos no tradicionales (OIT y PNUD, 2019).

Finalmente, en el sector de Transporte y almacenamiento es posible ver que en el 2015 tuvo una participación femenina en un intervalo entre un 0,9% en Guatemala y México hasta un 3,2% en Colombia, mientras que en Costa Rica fue de un 1,3% (OIT y PNUD, 2019).

En resumen, es posible ver que hubo transformaciones en los sectores económicos, por lo que en el 2015 se visualizó un aumento de la participación laboral de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos como el sector Construcción y el de Electricidad, gas y agua, así como una disminución en sectores tradicionalmente femeninos como lo son el de Servicios y el Industrial.

No obstante, a pesar de los avances es necesario continuar trabajando en pro de la equidad en el acceso de mujeres a puestos no tradicionales, debido a que esta situación interviene negativamente en la reproducción de roles de género y en la exclusión de las mujeres de los sectores no habituales al considerarse que están destinados para los hombres.

Las mujeres se insertan con más frecuencia en determinados sectores económicos, especialmente el sector Servicios, ya que este grupo de actividades económicas ofrece horarios más flexibles y no establecen requisitos estrictos para su contratación, tales como la formación académica, experiencia laboral, entre otros. Esto suele concebirse como positivo, puesto que ofrece oportunidades a las mujeres, y a su vez, les permite combinar con sus roles del mundo privado (CEPAL, 2017; Sabater, 2014), sin embargo, se debe realizar una mirada más crítica hacia esta situación, donde la aparente flexibilización laboral no muestra toda la realidad incluyendo las desventajas que estas acarrearán conllevando a una precarización laboral.

La presencia de mujeres que ocupan puestos de trabajo precarios e informales es mucho mayor que la de los hombres, debido a que tiene su origen en la subsistencia y mantenimiento de la economía del hogar, así como de las actividades reproductivas de la vida privada (Espino, 2011; OIT, 2014).

De acuerdo con Jiménez (2017) la precarización laboral promueve procesos de exclusión e inequidad entre las personas que tienen un trabajo que reúne las condiciones laborales apropiadas, y aquellas que se encuentran en un empleo que no las presenta, de modo que este conjunto de situaciones evidencia la desigualdad experimentada por las mujeres en el mundo del trabajo.

Dentro de las condiciones de precarización laboral que más experimentan las mujeres se encuentran que los salarios son más bajos, de hecho, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2018) las mujeres ganan en promedio un 15% menos que los hombres en los países miembros de esta organización. A esto se suma que las jornadas laborales suelen

ser menores a las 40 horas semanales, con contratos reducidos, subcontratación, dificultad para acceder a empleos más calificados, trabajos informales y que muchos empleadores omiten pagarles cargas sociales.

El panorama de la mujer trabajadora remunerada se vuelve aún más crítico cuando se toma en cuenta su contexto natural y sociocultural, ya que según la CEPAL (2017) las mujeres rurales no solamente enfrentan los mismos desafíos en cuanto a su salida del ámbito doméstico, sino también cuando desean incorporarse a actividades económicas no tradicionales para el género femenino, por lo que muchas optan por empleos por cuenta propia e informales que no les ofrecen un respaldo en cuanto a garantías laborales y sociales.

Esto quiere decir, que a pesar de que las cifras de PEA femenina aumenten progresivamente cada año, esto no se traduce en garantías laborales ni bienestar de la mujer trabajadora remunerada, de manera que las situaciones de precarización laboral continuarán aumentando progresivamente si no existe una preocupación por el mejoramiento de las condiciones de empleo de las mujeres trabajadoras, especialmente en el ámbito legal, donde según ONU Mujeres (2015) para el año 2013 el 49,1% de las mujeres trabajadoras a nivel mundial no contaban con protección legal respecto a sus derechos laborales.

De modo que, es preciso que exista mayor regulación de parte del estado, con el fin de garantizar a todas las mujeres trabajadoras remuneradas una mayor cobertura en el acceso a condiciones laborales más óptimas, mediante la creación de proyectos, leyes e iniciativas que aseguren su cumplimiento.

Se debe añadir que estas condiciones de precarización laboral se dan en paralelo a otras situaciones que tienen su origen en el hecho de ser mujeres, por

ejemplo, el acoso sexual laboral y la baja representación femenina en las organizaciones sindicales, lo cual influye de manera negativa como trabajadora al disminuir las posibilidades de decidir sobre sus derechos en este ámbito (Alonso y Fonseca, 2014; Ayala, Cabezas y Filippis, 2011; OCDE, 2018).

Las mujeres trabajadoras también experimentan situaciones a nivel personal, ya que también podrían presentar una “inestabilidad en el desarrollo y gestión de las carreras (...) así como en las demás dimensiones de su vida” (Jiménez, 2017 p.6), dentro de las cuales se encuentran las señaladas por Blanco, Ramos y Sánchez (2016), tales como las dobles jornadas, la superposición de tiempo y el continuo desplazamiento de un espacio a otro, a lo que se suma la inestabilidad al intentar equilibrar las diferentes áreas de su vida, ya que se enfrentan al reto de asumir las múltiples tareas que conllevan el mantenerse en un ambiente laboral, y a su vez, cumplir con las responsabilidades familiares.

La situación de las dobles jornadas incrementó debido a la pandemia por COVID-19 ante las medidas implementadas, tales como el cierre de centros educativos y de cuidado, máxime en el caso de mujeres con niños y niñas en etapa inicial u otras personas a su cargo que no pueden asumir de forma autónoma el proceso educativo a distancia, ya que debido a los roles de género estas responsabilidades continúan recayendo sobre la mujer (OIT, como se citó en la Organización Interamericana de las Mujeres, 2020; CEPAL, 2020).

La situación de las dobles jornadas tiene como consecuencia el hecho de que las mujeres experimenten en múltiples ocasiones una dificultad para organizar el tiempo que les dedican a las demás áreas de su vida más allá del hogar. Ante lo cual, López (2007) señala que

el reto de conciliar la vida familiar y laboral afecta tanto a hombres como a mujeres pero la realidad evidencia que hasta el momento es un problema que le ha tocado resolver básicamente a las mujeres que han soportado la carga de la doble jornada que produce esta situación, así como los efectos que esto implica en su acceso y promoción laboral. (López, 2007, p. 20)

El desequilibrio provocado por las dobles jornadas de trabajo y la dificultad para organizar el tiempo en las mujeres trabajadoras representa una serie de desafíos que se interponen en el cumplimiento de sus metas profesionales. En la mayoría de los casos esta situación se da como una demanda que la sociedad le ha asignado por su género, al concebirla como cuidadora principal del hogar, a lo que se le suma la idealización de la capacidad de la mujer por abarcar varias tareas al mismo tiempo.

Otálora (2007) considera que otra dificultad que incrementa el desequilibrio entre la vida laboral y personal se manifiestan en términos de demandas excesivas de tiempo en el trabajo y horarios incompatibles, generando así una presión por tener que cumplir con las demandas laborales y las familiares.

Asimismo, la incompatibilidad horaria entre las mujeres trabajadoras remuneradas y las demás personas que integran su familia es una situación que dificulta el proceso de conciliación de la vida laboral y personal, y a su vez, genera insatisfacción así como malestar en relación con el disfrute del tiempo para la convivencia familiar (Olavarría y Céspedes, 2002; Álvarez y Gómez 2011; Otálora, 2007; Sabater, 2014; Hernández e Ibarra, 2019).

Como parte de las situaciones que experimentan las mujeres al tratar de equilibrar su vida laboral y personal, se encuentra el desplazamiento prolongado

hacia sus lugares de trabajo, donde se debe considerar, además, el congestionamiento vial, el no cumplimiento de los horarios, la distancia, aglomeraciones, entre otros aspectos (Pérez, 2019).

Ante estas circunstancias, surge el concepto de *superwoman* que en muchos casos se da como resultado de la extrema admiración hacia la mujer trabajadora que asume los distintos roles asignados socialmente al concebirla como una superheroína. No obstante, López (2007) resignifica este término al orientarlo hacia una visión más realista de las situaciones experimentadas por las mujeres trabajadoras, ya que menciona que deben superar grandes obstáculos que en muchas ocasiones llegan a limitar y afectar la salud integral de las mujeres.

La situación de las mujeres trabajadoras se agrava “con la llegada de los hijos, repercutiendo directamente en el empleo femenino y en los costes que supone para la unidad familiar” (López, 2007, p. 20). Ya que según esta autora muchas personas evitan tomar decisiones respecto a su proyecto de vida, como por ejemplo, aplazar tener hijos e hijas, rechazar trabajos con altas demandas laborales. Esta situación genera que, ante las demandas del mundo del trabajo, pospongan sus anhelos o metas, por lo que surgen conflictos por equilibrar el trabajo y la familia cuando comienza a interferir la vida laboral con la personal, o viceversa, donde atender solo las tareas de una de estas áreas signifique el descuido de la otra (López, 2007).

Más de la mitad de mujeres de Latinoamérica y el Caribe que se encuentran en edad de trabajar, renuncian a sus anhelos profesionales para atender a sus hijos e hijas y/o a su pareja, lo cual conlleva en la mayoría de los casos a experimentar frustración al ver interrumpidas o incumplidas sus metas y proyectos personales. En

el caso de los hombres en edad de trabajar pertenecientes a esta misma región, aseguran que no laboran porque se dedican a estudiar. Y cuando la mujer con responsabilidades familiares opta por seguir sus deseos profesionales, experimenta sentimientos de culpabilidad al incumplir con los mandatos sociales asignados a su género, y aunado a ello debe enfrentarse a una división desigual del trabajo del ámbito privado (Covarrubias, 2012; CEPAL, 2017; Sabater, 2014).

Como se observa en las situaciones señaladas anteriormente, las mujeres cotidianamente enfrentan una serie de tensiones generadas a partir de la dificultad para poder equilibrar la vida laboral y personal, así como por las expectativas y demandas que estas dimensiones implican (Hernández e Ibarra, 2019; Mazuelos y Mestanza, 2014).

Actualmente existe mayor concienciación acerca de la división equitativa de las tareas del hogar y de la crianza, no obstante, aún persiste la carga mental asumida por las mujeres de velar por el cumplimiento de todas las labores, ya que socialmente estas siguen siendo socializadas según lo que Lagarde (2005) denomina como madresposas, quienes experimentan en carne propia la división genérica desigual de los quehaceres.

Espino (2011) señala que en la región de Latinoamérica y el Caribe existen pocas respuestas para aminorar los efectos adversos de este desequilibrio, por lo que se identifica que hay pocas redes de cuidado, y los períodos de licencias parentales son más cortos o inexistentes en el caso de los hombres, los cuales van desde los dos días en Argentina y Paraguay a 15 días en Costa Rica, siendo este el más prolongado de la subregión.

Las situaciones que experimenta la mujer trabajadora que han sido mencionadas con anterioridad generan un desequilibrio entre las distintas áreas de su vida, por lo que es necesario favorecer su bienestar integral mediante la conciliación de la vida laboral y personal, específicamente desde la Orientación Laboral, que seguidamente se retoma.

2.3 Conciliación de la vida laboral y personal

En el presente apartado se conceptualiza la conciliación de la vida laboral y personal y de qué manera el equilibrio de vida que es necesario promover en las personas trabajadoras con el fin de aportar a su bienestar integral, y posteriormente, se retoman cuáles son los recursos personales y contextuales que utilizan estas personas en la búsqueda de dicho balance.

Con respecto a la manera de denominar el constructo que nos ocupa en este apartado, diversos autores y autoras se refieren a este como “conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, haciendo una separación entre el ámbito familiar del resto de aspectos de la vida de la persona trabajadora, no obstante, en esta investigación se emplea el término “Conciliación de la vida laboral y personal”, eludiendo el área familiar, ya que se comprenderá como “personal” la vida privada fuera del mundo del trabajo, y se encuentra integrada por el área familiar, amistades, estudio, pareja, entre otras.

La conciliación de la vida laboral y personal tiene diferentes acepciones y maneras de denominarla, lo cual varía según el área del conocimiento desde el cual se comprenda, ya sea desde la perspectiva jurídica o desde otras disciplinas de Ciencias Sociales. Desde una perspectiva de Derechos Humanos, se considera como un conjunto de mecanismos y estrategias que buscan la igualdad entre

hombres y mujeres en el hogar y en el contexto laboral. El diccionario del español jurídico de la Real Academia Española (2020) define este concepto como la

Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes. (párr. 1)

Según Debeljuh y Jáuregui (2004) la conciliación de la vida laboral y personal se trata de “equilibrar el trabajo y la familia, el ámbito laboral y el ámbito doméstico, es la lucha diaria de toda persona que debe satisfacer las demandas, a menudo contrapuestas, de ambas esferas de su vida” (p.91). La búsqueda de dicho equilibrio puede significar un reto importante para muchas personas al intentar satisfacer las demandas de su familia, su trabajo y las demás áreas de su vida, para lo cual se requieren habilidades que permitan experimentar el proceso de conciliación como la búsqueda de un equilibrio y no como un obstáculo para su bienestar.

Para efectos de este estudio, se comprende la conciliación de la vida laboral y personal como un proceso de búsqueda del equilibrio entre las distintas áreas de la vida de la persona trabajadora, tales como el trabajo, la familia, los estudios, las amistades, entre otras. En el cual debe existir una participación activa de parte de la persona trabajadora mediante la identificación y aprovechamiento de los recursos personales y del contexto. Donde es preciso que se dé una articulación entre el Estado, las organizaciones laborales, las organizaciones comunitarias y la familia, con el fin de que se logren promover medidas que permitan un balance entre dichas

áreas, así como mayor satisfacción y bienestar integral (Murillo, 2018; Feldstead, Jewson, Phizacklea y Waslter, como se citó en Barroso, 2015; Marín, como se citó en Barroso, 2015; Debelljuh y Jáuregui, 2004).

La conciliación de la vida laboral y personal cumple un papel fundamental como mediadora en los distintos procesos de la vida de la persona trabajadora, ya que el mundo del trabajo se caracteriza por ser cambiante e incierto, donde las personas deben lidiar con distintas situaciones en los contextos en que se desempeñan, tales como tener que trasladarse largas distancias hasta su lugar de trabajo, realizar horas extra, tener disponibilidad horaria, realizar teletrabajo o trabajo remoto, entre otras condiciones para las cuales requerirá conciliar las distintas áreas de su vida para su bienestar integral.

La importancia de la conciliación de la vida laboral y personal también radica en que toma en cuenta las diversas áreas de la vida de la persona trabajadora para su bienestar integral, y no se centra únicamente en un área específica como sucede con algunas teorías direccionadas al bienestar en el área laboral. O bien, como otras concepciones del desarrollo y del bienestar que no consideran a la persona en relación con el medio que les rodea; mientras que la conciliación de la vida laboral y personal toma en cuenta esta interrelación.

Como se observa, la conciliación de la vida laboral y personal debe considerar todas las dimensiones que forman parte de la vida de la persona trabajadora, ya que según Quiñones y Barreto (2000) las personas viven en grupos y se organizan mediante estructuras que han sido establecidas desde su socialización, como lo son la familia, la escuela y las amistades y posteriormente, la universidad, el trabajo, entre otros, por lo que es importante que se consideren

dichas dimensiones para su desarrollo y bienestar, los cuales deben darse de forma balanceada, y prestarles la atención que cada una requiere.

Rangel y Leonor (2010) refuerzan dicha idea cuando mencionan que el bienestar tiene diversos ejes, dentro de los que se menciona el eje social, el cual hace referencia a las áreas que lo integran en relación con la cotidianidad de las personas, las que permean el entorno en que se desenvuelven. De modo que, la conciliación de la vida laboral y personal debe considerar las actividades de la vida diaria y la manera en que las personas buscan el equilibrio y satisfacción con la vida.

No obstante, cuando las mujeres trabajadoras al ver la gran cantidad de demandas que le hacen su trabajo y su familia, tienden a centrarse principalmente en estas dimensiones, dejando de lado otras áreas de gran importancia como lo es la social, específicamente la de las amistades, lo cual repercute negativamente, ya que al renunciar al mantenimiento de las relaciones sociales, podría desembocar en sentimientos de insatisfacción, frustración y soledad; esto a pesar de disfrutar de la compañía de las personas que integran el área familiar y laboral, ya que siempre está latente el hecho de dejar de lado sus amistades para atender las exigencias de su trabajo y familia (Covarrubias, 2012; Madrid, Empresas y Conciliación, 2007).

De ahí que la conciliación de la vida laboral y personal juega un papel importante al procurar que los diferentes agentes socializadores, tales como la familia, el estado, las organizaciones y otras instancias, tomen en cuenta a la persona y su contexto para lograr su bienestar integral. Ya que según Murillo (2018) no deben de ser vistos como aspectos aislados sino más bien como factores que se nutren entre sí.

De manera que, en la búsqueda del equilibrio entre las actividades de la vida diaria, “la persona no tiene que escoger entre sus prioridades, sino analizar la manera en que cada una [sic] de los espacios en los que se desenvuelve contribuye al desarrollo del otro” (p.92), con el propósito de que exista satisfacción y confort en las distintas dimensiones de las que forma parte.

Cuando el proceso de conciliación no se da de forma adecuada, surge una situación de desequilibrio en la persona, que en múltiples ocasiones se agrava para el caso de las mujeres, ante lo cual, Sabater (2014) expone que “el problema de la conciliación [sic] vida familiar y laboral se sitúa en la doble jornada laboral” (p.167), y López (2007) concuerda al destacar que la conciliación de la vida laboral y personal se trata de “un problema que le ha tocado resolver básicamente a las mujeres que han soportado la carga de la doble jornada que produce esta situación” (p.20).

En consecuencia, para ellas como trabajadoras, madres, esposas, amigas, entre otros roles que cumplen, resulta retador encontrar un balance que les permita cumplir con las exigencias del mundo laboral, así como con las responsabilidades que conlleva el área personal. Debido a que ambas áreas son demandantes y exigen por su parte un alto nivel de involucramiento, no obstante, como respuesta a esta situación surge la conciliación de la vida laboral y personal, la cual contribuye al bienestar integral de las mujeres trabajadoras.

Por ende, la conciliación de la vida laboral y personal se torna fundamental en cuanto a las situaciones que experimentan las mujeres trabajadoras, tales como las dobles jornadas y la dificultad para acceder a empleos calificados. A causa de que muchas se dedican exclusivamente a las responsabilidades del hogar, dejando

de lado sus metas personales, lo cual podría conllevar a que experimenten sentimientos de insatisfacción y frustración, por lo que la conciliación de la vida laboral y personal puede ser una herramienta que permita un equilibrio entre las metas profesionales y las personales, generando así que obtengan mayor satisfacción en su vida y un bienestar integral.

De modo que, el proceso de conciliación de la vida laboral y personal no puede surgir únicamente como un esfuerzo de la persona trabajadora por equilibrar las distintas áreas de su vida, sino que requiere de los apoyos existentes en su contexto, así como saber identificar los recursos personales, tales como sus habilidades y competencias que favorecen dicho balance (Gómez y Jiménez, 2015; Debeljuh y Jáuregui, 2004; Olavarría y Céspedes, 2002), aspectos que seguidamente se retoman.

2.3.1 Recursos personales que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal

Jiménez y Gómez (2015), señalan que los recursos personales para la conciliación de la vida laboral y personal están relacionados con el tiempo, compromiso y energía que la persona distribuye a los distintos ámbitos de su vida, para que le permitan atender las demandas que surgen en estos entornos sin poner en riesgo su bienestar integral, así mismo, para Para Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe (2008) los recursos personales comprenden una serie de aspectos como los valores, características, capacidades y rasgos personales que le permiten a las personas afrontar las situaciones cotidianas de la vida,

En ese sentido, para gozar de un desarrollo y bienestar integral la persona trabajadora deberá movilizar y poner en práctica diferentes recursos personales,

referidos a habilidades y estrategias para hacerle frente a las transformaciones que implica la conjugación de las diferentes dimensiones de su vida. Las cuales facilitan que las personas trabajadoras logren conciliar su vida laboral y personal, dentro de las que se encuentran: la realización de actividades para el autocuidado, la flexibilidad, la organización del tiempo, comunicación asertiva y negociación, autoconfianza, autoafirmación, y proactividad, las cuales se explican a continuación.

Según Sillas y Jordán (2011) las actividades para el autocuidado hacen referencia a las conductas que tienen las personas en situaciones específicas de su vida, y que dirige hacia sí misma o hacia el entorno, para equilibrar los factores que contribuyen a su salud, desarrollo y bienestar integral. Donde resulta necesario desarrollar a lo largo de la vida conocimientos, habilidades y motivación para su puesta en práctica. Según estas mismas autoras, es preciso que exista un compromiso respecto al propio cuidado, así como una actitud de asumir la responsabilidad por las acciones realizadas.

Una situación que suele presentarse es la señalada por Ceballos y Rodríguez (2014) quienes se refieren al hecho de que “las mujeres se sienten impelidas a anteponer las necesidades de los miembros de su familia a las suyas propias. Por eso no sorprende que las mujeres, principalmente las que tienen hijos, sufran un déficit crónico de ocio” (p.79), por lo que en muchas ocasiones tienden a dejar de lado las actividades para el autocuidado por asumir la mayoría de las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo cual incluye no solo el trabajo físico sino también su planificación y organización de las distintas actividades de la crianza y demás tareas del hogar (Lagarde, 2005; Daros, 2014).

En esta misma línea, el autocuidado se torna relevante para la conciliación

de la vida laboral y personal, puesto que tiene como fin que la persona obtenga un bienestar integral mediante conductas y actividades que le ayuden a equilibrar su vida, a través de la búsqueda de espacios que contribuyan a su cuidado propio en medio de la rutina diaria y el cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales. Por ejemplo, espacios de recreación y actividad física, alimentación saludable, entre otros, lo cual le permitirá a la persona trabajadora experimentar mayor satisfacción con las distintas áreas de su vida.

A fin de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, las mujeres trabajadoras remuneradas pueden realizar una serie de acciones direccionadas al cuidado de su salud mental, dentro de las cuales se destacan centrarse en el presente, la cual según Ramírez (2011) se trata de mantener la espontaneidad en las actividades a realizar y evitar calcular excesivamente la planificación de las tareas cotidianas.

Además, otra acción que favorece la conciliación de la vida laboral y personal es la implementación de técnicas de autorregulación emocional propuestas por Bisquerra (2009), dentro de las cuales se encuentran las autoafirmaciones positivas así como el diálogo interno, donde ambas buscan que la persona modifique sus emociones y conductas mediante pensamientos positivos, disminuyendo así las tensiones que provoca el sobrepensar en las tareas pendientes, y gozar así de una vida más satisfactoria y plena (Tierno, 2006 y Ramírez, 2011).

Otro recurso personal que contribuye a que la persona trabajadora logre conciliar su vida laboral y personal es la capacidad de organizar su tiempo, ya que según Mengual, Juárez, Sempere, y Rodríguez (2012) implica que la persona logre gestionar su propio tiempo para conseguir los objetivos y metas que se propone;

esto incluye que la persona trabajadora implemente estrategias y planes para la distribución equitativa de las responsabilidades que debe asumir, y así facilitar el equilibrio entre las áreas que la componen.

Según Mengual et al. (2012) la planificación del tiempo permite la disminución de la incertidumbre hacia el futuro, contribuye a prever los objetivos que la persona se propone, y también ayuda a anticiparse a situaciones que puedan dificultar alcanzarlos, de modo que, al organizarse, debe evitar todo aquello que le genere distracciones y que no aporte a las demás áreas de su vida, con el fin de que obtenga un balance en el tiempo que le dedica a estas, favoreciendo así su bienestar integral y su satisfacción.

Respecto a la flexibilidad o adaptación al cambio, el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (2005) señalan que este recurso permite hacerle frente de forma eficaz al entorno cambiante así como a alcanzar los objetivos y metas propuestas, lo cual resulta importante para la conciliación de la vida laboral y personal ya que permite obtener una sensación de logro y bienestar ante la incertidumbre que caracteriza el mundo del trabajo así como los demás ámbitos que integran.

Otro recurso personal que es de suma importancia para que las personas trabajadoras logren equilibrar las distintas áreas de su vida, es la comunicación asertiva y negociación, ya que en la que en la búsqueda del equilibrio en su vida deberá "pasar por periodos intensos de negociación tanto dentro como fuera de estos entornos, (...) división y diferenciación de las tareas" (Murillo, 2018, p.91).

Este tipo de comunicación es entendida como la capacidad de expresar los pensamientos, emociones, derechos, u opiniones de forma adecuada, y a su vez,

respetar las de las demás personas, la cual para que sea efectiva es preciso comprender las diferencias individuales haciendo uso de la inteligencia emocional (Bravo, Bravo y Bravo, 2019; Bisquerra, 2009; Corrales, Quijano, Góngora 2017). Para Moro Da Dalt (2009), uno de los principios fundamentales de la comunicación asertiva es no dañar a las demás personas mediante la comunicación, sino más bien hacerlo de forma honesta, directa y equilibrada.

Estos recursos personales les facilitarán a las personas trabajadoras expresar sus necesidades y llegar a acuerdos que le aporten a su propio bienestar y el de quienes le rodean, ya que al exponer estas situaciones de forma asertiva en su trabajo y en su familia, logrará con mayor facilidad conciliar su vida laboral y personal.

Las personas trabajadoras deben tener autoconfianza para lograr equilibrar las distintas áreas de su vida, la cual “se manifiesta cuando la persona afirma: “¡yo puedo!” (Mézerville, 1993, p.6) y comprende la capacidad de tener la certeza de lograr los propios objetivos y sentir seguridad al realizarlo; de modo que esta seguridad en sí mismo o misma es imprescindible para lograr conciliar la vida laboral y personal, ya que, si esta confía en su propia capacidad para organizarse, negociar, y demás destrezas, la búsqueda de este equilibrio puede tornarse más satisfactoria.

La autoafirmación es otro recurso personal que favorece a la conciliación de la vida laboral y personal, la cual se puede definir como “la libertad de ser uno mismo y poder tomar decisiones con autonomía y madurez” (Mézerville, 1993, p. 10). Este recurso resulta relevante para que la persona trabajadora logre el balance entre las distintas dimensiones de su vida, debido a que, al tomar sus propias decisiones con independencia, tales como el tiempo que dedica a cada una de las áreas de su vida,

lograrán obtener mayor valía y bienestar.

Por último, la proactividad se puede definir según Murillo (2018) como la habilidad de la persona trabajadora para tomar la iniciativa, anticipar las necesidades y buscar soluciones creativas ante las adversidades, de manera que es un recurso importante que le permite conciliar su vida laboral y personal. Puesto que, en la búsqueda de este equilibrio se presentan situaciones inesperadas e inciertas que requieren de ingenio ante las circunstancias adversas que surgen en su familia, su trabajo, estudio, amistades y demás dimensiones de su vida.

Es fundamental que la persona trabajadora conozca cuáles son los recursos personales con que cuenta, para facilitar el equilibrio de las distintas áreas de su vida. Debido que al identificar cuáles de estos pone más en práctica, logrará una mayor conciencia sobre cuáles debe desarrollar, con el fin de que el proceso de conciliación de la vida laboral y personal se torne más satisfactorio, y obtenga mayor bienestar en su vida.

Asimismo, también es importante que reconozca cuáles recursos de su entorno puede utilizar para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, aspecto que se desarrolla a continuación.

2.3.2 Recursos contextuales que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal

Los recursos contextuales tienen que ver con los servicios y apoyos provenientes de los ámbitos sociales, tales como la familia, el estado, las organizaciones laborales y la comunidad, a los cuales pueden acceder las personas trabajadoras para poder trabajar y facilitar el proceso de conciliación de la vida laboral y personal; estos recursos se pueden dividir en cuatro ámbitos: Estado,

comunidades, familia y organizaciones laborales, los cuales se muestran en la siguiente figura:

Figura 2

Ámbitos sociales que contribuyen a la conciliación de la vida laboral y personal



Fuente: Elaboración propia a partir de Debeljuh y Jáuregui (2004).

Es fundamental que los cuatro ámbitos señalados en la figura anterior ofrezcan apoyos a las personas trabajadoras para que se dé la conciliación de la vida laboral y personal de manera más óptima, lo cual, para su cumplimiento, debe considerarse como una responsabilidad compartida entre sí (Debeljuh y Jáuregui, 2004).

Para Aldrete et al. (como se citó en Olivari, 2017) el apoyo del contexto es definido como "las transacciones entre las personas que conforman la red de apoyo del individuo, quienes se brindan ayuda entre sí y satisfacen sus necesidades

básicas” (p.9).

Asimismo, Cienfuegos y Palomar (como se citó en Cienfuegos y Díaz, 2011), señalan que la comunidad, las instituciones estatales y otros grupos a los que la persona se encuentra cercano son de gran apoyo para las personas trabajadoras. A continuación, se explicará cómo contribuyen o podrían contribuir estos ámbitos.

Con respecto a las aportaciones que puede realizar el Estado y las comunidades son los siguientes:

- Promover medidas de flexibilización de horarios entre servicios públicos y privados, por ejemplo, entre los centros educativos, comercios y lugares de trabajo, con el fin de que estos sean compatibles entre sí, y así reducir los tiempos de desplazamiento entre un lugar al otro y maximizar el uso que se haga de estos servicios en beneficio de la persona trabajadora (Mercadé, 2007; Ministerio de Igualdad y Fundación Mujeres, 2010).
- Vacaciones escolares compatibles con las laborales (Mercadé, 2007).
- Servicios públicos y de cuidado para personas menores de edad, con discapacidad y adultas mayores u otras personas dependientes, ya que estas favorecen el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo (Mercadé, 2007; Ministerio de Igualdad y Fundación Mujeres, 2010; Olavarría y Céspedes, 2002).
- Para lograr la conciliación de la vida laboral y personal, es necesario que se avance en generar condiciones de igualdad en el trabajo, contrataciones, igual salario por igual trabajo, sanción al acoso sexual, derechos a la sindicalización y a la negociación colectiva, respeto a derechos de protección a la maternidad, cuidado infantil, etc. (Olavarría y Céspedes, 2002, p.92).

- Mayor educación inclusiva y no discriminatoria para todos los sectores de la población, la cual sensibilice e informe a los gobiernos, los medios de comunicación, la ciudadanía en general y otras organizaciones sociales hacia la distribución equitativa del cuidado de los hijos e hijas y de las personas dependientes (Mercadé, 2007; Ministerio de Igualdad y Fundación Mujeres, 2010).

En síntesis, el Estado, así como las comunidades, deben contribuir para que se hagan cumplir las leyes, se creen proyectos e implementen otras iniciativas que promuevan la información y mejora de las condiciones de las personas trabajadoras para la conciliación de la vida laboral y personal, asimismo, deben tener presente las diversas realidades y situaciones personales que estas enfrentan, velando por su bienestar integral.

En el caso de Costa Rica, específicamente, el INAMU (2018) menciona que uno de los principales retos es el diseñar acciones públicas que consideren las necesidades de las trabajadoras remuneradas, por lo que es fundamental que se dé un mayor apoyo por parte del Estado en pro del bienestar de estas estas mujeres.

Con respecto a los recursos contextuales que pueden aportar los entes empleadores para la conciliación de la vida laboral y personal se señalan los siguientes:

- Las organizaciones no deben considerar únicamente los aspectos meramente del empleo, sino que también es importante tomar en cuenta las circunstancias personales como duelos en las familias, embarazos, enfermedades, llegada de un miembro nuevo, y otras situaciones que experimentan las personas trabajadoras que, aunque pueden ser de carácter

privado, influyen en la dinámica laboral (Murillo, 2018).

- Cuando surge la posibilidad de que la persona trabajadora se capacite, es importante que las organizaciones consideren las responsabilidades personales que estas asumen fuera del ámbito laboral, con el fin de que logren ajustarse a sus posibilidades y demandas (Murillo, 2018), de ahí que es importante que los entes empleadores tomen en cuenta la perspectiva de género en sus iniciativas y proyectos, los cuales permitan reducir la carga mental y el recargo de labores que implica para muchas mujeres en este caso asistir a una actividad adicional a sus funciones cotidianas, donde se les ofrezca distintas modalidades, por ejemplo, teleconferencias, seminarios web, entre otros.
- Flexibilización del horario laboral y jornadas de trabajo más reducidas, lo cual refuerza a que las personas trabajadoras puedan tener mayor equilibrio en las responsabilidades familiares con los horarios de trabajo (Olavarría y Céspedes, 2002; Mercadé, 2007; Murillo, 2018).
- Mayor flexibilidad en la organización del tiempo, de los permisos parentales, y de permisos de trabajo extendidos por razones personales, familiares; y que los entes empleadores aumenten la cantidad de vacaciones pagadas y que exista mayor flexibilización en la administración que la persona trabajadora haga de estas (Barroso, 2015; Roldán, 2007; Mercadé, 2007; Ministerio de Igualdad y Fundación Mujeres, 2010; Murillo, 2018). En este aspecto es importante destacar el apoyo proveniente de otras mujeres que integran la organización laboral, ya que según Lagarde (2006) y Castillo (2017) cuando las mujeres ocupan posiciones de alta jerarquía en las

organizaciones, apoyan y tienen empatía por lo que las trabajadoras a su cargo experimentan al asumir sus responsabilidades domésticas y de cuidado.

- Ofrecer la posibilidad de que no sea necesaria la presencialidad, tal y como sucede con modalidades a distancia como el teletrabajo y el trabajo remoto, con el fin de que laboren desde sus hogares, ya que están direccionados al cumplimiento de objetivos y por resultados, lo cual permite que la persona trabajadora disponga más de su tiempo según las necesidades de su vida laboral y personal (López, 2007).

No obstante, es un recurso que debe ser voluntario, ya que las realidades de todas las personas, especialmente de las mujeres, son distintas, puesto que, podría representar una carga al ver su vida laboral y personal combinadas, situación que se ha evidenciado en el contexto actual de la pandemia por COVID-19, donde muchas personas se vieron forzadas a trabajar de esta forma y han experimentado dificultades para equilibrar su vida laboral y su vida privada.

Según Mercadé (2007) estas modalidades deben tomar en cuenta la calidad de vida de las personas y el equilibrio entre vida privada y laboral, basándose en una estructura empresarial con perspectiva de género.

Como se observa, la mayoría de los recursos anteriormente señalados hacen énfasis en la flexibilización y la comunicación que deben tener las organizaciones laborales con respecto a las personas trabajadoras, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal y en procura de su bienestar integral. López (2007) menciona que, cuando las organizaciones de trabajo ofrecen la confianza para que la persona trabajadora ajuste sus horarios de trabajo y se basan en el

cumplimiento de objetivos, no solamente otorgan bienestar a estas, sino también reciben un beneficio al obtener mejores resultados. Además Howard y Frink (1996) aseguran que las organizaciones implican un aporte social importante en la satisfacción de la persona trabajadora en las distintas esferas de su vida, lo cual reviste especial importancia en el caso de las mujeres, ya que históricamente han experimentado una serie de retos frente al campo laboral, de modo que el empleo representa un valor agregado a su autonomía y bienestar.

Las personas profesionales en Orientación que se desempeñan en el contexto laboral deben promover la comunicación entre los entes empleadores y las personas trabajadoras, en este caso las mujeres, que es el sujeto de estudio de la presente investigación, ya que son quienes deben lidiar con mayor cantidad de tareas en el hogar, por lo cual requieren más apoyo para ingresar y permanecer en el mundo del trabajo dando mejores resultados.

En relación con el ámbito familiar se establecen los siguientes recursos contextuales:

- Es necesario buscar espacios de diálogo, comunicación y negociación respecto a las tareas de cada integrante de la familia en contraste con las demás responsabilidades de su vida. Ante esto, Debeljuh y Jáuregui (2004) mencionan que cada familia debe implementar sus propios mecanismos de adaptación que faciliten el balance entre la vida privada y el empleo.
- Es preciso que las personas trabajadoras del núcleo familiar y demás integrantes de este, se apoyen y aprendan a escucharse para establecer los tiempos que se compartirán en familia tomando en cuenta las exigencias de sus empleos (Universidad de Concepción, s.f.), así como las metas

profesionales de cada integrante, logrando así un equilibrio entre tiempo en familia y objetivos laborales.

- Distribuir de forma equitativa las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes, ante lo cual Fernández (2015) menciona que en el mundo privado el instrumento principal es la corresponsabilidad, el cual tiene por objetivo distribuir de manera equitativa las tareas del hogar y de personas dependientes. Este recurso aporta especialmente a las mujeres, ya que históricamente estas han tenido que asumir mayor cantidad de tareas en el hogar en comparación con los hombres, lo cual se debe a los roles y estereotipos de género que la sociedad ha impuesto para cada uno de estos.
- El apoyo de la pareja es fundamental en el proceso de conciliación de la vida laboral y personal, donde es necesaria la apertura de parte de la pareja respecto a la apertura de espacios para la comunicación y muestras de apoyo ante la cobertura de necesidades que no incluyan únicamente lo familiar y laboral (Solares, Benavides, Peña, Rangel y Ortiz, 2011)
- Contratación de un servicio privado de limpieza y de otras labores domésticas para aliviar la carga de las personas que integran la familia.
- Buscar el apoyo de un familiar para el cuidado de los hijos e hijas y/o personas dependientes, tomando en cuenta la perspectiva de género, ya que en muchas ocasiones se suele solicitar este apoyo a una mujer de la familia debido a los roles de género (Jiménez, 2015), lo cual perpetua la idea de que en ausencia de las trabajadoras, son otras mujeres quienes les sustituyen para desempeñar las labores del hogar y de cuidado.

Para lograr la conciliación de la vida laboral y personal es preciso que exista

un involucramiento de parte de los cuatro ámbitos contextuales, es decir, el Estado, las comunidades, las familias, y las organizaciones laborales, ya que si no sucede así, es posible que se genere un desequilibrio entre las diferentes áreas de la vida de la persona, y quienes podrían experimentar aún más este desbalance son los sectores sociales más vulnerabilizados, (Rodríguez, Peña y Torío, como se citó en Jiménez y Gómez, 2015), tales como las personas de bajos recursos económicos, las personas con discapacidad, las mujeres, personas provenientes de zonas rurales, entre otros.

Asimismo, es fundamental que las mujeres trabajadoras logren identificar los recursos contextuales con que cuentan, esto con el fin de que logren gestionarlos. De ahí la importancia de que surjan propuestas, iniciativas entre otros esfuerzos dirigidos al bienestar de las personas trabajadoras y las familias, por lo que se vuelve necesario que existan profesionales en Orientación en los entornos laborales, que además, realicen procesos que les permitan a las trabajadoras identificar sus recursos contextuales y les guíen en el proceso de equilibrar las diferentes áreas de su vida, entre otras funciones y tareas que se abordan a continuación.

2.4 Orientación laboral

La Orientación se comprende como un "proceso de ayuda y acompañamiento continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida" (Bisquerra, 2006, p. 10).

Por su parte, la Comisión de Plan de Estudios (2019) de la carrera de Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación, propone que el objeto de estudio de la carrera es

el desarrollo y el bienestar de las personas en las áreas personal, familiar, social, educativa, vocacional y comunal; mediante el empleo de los conocimientos teóricos que permiten facilitar procesos de Orientación que favorecen el aprendizaje para el crecimiento armónico de su ser y del entorno. (p.2)

Esta disciplina se ha ido transformando desde sus inicios hasta la actualidad, donde han surgido diversas áreas que han permitido ampliar la labor orientadora en favor del desarrollo y bienestar de todas las personas en todas las etapas del ciclo vital y tomando en cuenta la integralidad de las dimensiones que conforman la vida de estas, dentro de las cuales se encuentra la Orientación laboral que se caracteriza por haber surgido recientemente, y se define por Murillo (2018) como:

un proceso de formación continua que moviliza de manera óptima los recursos personales y del contexto, para que las personas generen y aprovechen al máximo las oportunidades que potencien su empleabilidad durante la vida laboral, en beneficio de su propia realización. (p.99)

Asimismo, Barreto (2014) comprende la Orientación laboral como una “rama de la Orientación [que] interviene en los sistemas humanos inmersos en el contexto de las organizaciones: empresas, cooperativas, asociaciones o cualquier otra forma de organización laboral humana” (p. 427). De manera que la Orientación Laboral tiene un abordaje amplio al incluir a todas las personas en edad de trabajar y que tengan relación con estas organizaciones.

Murillo (2018) también señala que la Orientación laboral recoge la diversidad de situaciones y contextos a los cuales se enfrentan todas las personas en edad de trabajar, tomando en cuenta a quienes se encuentran en situación de desempleo, y se desempeñan en profesiones, oficios, ocupaciones, entre otros, "que requieren de un proceso de acompañamiento que favorezca el desarrollo competencias necesarias para el desempeño laboral, desde el inicio de su vida laboral hasta su jubilación" (p. 53).

A partir de lo anterior, es posible comprender la Orientación laboral como un aporte importante para las personas en los entornos de trabajo, ya que otorga a estas la responsabilidad y autonomía de las decisiones que toma respecto al empleo y las oportunidades que surgen en relación con este, para su desarrollo y bienestar. Además, se visibiliza la importancia de que se movilicen los recursos personales y del contexto, lo cual es relevante para efectos de este estudio, en cuanto a que es necesario que la persona los conozca y pueda hacer uso de ellos con el fin de conciliar su vida laboral y personal.

Para efectos de esta investigación se toma como base la conceptualización que hace Jiménez (2018), quien desde una visión integradora plantea que la Orientación laboral es un proceso sistémico que se encuentra conectado con una serie de aspectos propios de la persona trabajadora, así como del entorno con el cual interactúa. Donde el acompañamiento profesional, reflexivo y formativo favorece a que la persona pueda conocerse más a sí misma, y logre potenciar sus habilidades.

Del mismo modo, es preciso que la persona conozca las oportunidades que el medio le ofrece para alcanzar su bienestar, partiendo de que la persona es un ser

integral, la cual interactúa con distintos entornos o ambientes, como el laboral, social y familiar, que es relevante tomarlos en consideración para efectos de este estudio, en relación con el equilibrio que debe buscar la persona trabajadora entre estas dimensiones (Jiménez, 2018).

La Orientación laboral permite un acompañamiento a las personas adultas en las diferentes etapas del ciclo vital laboral, es decir, desde la inserción laboral hasta su jubilación, ya que según Ureña y Barboza (2015) esta perspectiva de desarrollo ofrece la oportunidad de abarcar los principios de prevención y desarrollo, con el fin de facilitar herramientas concretas a las personas trabajadoras, de acuerdo a la etapa en que se encuentran.

Además, esta rama disciplinar brinda un acompañamiento en las transiciones de una etapa del ciclo vital laboral a la otra, y durante las tareas propias de cada una de ellas, en favor de su propio bienestar y del de la organización para la cual trabaja, ya que según Arguedas (2014) “el desarrollo humano tiene que seguir ocupando una posición central en el trabajo de la persona profesional en Orientación” (p. 261).

De ahí que el abordaje profesional en el mundo del trabajo debe estar direccionado a la potencialización y desarrollo de habilidades que le permitan a la persona trabajadora prevenir y atender las situaciones que surgen en este contexto, tales como conflictos, desmotivación, estrés e insatisfacción, entre otros (Alcover, Moriano, Osca y Topa, 2012; Ureña y Barboza, 2015)

Las personas profesionales en Orientación laboral tienen un propósito fundamental en el desarrollo de habilidades de la persona trabajadora, el autoconocimiento respecto a sus habilidades y el conocimiento del medio que le

rodea. Del cual aquí interesa tomar en cuenta no solamente el contexto laboral, sino también las áreas que integran la vida personal de las personas trabajadoras. Además, como profesionales en esta área es necesario contar con una serie de características y funciones ante los cambios que se presentan en el mundo del trabajo, temática que a continuación se detalla.

2.4.1 Características de la persona profesional en Orientación laboral

Las características de la persona profesional en Orientación en el contexto laboral se pueden agrupar en tres dimensiones, a saber: actitudinal, teórica y científica, y de evaluación e investigación (Ureña y Barboza, 2015). Para cada una de las dimensiones se mencionan las cualidades, competencias, y otros aspectos importantes que deben poseer las personas profesionales en Orientación laboral a partir de los aportes de Murillo (2018), Ureña y Barboza (2015), y la Universidad de Costa Rica (2019).

Dimensión Actitudinal: Esta dimensión comprende habilidades y competencias que debe tener la persona profesional en Orientación en el ámbito laboral que son demostrables mediante su conducta, tales como:

- Saber mediar entre las personas trabajadoras y las organizaciones, donde es importante poner en práctica habilidades como la comunicación asertiva, escucha activa y el liderazgo para el mejoramiento del ambiente laboral, así como de las condiciones propias de este entorno.
- Fungir como agente de cambio, mediante la organización de tareas y actividades para incidir, dinamizar y transformar las relaciones interpersonales entre todas las personas trabajadoras que integran la organización.

- Poseer sensibilidad social y capacidad de observación para conocer e interpretar la dinámica organizacional, así como criticidad y proactividad para tomar decisiones relativas a las situaciones y necesidades que surgen en este entorno.
- Tener respeto y apertura ante la diversidad de integrantes de las organizaciones, y no hacer juicios de valor ante las realidades que viven las personas trabajadoras, sino más bien rescatar el valor y aporte que estas generan en los espacios de trabajo, promoviendo conductas constructivas, de sensibilidad y apoyo entre sus integrantes.
- Tener disposición para recibir actualización de manera constante sobre temas que puedan aportar a la organización laboral y a las personas trabajadoras, tales como: trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de conflictos, respeto a la diversidad, derechos laborales, empleabilidad, tendencias del mundo laboral, entre otros.

Dimensión Teórica y Científica: Esta dimensión tiene relación con la construcción del conocimiento, por lo cual desde la Orientación laboral es necesario que la persona profesional cuente con las siguientes características:

- Poseer un bagaje teórico y metodológico robusto, así como movilizar, integrar y transferir los conocimientos, informaciones y capacidades relativas a la Orientación laboral tales como: características y tendencias del mercado de trabajo nacional e internacional; estructura y organización en el mundo del trabajo; transiciones laborales; empleabilidad en distintos momentos del ciclo vital laboral; estructura y organización del mundo del trabajo y las ocupaciones; entre otros.

- Conocer los paradigmas, teorías y enfoques que pueden ser de utilidad en los entornos laborales y comprender los procesos, etapas y tareas de las personas trabajadoras.
- Tener conocimiento en temáticas relativas a la disciplina de Administración y el Derecho, ya que son disciplinas importantes que se encuentran presentes en las organizaciones por su naturaleza corporativa y jurídica.
- Tener conocimiento sobre la Legislación nacional que compete al ámbito de acción, en este caso en el mundo del trabajo, por lo que es importante que conozca acerca del Código de Trabajo, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, entre otras.

Dimensión de Evaluación e Investigación: Esta dimensión se relaciona con los aspectos relativos a las metodologías y elementos teóricos y prácticos sobre la investigación y la evaluación con que deben contar las personas profesionales en Orientación laboral, las cuales seguidamente se mencionan:

- Interés para trabajar con las personas a lo largo del ciclo vital laboral, y para continuar indagando en las situaciones que experimentan estas personas y que son de interés para esta área disciplinar, tales como las condiciones de contratación, el desempleo, la jubilación, el retiro anticipado, entre otros, lo cual permitirá dominar y producir conocimiento para el fortalecimiento de esta disciplina.
- Conocer en profundidad las metodologías de investigación para hacerle frente mediante bases científicas a la producción de conocimiento ante las demandas del quehacer profesional.
- Poseer la capacidad para evaluar programas de Orientación en las diferentes

etapas del ciclo vital laboral: inserción, mantenimiento y jubilación.

- Capacidad de indagación, profundización y análisis integral en la realidad que enfrentan las personas ante el contexto sociolaboral incierto y cambiante, tomando en cuenta la complejidad de sus fenómenos.
- Capacidad para diseñar, planificar, ejecutar y evaluar programas y proyectos de Orientación en el contexto laboral.
- Saber identificar las necesidades de Orientación que presentan las personas trabajadoras y las organizaciones, manteniendo un balance entre ambas partes y sin afectar a ninguna de ellas.
- Ofrecer información a las personas trabajadoras sobre oportunidades laborales y de capacitación, así como del comportamiento del mercado de trabajo.
- Promover el desarrollo de competencias para la empleabilidad, tales como la proactividad, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, manejo del estrés, resolución de conflictos, entre otros.

Se debe destacar que todas las características señaladas en este apartado, pertenecientes a las distintas dimensiones, requieren de un compromiso ético y responsable mediante la revisión constante de estas, para poder desempeñarse de manera más eficaz y profesional, de modo que se pueda cumplir con las distintas funciones propias de la Orientación laboral, las cuales se explican en el siguiente apartado.

2.4.2 Funciones de las y los profesionales en Orientación laboral

Las personas profesionales en Orientación que se desempeñan en los entornos organizacionales requieren cumplir con diversas funciones que les

permitan atender las demandas y requerimientos del mundo laboral cambiante e incierto, las cuales se exponen a continuación:

- **Función de ayuda:** Consiste en abrir espacios dirigidos a personas y grupos con el propósito de que logren identificar los recursos personales y contextuales con que cuentan, para cumplir con las demandas del contexto laboral, así como las metas de su proyecto vital profesional (Rodríguez, 1995; Sebastián, como se citó en Murillo, 2015; Álvarez, 1995;).
- **Función diagnóstica y procesual:** Consiste en diseñar e implementar programas desde una visión de proceso partiendo del diagnóstico de las necesidades de las personas que integran el mundo laboral, es decir, tanto de los entes empleadores como de las personas trabajadoras (Álvarez, 1995; Riart, 1996; Sebastián, como se citó en Murillo, 2015).
- **Función informativa y formativa:** Radica en informar, así como ofrecer espacios en las organizaciones, para que la persona identifique cuales son las alternativas con que cuenta para desarrollarse en este entorno, y los analice de acuerdo a sus particularidades personales, buscando siempre su desarrollo y bienestar integral (Sebastián, como se citó en Murillo, 2015; Rodríguez, como se citó en Ureña y Barboza, 2015; Bisquerra, 1998, como se citó en Ureña y Barboza, 2015).
- **Función socializadora:** Hace referencia a la contribución realizada hacia los procesos de socialización entre las personas trabajadoras, así como a su relación con las organizaciones, que en relación a la Orientación laboral está direccionado a los procesos de inserción y mantenimiento en el mercado de

trabajo (Bisquerra, 1998; Álvarez, 1995; Sebastián, como se citó en Murillo, 2015).

- **De Consulta y Asesoría:** Esta función se encuentra dirigida a potencializar la actitud positiva hacia el trabajo y la mejora de las relaciones interpersonales dentro del ambiente organizacional (Álvarez 1995; Bisquerra, 1998). Por ejemplo, sensibilizar a los entes empleadores, así como a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de los recursos personales y contextuales para la conciliación de la vida laboral y personal.

Como se aprecia, la persona profesional en Orientación laboral puede desarrollar una serie de funciones que se realizan en las distintas etapas del ciclo vital laboral, es decir desde la inserción hasta la jubilación, las cuales evidencian el papel fundamental y el aporte que esta puede ofrecer, tanto a las organizaciones como a las personas trabajadoras, favoreciendo a estas primeras mediante los distintos procesos que se lleven a cabo, relacionados por ejemplo, con el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras, así como con la motivación, ya que al desarrollar estas temáticas es posible obtener mayor productividad y mejores resultados.

Todas las funciones señaladas tienen como fin último el bienestar de las personas trabajadoras, dentro de lo cual reviste especial importancia el equilibrio que deben tener las personas trabajadoras con respecto a las otras áreas de su vida, por lo que se profundizará, a continuación, sobre los aportes de la Orientación laboral a la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas, que es el tema que nos ocupa en el presente estudio.

2.4.3 La Orientación laboral para la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas.

En el presente apartado se muestran los aportes que se realizan desde la disciplina de Orientación en el contexto laboral, a las mujeres trabajadoras remuneradas, a las organizaciones laborales y a las familias, mediante la conciliación de la vida laboral y personal, esto mediante los principios de prevención, desarrollo e Intervención social, así como desde las modalidades grupal e individual.

Con respecto al principio de prevención, Grañeras y Parras (2009) mencionan que

está basado en la necesidad de preparar a las personas para la superación de las diferentes crisis de desarrollo. Su objetivo es promocionar conductas saludables y competencias personales, como las relacionadas con la inteligencia interpersonal y la intrapersonal, con el fin de evitar la aparición de problemas. (p.35)

A fin de prevenir dichas situaciones, es necesario que desde la Orientación laboral se promuevan procesos, desde las distintas modalidades, direccionados al autoconocimiento, donde las mujeres trabajadoras conozcan cuáles son sus capacidades y cómo pueden desarrollarlas (Álvarez, 1995), así mismo, que descubran cuáles requieren poner en práctica, esto con el propósito de que logren mayor equilibrio entre su vida laboral y su vida privada.

Es relevante que dicho aporte sea desarrollado desde una perspectiva de género, ya que en muchas ocasiones las mujeres no dedican tiempo a espacios de esta naturaleza, debido a que asumen mayor cantidad de responsabilidades del hogar con respecto a los hombres, por motivo de los roles de género asignados

socialmente, lo cual podría evitar que tengan la oportunidad de involucrarse en procesos de reflexión en torno a esta temática.

Otro aporte que es posible realizar desde esta área disciplinar es promover procesos, desde las diferentes modalidades, para que las mujeres organicen su tiempo creando hábitos y rutinas que le permitan trabajar y pasar tiempo con la familia, las amistades, la pareja, y demás entornos personales con el fin de marcar los límites de las tareas asumidas (Universidad de Concepción, s.f; Murillo, 2018).

Además, como profesionales en la disciplina de Orientación laboral, según los autores señalados en el párrafo anterior, es importante promover que las mujeres trabajadoras remuneradas identifiquen cuáles son los valores y objetivos de cada área de su vida, para conocer la importancia que se le debe dedicar a los diferentes roles, y evitando así dejar de lado uno por el otro, sino más bien que tome en cuenta cómo contribuyen estos roles entre sí.

Ahora bien, desde la disciplina de Orientación laboral también es necesario realizar procesos dirigidos al contexto en que se desarrollan las mujeres trabajadoras remuneradas, tales como las organizaciones y otros agentes sociales, como las entidades gubernamentales, la sociedad civil y las familias, a fin de promover la conciliación entre el empleo y la vida personal, debido a que a pesar de que hay una creciente incorporación de las mujeres en los espacios laborales, siguen existiendo situaciones adversas, tanto en su familia como en el trabajo, que comprometen su bienestar.

Lo anterior dificulta que pueda dedicar tiempo a otros ámbitos de su vida y espacios de disfrute que le otorguen bienestar, lo que podría ser posible si se dan aportes y esfuerzos de manera articulada entre los distintos agentes sociales como

la familia, el estado y las organizaciones.

Según Murillo (2018) para la conciliación de la vida laboral y personal es importante que las organizaciones consideren los eventos personales, tales como las pérdidas o enfermedades de personas cercanas, nacimientos, adopciones, entre otros eventos que impactan en la dinámica de la familia y el trabajo.

De modo que como profesionales en Orientación laboral es necesario sensibilizar mediante procesos, desde la modalidad grupal, a los entes empleadores, los cuales les permitan poner en práctica dichas acciones, ya que al hacerlo se genera un efecto positivo en las mujeres trabajadoras frente al reconocimiento de sus situaciones personales al ver sus necesidades satisfechas, además de un aumento de su salud mental, bienestar psicológico y desarrollo profesional, y también para las organizaciones. Ya que al apoyar estas situaciones reciben mayor rendimiento laboral, disponibilidad horaria y una actitud positiva de parte de estas (Barroso, 2015; Murillo 2018).

Asimismo, en relación con las organizaciones, es posible aportar desde la Orientación laboral mediante procesos grupales o individuales que promuevan la sensibilización de los entes empleadores respecto a la importancia de distribuir de manera equitativa las tareas dentro del lugar de trabajo, con el propósito de que no se recargue el trabajo en las mujeres. Esto favorece no únicamente a la conciliación de la vida laboral y personal de estas, sino también aportaría a un mejor clima organizacional, motivación y satisfacción de las personas colaboradoras, aumentando así la productividad y obteniendo mejores resultados del trabajo que realizan.

Como profesionales en Orientación es necesario apropiarse del rol de

agentes de cambio y de asesoramiento, mediante modalidades grupales e individual, o bien, mediante proyectos que permitan visibilizar, en las organizaciones, así como en las familias, la situación que experimentan las mujeres en relación con las demandas que se les hace en estos ámbitos. Asimismo, ofrecerles herramientas a las trabajadoras donde esto les permita asumir una responsabilidad más equitativa sobre las tareas que este proceso conlleva, y así alivianar la carga que muchas veces asumen como parte de su socialización.

Finalmente, es necesario sensibilizar a las familias de las mujeres trabajadoras remuneradas para que logren coordinar las responsabilidades de forma más equilibrada y satisfactoria. De manera que esto contribuya a que estas puedan decidir cómo organizar su tiempo, y, por ende, aporte a su calidad de vida y su bienestar integral, lo cual, a su vez, tiene otro efecto positivo que consiste en que la mujer pueda pasar mayor cantidad de tiempo de calidad y disfrute con su familia que permita fortalecer los vínculos entre sus integrantes, alivianar las tensiones, fortalecer valores así como la comunicación asertiva y la empatía, entre otras competencias que aportan al bienestar familiar e individual (González, 2014; Barquero, 2014).

Por otra parte, según lo planteado por Álvarez (1995), el principio de desarrollo es aplicable a la Orientación laboral, ya que está direccionado al desarrollo de la carrera, y a partir de lo propuesto por Jiménez (2017) "las personas se ven inmersas en procesos de aprendizaje a lo largo de sus vidas, promoviendo el desarrollo de competencias sociolaborales, que les permitan movilizarse dentro de sus contextos sociales" (p.5), de modo que según este mismo autor, en este principio no se incluye únicamente lo relativo al desarrollo de la carrera, sino también

el mejoramiento de la realidad de las distintas áreas de la vida de la mujer trabajadora remunerada.

En esa dirección, la Orientación laboral cumple un papel fundamental en el desarrollo de conductas, habilidades y competencias, por lo que es necesario brindarles herramientas, mediante el desarrollo de procesos bajo la modalidad individual o personal-grupal, para favorecer la organización del tiempo, la comunicación y negociación, proactividad, autoconfianza, entre otras, con el fin de que distribuyan el tiempo dedicado a las distintas áreas de su vida de manera más equilibrada, y así obtengan mayor satisfacción y bienestar integral.

Desde la Orientación laboral es de vital importancia facilitarle a las mujeres trabajadoras el desarrollo de la habilidad de comunicación, especialmente relacionadas a la capacidad de negociación, ya que deben enfrentarse a relaciones de poder, división y diferenciación de tareas (Murillo, 2018), puesto que en diversas ocasiones experimentan un sobrecargo de labores en el hogar y el entorno laboral, por lo que dicha negociación debe estar presente en la familia para una división más equitativa de las tareas domésticas, y en el trabajo para obtener mayor flexibilidad ante los roles familiares que deban asumir.

Asimismo, en la búsqueda del balance entre las diferentes áreas de su vida, se encuentra que las y los profesionales en Orientación en el mundo del trabajo promuevan procesos desde las modalidades personal-grupal e individual, que las mujeres reflexionen sobre los roles y tareas que desempeñan, y que sepan diferenciar cuáles se asumen por decisión propia y cuáles son impuestos, además, que analicen las propias emociones al realizarlas, y reflexionen cuáles han decidido asumir como parte de su proyecto vital y profesional (Murillo, 2018), esto con el fin

de que las trabajadoras logren generar cambios que les aporten a su bienestar y satisfacción respecto al proceso de conciliación de la vida laboral y personal.

Según lo señalado por Álvarez (1995), “la intervención orientadora no debe tener sólo en cuenta al individuo, sino también el contexto social donde se desenvuelve” (p.41), de modo que la Orientación laboral en procura de la conciliación de la vida laboral y personal, debe considerar los distintos ámbitos en que se desarrollan las mujeres trabajadoras remuneradas.

Al respecto, Murillo (2018) se refiere a la articulación entre las diferentes instituciones que pueden facilitar que se dé el equilibrio entre la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas, por ejemplo, coordinar con la organización, las familias, redes de cuidado y otras instituciones públicas y privadas. Para ello, es necesario dar seguimiento mediante una comunicación constante con las mujeres acerca de los servicios que ofrecen las instituciones involucradas, de modo que se tomen en cuenta las necesidades de las trabajadoras remuneradas.

Los procesos de Orientación Laboral deben estar dirigidos a que las mujeres trabajadoras puedan desarrollarse de manera satisfactoria en el contexto laboral, para lo cual deben tomar en cuenta la integralidad de las diversas áreas que conforman su vida personal y laboral, y considerando también las metas y proyectos que involucran dichos ámbitos (Murillo, 2018).

A modo general, como profesionales en Orientación, es necesario realizar un diagnóstico en cualquiera de los principios y modalidades a emplear, el cual debe responder a las necesidades de las mujeres trabajadoras remuneradas, tomando en cuenta la perspectiva de las organizaciones, las familias y demás agentes sociales involucrados.

También es preciso, tomar en consideración que las realidades de todas las mujeres son distintas, por ejemplo, habrá quienes tienen la posibilidad económica para adquirir un servicio privado de cuidado para personas dependientes. Mientras que otras tendrán la opción de pedirle a alguien de su familia que le colabore con dichas labores, o bien, existen personas que no cuentan con ninguna de las dos alternativas. Por lo que como profesionales en Orientación en el contexto laboral, es fundamental tener la habilidad de escucha y de observación, para aportar de una manera más integral y ofreciendo un servicio de calidad.

Las personas profesionales en Orientación laboral deben tomar en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras remuneradas, las de las organizaciones, así como del contexto en que se desarrollan. Por tanto, es necesario innovar para ajustarse a dichas circunstancias, por ejemplo, en el contexto actual de la pandemia por COVID-19 es preciso que la Orientación laboral pueda llegar hasta los hogares de las trabajadoras mediante la virtualidad, máxime que actualmente muchas se encuentran trabajando en modalidades a distancia, donde ven combinadas las áreas laboral y personal, y en ocasiones se les dificulta el proceso de conciliación entre las distintas áreas de su vida.

En síntesis, es importante tomar en consideración que los aportes de la Orientación laboral a las mujeres trabajadoras remuneradas para la conciliación de la vida laboral y personal deben ir direccionados al bienestar integral de las mujeres trabajadoras, donde las familias y las organizaciones también reciben beneficios ante este equilibrio.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se desarrolla el diseño metodológico, donde se incluye el paradigma, enfoque y método de investigación, así como las fases y etapas que conformaron el procedimiento metodológico, dentro de las cuales se detallan las diferentes estrategias y procedimientos empleados para la realización del estudio.

3.1 Paradigma

Esta investigación es concebida desde el paradigma naturalista, debido a que se estudian las experiencias de conciliación de la vida laboral y personal en mujeres con un trabajo remunerado, se utiliza dicho paradigma como marco de referencia ya que “el propósito de los naturalistas es comprender e interpretar la realidad y llegar a captar los significados de las personas las percepciones, interacciones y las acciones” (Barrantes, 2010, p.68).

3.2 Enfoque

Con respecto al enfoque utilizado en esta investigación, es el cualitativo, el cual para Hernández, Fernández y Baptista (2010) busca comprender y profundizar la realidad de las personas participantes desde su propia perspectiva y en su contexto natural. Estos autores exponen que este enfoque se puede utilizar “cuando se busca comprender la perspectiva de las personas acerca de los fenómenos que les rodean” (Hernández et al. 2010, p.364), por ende, el enfoque cualitativo es pertinente para esta investigación puesto que, permite conocer las vivencias en relación con la conciliación de la vida laboral y personal en un grupo de mujeres trabajadoras remuneradas.

3.3 Método

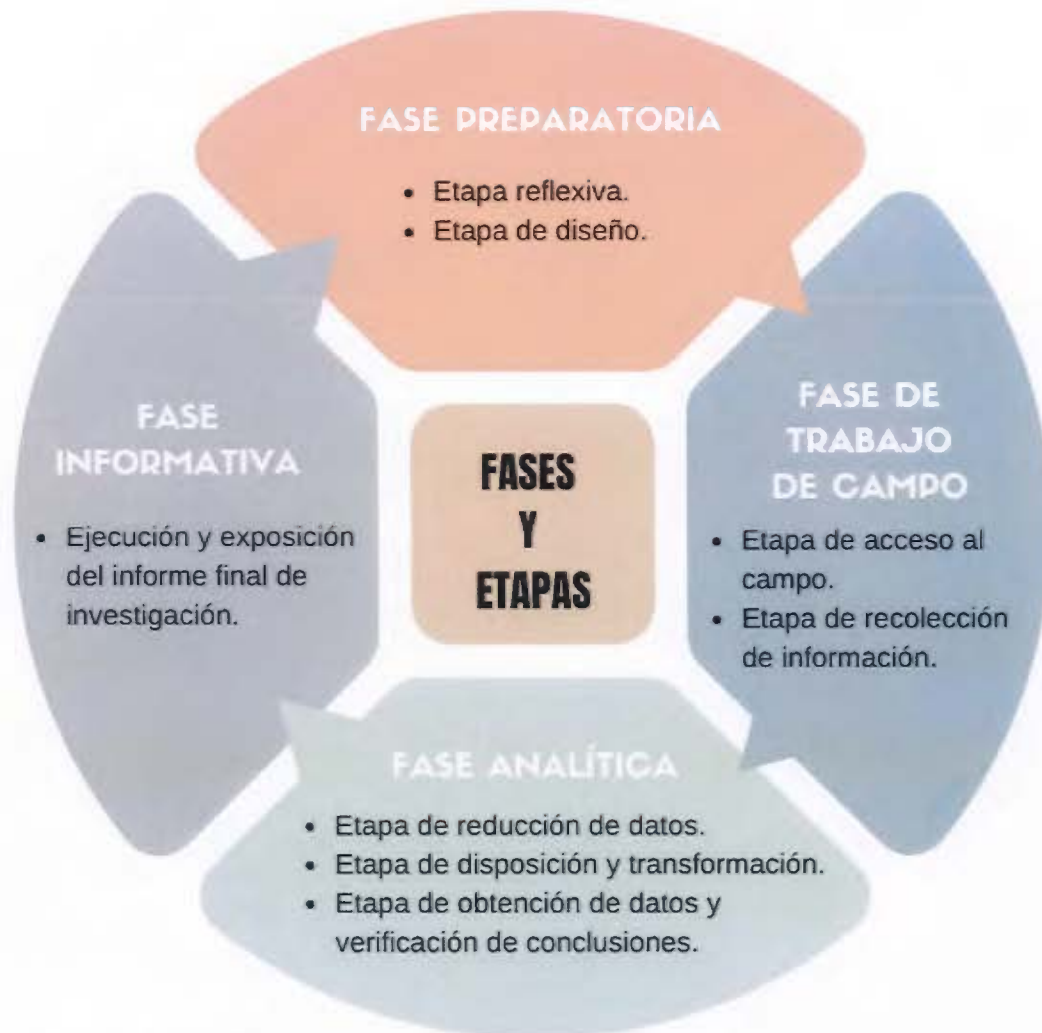
Para efectos de este estudio, se emplea el método fenomenológico, que según Barrantes (2010) enfatiza lo individual y la experiencia subjetiva, de modo que las investigaciones que se realizan a partir de este método, tienen el fin de describir significados de las situaciones vividas, comprender desde el punto de vista científico-humano, y explorar el significado que le atribuyen las personas a las cosas; lo cual en este estudio es importante pues se basa en la comprensión de significados y subjetividades, a partir de la experiencia de conciliación de la vida laboral y personal en mujeres trabajadoras remuneradas.

3.4 Procedimiento metodológico

En este apartado se explican los pasos que guiaron el proceso metodológico de este estudio, que fue estructurado a partir de lo planteado por Rodríguez, Gil y García (1996); quienes proponen cinco fases, que a su vez, se encuentran conformadas por diferentes etapas, como se muestra en la siguiente figura:

Figura 3.

Fases y etapas del procedimiento metodológico



Fuente: Elaboración propia a partir de Rodríguez et al. (1996).

Seguidamente se explican cada una de las fases.

3.4.1 Fase preparatoria

Esta primera fase se encuentra conformada por dos etapas, a saber: reflexiva y de diseño, las cuales consisten en trazar los pasos iniciales que se llevarán a cabo durante el estudio.

Etapa reflexiva

Sandoval (2002) señala que inicia cuando se formula un problema y un tema para investigar, y posteriormente, se debe realizar una exploración de literatura técnica y de documentación situacional sobre este. Rodríguez et al. (1996) concuerdan con dicho autor, ya que señalan que una vez identificado el tópico, la persona investigadora busca toda la información posible en relación con el tema propuesto para obtener una mirada más amplia en torno a las preguntas de investigación.

De esta manera, se estableció como tema inicial del estudio las experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas, el cual surge a partir de la formación académica en el marco del curso OE-2052 Orientación en el mundo del trabajo, específicamente, a través del contenido de empleabilidad. Asimismo, a dicha formación se suma el interés de las investigadoras por el trabajo con mujeres y la perspectiva de género.

Seguidamente, según Rodríguez et al. (1996) se procedió a realizar una revisión documental para la realización de antecedentes, donde se consultó en bases de datos electrónicas, revistas académicas en línea, tesis y libros disponibles en bibliotecas, lo cual permitió conocer la situación que enfrenta la mujer trabajadora y el panorama de la conciliación de la vida laboral y personal, tanto en el ámbito nacional como internacional, por lo que se logró identificar la necesidad existente de la temática de estudio, y permitió mayor claridad en cuanto a la concreción de dicho tema.

Posteriormente, se construyó un marco conceptual, el cual según Rodríguez et al. (1996), se trata de una herramienta que permite explicar los principales

aspectos del t3pico de estudio y su relaci3n entre ellos; de modo que se profundiz3 en la tem3tica, conciliaci3n de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas, mediante el establecimiento de un esquema que permiti3 guiar a las investigadoras sobre cu3les temas y subtemas desarrollar en dicho apartado.

Etapas de dise1o

En esta primera etapa se "sitúa al investigador en el mundo empírico y determina las actividades que tendrá que realizar para poder alcanzar el objetivo propuesto" (Rodríguez et al., 1996, p.3). Para dicho fin, se implementó el proceso propuesto por Sandoval (2002) denominado muestreo, el cual consiste en seleccionar el "tipo de situaciones, eventos, actores, lugares, momentos, y temas que serán abordados en primera instancia en la investigación" (p.120), para lo cual se estableció como referencia el Gran Área Metropolitana.

Según Plan GAM (2014), esta delimitación geográfica comprende 31 municipios desde Paraíso de Cartago al este, hasta Atenas de Alajuela, al oeste, además, se señala que cumple un papel primordial en el ámbito nacional, debido a que a pesar de que representa tan solo un 3,84% del territorio nacional, no obstante, comprende alrededor del 50% de la población, de modo que al ser la zona geográfica más poblada del país, fue posible inferir que había mayor concentración de mujeres trabajadoras, lo cual facilitó la proximidad de las investigadoras al sujeto de estudio, y por tanto, posibilitó el proceso de muestreo.

Además, se seleccionaron a las personas participantes mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual "permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador" (Otzen y Manterola,

2017, p.230), las cuales se tomaron en cuenta a partir de los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Tabla 3.

Criterios de inclusión y de exclusión para la selección de participantes del estudio.

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
1. Residir en la Gran Área Metropolitana.	1. Residir fuera de la Gran Área Metropolitana.
2. Haber laborado al menos cinco años.	2. Haber laborado menos de cinco años.
3. Tener entre 30 a 35 años.	3. Tener menos de 30 o más de 35 años.
4. Ser madre.	4. No ser madre.
5. Convivir con una pareja y con sus hijos e hijas.	5. No convivir con una pareja y con sus hijos e hijas.
6. Tener un trabajo remunerado bajo una figura patronal.	6. No tener un trabajo remunerado bajo una figura patronal.
7. Contar con un dispositivo con audio, video y acceso a internet.	7. No contar con un dispositivo con audio, video y acceso a internet.
8. Estar de acuerdo en participar en el estudio.	8. No estar de acuerdo en participar en el estudio.

Fuente: Elaboración propia (2020).

Una vez definidas las características de las personas participantes, se estableció como técnica de recolección de información la entrevista en profundidad, para la cual se delimitaron una serie de dimensiones y subdimensiones a partir de la revisión documental realizada en la fase preparatoria, con el fin de elaborar la versión preliminar de la Guía para la realización de la entrevista, la cual se incluyó en una matriz, con el fin de que fuera validada por seis personas expertas (Anexo 1).

Dichas personas fueron seleccionadas a partir de su área de experiencia, de modo que se eligieron dos personas expertas debido a que fueron designadas como

lectoras del trabajo final de graduación, así como por su experiencia en docencia e investigación. Asimismo, se escogieron otras dos personas expertas por su conocimiento en el área de Orientación laboral, tanto en docencia como investigación, y finalmente otras dos personas expertas fueron seleccionadas por su conocimiento en investigación y debido a que han dirigido trabajos finales de graduación.

Una vez realizadas dichas revisiones, se elaboró una matriz que reunía la totalidad de observaciones aportadas (Anexo 2), y luego fueron incorporadas, de manera que se obtuvo la Guía final que se utilizó para la realización de las entrevistas (Anexo 3).

Una vez incorporadas las respectivas observaciones de parte de las personas expertas, se procedió a realizar una prueba piloto, donde se aplicó el instrumento de recolección de información con una mujer trabajadora remunerada que cumplía con los criterios de inclusión y de exclusión, la cual fue seleccionada y contactada por las investigadoras por redes sociales, y el encuentro fue realizado por medio de la plataforma Zoom. Esta prueba piloto permitió verificar la pertinencia y la claridad de las preguntas, y, en consecuencia, realizar ajustes al vocabulario a emplear durante los encuentros. Posteriormente, se inició con la fase de trabajo de campo, la cual se profundiza a continuación.

3.4.2 Fase de trabajo de campo

Esta fase se encuentra integrada por dos etapas: acceso al campo, y recolección de información, las cuales seguidamente se explican.

Etapas de acceso al campo

Se trata de un acercamiento inicial a las personas participantes de la investigación, el cual se realiza mediante una publicación en la red social Facebook (Anexo 4) realizada desde cada uno de los perfiles personales de las investigadoras donde se solicitaron participantes voluntarias que cumplieren con los criterios de inclusión. Dicha publicación contó con una imagen llamativa y algunos de los criterios de inclusión los cuales se reformularon en cuanto a redacción, con el propósito de que fueran más comprensibles para las mujeres que lo leyeran, asimismo, se adjuntó un enlace con un formulario de Google Forms que contenía una serie de preguntas que tenían como objetivo confirmar que efectivamente cumplieran con dichos criterios.

Esta publicación se mantuvo vigente durante una semana, desde el 31 de agosto al 7 setiembre del 2020, se obtuvo una respuesta de participación de 25 mujeres de las cuales se excluyeron 7, debido a que no cumplían con todos los criterios de inclusión, y posteriormente, se realizó la selección de las cuatro participantes de manera aleatoria, mediante un aplicación web denominada augeweb.com, que tiene como utilidad la selección de números al azar, para lo cual a las mujeres que sí cumplían con los criterios les fue asignado un número y aquellos que la aplicación mostró en pantalla representaron a las mujeres participantes de este estudio.

Con respecto a la caracterización de las mujeres participantes seleccionadas (Anexo 5), se encuentra que una de ellas trabaja en el ámbito privado y las otras tres en el ámbito público, donde actualmente se encuentran 1 teletrabajando, 2 en modalidad combinada y 1 presencial, cuentan con una experiencia laboral entre los

5 a los 7 años, además, tres de ellas tienen únicamente hijos entre los 3 y los 10 años, mientras que una de ellas tiene una hija de un año y siete meses.

Durante la semana del 21 al 25 de setiembre de 2020 se procedió a contactar vía WhatsApp a las trabajadoras remuneradas seleccionadas con el fin de coordinar una cita para profundizar en los detalles relativos a la investigación, y una vez consultada su disponibilidad se elaboró un horario para el desarrollo de dichos encuentros, asimismo, se acordó que estos se realizaran mediante la plataforma Zoom.

A cada participante en la cita respectiva se le explica en qué consiste la investigación, así como su participación en el estudio, lo cual se realiza mediante la lectura del consentimiento informado (Anexo 6), por lo que al estar de acuerdo con lo estipulado en el documento, se les solicitó su aprobación escrita (Anexo 7) por medio del chat de la plataforma virtual Zoom, donde una de las investigadoras anotó la pregunta “¿Está de acuerdo con todos los aspectos señalados en el consentimiento informado?”, y para lo cual se les solicitó que si estaban de acuerdo, respondieran “Estoy de acuerdo”; a la respuesta dada se le tomó una captura de pantalla con el fin de constatar su participación voluntaria en el estudio.

Esta etapa buscó un acercamiento al mundo cultural y personal de las personas participantes, que de acuerdo con Sandoval (2002) es necesario crear un clima de confianza, sinceridad y compromiso. Al mismo tiempo, Rodríguez et al. (1996), señalan que esta etapa consiste en “un proceso por el que el investigador va accediendo progresivamente a la información fundamental para su estudio” (p.5), de manera que se realizó el primer acercamiento a la realidad vivida por las mujeres

trabajadoras remuneradas, lo que se alimentó mediante la siguiente etapa denominada “recolección de información”, que se detalla a continuación.

Etapas de recolección de información

Sandoval (2002) plantea que se deben aplicar una serie de técnicas e instrumentos para la recogida de la información, en este estudio, como se indicó, se empleó la entrevista en profundidad, la cual busca conocer las vivencias de las mujeres trabajadoras remuneradas frente a la conciliación de la vida laboral y personal.

Con el fin de llevar un procedimiento más riguroso, se elaboró un protocolo de entrevista (Anexo 8) en el cual se detallan los roles de dirigir y apoyar, correspondientes a cada una de las investigadoras, los cuales se fueron alternando, y cada entrevistadora tuvo la oportunidad de dirigir los encuentros correspondientes a dos participantes, y de apoyar en las entrevistas realizadas con las otras dos mujeres.

El rol de dirigir consistió en guiar el curso de la entrevista, mientras que el rol de apoyar se basó en grabar la videollamada, tomar apuntes y verificar los aspectos técnicos, tales como los relativos al internet, así como la calidad del audio y vídeo.

El protocolo también contiene los pasos a seguir durante el encuentro con las participantes, tales como, que las investigadoras deben ingresar a la plataforma con antelación, saludo, preguntas iniciales, entre otros aspectos que permitieron mantener un orden en el proceso de aplicación.

A propósito de la rigurosidad del proceso investigativo, se aplica el criterio de suficiencia propuesto por Rodríguez et al. (1996), el cual “se refiere a la cantidad de datos recogidos, antes que al número de sujetos” (p.5), de modo que ambas investigadoras realizaron dos entrevistas en profundidad cada una, donde se reunieron de manera virtual por medio de la plataforma Zoom, en dos ocasiones con cada una de las participantes, con una duración entre 30 minutos a 60 minutos, según las particularidades de cada participante.

Robles (2011) señala que la entrevista en profundidad utiliza el aporte de informantes claves cuya finalidad es comprender las perspectivas que poseen las personas entrevistadas respecto a sus vidas, experiencias o situaciones a partir de sus propias palabras, de modo que para el propósito de esta investigación, las mujeres trabajadoras remuneradas narraron sus experiencias en torno al proceso de conciliación de su vida laboral y personal, así como los factores contextuales, factores personales y los retos que han experimentado en su afrontamiento.

La entrevista en profundidad no es un intercambio formal de preguntas y respuestas, sino es una técnica que utiliza un guión de entrevista que plasma temáticas acordes a los objetivos del estudio, el cual se establece previo a los encuentros con las participantes, esto con el fin de evitar extravíos y dispersiones por parte de la persona entrevistada (Robles, 2011).

De manera que, como parte de la Guía de entrevista (Anexo 9) se establecieron 10 preguntas de acuerdo a las dimensiones y subdimensiones definidas preliminarmente en la etapa de diseño, donde se les consultó a las participantes respecto a la organización de su tiempo, recursos contextuales con

que cuenta, retos que ha enfrentado, entre otros aspectos en torno a la conciliación de la vida laboral y personal.

Posterior a la primera aplicación de entrevistas, las investigadoras se reunieron de forma virtual entre sí, con el fin de visualizar los vídeos correspondientes, con el propósito de detallar aquellos aspectos necesarios de profundizar con cada una de las participantes mediante la elaboración de una Guía de entrevista para el segundo encuentro (Anexo 10), y así llegar a una saturación de la información.

Es importante tomar en cuenta que en la realización de las entrevistas no fue necesario apegarse totalmente al vocabulario empleado en esta guía, sino que las investigadora hicieron uso de otras palabras para hacer más comprensible lo que se pregunta, asimismo, se incluyeron otras preguntas que permitieron clarificar las respuestas dadas por las mujeres trabajadoras participantes, y en ocasiones fue necesario cambiar el orden de las preguntas para darle mayor coherencia y sentido al curso del encuentro, sin desviarse del objetivo planteado.

Para mayor claridad y organización en cuanto a la etapa de recolección de información, se realizó una matriz de aplicación de entrevistas (Anexo 11) en la cual se observa el número de persona participante, la fecha, hora de inicio y finalización, lugar, así como la persona entrevistadora responsable de la aplicación de cada entrevista.

Una vez recolectada la información, se continuó con la siguiente fase correspondiente al almacenamiento de la información, la cual se explica seguidamente.

3.4.3 Fase analítica

Según lo planteado por Rodríguez et al. (1996) durante esta fase se realizaron las siguientes tareas: "a) reducción de datos b) disposición y transformación de datos y c) obtención de resultados y verificación de conclusiones" (p.6), las cuales se explican a continuación.

Etapa de reducción de datos

Una vez recolectada la información mediante la entrevista en profundidad, se procedió a la etapa de almacenar la información, en la cual según Sandoval (2002) se transcriben las grabaciones y anotaciones realizadas manteniendo el orden y la claridad, tomando en cuenta, además, la utilización de un tipo de letra estándar para realizar todas las transcripciones.

Asimismo, Gurdían (2007) señala que durante esta etapa las personas investigadoras inician el proceso de dar significado a los hallazgos, donde se descubren pensamientos, sucesos, y se aprecian regularidades en el entorno o las personas, de modo que "agrupan los elementos de los datos, usando una clasificación preestablecida o bien desarrollando una nueva" (p.237).

De manera que, la información recolectada se transcribió digitalmente en el procesador de texto de Word, la cual cada investigadora leyó repetidamente en su totalidad y realizó anotaciones sobre los puntos de encuentro de la información recolectada. Posteriormente, las investigadoras se dividieron las entrevistas de manera que cada una propuso posibles categorías iniciales.

Etapa de disposición y transformación

En esta segunda etapa, Sandoval (2002) señala que es primordial desarrollar un sistema para codificar la información recopilada, en el que es necesario llevar a

cabo un proceso de construcción y validación de categorías, por lo que se estableció un código específico para cada una de las participantes, ya que “es una técnica que permite indexar o identificar categorías en los datos” (Gurdián, 2007, p.237), y que ayuda a distinguir las frases recopiladas por cada persona manteniendo el anonimato de estas.

A continuación, se muestra un cuadro que recopila los significados de los códigos establecidos para comprender quién y cuándo se expresó cada una de las frases.

Tabla 4.

Códigos para las afirmaciones y su respectivo significado.

Código	Significado
P1, P2, P3, P4	Número de participante establecido según el orden de aplicación de las entrevistas.
E1, E2	Número de entrevista realizada a cada una de las participantes.

Se establecieron las categorías y subcategorías de análisis, las cuales orientaron la división de los datos para facilitar el análisis de la información.

Las investigadoras compartieron y discutieron las categorías propuestas en la etapa de reducción de datos, de modo que se unificó y reestructuró la información partiendo de los puntos de encuentro de la información recolectada, dando como resultado cinco categorías y siete subcategorías, las cuales se definen como:

- 1. El peso de mi balanza:** Esta categoría hace referencia a las situaciones retadoras que han enfrentado las mujeres trabajadoras para equilibrar su vida laboral y personal. Dentro de esta categoría se encuentran las siguientes subcategorías:

1.1 Realidad de mi vida laboral frente a la personal: Circunstancias que enfrentan las mujeres trabajadoras en relación con el tiempo dedicado al trabajo versus familia.

1.2 Yo, la última en la lista de mis prioridades: Hace referencia a la experiencia de las mujeres trabajadoras en su rol de madres y esposas, donde han priorizado el tiempo dedicado a su pareja, hijos e hijas antes que el de ellas mismas.

2. Los componentes de mi balanza: Esta categoría hace referencia a los aspectos personales y contextuales que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas. A partir de esta categoría surgen las siguientes subcategorías:

2.1 Lo que hago para equilibrar el peso de mi balanza: Se refiere a las acciones que las participantes han puesto en práctica para equilibrar la vida laboral y personal.

2.2 Mis recursos personales: Se refiere a los aspectos personales que poseen las participantes que le han facilitado el proceso de conciliación de la vida laboral y personal, tales como competencias, aptitudes, aspectos de personalidad, entre otros.

2.3 Apoyos con que cuento a mi alrededor: Hace referencia a los recursos del contexto con que cuenta las trabajadoras participantes.

3. Equilibrando mi balanza en tiempos de pandemia: Se refiere a las situaciones laborales y personales experimentadas por las mujeres trabajadoras remuneradas debido al COVID-19.

Seguidamente, se clasificaron las afirmaciones realizadas por las participantes en una sola matriz (Anexo 12), la cual contiene los temas y subtemas de los respectivos hallazgos. Además, se señalaron las coincidencias e información

que se consideró sobrante en un inicio, lo que conllevó al hallazgo de temas emergentes, como lo fue el tema de la pandemia por COVID-19, donde la situación de las mujeres trabajadoras se vio transformada en las distintas áreas de su vida.

Etapas de obtención de resultados y verificación de conclusiones

Gurdián (2007) señala que durante el proceso de obtención de resultados y verificación de conclusiones se hacen visibles los “mecanismos de unión e interconexión en los que estas fases, se van entremezclando progresivamente para llegar a producir conclusiones, las cuales en algunas oportunidades no tienen fines de clausura sino que pueden ser el comienzo de nuevas investigaciones” (p.240).

De modo que las investigadoras procedieron a vincular las afirmaciones realizadas por las participantes y la teoría del tema investigado, donde se establecieron las conclusiones a las que se llegó a partir del proceso de investigación, para lo cual se debe tomar en cuenta que no se trata de un proceso lineal, sino que como señala Sandoval (2002) es un proceso que se caracteriza por ser cíclico, por lo que las personas investigadoras naturalmente se devolvieron a realizar nuevas búsquedas, recodificar, entre otros, que permitan un ajuste y una mayor claridad de la información presentada.

Las estrategias utilizadas durante esta etapa con el fin de darle mayor rigurosidad y validez al estudio, sugeridas por Rodríguez et al. (1996) son la triangulación de datos y la comprobación de la información con las participantes. Con respecto a la triangulación de datos, Denzin citado por Sandoval (2002) señala que se trata de un chequeo mediante distintos procedimientos y formas de evidencia, mediante el cual se utilizan diferentes fuentes de información para realizar un contraste entre los datos recabados (Rodríguez, Gil y García, 1996;

Aguilar y Barroso, 2015; y Okuda y Gómez, 2005), que para efectos de este estudio se realiza una verificación entre los resultados obtenidos mediante las técnicas de recolección de la información, el criterio de las investigadoras y la teoría relacionada con los hallazgos de la investigación.

Mientras que, con respecto a la comprobación de los resultados con las personas participantes, según Rodríguez et al. (1996) se trata de contrastar la información recolectada e interpretaciones que estas tienen con respecto a los datos recolectados; este proceso se realizó de manera grupal a través de la plataforma virtual Zoom, donde se le expuso a las mujeres trabajadoras remuneradas los principales resultados aportados por ellas mismas en las entrevistas en profundidad.

Las participantes mencionaron estar de acuerdo con los resultados presentados tal y como se observa en lo señalado por una de las trabajadoras remuneradas: *"Ustedes agarraron un pedacito de nuestras vivencias como mamás, como esposas y como mujeres trabajadoras y creo que lo reflejaron muy bien en el trabajo, y díay, eso talvez en un futuro va a llegar a hacer conciencia para liberarnos un poquito de la carga que tenemos nosotras como amas de casa, como mamás y díay como mujeres que trabajan (...) gracias por tomarnos en cuenta porque nosotras somos voces calladas (P2).*

Además, otra participante expresa: *"A mí me gustó mucho el análisis que hicieron de las categorías y subcategorías y el agradecimiento por tomar un tema que socialmente no es como muy conversado y que no se le da como importancia (...) y ojalá este trabajo no quede nada más ahí, sino que pueda trascender para que a nivel de políticas sociales o públicas se empiece a trabajar más en el tema de apoyar a las mujeres que trabajamos, porque no es una responsabilidad que le*

corresponde solo a la mujer, al hombre o a la familia, sino que es algo que le corresponde a toda la sociedad" (P3).

Las participantes las participantes estuvieron de acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio, lo cual permitió verificar la información expuesta en la fase analítica, esto permitió concluir con dicha fase y así proceder con la fase informativa que a continuación se presenta.

3.4.4 Fase informativa

Rodríguez et al. (1996) mencionan que en esta fase se debe agregar un resumen de los principales hallazgos y así presentar resultados que apoyen las conclusiones, ante lo cual Sandoval (2002) concuerda al señalar que la persona investigadora realiza una "síntesis expresada en declaraciones generalizables acerca de los actores sociales involucrados" (p.183), de manera que las personas investigadoras ejecutaron y expusieron ante un tribunal examinador un informe final de investigación, el cual expone la realidad experimentada por las mujeres trabajadoras remuneradas en torno a la conciliación de la vida laboral y personal.

Las distintas fases y etapas que se desarrollaron como parte del proceso metodológico fueron un insumo importante para la implementación de los distintos pasos que se llevaron a cabo en esta investigación, los cuales fueron una base importante para el desarrollo de los resultados y conclusiones del estudio. A continuación, se exponen los principales resultados obtenidos durante el proceso de investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos mediante la fase de recolección de información, relativos al tema de estudio, donde se hace referencia a las experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de un grupo de mujeres trabajadoras remuneradas, así como a los aportes que se pueden realizar desde la Orientación laboral respecto a dicha temática.

Para efectos de esta investigación, la vida laboral se entiende como lo relativo al área profesional y del empleo de las personas, mientras que la vida personal se comprende como las demás dimensiones que son ajenas al mundo del trabajo, tales como la familia, el estudio, la pareja, las amistades, la comunidad, entre otras dimensiones que son relevantes para su bienestar integral (Debeljuh y Jáuregui, 2004; Barroso, 2015; y Ponce, 2007).

Los resultados obtenidos se agruparon en tres categorías y cinco subcategorías de análisis que responden a los objetivos de este estudio, dentro de las cuales surge una categoría emergente relativa a la situación de las mujeres trabajadoras ante la pandemia por COVID-19. A continuación, se presentan los resultados por categoría de análisis.

4.1 El peso de mi balanza

Esta categoría hace referencia a las situaciones que enfrentan las mujeres trabajadoras remuneradas que participaron de este estudio, la cual corresponde al tercer objetivo de investigación: Explorar los retos para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas; asimismo, cabe señalar que de esta categoría se desprenden dos subcategorías. En primer lugar, se presenta la subcategoría “Realidad de mi vida laboral frente a la personal”, donde

se incluyen las situaciones que enfrentan las participantes para conciliar el trabajo y las demás áreas de su vida, como la familia, los estudios, la pareja, los espacios para sí mismas, entre otros. En segundo lugar, se encuentra la subcategoría “Yo, la última en la lista de mis prioridades”, la cual hace referencia al hecho de que las mujeres entrevistadas señalan que en múltiples ocasiones anteponen las necesidades de las demás personas ante las propias.

En la búsqueda del equilibrio entre el área laboral y personal puede resultar un reto el intentar satisfacer las demandas que cada una de estas áreas implica para las personas, lo cual se vuelve aún más difícil para las mujeres, tal y como muestran los estudios consultados para efectos de esta investigación (López, 2007; Debeljuh y Jáuregui, 2004; y Barroso, 2015), genera que durante el proceso de conciliación de la vida laboral y personal, muchas mujeres trabajadoras remuneradas vean contrapuestas las demandas de las diferentes áreas de su vida, Debeljuh y Jáuregui (2004) señalan que surge una lucha interna para tratar de solventar las necesidades y requerimientos que cada área implica, causando que muchas antepongan las necesidades de las demás personas antes que las de ellas mismas, aspectos que se retomarán en las siguientes subcategorías.

4.1.1 Realidad de mi vida laboral frente a la personal

En esta subcategoría se incluyen las situaciones que enfrentan las mujeres trabajadoras entrevistadas al intentar equilibrar su vida laboral y personal, donde resaltan aspectos como las dobles jornadas de trabajo, el tiempo prolongado para trasladarse, diferencias de horario respecto a las otras personas integrantes de la familia, entre otras situaciones que se detallan en este apartado.

Las mujeres cotidianamente enfrentan una serie de tensiones generadas a partir de la dificultad para poder equilibrar la vida laboral y personal, así como por las expectativas y demandas que estas dimensiones implican (Hernández e Ibarra, 2019; Mazuelos y Mestanza, 2014).

La realidad que experimentan las trabajadoras entrevistadas se traduce en una serie de desafíos al intentar conciliar el trabajo con la vida personal, ante lo cual una de las participantes menciona: *“(...) para mí ha sido todo un reto ese tema. (...) Entonces realmente, el equilibrar mi vida les voy a ser sincera, aún estoy en ese proceso de crear ese balance porque no es tan fácil”* (P4-E1), de modo que pareciera que no es fácil y que se trata de un proceso de búsqueda de dicho balance.

En relación con la dificultad para conciliar la vida laboral y personal, P3-E1 coincide con lo anterior al señalar: *“Lo más retador ha sido la falta de tiempo que, aunque tenga cinco o seis horas para estar en mi casa es mentira que las puedo aprovechar para jugar con mi hijo (...)”*.

Lo expuesto por las participantes evidencia que es necesario tomar en consideración que la conciliación de la vida laboral y personal no se da de manera repentina, sino que, en la búsqueda de dicho balance han tenido que lidiar con una serie de retos para poder equilibrar las distintas áreas que integran la vida de las mujeres trabajadoras.

Para Sabater (2014) “el problema de la conciliación [sic] vida familiar y laboral se sitúa en la doble jornada laboral” (p.167), ante lo cual López (2007) concuerda al destacar que la conciliación de la vida laboral y personal se trata de “un problema que le ha tocado resolver básicamente a las mujeres que han soportado la carga de

la doble jornada que produce esta situación” (p.20), de modo que, una de las dificultades que enfrentan las mujeres trabajadoras remuneradas, para poder equilibrar las distintas áreas de su vida, refiere a las dobles jornadas de trabajo.

Con respecto a lo anterior, una de las entrevistadas hace referencia a su rutina diaria, donde es posible identificar esta doble jornada: “(...) *mi horario de trabajo es de 5 de la mañana a 2:30, mientras llego a la casa, llego como a las 3:30 o si hay presa o cuando los niños están en clases llego como a las 4 (...) después llego a hacer cena, alistar las cosas del otro día (...) luego los acuesto a dormir a las 8 y literalmente como a las 9 cuando ya he terminado de hacer todo, me acuesto a dormir*” (P2-E1).

En esa misma línea, P4-E1 coincide con lo anterior al señalar: “(...) *te voy a ser sincera, mi día se basa mucho en atender el trabajo, atender a mi hija y la convivencia con mi esposo*”.

En ese sentido, las dobles jornadas de trabajo tienen su origen en los roles de género asignados socialmente a las mujeres, ya que a éstas se les ha considerado históricamente como las principales responsables de las labores del hogar y de cuidado, lo que origina que dediquen mayor cantidad de tiempo a cumplir con estas demandas respecto a los hombres (Espino, 2011; Lagarde, 2005; INEC, 2018; Jiménez, 2015).

Las dobles jornadas de trabajo pueden generar un desequilibrio en las diferentes esferas de la vida de las mujeres trabajadoras remuneradas, ya que dificultan la distribución equitativa del tiempo dedicado a dichas áreas, debido a que existe la creencia de que las mujeres son perfectamente capaces de desempeñarse en varias tareas a la vez sin dificultad, como si se tratara de una habilidad innata

(López, 2007), influyendo significativamente en el desempeño laboral, y por ende, obstaculizando el cumplimiento de sus metas personales y profesionales (Barroso, 2015), y generando así un sentimiento de insatisfacción respecto a la conciliación de la vida laboral y personal.

Otálora (2007) considera que otra dificultad que incrementa el desequilibrio entre la vida laboral y personal se manifiestan en términos de demandas excesivas de tiempo en el trabajo y horarios incompatibles, generando así una presión por tener que cumplir con las demandas laborales y las familiares.

La incompatibilidad horaria entre las participantes y las demás personas integrantes de su familia, es una situación que genera insatisfacción así como malestar en relación con el disfrute del tiempo para la convivencia familiar (Olavarría y Céspedes, 2002; Álvarez y Gómez 2011; Otálora, 2007).

En relación con lo anterior, una de las participantes manifiesta: *“(...) entonces siento que las horas en las que tanto él como yo estábamos más activos, él está en el kínder y yo trabajando, entonces no podemos compartir tanto, igual en familia, porque el horario de mi esposo y el mío, son muy diferentes, entonces encontrar ese espacio de los tres sí es complicado”* (P3-E2).

P1-E1 concuerda con lo mencionado anteriormente, al señalar que: *“Ajá, sí, era súper feo porque yo me iba y él estaba dormido. (...) Pero lo feo era que uno llegaba y no lo veía despierto”*.

A partir de lo expuesto anteriormente por las participantes, es fundamental que se promuevan medidas de flexibilización laboral que permitan que las mujeres trabajadoras logren coincidir en tiempo libre con las demás personas que integran

su hogar, y así experimentar mayor bienestar y equilibrio con respecto a su vida en familia (Sabater, 2014; Hernández e Ibarra, 2019).

Otra situación que reduce el tiempo para la convivencia familiar son las jornadas laborales extensas (Olavarría y Céspedes, 2002;), ante lo cual Otálora (2007) señala que “es un factor de estrés, porque el tiempo aquí comprometido ayuda al conflicto entre la vida en el trabajo y la vida fuera de él” (p.144), de modo que el exceso de carga en el trabajo influye negativamente no solo en el desempeño laboral, sino también en la convivencia familiar.

Respecto a la reducción del tiempo en familia debido a la carga laboral, una de las participantes señala: *“(...) se tienen horarios muy difíciles porque son 24 horas, es decir, se trabaja tres turnos: de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. No se tienen todos los feriados, entonces el tiempo en familia se reduce muchísimo. Además, a veces se pide que hagan extras, entonces se reduce aún más”* (P2-E1).

Como se observa, para P2-E1 la carga laboral reduce el tiempo para la vida familiar, lo cual concuerda con otra de las participantes del estudio quien expresa: *“(...) a veces yo empiezo a trabajar, no les miento, a las 7:00 a.m. y termino de trabajar a las 5:30 p.m. a 6:00 p.m. Entonces es casi todo el día, de hecho me levanto, como, almuerzo y comparto un rato, pero es todo el día en el computador, es muy cansado”* (P4-E1).

Cuando el tiempo para la convivencia familiar se ve limitado debido a la carga laboral, pueden presentar una serie de tensiones en la dinámica familiar (Olavarría y Céspedes, 2002), de modo que es importante promover la conciliación de la vida

laboral y personal en las organizaciones laborales, para que las mujeres trabajadoras logren aminorar la carga y disfrutar de más tiempo con sus familias.

Otra situación que enfrentan las entrevistadas es el tiempo de traslado, tanto desde sus hogares al centro de trabajo, como a los centros de cuidado o estudio, supermercados u otras actividades relativas a las demandas de su trabajo y su familia, lo cual representa una dificultad en cuanto a que deben invertir tiempo extra en su movilización. Ante esto, Céspedes (2002) asegura que para las mujeres trabajadoras remuneradas “uno [sic] los problemas más frecuentes y que presentan más problemas para resolver los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos es el tiempo que se demoran en el traslado de la casa al trabajo” (p.33).

En relación con el tiempo para trasladarse de la casa de habitación al lugar de trabajo, una de las participantes menciona: “(...) yo tenía que viajar todos los días hasta San José, entonces digamos que perdía cinco horas diarias en viaje (...). Entre semana casi no veía a nadie, igual en el caso de mi hijo, cuando llegaba y me iba ya estaba dormido” (P1-E1).

En esta misma línea, otra de las participantes hace referencia a la lejanía entre su casa y la casa de su madre o de su hermana, que son quienes cuidaban de su hijo: “Yo soy de Tibás y ellas [su madre y su hermana] de Desamparados y el tema de trasladarme hasta allá y volver es complicado, a menos de que sea una situación extrema, ellas sí me hacen el favor de recogerlo, eso me implicaba invertir dos horas más de mi vida en presas y transporte” (P3-E1).

El tratar de equilibrar el tiempo dedicado al trabajo, así como a las demás dimensiones de la vida, puede representar un conflicto para las mujeres trabajadoras remuneradas, el cual de hecho, origina, por entre otras situaciones,

como las que señala Blanco, Ramos y Sánchez (2016), las dobles jornadas, la superposición de tiempo y el continuo desplazamiento de un espacio a otro.

En relación con el desplazamiento, las situaciones mencionadas por las mujeres participantes en el estudio, son el reflejo de la realidad que experimentan muchas otras mujeres, ya que usualmente la ubicación de los lugares de trabajo respecto a los lugares de residencia, lleva a que las personas trabajadoras tengan que trasladarse, encontrándose con limitaciones en el servicio de transporte, no solo en función de los servicios de transporte público sino también incluso cuando cuentan con transporte propio, por ejemplo, el congestionamiento vial, el no cumplimiento de los horarios, la distancia, aglomeraciones, entre otros aspectos (Pérez, 2019).

A esto se le debe sumar los roles de género asignados socialmente, donde las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras, a pesar de que están inmersas en el mundo del trabajo, las mujeres participantes de la investigación continúan asumiendo la responsabilidad de trasladar a sus hijos e hijas a sus centros de estudio o de cuidado, y estar pendiente de tareas señaladas también por Sabater (2014) y por Hernández e Ibarra (2019), como hacer las compras, realizar la limpieza, cocinar, entre otras demandas familiares por lo que esta situación reduce aún más el tiempo para la convivencia familiar así como para otras actividades de su tiempo personal.

En ese sentido, las personas profesionales en Orientación laboral deben considerar la totalidad de situaciones que enfrentan las mujeres trabajadoras remuneradas para que estas puedan mantener un equilibrio entre el trabajo y los demás ámbitos de su vida, donde independientemente de los principios y la

modalidad, se debe realizar un diagnóstico que permita conocer de forma más integral la diversidad de aspectos que estas enfrentan como madres, trabajadoras, amigas, hijas, entre otros roles que cumplen, esto con el fin de determinar y planificar el abordaje profesional más adecuado a sus necesidades, tomando en cuenta también la perspectiva de las organizaciones, a fin de que los procesos de Orientación se encuentren direccionados a satisfacer las demandas de ambas partes.

4.1.2 Yo, la última en la lista de mis prioridades

En esta subcategoría se abordan una serie de situaciones que experimentan las mujeres trabajadoras remuneradas que participaron en este estudio, al anteponer las necesidades de las demás personas integrantes de su familia principalmente la nuclear, y las de su trabajo, antes que las propias, generando así un desequilibrio entre sus necesidades y las de las demás personas.

Ante esta situación, Ceballos y Rodríguez (2014) indican que “las mujeres se sienten impelidas a anteponer las necesidades de los miembros de su familia a las suyas propias. Por eso no sorprende que las mujeres, principalmente las que tienen hijos, sufran un déficit crónico de ocio” (p.79).

Respecto a lo anterior, una de las participantes del estudio asegura que ha dejado de realizar actividades de tiempo personal para poder atender a su familia: *“(…) en mi caso desde que fui mamá ya uno no tiene chance para eso, ya uno no piensa tanto como: voy a salir a comer, casi todo es en familia” (P1-E1).*

Otra de las participantes coincide con lo anterior, al mencionar: *“No tengo tiempo para mí, tiempo para ir a hacerme el pelo, tengo que hacer un montón de*

organizaciones para ver dónde dejo a los niños, solo para ir a hacerme el pelo... ¡no puede ser posible! (...)" (P2-E1).

Según lo señalado, las participantes han asumido como prioridad las demandas de su familia, generando así, que dejen de lado otras actividades para su disfrute y su bienestar, esto se debe a que las mujeres dedican a las actividades domésticas mayor proporción de tiempo que los hombres, mientras que cuando se trata de ocio y tiempo libre, estos últimos dedican el doble del tiempo que las mujeres (INEC, 2018; Ceballos y Rodríguez, 2014).

Las mujeres trabajadoras al ver la gran cantidad de demandas que le hacen su trabajo y su familia, tienden a centrarse mayormente en estas dimensiones, dejando de lado otras áreas de gran importancia como lo es la social, específicamente la de las amistades, lo cual repercute negativamente, ya que al renunciar al mantenimiento de las relaciones sociales, podría desembocar en sentimientos de insatisfacción, frustración y soledad; esto a pesar de disfrutar de la compañía de las personas que integran el área familiar y laboral, ya que siempre está latente el hecho de dejar de lado sus amistades para atender las exigencias de su trabajo y familia (Covarrubias, 2012; Madrid, Empresas y Conciliación, 2007).

En concordancia con lo anterior, las mujeres entrevistadas también señalan que las actividades que realizaban con sus amistades se han visto transformadas a partir del momento en que empezaron a combinar su vida laboral con su familia, tal y como se observa en la siguiente afirmación: *"(...) prácticamente con mis amistades no salgo, si hago algo en la casa, nos tomamos algo, pero aquí en la casa. No salimos a ningún lado, ni antes ni durante el COVID. Siempre ha sido aquí en la casa porque igual tenemos que ver a los chiquitos"* (P2-E1).

Asimismo, otra de las participantes concuerda con lo anterior al indicar: “(...) *con amigos casi no, muy, muy poco, de vez en cuando con una amiga a comer o tomarnos algo, pero iba casi siempre en familia, mi esposo, yo y ella. Pero solos no, tal vez por la edad de mi hijo casi no lo he considerado*” (P1-E1).

Es fundamental que las mujeres trabajadoras remuneradas puedan dedicar tiempo para sus amistades, principalmente a aquellas que no están ligadas al trabajo, ya que esto les permite distraerse sin estar al pendiente de las responsabilidades laborales, y así disfrutar de las actividades correspondientes al área social (Madrid, Empresas y Conciliación, 2007), ya que estos espacios contribuyen a su bienestar emocional y satisfacción respecto a la búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y personal.

En relación con lo anterior, se afirma que las mujeres renuncian a realizar actividades en su tiempo personal, para atender otras demandas que van más allá de sus responsabilidades, y a pesar de que actualmente existe mayor conciencia respecto a la distribución equitativa de las tareas domésticas, aún las mujeres siguen siendo consideradas como las principales responsables del trabajo doméstico, lo cual incluye no solo el trabajo físico sino también su planificación y organización de las distintas actividades de la crianza y demás tareas del hogar (Lagarde, 2005; Daros, 2014).

Un aporte que la Orientación laboral puede realizar respecto a lo señalado por las participantes en esta subcategoría, es sensibilizar a las familias de las mujeres trabajadoras remuneradas para que logren coordinar las responsabilidades de forma más equilibrada y satisfactoria, así mismo, que esto les permita proponer

acciones concretas desde su realidad familiar, con el fin de que puedan decidir cómo organizar su tiempo.

También, esta área disciplinar puede contribuir mediante procesos a partir de lo planteado por Murillo (2018), quien menciona que es necesario que las mujeres descubran cuáles roles y tareas asumen por decisión propia, y cuáles les han sido impuestos, así como las emociones que experimentan al realizarlas.

Como se observa, en esta categoría se retomaron una serie de situaciones que experimentan las mujeres trabajadoras remuneradas que participaron de este estudio, para poder equilibrar su vida laboral y personal, ante las cuales se vuelve necesario contar con una serie de recursos personales y contextuales que permitan responder ante la realidad que experimentan, aspectos que se retoman a continuación.

4.2 Los componentes de mi balanza

En esta categoría se incluyen los aspectos personales y contextuales que favorecen el proceso de conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas que fueron entrevistadas para efectos de esta investigación, a partir de ello, se desprenden tres subcategorías que seguidamente se explican.

En primer lugar, se encuentra la subcategoría llamada “Lo que hago para equilibrar el peso de mi balanza”, la cual se refiere a las acciones que las participantes han puesto en práctica para equilibrar la vida laboral y personal, donde algunas les han funcionado y otras no.

En segundo lugar, se encuentra la subcategoría denominada “Recursos personales con que cuento”, que hace referencia a los aspectos personales que

poseen las participantes que han facilitado el proceso de conciliación de la vida laboral y personal, tales como competencias, aptitudes, aspectos de personalidad, entre otros.

En tercer lugar, la última subcategoría “Apoyos con que cuento a mi alrededor”, se incluyen los recursos del contexto con que cuenta las trabajadoras participantes.

Para poder conciliar la vida laboral y personal es necesario que la mujer trabajadora tome consciencia de los recursos personales y recursos contextuales con que cuenta, así como las acciones que implementan para equilibrar las distintas dimensiones de su vida, lo cual favorecerá en el mantenimiento de dicho equilibrio a lo largo del tiempo, aportándole así mayor satisfacción personal y profesional, y por ende, un bienestar integral (Gómez y Jiménez, 2015; Debeljuh y Jáuregui, 2004; Olavarría y Céspedes, 2002), aspectos que se retoman en las siguientes subcategorías.

4.2.1 Lo que hago para equilibrar el peso de mi balanza

En esta categoría se retoman las acciones que las participantes han puesto en práctica para equilibrar la vida laboral y personal.

Es importante prestarle atención a las acciones que implementan las trabajadoras remuneradas en pro de la conciliación de la vida laboral y personal, ya que surgen como respuesta ante la necesidad de equilibrar las diferentes áreas de su vida, puesto que al conocer lo que las mujeres hacen para encontrar este balance, es posible partir de sus propias necesidades y particularidades, contribuyendo así en su propio bienestar y satisfacción (Debeljuh y Jáuregui, 2004; Gómez y Jiménez, 2015).

En relación con las acciones que les han funcionado para conciliar la vida laboral y personal, las trabajadoras remuneradas señalan como importante centrarse en el presente y disfrutar cada área de su vida en el momento oportuno, según Ramírez (2011) en este sentido es fundamental que exista espontaneidad, no analizar mucho antes de actuar, y vivir “principalmente en el presente, sin excesivo cálculo del día de mañana” (p.290).

Respecto a lo anterior, una de las mujeres entrevistadas concuerda con lo señalado por Ramírez (2011), al afirmar: *“Pero bueno casi nunca pienso en lo pendiente que tengo que hacer, yo soy como más de irme y cuando vuelvo me pongo con las cosas que tengo que hacer. No es como que yo salga y me vaya con la preocupación de que la casa esté sucia”* (P1-E2).

Otra de las participantes indica al respecto: *“Entonces decidí que mientras esté en mi trabajo disfrutarlo y cuando esté con mi hijo también disfrutarlo porque es lo que me va a hacer sentir satisfecha y realizada y hasta el momento fue la mejor decisión que pude tomar (...)”* (P3-E2).

Como se observa, cuando las trabajadoras remuneradas logran centrarse en el presente pueden disfrutar más las distintas áreas de su vida con mayor intensidad, reduciendo el estrés que provoca pensar en las tareas pendientes, y aumenta la capacidad de gozar de una vida más satisfactoria y plena (Tierno, 2006; Ramírez, 2011).

Otra acción señalada por las participantes guarda relación con planificar actividades de disfrute y convivencia familiar, ante lo cual González (2014) señala que esta acción es una fuente de satisfacción y bienestar para el padre y la madre,

ya que al compartir tiempo de calidad en familia se experimenta una sensación de armonía y equilibrio.

Lo anterior contribuye al proceso de conciliación de la vida laboral y personal de las entrevistadas, tal y como asegura una de las participantes: *“Los viernes es noche de películas y perros calientes, entonces los viernes me salvo de cocinar, entonces hago perros calientes, vemos una película en familia (...) y yo la verdad me siento muy satisfecha, ya que ellos lo disfrutan mucho y es un tiempo que pasamos todos juntos”* (P2-E1).

Otra participante también concuerda con la importancia de programar actividades en familia, ya que asegura: *“Como los domingos es el día que estamos los tres, trato de no planear mucho para poder estar juntos y compartir en familia”* (P3-E1).

Como se observa, las participantes conciben importante dedicar tiempo para las actividades de convivencia familiar, ya que esto les permite a ellas experimentar una satisfacción personal, por cuanto se trata de un tiempo de disfrute, a su vez que se fortalecen los vínculos entre las personas integrantes de la familia, comparten intereses, alivianan las tensiones, fortalecen valores, facilita la comunicación asertiva y la empatía así como otras competencias que aportan al bienestar familiar e individual de las mujeres trabajadoras remuneradas en su rol como madres al intentar combinar el área laboral con la familiar (Barquero, 2014; González, 2014).

Otra de las estrategias que han puesto en práctica las participantes para equilibrar las distintas áreas de su vida, es el hecho de tomar conciencia de las emociones, pensamientos y conductas que acompañan al proceso de conciliación de la vida laboral y personal, en este sentido Bisquerra (2009) refiere a la regulación

emocional, la cual se define como “la capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas, etc.” (p.148).

En esta misma línea, una de las acciones implementadas por una de las participantes, es tomar conciencia de las emociones y conductas así como tener la capacidad de regularlas, tal y como se observa en lo señalado por P4-E2: *“Yo lo que hago es como ser consciente, cuando yo empiezo a hablarme lo primero que llega es lo negativo, entonces trato de hacer un esfuerzo de que estoy pensando eso, por qué me siento mal, cuando me siento mal entonces trato de poner atención a eso y trato de cambiar el diálogo interno”*.

Otra de las participantes concuerda con lo anterior, al mencionar una acción relacionada a la importancia de regular sus pensamientos para poder generar cambios que le aporten a su bienestar: *“Primero, estar auto recordando que yo valgo, que necesito cuidarme, porque es algo que abandoné por mucho tiempo desde que soy mamá porque me dediqué solo a ser mamá y trabajar”* (P3-E1).

En lo señalado por las participantes se encuentra que han puesto en práctica una serie de acciones que para Bisquerra (2009) son técnicas concretas de autorregulación emocional, dentro de las cuales se encuentran el diálogo interno, y las autoafirmaciones positivas, donde ambas buscan que la persona modifique sus emociones y conductas mediante pensamientos positivos (Bisquerra, 2009), lo cual le aporta a la conciliación de la vida laboral y personal, en cuanto a que las mujeres trabajadoras al ser conscientes de sus emociones, pensamientos y conductas,

podrán dirigirlos de forma positiva hacia sí mismas y su entorno, lo cual les otorgará mayor bienestar y satisfacción en las distintas dimensiones de su vida.

La importancia de tomar conciencia de las emociones, pensamientos y acciones en relación con el proceso de conciliación de la vida laboral y personal se vuelve fundamental para las mujeres trabajadoras, ya que al detectar la existencia de aspectos que interfieren en el mantenimiento de este balance, tienen la oportunidad de modificar aquello que no les aporta a su bienestar.

Según lo señalado por las participantes, es necesario comprender la conciliación de la vida laboral y personal también como un tema individual en el que la mujer trabajadora se ve involucrada en su propio proceso e implementa acciones en pro de su bienestar, esto a pesar de que la mayoría de estudios consultados hacen referencia a la conciliación de la vida laboral y personal en términos empresariales y del estado, es decir, de cómo el contexto debe contribuir para que las personas trabajadoras obtengan un equilibrio entre las diferentes áreas de su vida.

Desde la Orientación laboral es posible promover procesos, desde las diferentes modalidades, para que las mujeres descubran cuáles acciones y conductas benefician a su propio proceso de conciliación de la vida laboral y personal, así mismo, ofrecerles herramientas que les permitan crear hábitos y rutinas para dicho fin (Murillo, 2018; Universidad de Concepción, s.f.).

Para lo cual, se vuelve necesario que las mujeres trabajadoras tomen conciencia de su propio proceso de conciliación de la vida laboral y personal, con el propósito de que logren identificar aquellas acciones que les han aportado positivamente a su desarrollo y satisfacción en las diferentes dimensiones de su

vida, aspectos que también se ven favorecidos mediante los recursos contextuales con que cuenta la mujer trabajadora, lo cual se amplía en la siguiente subcategoría.

4.2.2 Mis recursos personales

Las mujeres trabajadoras que participaron de esta investigación señalaron una serie de recursos personales que les han permitido lograr el equilibrio entre su vida laboral y personal, así como aquellos que deben ser potenciados para dicho fin, tales como la comunicación asertiva, la adaptación al cambio y el autocuidado.

Para Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe (2008) los recursos personales comprenden una serie de aspectos como los valores, características, capacidades y rasgos personales que le permiten a las personas afrontar las situaciones cotidianas de la vida, y para Gómez y Jiménez (2015), estos recursos están relacionados con el tiempo, compromiso y energía que la persona distribuye en los distintos ámbitos de su vida, de manera que le permitan atender las demandas que surgen en estos entornos sin poner en riesgo su bienestar.

Uno de los recursos personales señalados por las participantes, como se indicó antes, es la comunicación asertiva, entendida como la capacidad de expresar los pensamientos, emociones, derechos, u opiniones de forma adecuada, y a su vez, respetar las de las demás personas, la cual para que sea efectiva es preciso comprender las diferencias individuales haciendo uso de la inteligencia emocional (Bravo, Bravo y Bravo, 2019; Bisquerra, 2009; Corrales, Quijano, Góngora 2017).

Las mujeres trabajadoras consultadas hacen énfasis en la comunicación con la pareja, donde han destacado que es imprescindible para poder equilibrar la vida laboral y personal, sin embargo, en diversas situaciones se les dificulta por lo cual reconocen la importancia de potenciar dicho aspecto. La comunicación asertiva

entre las participantes y sus respectivas parejas se determina mediante los acuerdos y ajustes que realizan, tal y como se muestra en lo señalado por una de las participantes: *“Es muy horizontal, nosotros llegamos a muchos acuerdos juntos, a veces si yo tengo alguna molestia porque siento que tengo sobrecargas, yo lo expreso y hacemos algún ajuste”* (P4-E2).

Asimismo, otra de las participantes concuerda con lo anterior al afirmar: *“Bueno como le digo mi esposo tiene un estilo de comunicación un poco más directivo, pero hemos logrado acoplarnos un poco y yo hacerle ver en esa parte las debilidades que él ha tenido y él también a mí (...) en general trato de buscar espacios en los que los dos no estemos tan cargados o cansados, no tan hechos leña, como para ponernos atención el uno al otro”* (P3-E2).

Por otra parte, se identifica que las participantes deben mejorar en la comunicación asertiva en cuanto a poder expresar sus necesidades cuando se sienten sobrecargadas, como lo menciona P4-E1: *“(...) entonces cuando uno se siente cansado tiene como el reclamo, o tal vez ya no tiene disposición para hacer las cosas, entonces aparecen problemas como: que por qué no recogió eso, o ese tipo de cosas que son de convivencia, pero si uno no estuviera tan cansado, las deja pasar”*.

Concuerda con lo anterior P2-E1 al mencionar: *“Tal vez es que yo soy muy histérica y muy necia y ando ahí detrás de todo y así. Y él es muy tranquilo, entonces de vez en cuando sí me molesto y reclamo, y yo como: ¿Qué pasa? Y es por eso mismo porque tal vez ya está uno muy agotado y muy agobiado”*.

Como se observa, en lo señalado por las participantes es posible inferir que la comunicación asertiva es un recurso personal que implica un proceso de

constante revisión, debido a que se ven involucradas otras personas, en este caso la pareja, por lo que es vital ser consciente de la forma de expresar las opiniones, pensamientos, emociones y necesidades, entre otros aspectos dirigidos al equilibrio entre las distintas dimensiones de la vida, en el que la pareja cumple un papel fundamental en la crianza de las hijas e hijos y la división equitativa de las responsabilidades del hogar.

Por lo que las mujeres trabajadoras requieren contar con su participación activa, y cuando esto no sucede de la forma esperada, la mujer trabajadora puede experimentar cansancio y sobrecarga, por lo que es necesario que pueda comunicarlo de forma asertiva con el fin de mantener una relación satisfactoria y en pro de su bienestar.

Para Moro Da Dalt (2009), lo anterior es uno de los principios fundamentales de la comunicación asertiva, donde es imprescindible no dañar a las demás personas mediante la comunicación, sino más bien hacerlo de forma honesta, directa y equilibrada.

La comunicación asertiva, por tanto, es fundamental en el proceso de conciliación de la vida laboral y personal, ya que les facilitará a las trabajadoras expresar sus necesidades y llegar a acuerdos que le aporten a su bienestar y el de quienes le rodean, dado que al exponer estas situaciones de forma asertiva en su trabajo y en su familia, podrán lograr con mayor facilidad conciliar su vida laboral y personal, con la posibilidad de contar con el apoyo de otras personas para ello.

Otro de los recursos personales señalados por las participantes es la adaptación al cambio, lo cual es comprendido por Bisquerra (2009) como “la

habilidad para realizar un ajuste adecuado de las emociones, pensamientos y comportamientos a las situaciones cambiantes de la vida (p.134).

Respecto a la adaptación al cambio, una de las mujeres trabajadoras menciona: *“Es bueno organizarse, pero no apegarse a un horario estricto, porque a veces las cosas no salen como uno las planea, entonces cuando no lo cumplía me estresaba, entonces dejé de ser tan estricta” (P3-E2).*

Del mismo modo, P4-E2 concuerda con lo anterior al asegurar: *“Creer que me puedo ajustar por completo a una rutina establecida (...) tengo que ser consciente que tengo una rutina establecida para levantarme, para el trabajo, pero no puedo pretender cumplir al pie de la letra un horario, porque eso más bien me estresa, porque más bien me frustra ver que no lo logré”.*

En lo señalado por las participantes se observa que tener una rutina es importante para mantener un orden y tener la sensación de éxito al cumplir con lo propuesto, pero también manifiestan la importancia de no apegarse a una estructura rígida para evitar la frustración que esto podría conllevar, por lo que es necesario promover este recurso personal en las mujeres trabajadoras remuneradas, ya que según el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (2005) la flexibilidad permite alcanzar los objetivos y metas así como hacerle frente de forma eficaz al entorno cambiante.

El autocuidado es otro de los recursos personales señalados por las participantes de este estudio, hicieron referencia a situaciones en las que han puesto en práctica este recurso, así como los aspectos que les gustaría mejorar con el fin de reforzarlo. Desde lo expuesto por Sillas y Jordán (2011), el autocuidado se refiere a las conductas que tienen las personas en situaciones específicas de su

vida, y se dirige hacia sí misma o hacia el entorno, para equilibrar los factores que contribuyen a su salud, desarrollo y bienestar integral. Por lo que, al dedicar tiempo para sí mismas, las mujeres trabajadoras remuneradas podrían experimentar mayor bienestar y satisfacción respecto al equilibrio entre las distintas áreas de su vida.

Una de las mujeres trabajadoras hace referencia al autocuidado y su puesta en práctica al mencionar: *“En la casa, a veces le digo a mi esposo: yo me voy a encerrar un rato en el cuarto, entreténgalo usted [a su hijo] y yo me voy a leer un rato o me gusta mucho ver vídeos en Youtube o ver series en Netflix. Y fuera de la casa trato de salir con mis amigas, a tomarnos un café o a tomarnos algo en la noche y comer en algún lado (...)”* (P3-E1).

La participante P2-E1 concuerda con lo anterior, en cuanto a que realiza actividades para el autocuidado, al señalar: *“(...) entonces los 45 minutos que camino por semana, es más que todo el tiempo que me queda libre, a veces cuando vengo del hospital, vengo con los niños y me acuesto a dormir como entre 45 minutos a 1 hora, ese es el tiempo para mí (...)”*.

Por otra parte, se identifica en lo indicado por las participantes en el estudio la importancia de que las mujeres hagan una revisión de su realidad para poder establecer espacios que le permitan satisfacer sus necesidades respecto al cuidado de sí mismas, tal y como lo menciona una de las entrevistadas: *“Siento que está bien, pero todavía me falta estructurar mi espacio porque yo lo hago cuando salen planes o cuando siento que ya no puedo, pero sí debería ser más organizada en el aspecto de actividades conmigo misma”* (P3-E1).

Otra de las participantes concuerda en cuanto a que debe de ponerse en primer lugar y cuidar de sí misma: *“Yo me encuentro en ese proceso en donde soy*

consciente que me tengo que atender yo antes para estar bien para los demás” (P4-E1).

De acuerdo lo señalado por las participantes, también es importante que exista interés de parte de la persona por dedicar tiempo a las actividades para el autocuidado, ya que según Sillas y Jordán (2011) es preciso que la persona desarrolle a lo largo de la vida conocimientos, habilidades y motivación para su puesta en práctica, debe existir un compromiso respecto al propio cuidado, así como una actitud de asumir la responsabilidad por las acciones realizadas.

En esta misma línea, el autocuidado se torna relevante para la conciliación de la vida laboral y personal puesto que tiene como fin que la persona obtenga un bienestar integral mediante conductas y actividades que le ayuden a equilibrar su vida a través de la búsqueda de espacios que contribuyan al autocuidado en medio de la rutina diaria y el cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales, por ejemplo, espacios de recreación y actividad física, alimentación saludable, entre otros, lo cual le permitirá a la persona trabajadora experimentar mayor satisfacción en las distintas esferas de su vida.

De acuerdo con lo expuesto en esta subcategoría, es necesario que la mujer trabajadora identifique cuáles son los recursos personales con que cuenta para efectos del equilibrio entre la vida laboral y personal, con el fin de que logre potenciarlos y favorecer así el balance entre dichas dimensiones.

Las personas profesionales en Orientación laboral pueden desarrollar una serie de procesos bajo las diferentes modalidades, los cuales estén direccionados al autoconocimiento, donde las mujeres trabajadoras conozcan cuáles son sus capacidades y cómo pueden desarrollarlas (Álvarez, 1995), asimismo, que

reconozcan cuáles deben poner en práctica, esto con el fin de que logren mantener el equilibrio entre su vida laboral y personal.

4.2.3 Apoyos con que cuento a mi alrededor

Para que la mujer trabajadora pueda mantener un balance entre las distintas dimensiones de su vida, si bien es cierto, requiere responsabilidad personal, también necesita apoyos del contexto que le permitan distribuir su tiempo según sus necesidades e intereses, por lo cual desde lo expuesto por Debeljuh y Jáuregui (2004) este apoyo debe surgir de una forma óptima y debe considerarse como una responsabilidad compartida y para Aldrete et al. (como se citó en Olivari, 2017) dicho apoyo es comprendido como, “las transacciones entre las personas que conforman la red de apoyo del individuo, quienes se brindan ayuda entre sí y satisfacen sus necesidades básicas” (p.9). Aparte de los principales apoyos señalados por las participantes de este estudio, se encuentran la familia, la pareja y las organizaciones laborales.

La pareja fue uno de los apoyos contextuales que salió a relucir por parte de las mujeres participantes del estudio, como se indicó anteriormente: *“Bueno, en realidad mi pareja es una persona que apoya mucho, muy comprometido en cuanto a las labores de la casa (...) Mi esposo se encarga de lo que es la cocina, él llega en las noches después del trabajo y hace los almuerzos, hace todo lo que se necesita durante el día.”* (P4-E1).

Otra de las participantes coincide con lo anterior, al mencionar que se siente satisfecha con su pareja y que este ha estado muy presente en la crianza de su hijo: *“Todo lo que es como pareja y papá no tengo queja, desde el momento en que nació*

Fabi [su hijo] ha estado ahí, haciendo todo, él me dice: “Si yo tengo que cerrar el negocio 15 días para cuidarlo, yo lo hago (...)” (P3-E1).

Por otro lado, de lo indicado por las mujeres trabajadoras entrevistadas, se reconoce que el apoyo de la pareja no ha estado presente de la misma manera en la vida de estas mujeres, donde una de ellas señala: *“Vieras que a veces me siento frustrada, porque siento que no es que a él no le importe, tal vez es que sus prioridades son otras” (P2-E1).*

La participante *P4-E1* concuerda con lo anterior, al señalar la necesidad de sentir mayor apoyo y comprensión por parte de su pareja con respecto a las responsabilidades que conlleva su trabajo: *“Bueno, creo que él debe comprender un poco más lo que es ser un educador en teletrabajo. Porque a veces ciertamente me da contención emocional cuando yo me estreso, pero en ocasiones le cuesta comprender el porqué de tantas horas (...)”.*

Según Solares, Benavides, Peña, Rangel y Ortiz (2011) el apoyo de la pareja se reconoce como una relación complementaria, en la cual hay un intercambio intenso de sentimientos y emociones, asimismo, surgen una serie de necesidades fisiológicas y psicológicas, como lo es el intercambio afectivo así como el apoyo de la pareja, mismos que son la base de la relación, por lo tanto, cuando surge la falta de apoyo y comunicación puede generarse una serie de problemas que pueden generar un impacto negativo en esta.

Por ende, el apoyo de la pareja en las participantes del estudio cumple un papel fundamental en el proceso de equilibrar las distintas áreas de su vida, lo cual en este caso está representado principalmente en el área familiar y todo lo que conlleva las responsabilidades del hogar y la crianza; donde la ausencia de este

apoyo, puede generar molestia e insatisfacción en las mujeres participantes al no recibir la ayuda deseada.

Por otra parte, también la familia es uno de los de los apoyos con los que cuentan las mujeres trabajadoras, ante lo cual Riquelme, Rojas y Jiménez (2012) señalan que el apoyo proveniente de este núcleo se muestra por medio de conductas verbales y no verbales, mediante las cuales, las demás personas integrantes de la familia demuestran el aprecio hacia su esfuerzo y labor en el trabajo, e inclusive tienen disposición para colaborar con las responsabilidades del hogar.

Entre los principales apoyos de sus familias que señalan las mujeres trabajadoras entrevistadas se encuentran la colaboración en el cuidado en las tareas domésticas por parte de sus hermanas, madres o suegras, ante lo cual, una de las participantes afirma: *“Desde que mi hermana me ayuda al menos una vez por semana no se me vuelve tan pesado, porque me lava la ropa (...) entonces más que todo esa ayuda de mi hermana sí me deja tiempo el fin de semana, para hacer cosas que me gustan”* (P1-E1).

Otra de las participantes concuerda con lo señalado por P1-E1 cuando indica: *“Ahora gracias a Dios tengo la ayuda de mi suegra que nos está ayudando a cuidar a mi hijo, entonces ella ha asumido mucho esa parte del oficio de la casa y la cocina, pero antes sí nos tocaba dividirnos a nosotros todo”* (P3-E1).

Como se muestra, las participantes del estudio cuentan principalmente con el apoyo de otras mujeres de su familia, tales como sus madres, suegras o hermanas, siendo este aspecto un hallazgo importante del estudio y que concuerda con lo planteado por Jiménez (2015), quien señala que desde la infancia se le

designa a las mujeres un papel que implica el “dar, servir y proteger a quienes formen parte de sus vidas” (p.15), lo cual se da bajo la premisa de que en ausencia de las trabajadoras remuneradas, otras mujeres son quienes las sustituyen para las labores del hogar y de cuidado ya que es socialmente esperado que sean las mujeres las que se encarguen de este trabajo que en muchos casos no es remunerado.

Por último, las organizaciones laborales por medio de la jefatura inmediata también representan un apoyo para las mujeres participantes, Cienfuegos y Palomar (como se citó en Cienfuegos y Díaz, 2011), señalan que la comunidad, las instituciones y otros grupos a los que la persona se encuentra cercano son de gran apoyo para las personas trabajadoras. Al respecto una de las mujeres participantes menciona: *“Ella [la jefa] es muy accesible en todo, más bien a veces me decía: si quiere coja media hora de la tarde, porque a veces había mucho trabajo (...) ella sí es muy accesible si uno necesitara algún permiso, media hora para hacer una vuelta, sí hay apoyo en esa parte”* (P1-E1).

La participante P3-E1, coincide con lo expuesto por P1-E1, al señalar la importancia que tiene la jefatura para lograr conciliar la vida laboral y personal: *“(...) pero tengo la facilidad de que mi jefa es una mujer super comprensiva, ella también es mamá y es muy empática, desde que yo entré, ella siempre me ha dicho que: “su hijo es lo primero, su familia es la prioridad” (...).*

En lo señalado por las participantes se encuentra que la jefatura inmediata está representada por una mujer, donde parece que cuando las mujeres ocupan posiciones de alta jerarquía en las organizaciones, apoyan y tienen empatía por lo que las trabajadoras a su cargo experimentan al asumir sus responsabilidades domésticas y de cuidado, lo cual puede ser explicado a partir del término sororidad. El

cual se trata de la construcción de relaciones positivas entre mujeres, mediante acciones específicas que tienen como base el apoyo mutuo, el respeto, la solidaridad y el establecimiento de alianzas que favorezcan su empoderamiento y bienestar personal y colectivo (Lagarde, 2006; Castillo, 2017), donde el apoyo entre mujeres es un aporte importante para la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas participantes de esta investigación.

También, para Howard y Frink (1996) el apoyo de las organizaciones implica un aporte social importante para la satisfacción de la persona trabajadora en las distintas áreas de su vida, por lo cual se vuelve indispensable promover la conciliación de la vida laboral y personal en ámbitos como las organizaciones laborales, con el fin de que las trabajadoras remuneradas experimenten mayor bienestar y equilibrio entre las áreas que las conforman, generando asimismo, un impacto positivo en las organizaciones laborales.

Por otra parte, para Debeljuh y Jáuregui (2004) el Estado es un pilar fundamental para que el proceso de conciliación de la vida laboral y personal surja de forma óptima, de ahí que sea necesario que exista un involucramiento activo mediante planes, propuestas y proyectos que tomen en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras remuneradas; al respecto, una de las participantes de la investigación menciona: *“Cuando pensamos en la posibilidad de buscar cuidado para mi hijo, nunca pensé como en una opción pública porque son muy limitadas (...) en las opciones que busqué fueron centros de cuidado privados(...)”* (P3-E1).

Asimismo, P2-E1 señala: *“Por acá en el Roble de Alajuela está el CECUDI, es del Estado, pero tiene ciertas limitantes, por trabajar en la CCSS y tener un*

salario mayor a 500000 colones, no lo aceptan, porque es para personas que necesitan más la ayuda para el cuidado de los niños (...)”.

En ese sentido, el INAMU (2018) menciona que uno de los principales retos en la sociedad costarricense actual es el diseñar acciones públicas que consideren las necesidades de las trabajadoras remuneradas, por lo que es fundamental que se dé un mayor apoyo por parte del Estado en pro del bienestar de estas mujeres, de modo que es preciso aumentar la cobertura de servicios públicos más accesibles para otras mujeres trabajadoras remuneradas que así requieran este tipo de servicios.

De lo expuesto anteriormente se evidencia que las mujeres trabajadoras remuneradas requieren de apoyos en su contexto que les permitan desarrollarse de manera satisfactoria en el mundo laboral, así como en las demás dimensiones de su vida personal, de modo que la familia, la pareja, las jefaturas y el Estado, a pesar de las limitaciones existentes, representan un soporte de gran importancia para poder equilibrar las diferentes áreas de su vida.

Aunado a esto, para que el proceso de conciliación de la vida laboral y personal se dé de manera más óptima, es preciso tomar en consideración lo planteado por Debeljuh y Jáuregui (2004), quienes aseguran que debe existir una articulación entre el Estado, las organizaciones laborales, la familia y las comunidades, lo cual debe ser considerado como una responsabilidad social compartida entre estos sectores.

De ahí que las personas profesionales en Orientación laboral fungen como mediadores entre los ámbitos sociales que integran la vida de las trabajadoras remuneradas, ante lo cual Murillo (2018) señala que para que se dé un equilibrio

entre la vida laboral y personal, es necesario una articulación entre las diferentes instituciones tales como las organizaciones laborales, las familias, redes de cuidado y otras instituciones públicas y privadas, con el fin de identificar cómo pueden contribuir para el mantenimiento de este balance.

Desde la Orientación laboral también es posible contribuir desde el rol de agentes de cambio y del de asesoramiento, mediante modalidad grupal e individual, o bien, mediante proyectos que permitan visibilizar aquellas situaciones que experimentan las trabajadoras en función de las demandas que cada área le realiza, con el fin de proponer acciones de mejora que contribuyan al bienestar personal y laboral, así como a la satisfacción experimentada al desempeñarse en los diferentes roles.

4.3 Equilibrando mi balanza en tiempos de pandemia

Durante la realización de las entrevistas las mujeres trabajadoras hicieron referencia a la situación que se vive a nivel mundial en torno a la pandemia originada por el COVID-19, y que sin duda alguna provocaron las medidas sanitarias establecidas, tales como el teletrabajo, trabajo remoto, confinamiento, entre otras, modificando la dinámica de las participantes en las diferentes áreas de la vida, entre ellas la laboral y la familiar, de manera que al tratarse de una emergencia de salud que no estaba prevista en las etapas iniciales del estudio, se plantea como una categoría emergente, en la cual las mujeres que participaron en el estudio mencionaron tanto aspectos negativos, como positivos.

En relación con los aspectos negativos, se señala que la carga laboral aumentó debido a la situación sanitaria, tal y como menciona P2-E1: *“En mi trabajo todo se ha complicado, es más trabajo para la Caja, más pacientes enfermos”*.

Otra de las participantes concuerda con lo anterior cuando asegura que gran parte de su tiempo lo dedica a su empleo: *“Que feo decirlo, pero el trabajo a mí me consume un 80% de mi vida, si más ahora porque es atender personas”* (P4-E1).

Respecto a lo anterior, la CEPAL (2020) señala que la situación de las mujeres trabajadoras en el contexto actual de la pandemia por COVID-19, enfrentan un aumento importante de la demanda laboral, principalmente aquellas que trabajan en el sector salud, y que además deben sostener otras labores de cuidado en sus propios hogares.

Otro aspecto negativo señalado por las participantes, relacionado con la pandemia del Coronavirus, es atender a otras personas y actividades antes que, a ellas mismas, tal y como lo menciona una de las participantes: *“Entonces realmente esto del COVID me ha encerrado en eso, me ha costado mucho poder atender la parte personal”* (P4-E1).

La participante P4-E1 coincide con lo anterior al afirmar: *“Que no tengo tiempo para mí ni tiempo para mi pareja, porque la vida se volvió el trabajo y se volvió las tareas de la casa y de tu vivencia familiar”*

En este sentido, de acuerdo con la OIT (como se citó en la Organización Interamericana de las Mujeres, 2020) las mujeres realizan más del triple de labores domésticas y de cuidado en comparación con los hombres alrededor del mundo, situación que ha incrementado debido a la pandemia, especialmente en familias con niños y niñas en etapa inicial u otras personas que no pueden asumir de forma autónoma el proceso educativo a distancia.

La situación laboral de las mujeres se agravó debido a que muchos centros de cuidado y educativos fueron cerrados, o bien, continuaron bajo la modalidad virtual

o a distancia, lo cual generó una ruptura de rutinas, donde las mujeres entrevistadas debieron optar por acomodar los espacios dentro de la casa para la educación de sus hijos e hijas, así como por buscar otras opciones de cuidado dentro de su familia, lo cual se observa en lo señalado por una de las mujeres participantes: *“Antes de la pandemia, mi hijo asistía en la mañana al kínder y en la tarde se quedaba en la guardería del kínder y ya en la tarde yo pasaba a recogerlo, cuando hablaron de la posibilidad de cerrar los centros educativos, yo hablé con mi jefa y le dije que yo ahorita aparte de la guardería no tenía otra opción de cuidado para mi hijo, entonces si eso pasaba tenía que pedir un permiso para cuidarlo”* (P3-E1).

Otra de las participantes también concuerda al afirmar: *“Ahora me los está cuidando mi hermana, ella es como el apoyo para mí, porque ella vive en San Joaquín y yo vivo en Alajuela, entonces lo que hacemos es que yo paso por los chiquillos, los dejo en la casa y ella los ve. Además, me ayuda a hacer los trabajos de las guías autónomas que están enviando de la escuela* (P2-E1).

También desde lo planteado por la CEPAL (2020), en el contexto de pandemia, la carga de trabajo doméstico no remunerado en las mujeres, niñas y adolescentes ha aumentado significativamente ante el cierre de centros educativos así como las necesidades de cuidado, debido a que la responsabilidad continúa recayendo sobre la mujer, por lo cual es preciso que exista mayor conciencia respecto a la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado y domésticas, y por ende, al equilibrio de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas.

Ahora, respecto a los aspectos positivos relativos a los cambios dados respecto al trabajo y dinámicas familiares originados por las medidas sanitarias ante

la Pandemia una de las mujeres entrevistadas señala: “(...) *ha habido mucho más equilibrio familiar, estar más en la casa y poder compartir con mi esposo y mi hijo, y a mi alrededor vive parte de mi familia, entonces ahora uno comparte más (...)*” (P1-E1).

La participante P3-E1 coincide con lo anterior al mencionar: “(...) *ya estoy en la casa entonces por cuestiones del trabajo sí ha sido una bendición porque el tiempo de trasladarse y estar en presas era mucho tiempo perdido que ahora he podido aprovechar en la casa sobre todo por estar con mi hijo*”.

De esta manera, las medidas sanitarias implementadas en el país también sacan a relucir aspectos que fueron percibidos como positivos para algunas de las participantes, tal y como lo mencionan Johnson, Saletti y Tumas (2020), quienes aseguran que esta situación generó que muchas mujeres fortalecieran los vínculos cercanos, especialmente entre quienes se encuentran más a gusto en sus hogares.

Por lo cual desde dicha perspectiva teórica así como desde lo planteado por las mujeres trabajadoras remuneradas estas experiencias favorecen el proceso de conciliación de la vida laboral y personal en cuanto a que ellas lograron estar más cerca de las personas integrantes de su núcleo familiar, por ello si bien es cierto las medidas sanitarias originadas por el COVID-19 ha tenido una serie de repercusiones negativas para gran parte de las mujeres trabajadoras alrededor del mundo, es importante destacar que los resultados del presente estudio muestran aspectos positivos para algunas de las participantes.

A modo general, las mujeres trabajadoras remuneradas experimentan una serie de situaciones retadoras que les dificulta la conciliación de la vida laboral y personal, las cuales han incrementado con la pandemia del Coronavirus debido a

las medidas implementadas para salvaguardar la vida de las personas, mismas que han impactado los distintos ámbitos de la vida de las personas, para lo cual se vuelve importante que las mujeres se conozcan a sí mismas en términos de habilidades para cumplir con las responsabilidades en las distintas esferas de su vida sin dejar de lado su propio bienestar.

Además, se torna necesario una vinculación entre los diferentes actores sociales, tales como el Estado y las organizaciones, a lo cual se le debe sumar un involucramiento activo de parte de las familias de las mujeres trabajadoras en cuanto a la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado, para que exista mayor satisfacción y bienestar a pesar de las condiciones existentes.

Para lo cual, el papel de la Orientación laboral en la búsqueda del equilibrio entre las distintas dimensiones de la vida de las trabajadoras remuneradas es fundamental, en cuanto a promover el autoconocimiento, la organización comunitaria para generar redes de apoyo para las mujeres, y el favorecimiento de habilidades que permitan una construcción más satisfactoria del proceso de conciliación de la vida laboral y personal, que desde los diferentes roles es posible transformar la realidad existente en una que aporte más a su bienestar.

Las personas profesionales en Orientación laboral deben estar actualizadas respecto al manejo de las tecnologías de la información, ya que es posible generar un aporte según lo señalado por las participantes, donde es necesario ajustarse a las circunstancias planteadas por ellas, máxime ante el contexto actual de la pandemia por COVID-19, donde es preciso llegar hasta los hogares de las trabajadoras mediante la virtualidad, tomando en consideración las emociones

experimentadas ante la pandemia, así como las condiciones enfrentadas en la vida laboral y personal, donde muchas se encuentran trabajando en modalidades a distancia, donde ven combinadas las áreas laboral y personal, y en ocasiones se les dificulta el proceso de conciliación entre las distintas áreas de su vida.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En este apartado se presentan las conclusiones que surgieron a partir de la pregunta de investigación así como de los objetivos de este estudio, en el cual la información recolectada fue agrupada en categorías y subcategorías de análisis: El peso de mi balanza, la cual comprende las situaciones retadoras que han experimentado las participantes para equilibrar la vida laboral y personal; Los componentes de mi balanza que hace referencia a los aspectos personales y contextuales que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal; y Equilibrando mi balanza en tiempos de pandemia, la cual surgió como categoría emergente y hace énfasis en el proceso de conciliación de la vida laboral y personal enmarcada en la pandemia por COVID-19.

Respecto a la pregunta de investigación, que pretendía responder cómo ha sido la experiencia de conciliación de la vida laboral y personal de un grupo de mujeres trabajadoras remuneradas de la GAM, se concluye que:

- La experiencia de conciliación de la vida laboral y personal es vista por las participantes del estudio como un proceso en constante construcción, el cual es vivenciado de forma particular por cada una de ellas, ya que a pesar de compartir diversos aspectos en común, todas tienen retos, recursos personales y contextuales distintos.

El primer objetivo específico buscó reconocer los recursos personales para la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras remuneradas, para lo cual se concluye lo siguiente:

- Uno de los recursos personales destacados por las mujeres trabajadoras es la comunicación asertiva, donde se identifica que es esencial para poder

expresar sus necesidades personales a nivel familiar, de pareja, en el entorno laboral, así como otros espacios en los que se desarrollan, para equilibrar la vida laboral y personal.

- Otro recurso personal señalado por las participantes es la adaptación al cambio, el cual les permite optimizar el tiempo y cumplir con las demandas, manteniendo la flexibilidad ante las circunstancias emergentes que puedan surgir durante la cotidianidad.
- El autocuidado es otro recurso personal expuesto por las trabajadoras, quienes aseguran que las actividades que realizan para este fin les permite sentirse más satisfechas y experimentar mayor bienestar.

En el segundo objetivo específico se identificó los recursos contextuales para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas, donde se concluye que:

- El apoyo con que cuentan cada una de las participantes para poder trabajar es una persona familiar, tales como una hermana, suegra, o madre, ya que son mujeres quienes usualmente se desempeñan en tareas como las domésticas y de cuidado, por lo que estas se continúan considerando como las principales encargadas de este tipo de labores, y en ausencia de la madre, se busca a otra mujer que pueda sustituirla.
- La mayoría de mujeres trabajadoras de este estudio se encuentran satisfechas con el apoyo de sus parejas para conciliar la vida laboral y personal, sin embargo, las participantes manifiestan que debe existir mayor proactividad al asumir las responsabilidades de crianza y de cuidado de los hijos e hijas, para que exista una distribución más equitativa de dichas labores.

Con respecto al tercer objetivo específico, explorar los retos para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas, se concluye:

- La conciliación de la vida laboral y personal es visto como un proceso en el cual se enfrentan situaciones retadoras, de modo que no es posible equilibrar las distintas áreas de la vida de forma repentina, sino que implica un compromiso individual, así como de parte del contexto que rodea a las trabajadoras.
- Uno de los retos que enfrentan las mujeres trabajadoras remuneradas que participaron de este estudio, son las dobles jornadas de trabajo, las cuales tienen su origen debido a los roles de género asignados socialmente y la distribución inequitativa de las labores domésticas y de cuidado, lo cual reduce considerablemente el tiempo que podrían dedicar a otras áreas de su vida ajenas al trabajo y la familia.
- Las mujeres trabajadoras remuneradas experimentan un reto también al tener que trasladarse largas distancias y con una duración prolongada para movilizarse a su trabajo o a los lugares de cuidado o de estudio de sus hijos e hijas, lo cual reduce significativamente el tiempo que pueden dedicar a otras esferas de su vida.
- El tiempo para la convivencia familiar se ve reducido debido a una serie de situaciones que dificultan su consecución, lo cual interviene de forma negativa en el proceso de conciliación de la vida laboral y personal; entre estas situaciones las mujeres trabajadoras señalan la incompatibilidad horaria respecto a otras personas integrantes de la familia, las jornadas

laborales extensas y la sobrecarga de trabajo, lo cual genera una serie de tensiones en la dinámica familiar, representado así un reto para las mujeres trabajadoras al intentar equilibrar la vida laboral y personal.

El cuarto objetivo corresponde a proponer aportes desde la Orientación laboral para el fortalecimiento de la conciliación de la vida laboral y personal en mujeres trabajadoras remuneradas, para lo cual se concluyen los siguientes aspectos:

- Partiendo del principio de prevención y el de desarrollo es importante fortalecer, desde la Orientación laboral, las habilidades y capacidades en las mujeres trabajadoras, tales como las de comunicación asertiva, ya que esto les permitirá negociar las responsabilidades personales y laborales con las personas que integran dichas esferas, esto con el propósito que puedan experimentar mayor equilibrio en sus vidas.
- También es preciso favorecer el autocuidado, lo cual contribuye a la satisfacción que puedan experimentar las mujeres en función de la conciliación entre la vida laboral y personal, al realizar actividades de esparcimiento, ocio, entre otras que aporten a su bienestar integral y contribuir así a que exploren otros ámbitos de su vida ajenos al trabajo y la familia.
- Es importante promover la adaptación al cambio ya que las trabajadoras requieren hacerles frente a las situaciones emergentes de la vida diaria con una mayor apertura y flexibilidad, y así reducir la frustración que podría generarse al no cumplir con todas las demandas a cabalidad, sino que, por

el contrario, puedan experimentar mayor sensación de logro y satisfacción ante las diferentes áreas de su vida.

- Se establece la necesidad de promover en las mujeres trabajadoras remuneradas la reflexión en torno a las responsabilidades y tareas que desempeñan, donde logren diferenciar cuáles asumen por decisión propia y cuáles son impuestas, asimismo, cuestionen sus emociones al realizarlas, esto como parte de su proyecto vital y profesional.
- Otra necesidad pertinente es promover en las mujeres trabajadoras remuneradas la identificación de sus valores y objetivos de cada área de su vida, para que de esta manera conozcan la importancia que se le debe dedicar a los diferentes roles, sin excluir ninguna de las áreas que la conforman, sino más bien que tomen en cuenta cómo contribuyen estos roles entre sí, en su proceso de conciliación de la vida laboral y personal.
- Surge la necesidad de generar una mayor sensibilización en la familia, entidades estatales, así como en las organizaciones laborales, con el fin de brindar a la mujer trabajadora un apoyo más integral que tome en cuenta las distintas áreas que la conforman, como lo es el ser una mujer trabajadora, con una vida personal y familiar, además de ser una ciudadana que también brinda su aporte a la sociedad.
- Es fundamental que, desde la Orientación laboral, las personas profesionales puedan identificar las necesidades existentes en las trabajadoras, y mediar entre el Estado, las organizaciones laborales y comunitarias para generar redes de apoyo que le aporten a las mujeres en su proceso de conciliación de la vida laboral y personal.

Una de las categorías emergentes que surgió durante el proceso de investigación fue el tema de la conciliación de la vida laboral y personal durante la pandemia por COVID-19, ante lo cual se concluye lo siguiente:

- Parte de la experiencia de las mujeres trabajadoras que participaron del estudio se enmarca en el contexto de la pandemia, donde se visualizó una doble perspectiva, ya que para algunas fue beneficioso al estar cerca de sus hijos e hijas lo que facilitó su proceso de conciliación de la vida laboral y personal, mientras que para otras significó una carga, así como dobles o triples jornadas al tratar de hacerle frente a todas las demandas del trabajo y de su familia.

5.2 Recomendaciones

A continuación, se presentan las recomendaciones realizadas por parte de las investigadoras, que surgen a partir del proceso de investigación, las cuales buscan promover la conciliación de la vida laboral y personal en mujeres trabajadoras remuneradas, y se agrupan según distintos sectores involucrados en la temática de investigación:

Recomendaciones para las mujeres trabajadoras remuneradas

- Incrementar su participación en procesos de Orientación laboral, que le permitan potenciar las habilidades para la conciliación de la vida laboral y personal, tales como la comunicación asertiva, autocuidado, adaptación al cambio, organización del tiempo, proactividad, entre otras, las cuales le aportan a su crecimiento personal y bienestar.

Recomendaciones para las familias de las mujeres trabajadoras remuneradas

- Distribuir de forma equitativa las responsabilidades domésticas y de cuidado entre las distintas personas integrantes del núcleo familiar, tomando en consideración sus posibilidades, lo cual permite disminuir la sobrecarga que las mujeres trabajadoras asumen, y, por ende, una reducción de las tensiones en la dinámica familiar.

Recomendaciones dirigidas a las organizaciones laborales

- Fortalecer las políticas de conciliación de la vida laboral y personal desde una óptica integral, tomando en cuenta no solo la perspectiva empresarial sino también la de las trabajadoras remuneradas, para que estas logren equilibrar de forma más satisfactoria la vida laboral y personal experimentando un mayor bienestar.
- Establecer alianzas interinstitucionales tomando en cuenta el involucramiento que debe existir desde los diferentes contextos: familia, organizaciones laborales, el estado y la mujer trabajadora, con el fin de contribuir en su bienestar y satisfacción.
- Gestionar espacios de sensibilización desde la Orientación laboral, en torno al tema de conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras, con el fin de proponer acciones de mejora en pro de dicho equilibrio y para su bienestar integral, lo cual les aporta como organización una mayor eficacia y calidad en su desempeño laboral.

Recomendaciones dirigidas a las organizaciones sociales

- Fortalecer la legislación en Costa Rica relacionada con la conciliación de la vida laboral y personal, en pro del bienestar integral de las mujeres

trabajadoras remuneradas del país, lo cual fomenta la equidad social, así como mayor productividad a nivel nacional.

- Si bien es cierto, las trabajadoras remuneradas cuentan con apoyos a nivel familiar, se deben reforzar apoyos estatales y en las organizaciones para que estas puedan conciliar su vida laboral y personal, y así experimentar mayor bienestar y satisfacción en las distintas esferas de su vida.
- Articular los esfuerzos entre el Estado y las diferentes organizaciones sociales involucradas en el tema de conciliación de la vida laboral y personal, mediante el apoyo de una persona profesional en Orientación laboral, donde se realicen proyectos e iniciativas centradas en la mujer trabajadora remunerada, lo cual aporte a la construcción satisfactoria de su proceso de equilibrio entre las distintas dimensiones de su vida.

Recomendaciones para las casas formadoras

- Promover el estudio de la conciliación de la vida laboral y personal desde la docencia, mediante la profundización de la temática de conciliación de la vida laboral y personal con perspectiva de género en el currículo de la carrera de Orientación.
- Desde la acción social se recomienda crear proyectos en pro de la conciliación de la vida laboral y personal, donde exista una articulación entre las comunidades, las organizaciones laborales y estatales, donde se tome en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras remuneradas.
- Desarrollar investigaciones en torno a la importancia del aporte del contexto y la articulación de los distintos actores sociales, tales como la familia, la comunidad, el estado, las organizaciones laborales, entre otros, para un

involucramiento más activo que facilite el proceso de conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras.

- Abordar el tema de la presente investigación desde otras perspectivas, tales como en mujeres trabajadoras en empleos informales, mujeres trabajadoras no remuneradas, mujeres trabajadoras sin hijos e hijas, mujeres trabajadoras sin pareja, o bien, con hombres trabajadores remunerados, entre otros, lo cual permita obtener una visión más integral del fenómeno, aportando también a la visibilización de las situaciones que experimentan las personas, así como su impacto en la sociedad, en torno a la conciliación de la vida laboral y personal.

Para las personas profesionales en Orientación

- Promover la conciliación de la vida laboral y personal desde una perspectiva de género a partir de las acciones que realizan en el trabajo con mujeres trabajadoras.
- Retomar la temática de la conciliación de la vida laboral y personal como un aspecto importante de la Orientación laboral, específicamente para la empleabilidad, así como para el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia de Centroamérica. (2016). *El desempleo en Costa Rica: evolución reciente y principales características*. San José, Costa Rica. Recuperado de: <https://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2017/02/Desempleo-en-Costa-Rica.pdf>
- Aguilar, J.G, y López, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *CienciaUAT*, 11(1), 37-48. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582016000200037&lng=es&tlng=es
- Aguilar, S. y Barroso, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia de investigación educativa. *Revista de medios y educación*. 47, 73-88. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/51407836.pdf>
- Alcover, C.M; Moriano, J.A; Osca, A; y Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de: <https://www.latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneyseguridad/Psicologia%20C3%ADa%20del%20Trabajo%20-%20Carlos%20Mar%C3%ADa%20Alcover%20de%20la%20Hera.pdf>
- Alonso, P. y Fonseca, Z. (2014). *Costa Rica, mujer y ciudadanía*. Revista Nuevo Humanismo, 2 (1). Recuperado de: <https://doi.org/10.15359/rnh.2-1.6>
- Álvarez, M. (1995). *La Orientación Profesional*. Barcelona: Cedecs
- Álvarez, A. y Gómez I.C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 89-106. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007&lng=en&tlng=es.

Arguedas, I. (2014). Desarrollo humano en todos sus ámbitos: Eje de la Orientación. En Colegio de Profesionales en Orientación (Ed.), *Memoria Primer congreso nacional de orientación "50 años de la orientación en Costa Rica: Logros y desafíos"* (pp. 261-268). Heredia, Costa Rica: Colegio de Profesionales en Orientación. Recuperado de <http://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2014/11/Memoria-Congreso-de-Profesinales-en-Orientacion-2014.pdf>

Arias, R., Sánchez, R., y Sánchez, L. (2014). Equidad de Género en Costa Rica: Del Reconocimiento a la redistribución. *Revista de Ciencias Sociales*. 146, 55-83. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/download/19116/19182/>

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1995, 02 de mayo). *Ley 7499 de 1995. Sistema costarricense de información jurídica*. Diario oficial la Gaceta N.º123. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/1995_cri_ley7499.pdf

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2019, 24 de setiembre). Proyecto de Ley para Conciliar la vida Familiar y Laboral. Dictamen Expediente 21.060. Recuperado de: http://www.asamblea.go.cr/glcp/doc_relevantes_de_actas/Dictamen%20Exp.%2021.060.pdf#search=ley%20PARA%20LA%20CONCILIACI%C3%93N%20DE%20LA%20VIDA%20FAMILIAR%20Y%20LABORAL

- Asín, M. y Tena, E. (1991). La mujer: los porqués de su discriminación en los estudios históricos y los cambios habidos en su participación en el mundo laboral. *Acciones e investigaciones sociales*. 1, 61-68. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170159>
- Ayala, J.F., Cabezas, A. y Filippis, G. (2011). La integración de la mujer en el mundo laboral. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»*. 22, 1-11. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/236735332_La_integracion_de_la_mujer_en_el_ambito_laboral
- Ballarín, P; Birriel, M; Martínez, C y Ortiz, T. (2010). *Las mujeres y la historia de Europa. En: Las mujeres en Europa: convergencias y diversidades*. Granada: Universidad de Granada, 11-56. Recuperado de: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/22237/las-mujeres-y-la-historia-de-europa.pdf;jsessionid=FB2CEACE088E4B6B8A84CF02A21F9949?sequence=1>
- Barquero, A. (2014). Convivencia en el contexto familiar: un aprendizaje para construir Cultura de Paz. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-19. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a07v14n1.pdf>
- Barrantes, R. (2010). A la búsqueda del conocimiento científico (1ª ed.). Costa Rica, Universidad Estatal a Distancia, Producción de Materiales Didácticos Escritos.
- Barreto, A. (2014). La Orientación Laboral en Latinoamérica del siglo 21. Capítulo Venezuela. *Memoria del Primer Congreso Nacional de Orientación “50 años*

- de la Orientación en Costa Rica: logros y desafíos*” (pp.427-237). Heredia: Colegio de Profesionales en Orientación. Recuperado de: <https://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2014/11/Memoria-Congreso-de-Profesinales-en-Orientacion-2014.pdf>
- Barroso, F. (2015). *La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar* (Tesis de Licenciatura). Universidad de la Rioja, España. Recuperado de: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000981.pdf
- Bisquerra, R. (2006). *Orientación psicopedagógica y educación emocional*. Estudios sobre Educación, 11, 9-25. Recuperado de: <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Orientaci%C3%B3n-psicopedag%C3%B3gica-y-educaci%C3%B3n-emocional.pdf>
- Bisquerra, R. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Editorial Síntesis. <https://www.sintesis.com/data/indices/9788497566261.pdf>
- Blanch, J. (2014). *Dimensión Psicosocial del trabajo*. Universitat Oberta de Catalunya: España. <http://hdl.handle.net/10609/78829>
- Blanco, M; Sánchez, P y Ramos, F. (2016). Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en Mujeres en Formación Ocupacional. *REMIE - Revista multidisciplinaria de investigación educativa*, 6(2), 127-151. Recuperado de: <https://ssrn.com/abstract=2977368>
- Bravo, P; Bravo, P. y Bravo, D. (2019). La comunicación como variable determinante en el proceso de negociación. *Revista contribuciones a la Economía*, 1-18. Recuperado de: <https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/comunicacion-variable-negociacion.pdf>

- Cambronero, A y Chinchilla J. (2018). *La participación política de la mujer en Costa Rica: un breve abordaje desde el materialismo histórico*. Revista de Derecho Electoral, 26, 87-106. Recuperado de: https://www.tse.go.cr/revista/art/26/cambronero_chinchilla.pdf
- Carvajal, D. y Rojas, K. (2013). *La discriminación indirecta por razón de género en las relaciones laborales* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/La-discriminaci%C3%B3n-indirecta-por-raz%C3%B3n-de-g%C3%A9nero-en-las-relaciones-laborales.pdf>
- Cascante, K. (2014). Medidas normativas de conciliación de la vida laboral y familiar en la legislación laboral costarricense. *Revista de la Sala Segunda, Poder Judicial*. 11 (4), 43-52. Recuperado de: https://salasegunda.poderjudicial.go.cr/revista/Revista_N11/contenido/pdfs/04-medidasnormativas.pdf
- Castillo, K. (2017). *Sororidad en el Módulo "Fortaleciendo mis capacidades para una mejor calidad de vida" del Programa Avanzamos Mujeres del INAMU Región Chorotega* (Tesis de Maestría). Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica. Recuperado de: <https://n9.cl/clf8x>
- Ceballos, E y Rodríguez, J. (2014). Usos del Tiempo y Conflicto Familiar. *Revista de Psicología*. 1(6), 77-84. Recuperado de: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v6.718>.
- Céspedes, C. A. (2002). *Compatibilidad entre la vida familiar y el mundo del trabajo en Chile: una mirada de género. Informe final del concurso: Fragmentación*

- social y crisis política e institucional en América Latina y el Caribe*. Programa Regional de Becas CLACSO. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2001/cespedes.pdf>
- Cienfuegos, Y. I. y Díaz, R. (2011). Red social y apoyo percibido de la pareja y otros significativos: una validación psicométrica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 16 (1), 27-39. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29215963003.pdf>
- Comisión de Plan de Estudios de la Escuela de Orientación y Educación Especial. (2019). Plan de Estudios del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2017). *El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la inserción laboral desde una perspectiva de género*. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42712/4/S1701265_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45335/S2000261_es.pdf
- Cornachione, M.A. (2006). *Adultez: Aspectos biológicos, psicológicos y sociales*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas. Recuperado de: <https://n9.cl/84dmx>

- Corrales, A., Quijano, N. y Góngora, E.A. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 22 (1), 58-65. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29251161005>
- Covarrubias, M. (2012). Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. *Revista de Estudios de Género. La ventana*. 4 (35), 183- 217. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/884/88424573008.pdf>
- Crespo, C. (2019, 11 de Junio). Opinión consultiva DH-DNA-464-2019. Defensoría de los Habitantes. Recuperado de: http://www.dhr.go.cr/transparencia/jerarcas_decisiones/proyectos_de_ley/2019/DH_464_2019.pdf
- Daros, W.R. (2014). La mujer posmoderna y el machismo. *Franciscanum*. 62 (56), 107-129. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/frcn/v56n162/v56n162a05.pdf>
- Debeljuh, P. y Jáuregui, K. (2004). Trabajo y Familia. Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan-cuadernos de difusión*, 16, 91-102. Recuperado de: <https://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/157>
- Delgado, A. (2012). *Fundamentos para la Aplicación del Teletrabajo en el Empleo Público de Costa Rica*. *Revista de Servicio Civil*, 30(8), 88-110. Recuperado de: http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_MARZO_2013_60/DGSC/2012/RDSC_30_8.pdf

- Durán, M. (2010). *Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 71-84. Recuperado de: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/download/285/146/>
- Espino, A. (2011). *Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?* *Revista Nueva Sociedad*. 232 (37), 86-102. Recuperado de: https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3764_1.pdf
- Estado de la Nación. (7 de marzo de 2020). *Queda mucho camino por recorrer... en la equidad de género*. [Artículo de blog en línea]. Recuperado de <https://estadonacion.or.cr/queda-mucho-camino-por-recorrer-en-la-equidad-de-genero/>
- Fawas, J y Soto, P. (2012). *Mujer trabajo y familia: Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile central*. *La ventana. Revista de estudios de género*. 4 (35), 218-254. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-94362012000100009&script=sci_arttext&tlng=pt
- Fernández, A.L. (2012). *Corresponsabilidad social en el cuidado. La contribución del movimiento feminista en Costa Rica*. *Revista Rupturas* 2(2), 200-227. Recuperado de: <https://doi.org/10.22458/rr.v2i2.179>
- Fernández, A. (2015). *Manos arriba: ¡trabajo o Familia! La conciliación laboral, personal y familiar* [trabajo de fin de grado en relaciones laborales y recursos humanos, Universidad de La Rioja]. Universidad de La Rioja, Servicio de Publicaciones. Recuperado de: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000869.pdf

- Ferreiro, M. (2015). *La "Revolución Laboral" de las mujeres: luces y sombras* (Tesis de Maestría). Universitat Jaume I. Castellón de la Plana, España. Recuperado de: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/146148/TFM_2015_Ferreiro_Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forbes, R. (2015). Desigualdades de género en el trabajo y rol empresarial. *Revista Éxito Empresarial*, 294. Recuperado de: http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_294_310_815_es.pdf
- Gaete, R. (2018). Conciliación trabajo-familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 81-100. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.12.615>
- García, A. L. (2016). De la historia de las mujeres a la historia del género. *Contribuciones desde Coatepec*, 31. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/281/28150017004/html/index.html>
- García, P. (2016). Historia de la marginación y desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España Contemporánea. *Palencia*. 87, 7-36. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5897635.pdf>
- Gaynor, C. (2010). *Colaboración entre la OIT y los organismos de las Naciones Unidas: Promover la igualdad de género en el mundo del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_155166.pdf

- Gómez, V., y Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis (Santiago)*, 14(40), 377-396. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100018>
- González, D. (2014). *Determinación del grado de confiabilidad y validez del Inventario de Equilibrio de Vida de Matuska aplicado a un grupo de personas adultas trabajadoras de una organización gremial de San José, en el año 2013* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/1738/1/36529.pdf>
- González, N. (2014). *Bienestar y familia: una mirada desde la psicología positiva*. Ediciones Eón. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/55523941.pdf>
- Grañeras, M. y Parras, A. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. Centro de Investigación y documentación Educativa: España. Recuperado de: http://www.apega.org/attachments/article/379/orientacion_educativa.pdf
- Gurdián, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. Instituto de Investigación en Educación (INIE); Universidad de Costa Rica (UCR); Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC); Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI): San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://repositorio.inie.ucr.ac.cr/handle/123456789/393>

Hernández, M.P e Ibarra, L.M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México Work/family reconciliation: Challenge for Mexico. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 86 (40), 159-184. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/izta/v40n86/2007-9176-izta-40-86-159.pdf>

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, M. (2010) *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: MacGraw-Hill Interamericana Editores. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Howard, J. y Frink, D. (1996). The Effects of Organizational Restructure on Employee Satisfaction. *Group & Organization Studies*. 21 (3), 278-303. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/238333805_The_Effects_of_Organizational_Restructure_on_Employee_Satisfaction

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2018). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017. *Resultados Generales*. San José, Costa Rica. Recuperado de: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenut2017.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2020). Encuesta Continua de Empleo al cuarto trimestre de 2019. San José, Costa Rica. Recuperado de: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receivt2019.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2011). *Las brechas de género en Costa Rica: compendio de indicadores estadísticos de género* Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de:

http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_SEPTIEMBRE_2012_54/INAMU/2010/brechas_genero_Costa_Rica.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. (Colección Políticas públicas para la igualdad y equidad de género; 12; Estrategias e instrumentos de política pública 14; Estrategias e instrumentos de política pública, 14). Recuperado de:

<https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb>

Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2019). *Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. San José, Costa Rica. Recuperado de:

<https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/Tercer+Estado+de+los+Derechos+Humanos+de+las+Mujeres+en+Costa+Rica+%282019%29.pdf/f1affa72-985f-4489-bcf6-28206a661e4d>

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. (2018). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo*. Recuperado de:

<https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb>

Jiménez, A y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Diversitas- Perspectiva Psicológica*. 11 (2), pp.289-302. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>

- Jiménez, E.I. (2015). La orientación y género: la opinión de cuatro maestras sobre su condición de género. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 15 (1), 1-31. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44733027036>
- Jiménez, J. (2017). Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales. *Revista Electrónica Educare*. 21. 1. 10.15359/ree.21-2.19. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582017000200397
- Jiménez, J. (2018). *El aporte de la orientación laboral en el abordaje de la empleabilidad realizada por los servicios municipales de intermediación laboral* (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica. Repositorio SIBDI-UCR. Recuperado de: <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/8639/1/43194.pdf>
- Johnson, M., Saletti, L. y Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciência & Saúde Coletiva*. 25 (1), 2447-2456. Recuperado de: [10.1590/1413-81232020256.1.10472020](https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020)
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <https://desarmandolacultura.files.wordpress.com/2018/04/lagarde-marcela-los-cautiverios-de-las-mujeres-scan.pdf>

- Lagarde, M. (Octubre, 2006). *Pacto entre mujeres: sororidad*. Ponencia presentada en Madrid. Recuperado de: https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/pacto_entre_mujeres_sororidad.pdf
- Llorente, S. (2014). *La Igualdad de Género en el Mundo Laboral: la Actividad Normativa de la Organización Internacional del Trabajo* (Tesis Doctoral). Universidad de Santiago de Compostela. Repositorio Institucional. Recuperado de: <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/13454>
- López, A. (2007). *Implicaciones del equilibrio trabajo-familia*. En A. López y A. Acereda. (Coord.), *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual* (pp. 19-37). Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Lozano, M. (2016). Ser mujer en el siglo XXI. *Revista La Universidad*. 6 (7), 83-103. Recuperado de: http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/9522/1/Revista_La_Universidad_6c7.pdf
- Macón, C. (2017). Declaración de sentimientos de 1848. Ciudadanía, afecto y rebelión. *Cuadernos de filosofía*. 69, 129-154. Recuperado de: <http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/CdF/article/download/6120/5408>
- Madrid, Empresas y Conciliación. (2007). *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*. Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales. Dirección General de Igualdad de Oportunidades. Madrid, España. Recuperado de: http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf

- Marín, I. L. y Marín, Z.M. (1997). *Caracterización de la Vida Personal y Familiar de la Mujer cuando asume los Roles de Ama de Casa y Trabajadora Remunerada* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Puntarenas, Costa Rica.
- Mazuelos, J.M; Mestanza, K.E. (2014). *Conciliar la vida laboral y personal, un nuevo desafío para la mujer profesional con hijos* (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico. Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1642>
- Mengual, A; Juárez, D; Sempere, M.F. y Rodríguez, A. (2012). *La gestión del tiempo como habilidad directiva. 3C Empresa, Investigación y pensamiento crítico.* (7), 6-30. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10251/34359>
- Mercadé, A. (2007). *Conciliación entre vida personal y vida laboral.* En A. López y A. Acereda. (Coord.), *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual* (pp.19-37). Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Meza, M; Miranda, G; Núñez, N; Orozco, U; Quiel, S y Zúñiga, G. (2011). *Análisis sobre estilos de vida, ambiente laboral, factores protectores y de riesgo en seis grupos poblacionales de una empresa transnacional en el periodo 2005-2008.* *Enfermería en Costa Rica*, 32 (2), 51-58. Recuperado de: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v32n2/art2.pdf>
- Mézerville, G. (1993). *El aprendizaje de la autoestima como proceso educativo y terapéutico.* *Revista Educación*, 17(1), 5-13. Recuperado de: [DOI 10.15517/REVEDU.V17I1.12688](https://doi.org/10.15517/REVEDU.V17I1.12688)

Ministerio de Igualdad y Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Implantación de planes de igualdad en Organizaciones laborales. Madrid, España. Recuperado de: https://firstthingsfirst966.files.wordpress.com/2019/04/conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal.pdf

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica [MIDEPLAN] (2018). *Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario*. Recuperado de: <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Costa%20Rica%20PNDIP%20%202019-2022.pdf>

Ministerio de Salud Pública de Costa Rica. (2003). *Legislación relacionada con la promoción, defensa y garantía de los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica*. Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de: https://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/derechos%20humanos/mujeres/legisderechmujer.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2014). *Estrategia Nacional de Empleo*. San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/Estrategia%20Nacional%20de%20Empleo%20y%20Produccion.pdf>

Moro Da Dalt, L. (2009). *Guía para la promoción personal de las mujeres gitanas: perspectiva psico-emocional y desarrollo profesional*. Serie Mujeres. Recuperado de: <https://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/01.pdf>

- Murillo, O. (2015). *La orientación laboral en Costa Rica: perspectivas profesionales para la primera mitad del siglo XXI*. (Tesis de Maestría), Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Murillo, O. (2015). Orientación Laboral: un acompañamiento en el mundo del trabajo. En A. Mata. (Ed.), *El desarrollo teórico de la Orientación* (pp.245-289). San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica. Recuperado de: http://www.inie.ucr.ac.cr/components/com_booklibrary/ebooks/EI%20desarrollo%20te%C3%B3rico%20de%20la%20Orientaci%C3%B3n.pdf
- Murillo, O. (2018). *Los seis pilares de la empleabilidad, un aporte desde la orientación laboral*. San José, Costa Rica: Edinexo.
- Okuda, M; Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 34 (1), 118-124. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80628403009>
- Olavarría, J. y Céspedes, C. (Eds.). (2002). *Trabajo y Familia: ¿Conciliación? Seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género*. Servicio Nacional de la Mujer [SERNAM]. Recuperado de: <://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/47635.pdf>
- Olivari, G.G. (2017). *Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de Lima Metropolitana* (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2771>
- ONU Mujeres. (2015). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico. Los beneficios del empoderamiento económico*. Recuperado de:

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

Organización de los Estados Americanos [OEA] y Comisión Interamericana de Mujeres [CIM]. (2011). *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. Recuperado

de: [https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf)

Organización Internacional de Trabajo y Gallup. (2017). *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*.

Recuperado de: https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2018/01/wcms_607487.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Panorama temático laboral. Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe:

Perú. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU Mujeres. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile. Recuperado de:

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. (2.ª ed.). Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Empoderamiento de las mujeres: 90 años de la OIT en acción*. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106521.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: Guía para la acción*. Chamorro, M.J. Recuperado de: <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Igualdad-de-ge%CC%81nero-y-no-discriminacio%CC%81n-en-la-gestio%CC%81n-del-empleo.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2018). *La búsqueda de la igualdad de género: una batalla cuesta arriba*. París, GINgroup. Recuperado de: <http://www.oecd.org/centrodemexico/publicaciones/Busqueda%20igualdad%20de%20genero-RESUMEN.pdf>
- Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*. 20 (34), 139-160. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>

- Otzen, T y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Peiró, J.M. (1987): *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Peralta, M. (2016). *Factores que influyen en la satisfacción y la productividad laboral del colaborador que teletrabaja en empresas privadas*. (Tesis de Licenciatura). Instituto Tecnológico de Costa Rica, San José, Costa Rica. Repositorio Institucional. Recuperado de: <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/10681>
- Pérez, G. (2019). Políticas de movilidad y consideraciones de género en América Latina, serie Comercio Internacional. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45042/1/S1900968_es.pdf
- Peters, G. (2010). *La demanda en el mercado laboral de Costa Rica 1880-1980*. Instituto de Investigaciones de Ciencias Económicas. Recuperado de: <http://www.iice.ucr.ac.cr/Mercado%20laboral1..pdf>
- Piedra, N. (2016). *El poder y los afectos en el análisis de las relaciones y las transformaciones en las familias*. *Revista Reflexiones*, 95 (2), 9-21. Recuperado de: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-28592016000200009&lng=en&tlng=es

Plan Nacional de Desarrollo Urbano para la Gran Área Metropolitana 2013-2030.

(2014). Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos. Recuperado de:

https://www.mivah.go.cr/Biblioteca_PlanGAM.shtml

Ponce, J.M. (2007). La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados. *Revista Empresa y Humanismo*. 10 (1),

181-208. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/58902456.pdf>

Procuraduría General de la República (2011, 07 de noviembre). Opinión Jurídica

078 - J. Sistema Costarricense de Información Jurídica. Recuperado de:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=16953&strTipM=T

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2019). *Más allá del*

ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del

desarrollo humano en el siglo XXI. Recuperado de:

http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_es_0.pdf

Quiñones, R., y Barreto, E. (2000). *Un modelo de bienestar y desarrollo integral y*

sus implicaciones para la práctica del profesional de ayuda. *Análisis*, 2 (1), 1-

30.

Recuperado

de:

<https://revistas.upr.edu/index.php/analisis/article/view/13482>

Ramírez, I. (2011). La Terapia Gestalt y la presencia terapéutica de Fritz Perls: una

entrevista a Claudio Naranjo. *Universitas Psychologica*, 10(1), 287-296.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64719284021>

Real Academia Española (2020). Diccionario del español jurídico. *Conciliación de la vida laboral familiar*. Recuperado de: <https://dej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>

Riart, J. (1996). Funciones generales y básicas de la Orientación. En M. Álvarez y R. Bisquerra (coords.), *Manual de Orientación y tutoría* (CD-ROM, actualización 2006). Barcelona: Praxis.

Riquelme, E; Rojas, A. y Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*. 16 (18), 203-215. Universidad Nacional de Santiago del Estero Santiago del Estero, Argentina. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334690013>

Robalino, J.A. y Trejos, J.D. (2017). *Informe sobre la evolución del mercado laboral y la pobreza en Costa Rica Tendencias del 2010 al 2017*. Escuela de Economía de la Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. Recuperado de: https://fodesaf.go.cr/acerca_del_fodesaf/transparencia/estudios_iice/Informe%20Mercado%20Laboral%20y%20Pobreza%202010-2016.pdf

Robles B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico Cuicuilco. 18 (52). Cuicuilco Revista de Ciencias Antropológicas. Escuela Nacional de Antropología e Historia, INAH, México. Recuperado de: <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/cuicuilco/article/view/3957/3837>.

Rodríguez, M.L. (1995). Educación para la carrera y diseño curricular. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Rodríguez, G; Gil, J; y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe. Recuperado de: <https://issuu.com/jesusmarcelino/docs/128205939-metodologia-de-la-investi>

Roldán, N. (2007). *Medidas legales encaminadas a la conciliación*. En A. López y A. Acereda. (Coord.), Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual (pp.83-112). Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.

Sabater, M.C. (2014). *La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, 30, 163-198. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>

Sánchez, A Sebastián, A. (Coord.) (2003). *Orientación Profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid: Dykinson.

Sandoval, C. (2002). *Investigación cualitativa (2.ª Ed.)*. Bogotá, Colombia: Hemeroteca Nacional Universitaria Carlos Lleras Restrepo, Subdirección de Fomento y Desarrollo de la Educación Superior. Recuperado de: http://epistemologia-doctoradounermb.bligoo.es/media/users/16/812365/files/142090/INVESTIGACION_CUALITATIVA.pdf

Scott, J. (1993). *La mujer trabajadora en el siglo XIX*. TAURUS, 4, 405-436. Recuperado de:

[http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/mo
dulo1/texto3.pdf](http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/mo
dulo1/texto3.pdf)

Sillas, D y Jordán, M. (2011). Autocuidado, Elemento Esencial en la Práctica de Enfermería. *Desarrollo Científico Enfermería*, 19(2), 67-69. Recuperado de: <http://www.index-f.com/dce/19pdf/19-067.pdf>

Solares, S.D., Benavides, J., Peña, B., Rangel, D. y Ortiz, A. (2011). Relación entre el tipo de apoyo y el estilo de amor en parejas. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 16 (1), 41-56. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29215963004>

Tapia, P; Saracostti, M. y Castillo, L. (2016). Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales. *Ius et Praxis*, 22(1), 493-526. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122016000100014>

Tierno, B. (2006). *Hoy, Aquí y Ahora: Estás a tiempo de ser feliz*. Biblioteca Bernabé Tierno. Recuperado de: <https://www.libroesoterico.com/biblioteca/Varios/VARIOS%203/23325003-Tierno-Bernabe-Hoy-Aqui-Y-Ahora.pdf>

Torns, T. (2011) *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?* Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona. España. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/rideg/rideg_a2011m12n1/rideg_a2011m12n1p5.pdf

Troncoso, C y Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de*

Medicina, 65 (2), 329-32. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

Ugarteburu, I; Cerrato, J. y Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Revista de relaciones laborales*, 18, 17-41. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2961816>

Universidad de Concepción. (s.f.). Guía para la conciliación trabajo-familia. Universidad de Concepción. Recuperado de:
https://intranet.udec.cl/sites/default/files/GUIA_PARA_CONCILIACION_TRABAJO.pdf

Ureña, V. y Barboza, C. (2015). *Aportes de la Orientación Vocacional en el contexto laboral*. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 15 (1), 1-21. Recuperado de: dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629

Vargas, J. (2001). *Análisis de la Situación Socio Jurídica de la Trabajadora de Plantaciones Bananeras en la Región Atlántica a partir del estudio del caso de la finca Santa María de Guácimo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Viales, R. y Vargas, M. (2016). *Los debates recientes sobre la historia de los mercados laborales capitalistas. Aportes para una propuesta de enfoque teórico para su estudio en sociedades "periféricas"*. *Revista Electrónica de Historia*, 17, 191-221. Recuperado de:
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/dialogos/article/view/23707>

Vielma, J. y Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Revista Educere*, 14 (49), 265-275. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz para validación de guía de entrevista

Universidad de Costa Rica
Escuela de Orientación y Educación Especial
Sección de Orientación
OE-9501 Investigación Dirigida
Estudiantes: Mariana Mora Blanco y Fernanda Padilla Rivera

Tema: Experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas de la Gran Área Metropolitana: un aporte desde la Orientación Laboral.

Objetivo general: Analizar las experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de un grupo de mujeres trabajadoras remuneradas del Gran Área Metropolitana para la construcción de aportes desde Orientación Laboral.

Objetivos	Dimensiones	Definición	Sub dimensiones	Definición	Preguntas
Identificar los recursos contextuales para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres	1.Recursos contextuales	Se refiere a los aspectos externos, tales como apoyos familiares, del estado, de los entes empleadores, entre otros, que	1.1 Apoyos familiares.	Hace referencia a familiares que ofrecen apoyo para el cuidado de los niños y las niñas con que cuenta la mujer para poder trabajar. (Nunes,	¿Ha contado usted con el apoyo de su familia para lograr atender las demandas de su trabajo y de su familia? ¿Por qué? ¿En qué ha consistido ese apoyo? ¿Cómo ha sido su experiencia al respecto?

trabajadoras remuneradas.	le facilitan a la mujer trabajadora remunerada conciliar su vida laboral y personal.		Rigotto, Ferrari y Marín, 2012).	¿Cuál ha sido su experiencia con ese apoyo?
		1.2 Apoyos comunitarios.	Hace referencia a aquellas instituciones, programas y proyectos a nivel comunitario que facilitan que la mujer trabajadora pueda conciliar su vida laboral y personal (Gracia y Herrero, 2006).	¿Cuáles instituciones hay en su comunidad para el cuidado de sus hijos e hijas o personas que están a su cargo? ¿Qué servicios ofrecen? ¿Ha accedido a alguno de esos servicios? ¿Cómo ha sido la experiencia con esas instituciones?
		1.3 Servicios que ofrecen los entes empleadores.	Se refiere a las acciones que realizan los entes empleadores que facilitan que la mujer trabajadora pueda conciliar su vida laboral y personal. (Granados, 2011).	¿Ha contado usted con el apoyo de su lugar de trabajo para atender las demandas de su vida personal? ¿Qué tipo de apoyos ofrece su lugar de trabajo para poder atender estas demandas? ¿Ha accedido usted a alguno de estos servicios? ¿Cómo ha sido su

					experiencia al respecto?
Reconocer los recursos personales para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas.	2. Recursos personales	Son los aspectos personales tales como competencias, aptitudes, aspectos de personalidad, entre otros, que le facilitan a las mujeres trabajadoras remuneradas conciliar su vida laboral y personal.	2.1 Actividades para el autocuidado	Se refiere a la habilidad de la mujer trabajadora remunerada para cuidar de manera integral de sí misma, que le facilita conciliar su vida laboral y personal. (Sillas y Jordán, 2011)	<p>¿Realiza algún tipo de actividad física?</p> <p>¿Cuántas horas dedica al descanso?</p> <p>¿Cuántos tiempos de comida realiza al día?</p> <p>¿Cuáles actividades realiza para usted misma?</p> <p>¿Cuánto tiempo le dedica a esas actividades?</p>
			2.2 Organización del tiempo.	Es la capacidad que tiene la mujer trabajadora remunerada para implementar estrategias y planes para la distribución equitativa de las	<p>¿Cómo organiza usted su tiempo para atender las demandas que le hace su trabajo y las de su familia?</p> <p>¿A cuáles actividades de su vida cotidiana le dedica más tiempo?</p> <p>¿Alguna vez se ha sentido</p>

				<p>responsabilidades, que le facilitan conciliar su vida laboral y personal. (Mengual, Juárez, Sempere, y Rodríguez, 2012).</p>	<p>sobrecargada con las tareas que realiza en su trabajo?</p> <p>¿Cómo ha respondido ante esta situación?</p> <p>¿Alguna vez se ha sentido sobrecargada con las tareas que realiza en su familia?</p> <p>¿Cómo ha respondido ante esta situación?</p> <p>¿Ha podido exponer sus necesidades en su trabajo para poder sobrellevar las demandas que tiene que atender en el trabajo y su familia?</p> <p>¿Cómo ha sido su experiencia al respecto?</p> <p>¿Ha podido exponer sus necesidades en su familia para poder equilibrar su vida laboral y personal?</p> <p>¿Cómo ha sido su experiencia al respecto?</p>
--	--	--	--	---	---

					<p>¿Cómo se percibe a usted misma en su trabajo?</p> <p>¿Cómo se percibe a usted misma en su familia?</p>
			2.3 Comunicación y negociación.	<p>Se refiere a los aspectos personales que tiene la mujer trabajadora remunerada que le permiten comunicarse de forma asertiva y negociar con las personas integrantes de su familia y de su trabajo, para conciliar su vida laboral y personal. (Bravo, Bravo y Bravo, 2019).</p>	<p>¿Ha podido exponer sus necesidades en su trabajo para poder sobrellevar las demandas que tiene que atender en el trabajo y su familia?</p> <p>¿Cómo ha sido su experiencia al respecto?</p> <p>¿Ha podido exponer sus necesidades en su familia para poder equilibrar su vida laboral y personal?</p> <p>¿Cómo ha sido su experiencia al respecto?</p>
			2.4 Autoconfianza	<p>Es la seguridad que tiene la mujer trabajadora</p>	<p>¿Cómo se percibe a usted misma en su trabajo?</p> <p>¿Cómo se percibe a usted</p>

				remunerada en sí misma para lograr lo que se propone, que le facilita conciliar su vida laboral y personal (Mézerville, 1995).	misma en su familia?
			2.5 Autoafirmación	Es la capacidad de la mujer trabajadora remunerada para tomar decisiones con autonomía y asertividad, que le facilita conciliar su vida laboral y personal (Mézerville, 1995).	¿Cómo hace para llegar a su trabajo? ¿Cuando hay una actividad en la empresa usted participa? ¿Va sola o quiénes la acompañan?
			2.7 Proactividad	Es la habilidad de la mujer trabajadora remunerada para tomar la iniciativa, anticipar las necesidades y buscar soluciones creativas, que le	¿En quién o quiénes se tiene que apoyar usted antes de tomar una decisión personal? ¿Qué hace usted para resolver situaciones imprevistas en el hogar? ¿Qué hace usted para resolver situaciones

				facilitan conciliar su vida laboral y personal (Murillo, 2018).	imprevistas en el trabajo?
Explorar los retos para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas.	3. Retos	Hace referencia a los desafíos experimentados por las mujeres trabajadoras remuneradas en su búsqueda del equilibrio de su vida laboral y personal	3.2 Retos a nivel laboral.	Hace referencia a los desafíos que enfrenta la mujer trabajadora como persona frente a la conciliación de la vida laboral y personal (Arias, Portilla y Villa, 2008)	¿En su trabajo se le ha presentado algún reto con respecto a su familia? ¿Cuáles han sido esos retos?
			3.3 Retos a nivel personal	Se refiere a los desafíos que enfrenta la mujer trabajadora en el ámbito familiar frente a la conciliación de la vida laboral y personal (Fernández, 2013).	Cuando hay actividades a las que sus hijos e hijas deben acudir, ¿quién los acompaña? ¿En su familia se le ha presentado algún reto con respecto a su trabajo? ¿Cuáles han sido esos retos? ¿Ha sentido la necesidad

					<p>de buscar un equilibrio entre las demandas de su familia y su trabajo?</p> <p>¿Qué ha hecho al respecto?</p>
--	--	--	--	--	---

Anexo 2. Matriz de observaciones de personas expertas sobre el instrumento de entrevista en profundidad.

Universidad de Costa Rica
 Escuela de Orientación y Educación Especial
 Sección de Orientación
 OE-9501 Investigación Dirigida
 Estudiantes: Mariana Mora Blanco y Fernanda Padilla Rivera

PE: Persona experta

Pregunta	Observaciones de personas expertas						Decisión tomada
	PE-1	PE-2	PE-3	PE-4	PE-5	PE-6	
1. Vimos en el formulario que usted completó que trabaja en _____	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	Se eliminó
2. ¿Ha tenido solo ese trabajo	¿Esto por qué es importante?	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	Se eliminó

o ha tenido otros trabajos?							
3. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en ese lugar?	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	Se eliminó
4. ¿Ha contado usted con el apoyo de su familia para lograr atender las demandas de su trabajo y de su familia? ¿Por qué?	<p>Recursos contextuales: Ninguna de las preguntas que plantean va dirigida al cuidado de las niñas y los niños, considero importante que revisen la definición y que la amplíen, porque los apoyos familiares no deben reducirse al cuidado, ¿todas</p>	<p>¿Cómo ha sido su experiencia de trabajar y tener que cumplir también con las labores del hogar?</p> <p>La sugerencia anterior tiene como fin contextualizar estas preguntas de los</p>	<p>Innecesaria, además es cerrada (respuesta de sí o no o "más o menos", mejor obtener información más amplia con las preguntas abiertas que siguen</p>	N/R	<p>Con respecto a la primera pregunta, creo que debería separarse en dos, las demandas del trabajo y las demandas de la familia. A menos de que quieran saber cómo se apoya para el equilibrio de ambas cosas a la vez en cuyo caso, debería plantearse la pregunta</p>	<p>Las preguntas dicotómicas no se recomienda, ya que así como está planteada les van a responder si o no ...y aquí inician con la vinculación de trabajo y familia de una vez... y es de la propia familia o la extensa?</p>	<p><i>Crear clima de confort con preguntas iniciales como: ¿Qué tal estuvo su día?, ¿Cómo ha estado todo?, etc.</i></p> <p>A. Recursos contextuales.</p> <p>1.¿Cómo ha sido su experiencia al combinar su trabajo</p>

	<p>sus participantes son madres? ¿Está dentro de los criterios de inclusión?</p>	<p>recursos y no iniciar de lleno con este punto.</p>			<p>abierta y no cerrada. Es decir que no pueda responderse con si o no. Ej. Cuál rol funge su familia para que usted pueda desempeñars e en su trabajo y en el hogar oportunament e. De este modo eliminarían la segunda pregunta y les quedarían solo dos en este objetivo por la siguiente observación. Cómo ha sido su experiencia y cuál ha sido su experiencia pueden ser</p>	<p>Me hace pensar que su objetivo es identificar recursos para conciliar trabajo y vida personal....</p> <p>Les recomiendo iniciar con algo más abierto, por ejemplo,</p> <p>Cómo logra combinar su trabajo con su vida personal?</p> <p>Y después entrar con la familia, con ¿Cuál es el papel de su familia en la combinación de trabajo y su vida</p>	<p>con las demás áreas de su vida?</p> <p><i>Explorar en qué han consistido los apoyos provenientes de personas cercanas (familia, pareja, amistades, entre otros) para poder trabajar y realizar otras actividades.</i></p>
--	--	---	--	--	--	--	---

					preguntas que les lleven a la misma respuesta. Hice el ejercicio de responderlas y no me quedó claro cómo separar mi respuesta. Considero que "cómo" es más apropiado y amplio, mientras que "cuál" es cerrado y requiere de opciones de respuesta.	personal? De las preguntas abiertas ahí les puede salir si existe apoyo y en qué consiste	
5. ¿En qué ha consistido ese apoyo?	N/R	N/R	Si se elimina la anterior: en qué consiste el apoyo que recibe de familiares para el cuidado de sus hijas e hijos para efectos de su trabajo	N/R		N/R	
6. ¿Cómo ha sido su experiencia al respecto?	N/R	6 y 7 son similares	Escoger una de estas dos, son prácticamente iguales.	Podrían ser similares estas preguntas, se podría consultar la percepción de las mujeres que		N/R	
7. ¿Cuál ha sido su experiencia	Cuál Cómo		Me llama la atención que no incluyan		N/R		

a con ese apoyo?			apoyo de pareja, de amistades o trabajadoras domésticas	tienen sobre la experiencia para los otros familiares (quien cuida e hijos) este apoyo			
8. ¿Cuáles instituciones hay en su comunidad para el cuidado de sus hijos e hijas o personas que están a su cargo?	¿Y si son fuera de la comunidad, por ejemplo, programas nacionales o institucionales?	N/R	Bien	Y si existen pero la mujer no las conoce qué ocurre	Redacción en la primera: para el cuidado de sus hijos, hijas u otras personas a su cargo.	El tema de los hijos(as) de fijo les va a salir, pero para eso es su estudio, ya que también está el cuidado de personas adultas mayores, enfermedades crónicas, cuidado de personas con discapacidad etc.... Por eso creo	2.¿A cuáles programas estatales, de su comunidad, iglesias, u otras instituciones ha accedido para el cuidado de sus hijos e hijas, u otras

						que pregunten con respecto a las instituciones u organizaciones (ong, las iglesias por ejemplo) que apoyan a las mujeres para que puedan trabajar	personas que están a su cargo? <i>Explorar cómo ha sido su experiencia respecto a estos programas.</i>
9. ¿Qué servicios ofrecen?	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	
10. ¿Ha accedido a alguno de esos servicios?	N/R	N/R	A cuáles de sus servicios accede usted.	N/R	N/R	N/R	

11. ¿Cómo ha sido la experiencia con esas instituciones?	N/R	N/R	Bien. Otra opción. Dígame una cosa positiva y una negativa de esos servicios.	N/R	N/R	N/R	
12. ¿Ha contado usted con el apoyo de su lugar de trabajo para atender las demandas de su vida personal?	Esta es una pregunta cerrada, replantear	N/R	Innecesaria	N/R	Es una pregunta cerrada que se tabula cuantitativamente, no responde a una pregunta de corte cualitativo, además se repite en la siguiente polo que la eliminaría.	Replantear para que la persona describa o explique ..así está para responder si o no Por ejemplo, Cuáles acciones realizan en su trabajo	3. ¿Qué tipo de apoyos ofrece su lugar de trabajo para poder atender las demandas de su vida personal? <i>Explorar cómo ha sido su experiencia</i>
13. ¿Qué tipo de apoyos ofrece su lugar de trabajo	N/R	N/R	Bien	Aquí también preguntaría sobre la percepción que tienen esos	N/R	N/R	

para poder atender estas demandas ?				familiares del apoyo recibido.			<i>respecto a estos apoyos.</i>
14. ¿Ha accedido usted a alguno de estos servicios?	N/R	N/R	Innecesaria			Otra de si o no	
15. ¿Cómo ha sido su experiencia al respecto?	N/R	N/R	Bien o con la opción anterior			N/R	
16. ¿Realiza algún tipo de actividad física?	Autocuidado: Esto es clave! Considero que más que preguntarle directamente a la persona lo que ustedes creen lo que es	Yo iniciaría primero con las preguntas personas y luego con la contextual es.	Autocuidado: super importante pero demasiadas preguntas Puede ser: Se considera autocuidado lo relativo a	Por el tema de su investigación infiero en que es un estudio fenomenológico, creo que la redacción de estas preguntas no	N/R	Si o no	Recursos personales: 4. Además de su jornada laboral, ¿cuáles otras

	<p>autocuidado, pueden preguntarle más abiertamente.</p> <p>Tener cuidado con que la persona podría sentirse juzgada o confrontada con las preguntas, por lo menos a mí no me gustaría que me pregunten cuántas veces como al día. El autocuidado no solo es lo físico.</p>		<p>la actividad física, el descanso y la alimentación. ¿Cómo es la atención que usted le da a esos aspectos de su vida?</p> <p>Cerrada</p>	<p>responde a este método. Subrayadas en amarillo</p>		<p>actividades realiza?</p> <p><i>Explorar cómo se ha sentido al respecto y qué cambios le gustaría hacer.</i></p>
<p>17. ¿Cuántas horas dedica al descanso?</p>	N/R	N/R	<p>No es pertinente, porque la necesidad es variable,</p>		<p>Estas preguntas les van a dar cantidades de horas y</p>	

			alguien les puede decir 7 horas y ser más que suficiente y para otra persona 7 horas es déficit			cómo lo analizarán existe un ideal ..puede que no sea solo cantidad y calidad? por ejemplo como 3 veces al día pero no en condiciones ni el tipo de alimentación apropiada	
18. ¿Cuántos tiempos de comida realiza al día?	N/R	N/R	También es variable, aunque los nutricionistas recomiendan 5.				
19. ¿Cuáles actividades realiza para usted misma?	N/R	N/R	Bien			Me imagino que su estudio es cualitativo fenomenológico, lo que buscan son las experiencias según su objetivo general.	

						Además de su jornada laboral, cuáles otras actividades realiza?	
						Así me resulta más apropiado ...de ahí saldrán acciones y experiencias	
20. ¿Cuánto tiempo le dedica a esas actividades?	N/R	N/R	Qué piensa del tiempo que dedica a estas actividades.			N/R	
21. ¿Cómo organiza usted su tiempo para atender las demandas	Organización del tiempo: Esta es la clave aquí, esto es lo que se debe preguntar	Esta debería ser una de las primeras preguntas.	Organización del tiempo. Demasiado extenso, necesario reducir.	N/R	N/R	Revisen... creo que sería su vida personal o que para ustedes es sinónimo de	5.¿Cómo ha sido su experiencia organizando

que le hace su trabajo y las de su familia?						familia...	su tiempo para atender las demandas de su trabajo, su familia y demás áreas de su vida?
22. ¿A cuáles actividades de su vida cotidiana le dedica más tiempo?	N/R	Valorar el aporte de esta pregunta	N/R	N/R	N/R	N/R	
23. ¿Alguna vez se ha sentido sobrecargada con las tareas que realiza en su trabajo?	N/R	Se pueden unir preguntas y hacerlas de una vez abiertas. Porque las que están en negrita son cerradas. Cómo describiría su	N/R	N/R	N/R	Se responde si o no... que sea abierta Por ejemplo Cuáles son sus sentimientos con respecto a su vida laboral	
24. ¿Cómo	N/R		N/R	N/R	N/R	N/R	

ha respondido ante esta situación?		experiencia a tratando de cumplir con las demandas de su empleo y de su hogar?					
25. ¿Alguna vez se ha sentido sobrecargada con las tareas que realiza en su familia?	N/R		Pregunta cerrada. Abrir. ¿Cuán frecuente es que se sienta recargada? o Explique para usted qué es sentirse sobrecargada	N/R	N/R	N/R	
26. ¿Cómo ha respondido ante esta situación?	N/R		Bien	N/R	Como esta nace de una pregunta cerrada, es importante que se señale que si responden que no, se salten a la pregunta #X igual con la que está dos abajo de esta	N/R	

					refiriéndose al hogar.		
27. ¿Ha podido exponer sus necesidades en su trabajo para poder sobrellevar las demandas que tiene que atender en el trabajo y su familia?	N/R	N/R	Cerrada. Se puede tocar cuando se comente la anterior, es decir, que las investigadoras tengan en mente que esa es un posible estrategias. Cuidado, para mi esto es de comunicación y negociación.	N/R	Esta pregunta es muy extensa y confusa, además de ser cerrada, se responde con si o no... revisen si la quitan, la dejan o la cambian.. mi sugerencia es que se elimine o se replantee.	N/R	6.¿Cómo ha sido su experiencia cuando ha expuesto sus necesidades en su trabajo para poder atender las demandas de las distintas áreas de su vida?
28. ¿Cómo ha sido su experiencia al respecto?	N/R	N/R	Cómo considera que le ha ido con las estrategias que ha utilizado	N/R	N/R	N/R	7.¿Cómo ha sido su experiencia cuando ha

29. ¿Ha podido exponer sus necesidades en su familia para poder equilibrar su vida laboral y personal?	¿Han existido ocasiones en que ha necesitado exponer...?		Igual a los comentarios anteriores. Cerrada. Se puede tocar cuando se comente la anterior, es decir, que las investigadoras tengan en mente que esa es un posible estrategias. Cuidado, para mi esto es de comunicación y negociación.				expuesto sus necesidades a su familia o pareja para poder atender las demandas de las distintas áreas de su vida?
30. ¿Cómo ha sido su experiencia al respecto?	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	
31. ¿Cómo se percibe	¿Es esto la autoconfianza	Estas preguntas	Está muy general, no	Estas preguntas se	N/R	N/R	Se eliminó

<p>a usted misma en su trabajo?</p>	<p>?¿Y ella como mujer?</p>	<p>es probable que la personas no se sienta con los recursos necesarios para responderlas</p>	<p>está planteada de forma que se entienda que se refiere a las cualidades cuando hay que negociar. Ej, ¿cuál cree usted que es su capacidad para cumplir con las metas que se ha planteado?</p> <p>Aquí habría que especificar autopercepción con respeto a qué, p ej, ¿cómo se describe usted en lo que respecta a organización</p>	<p>repiten en la 2.2 y 2.4.</p>			
-------------------------------------	-----------------------------	---	---	---------------------------------	--	--	--

			del tiempo en el trabajo?				
32. ¿Cómo se percibe a usted misma en su familia?		Estas preguntas es probable que la personas no se sienta con los recursos necesarios para responderlas	Igual al comentario anterior.		N/R	N/R	Se eliminó
33. ¿Cómo hace para llegar a su trabajo?	No, revisen la definición de autoafirmación , es muy clara.	Eliminar	N/R	N/R	N/R	No me resulta pertinente... yo respondería ..tomo el bus jijiji eso no es indicador de autoafirmación	Se eliminó
34. ¿Cuándo		N/R	Cerrada. ¿Qué piensa	N/R	pregunta cerrada	Revisen estas	Se eliminó

hay una actividad en la empresa usted participa?			de su participación en actividades de la empresa.			preguntas, sugiero que si tienen definición de ahí surgen	
35. ¿Va sola o quiénes la acompañan?		Eliminar	N/R	N/R	N/R	Generalment e cuando debe tomar una decisión con respecto a su trabajo o vida personal ¿Podría compartir un ejemplo de cómo lo hace?	Se eliminó
36. ¿En quién o quiénes se tiene que apoyar usted antes de tomar una decisión personal?	¿En quién o quiénes se tiene que apoyar usted antes de tomar una decisión personal?	Eliminar A quién consulta	Buena pregunta pero dudo si va aquí o en apoyos.	N/R	N/R	Toma de decisiones lo tiene en autoafirmación	Se eliminó

37. ¿Qué hace usted para resolver situaciones imprevistas en el hogar?	N/R	N/R	Bien. Aquí las investigadoras tienen que hacer uso de todo lo que conocen acerca del tema, en caso de que sea necesario improvisar preguntas sobre la marcha, sin salirse del tema, pero para buscar aclaraciones y profundizaciones	N/R	N/R	N/R	Se eliminó
38. ¿Qué hace usted para resolver situaciones imprevistas	N/R	N/R	Bien	N/R	N/R	N/R	Se eliminó

s en el trabajo?							
39. ¿Ha sentido la necesidad de buscar un equilibrio entre las demandas de su familia y su trabajo?	N/R	Unir	Bien, pero debe abrirse. Cuénteme acerca del desafío que es equilibrar las demandas de la familia con las del trabajo	N/R	N/R	Si o no	8. ¿Cómo ha sido su experiencia tratando de equilibrar las demandas de las diferentes áreas de su vida?
40. ¿Qué ha hecho al respecto?	N/R		Bien, pero deben saber qué están buscando, para poder guiar la conversación hacia los temas del objeto de estudio, por ej, ustedes quieren que se refieran a estrategias, a cambios	N/R	N/R	N/R	

			personales, a identificación de apoyos.				
41. Cuando hay actividades a las que sus hijos e hijas deben acudir, ¿quién los acompaña?	Es importante no dejar de lado el desarrollo personal, no todo es la familia, el ser mujer no necesariamente está asociado al tener familia.	Preguntas que se hacen puntuales se pueden unir en preguntas que aborden la descripción de rutinas o experiencias más amplias.	N/R	N/R	N/R	Sugiero que sean las participantes las que les digan los retos y desafíos, esto es muy específico	Se eliminó
42. ¿En su trabajo se le ha presentado algún reto con respecto a su familia?	Mismo comentario que la pregunta anterior.	Unir	N/R	N/R	Esta pregunta no es clara, para empezar, se responde con si y no por ser cerrada, y además no es comprensible, traté de responder y	Si o no.. combine con la siguiente en cuáles retos para combinar o conciliar trabajo y vida personal	9. ¿Cuáles han sido los principales retos que ha experimentado o al tratar de

					no lo logré... sugioet o: ¿Cómo su trabajo ha supuesto un obstáculo en su vida familiar?		equilibrar las diferentes áreas de su vida? *** Si surge la
43. ¿Cuáles han sido esos retos?	N/R		N/R	N/R	N/R	N/R	<i>oportunidad, preguntarle cómo ha sido su situación</i>
44. ¿En su familia se le ha presentado o algún reto con respecto a su trabajo?	N/R	Unir.	Pregunta cerrada, eliminar y quedarse con la segunda.	N/R	N/R	N/R	<i>laboral durante esta pandemia, qué cambios ha visto en su trabajo y su familia, etc.</i>
45. ¿Cuáles han sido esos retos?	N/R		Bien	N/R	N/R	N/R	***

Anexo 3. Matriz para validación de guía de entrevista con correcciones incorporadas

Universidad de Costa Rica
 Escuela de Orientación y Educación Especial
 Sección de Orientación
 OE-9501 Investigación Dirigida
 Estudiantes: Mariana Mora Blanco y Fernanda Padilla Rivera

Tema: Experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas de la Gran Área Metropolitana: un aporte desde la Orientación Laboral.

Objetivo general: Analizar las experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de un grupo de mujeres trabajadoras remuneradas del Gran Área Metropolitana para la construcción de aportes desde Orientación Laboral.

Objetivos	Dimensiones	Definición	Sub dimensiones	Definición	Preguntas
Identificar los recursos contextuales para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas.	1. Recursos contextuales.	Se refiere a los aspectos externos a la mujer trabajadora remunerada, tales como apoyos familiares, comunitarios, del estado, de los entes	1.1 Apoyos familiares.	Hace referencia a familiares que ofrecen apoyo para el cuidado de los niños y las niñas con que cuenta la mujer para poder trabajar. (Nunes, Rigotto, Ferrari y Marín, 2012).	¿Cómo ha sido su experiencia al combinar su trabajo con las demás áreas de su vida? <i>Explorar en qué han consistido los apoyos provenientes de personas</i>

		empleadores, entre otros, que le facilitan conciliar su vida laboral y personal.			<i>cercanas (familia, pareja, amistades, entre otros) para poder trabajar y realizar otras actividades.</i>
			1.2 Apoyos comunitarios.	Hace referencia a aquellas instituciones, programas y proyectos a nivel comunitario que facilitan que la mujer trabajadora pueda conciliar su vida laboral y personal (Gracia y Herrero, 2006).	¿A cuáles programas estatales, de su comunidad, iglesias, u otras instituciones ha accedido para el cuidado de sus hijos e hijas, u otras personas que están a su cargo? <i>Explorar cómo ha sido su experiencia respecto a estos programas.</i>

			1.3 Servicios que ofrecen los entes empleadores.	Se refiere a las acciones que realizan los entes empleadores que facilitan que la mujer trabajadora pueda conciliar su vida laboral y personal. (Granados, 2011).	¿Qué tipo de apoyos ofrece su lugar de trabajo para poder atender las demandas de su vida personal? <i>Explorar cómo ha sido su experiencia respecto a estos apoyos.</i>
Reconocer los recursos personales para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas.	2. Recursos personales	Son los aspectos personales de la mujer trabajadora remunerada tales como competencias, aptitudes, aspectos de personalidad, entre otros, que le facilitan conciliar su vida laboral y personal.	2.1 Actividades para el autocuidado	Se refiere a la capacidad de la mujer trabajadora remunerada para cuidar de manera integral de sí misma, facilitando así conciliar su vida laboral y personal. (Sillas y Jordán, 2011).	Además de su jornada laboral, ¿cuáles otras actividades realiza? <i>Explorar cómo se ha sentido al respecto y qué cambios le gustaría hacer.</i>
			2.2 Organización del tiempo.	Es la capacidad que tiene la mujer trabajadora remunerada para	¿Cómo ha sido su experiencia organizando su tiempo para

				implementar estrategias y planes para la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y del empleo, que le facilitan conciliar su vida laboral y personal (Mengual, Juárez, Sempere, y Rodríguez, 2012).	atender las demandas de su trabajo, su familia y demás áreas de su vida?
			2.3 Comunicación y negociación.	Se refiere a los aspectos personales que tiene la mujer trabajadora remunerada que le permiten comunicarse asertivamente y negociar con las personas integrantes de su familia y de su trabajo, para conciliar su vida laboral y personal. (Bravo, Bravo y Bravo, 2019).	¿Cómo ha sido su experiencia cuando ha expuesto sus necesidades en su trabajo para poder atender las demandas de las distintas áreas de su vida? ¿Cómo ha sido su experiencia cuando ha expuesto sus

					necesidades a su familia o pareja para poder atender las demandas de las distintas áreas de su vida?
			2.4 Autoconfianza	Es la seguridad que tiene la mujer trabajadora remunerada en sí misma para lograr lo que se propone, que le facilita conciliar su vida laboral y personal. (Mézerville, 1995).	¿Cómo ha sido su experiencia tratando de equilibrar las demandas de las diferentes áreas de su vida?
			2.5 Autoafirmación	Es la capacidad de la mujer trabajadora remunerada para tomar decisiones con autonomía y asertividad, que le facilita conciliar su vida laboral y personal (Mézerville, 1995).	

			2.7 Proactividad	Es la habilidad de la mujer trabajadora remunerada para tomar la iniciativa, anticipar las necesidades y buscar soluciones creativas, que le facilitan conciliar su vida laboral y personal (Murillo, 2018).	
Explorar los retos para la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas.	3. Retos	Hace referencia a los desafíos experimentados por las mujeres trabajadoras remuneradas en su búsqueda del equilibrio de su vida laboral y personal	3.2 Retos a nivel laboral.	Hace referencia a los desafíos que enfrenta la mujer trabajadora como persona frente a la conciliación de la vida laboral y personal (Arias, Portilla y Villa, 2008)	¿Cuáles han sido los principales retos que ha experimentado al tratar de equilibrar las diferentes áreas de su vida? <i>*** Si surge la oportunidad, preguntarle cómo ha sido su situación laboral durante esta</i>

			3.3 Retos a nivel personal	Se refiere a los desafíos que enfrenta la mujer trabajadora en el ámbito familiar frente a la conciliación de la vida laboral y personal (Fernández, 2013).	<i>pandemia, qué cambios ha visto en su trabajo y su familia, etc.</i> ***
--	--	--	----------------------------	---	---

Anexo 4. Publicaciones en Facebook realizadas por las investigadoras



<p> Mariana Mora Blanco está con Fernanda Padilla. 31 de agosto · 🌐</p> <p>Buscamos mujeres trabajadoras asalariadas que deseen participar en el estudio "Experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas de la Gran Área Metropolitana: un aporte desde la Orientación Laboral" que están realizando Mariana Mora Blanco y María Fernanda Padilla Rivera, como parte del trabajo final de graduación para optar el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica, y que cumplan con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Vivir en la Gran Área Metropolitana.- Tener al menos cinco años de experiencia laboral.- Tener entre 30 y 35 años.- Ser madre y convivir con sus hijos y/o hijas.- Tener pareja y convivir con ella.- Tener acceso a un dispositivo con internet, video y audio. <p>Si cumples con los requisitos anteriores, te invitamos a completar el siguiente formulario: https://docs.google.com/.../1FAIpQLSc6U7KW6b25y2ONL.../viewform...</p>	<p> Fernanda Padilla está con Mariana Mora Blanco. 31 de agosto · 🌐</p> <p>Buscamos mujeres trabajadoras asalariadas que deseen participar en el estudio "Experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas de la Gran Área Metropolitana: un aporte desde la Orientación Laboral" que están realizando Mariana Mora Blanco y María Fernanda Padilla Rivera, como parte del trabajo final de graduación para optar el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica, y que cumplan con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Vivir en la Gran Área Metropolitana.- Tener al menos cinco años de experiencia laboral.- Tener entre 30 y 35 años.- Ser madre y convivir con sus hijos y/o hijas.- Tener pareja y convivir con ella.- Tener acceso a un dispositivo con Internet, vídeo y audio. <p>Si cumples con los requisitos anteriores, te invitamos a completar el siguiente formulario: https://docs.google.com/.../1FAIpQLSc6U7KW6b25y2ONL.../viewform...</p>
---	---

Imagen que acompañaba la publicación:

UCR

EOEE

Escuela de
Orientación y
Educación Especial

¿SOS MADRE Y ASALARIADA?



¿Te gustaría compartir tu
experiencia con nosotras?



Anexo 5. Caracterización de las participantes

Persona participante	Edad	Lugar de residencia	Sector laboral	Modalidad de trabajo	Años laborados	Hijos varones	Edad de hijos varones	Hijas mujeres	Edades de hijas mujeres	Convive con su pareja
P1	30	Aserri	Banco	Teletrabajo	9	Sí	3	No	N/A	Sí
P2	31	Alajuela	Salud	Presencial	12	Sí	5 y 10	No	N/A	Sí
P3	35	Tibás	Salud	Combinada	7	Sí	5 años	No	N/A	Sí
P4	30	Coronado	Educativo	Combinada	5	No	N/A	Sí	1 año y 7 meses	Sí

Anexo 6. Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO
Teléfonos /Fax: (506) 2511-4201

FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Para las mujeres trabajadoras remuneradas participantes del estudio)

Tesis de Graduación de Licenciatura
en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación

Experiencias de conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas de la Gran Área Metropolitana: un aporte desde la Orientación Laboral.

Nombre de las investigadoras: Bach. Mariana Mora Blanco - B34512
Bach. Fernanda Padilla Rivera - B35104

Nombre de la docente directora del Seminario: Licda. Viria Ureña Salazar

Medios para contactar a las participantes:

- Números de teléfono _____
- Correo electrónico _____

A. PROPÓSITO DEL PROYECTO

El equipo de investigación está conformado por dos profesionales en Orientación que realizarán un estudio acerca del tema de conciliación de la vida laboral y personal de mujeres trabajadoras remuneradas. Conciliación se refiere al balance de la vida laboral y personal, este fenómeno es de mucha importancia por que se asocia con el bienestar y equilibrio integral entre las distintas áreas que conforman la vida de las personas, en este caso las mujeres trabajadoras remuneradas.

El diseño de la investigación implica obtener información por medio de entrevistas en profundidad de manera individual a mujeres trabajadoras remuneradas del Gran Área Metropolitana.

B. ¿QUÉ SE HARÁ?

Quienes deseen participar de forma voluntaria se comprometen a tener al menos tres encuentros con el equipo investigador, para realizar la entrevista inicial y posteriormente la de verificación, y finalmente se realizará una devolución de los resultados obtenidos en el estudio.

Las entrevistas serán realizadas mediante la plataforma virtual Zoom y serán grabadas desde esta misma herramienta, con el fin de que sean transcritas textualmente; el contenido será analizado para ser publicado en el Trabajo Final de Graduación del equipo investigador y podría usarse también en otras publicaciones o eventos únicamente con fines académicos. Cada participante puede elegir un pseudónimo a ser utilizado en caso de citas textuales para resguardar el anonimato.

C. RIESGOS

La participación en el proyecto no implica riesgos para la salud física o mental.

D. BENEFICIOS

La participación en esta investigación podría permitirme la clarificación del proceso de conciliación de la vida laboral y personal, así como los principales recursos personales y personales con que cuento para alcanzar dicho balance.

Cuando se haya hecho un primer análisis de las entrevistas iniciales, se programarán otras entrevistas en que se pueda corroborar, corregir y agregar o eliminar información.

E. VOLUNTARIEDAD

Mi participación es voluntaria, por ende, tengo el derecho de negarme a participar o a interrumpir la participación en cualquier momento, lo cual no implica que alguna de estas decisiones me afecte de algún modo.

F. CONFIDENCIALIDAD

Mi participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión profesional con fines académicos y de una manera anónima.

G. INFORMACIÓN

He conversado con integrantes del equipo investigador antes de dar mi autorización para este estudio y han contestado satisfactoriamente todas mis preguntas. Si

quisiera más información más adelante, puedo obtenerla llamando a la Prof. Viria Ureña Salazar al teléfono 8384-5823 de lunes a viernes, de 8 a.m. a 12 md., o de 1 a 5 p.m, o bien, al correo electrónico o al correo electrónico viria.urena@ucr.ac.cr.

H. No perderé ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

Nombre, firma y cédula de persona participante

Lugar, fecha y hora

Nombre, firma y cédula de persona investigadora que solicita el consentimiento

Lugar, fecha y hora

Nombre, firma y cédula del/la testigo.

Lugar, fecha y hora

Anexo 7. Ejemplo de aprobación escrita de consentimientos informados de la persona participante:

Luisa

Lugar, fecha y hora:

San José, 02 de octubre de 2020, 6:00 p.m.

Nombre de persona investigadora que solicita el consentimiento:

Fernanda Padilla Rivera

Lugar, fecha y hora:

San José, 02 de octubre de 2020, 6:00 p.m.

Nombre de la testigo:

Mariana Mora Blanco

Lugar, fecha y hora:

San José, 02 de octubre de 2020, 6:00 p.m.

Aprobación escrita:

De mí para Todos: 06:08 PM
¿Está de acuerdo en todos los aspectos señalados en el consentimiento informado?

De (nombre de la participante) a Todos: 06:10 PM
si estoy de acuerdo

Anexo 8. Protocolo de entrevista.

Universidad de Costa Rica

Escuela de Orientación y Educación Especial

Sección de Orientación

OE-9501 Investigación Dirigida

Estudiantes: Mariana Mora Blanco y Fernanda Padilla Rivera

- a) Las participantes así como entrevistadoras seleccionan un lugar cómodo en su lugar de residencia para ingresar a la reunión mediante la plataforma Zoom. Las entrevistadoras ingresarán a la plataforma 10 minutos antes de la hora programada para verificar la conectividad, la claridad del audio y del vídeo; y la investigadora que le corresponde apoyar verificará que cuenta con los materiales necesarios para tomar notas durante el encuentro.
- b) Saludo y bienvenida.
- c) La entrevistadora que dirige el encuentro explica los roles que cumplirán ambas investigadoras durante la reunión.
- d) La investigadora que guía el encuentro le recuerda a la persona participante que la reunión será grabada en audio y video, y posteriormente, la investigadora que apoya estará atenta a los aspectos técnicos tales como grabación del encuentro, conexión a internet, audio y video claros, así como toma de apuntes de lo sucedido durante la entrevista.
- e) Inicio de entrevista.
- f) La investigadora que apoya está pendiente durante la entrevista del lenguaje corporal así como de las situaciones que puedan surgir en el lugar en que se encuentra la participante, con el fin de identificar si hay algún imprevisto o situación que dificulte proseguir con la entrevista. Para ello anotará en el chat de la plataforma un mensaje con la palabra “pausa” dirigido a la entrevistadora con el fin de que se haga una pausa para preguntarle a la participante “¿Cómo vamos?, ¿Qué le parece si seguimos la otra semana o prefiere que continuemos?”, esto para negociar el tiempo y que el encuentro sea más ameno para la participante.

- g) La investigadora que apoya durante el encuentro, estará atenta a la duración de la entrevista con el fin de cumplir con el tiempo estipulado previamente, es decir, máximo 1 hora y media. Cuando haya transcurrido dicho periodo escribirá en el chat la palabra "tiempo", con el fin de dar por finalizado el encuentro.
- h) Finalización de la entrevista, tras lo cual se apaga la grabación.
- i) Agradecimiento de ambas investigadoras por el apoyo y disposición de la persona participante, y seguidamente se realiza la despedida.
- j) Recordatorio de fecha y horario del próximo encuentro.
- k) Al finalizar la reunión, la investigadora que asiste procede a almacenar el audio y vídeo proporcionados por la plataforma Zoom en su computadora.

Adaptado de: Troncoso y Amaya (2017).

Anexo 9. Guía de entrevista en profundidad

Universidad de Costa Rica

Escuela de Orientación y Educación Especial

Sección de Orientación

OE-9501 Investigación Dirigida

Estudiantes: Mariana Mora Blanco y Fernanda Padilla Rivera

Fecha: _____

Hora de inicio: _____

Hora de finalización: _____

Lugar: _____

Persona entrevistadora: _____

Persona participante: _____

Preguntas:

*Crear clima de confort con preguntas iniciales como: ¿Qué tal estuvo su día?,
¿Cómo ha estado todo?, etc.*

A. Recursos contextuales.

- 1. ¿Cómo ha sido su experiencia al combinar su trabajo con las demás áreas de su vida?**

Explorar en qué han consistido los apoyos provenientes de personas cercanas (familia, pareja, amistades, entre otros) para poder trabajar y realizar otras actividades.

- 2. ¿A cuáles programas estatales, de su comunidad, iglesias, u otras instituciones ha accedido para el cuidado de sus hijos e hijas, u otras personas que están a su cargo?**

Explorar cómo ha sido su experiencia respecto a estos programas.

- 3. ¿Qué tipo de apoyos ofrece su lugar de trabajo para poder atender las demandas de su vida personal?**

Explorar cómo ha sido su experiencia respecto a estos apoyos.

B. Recursos personales

- 4. Además de su jornada laboral, ¿cuáles otras actividades realiza?**

Explorar cómo se ha sentido al respecto y qué cambios le gustaría hacer.

5. ¿Cómo ha sido su experiencia organizando su tiempo para atender las demandas de su trabajo, su familia y demás áreas de su vida?

6. ¿Cómo ha sido su experiencia cuando ha expuesto sus necesidades en su trabajo para poder atender las demandas de las distintas áreas de su vida?

7. ¿Cómo ha sido su experiencia cuando ha expuesto sus necesidades a su familia o pareja para poder atender las demandas de las distintas áreas de su vida?

C. Retos

8. ¿Cómo ha sido su experiencia tratando de equilibrar las demandas de las diferentes áreas de su vida?

9. ¿Cuáles han sido los principales retos que ha experimentado al tratar de equilibrar las diferentes áreas de su vida?

**** Si surge la oportunidad, preguntarle cómo ha sido su situación laboral durante esta pandemia, qué cambios ha visto en su trabajo y su familia, etc. ****

Anexo 10. Guía de entrevista para el segundo encuentro

Universidad de Costa Rica

Escuela de Orientación y Educación Especial

Sección de Orientación

OE-9501 Investigación Dirigida

Estudiantes: Mariana Mora Blanco y Fernanda Padilla Rivera

PARTICIPANTE 1

- Profundizar en el apoyo que le brinda la pareja para la conciliación de la vida laboral y personal.
- Explorar más sobre el apoyo de la hermana para el equilibrio de las diferentes áreas de su vida.
- Profundizar en cómo se ha sentido respecto a realizar actividades más en familia que en solitario o con otras personas.
- Consultarle cómo distribuye el tiempo que le dedica a las diferentes áreas de su vida en un porcentaje del 1 al 100.
- Profundizar en cómo se ha sentido respecto a la distribución del tiempo que realiza.
- Profundizar en la comunicación con su pareja para la distribución de responsabilidades.
- Explorar si ha requerido en algún momento el apoyo de otra persona de su familia para realizar alguna actividad para sí misma o para atender alguna situación del trabajo.
- Explorar qué actividades para ella misma le gustaría implementar actualmente.
- Explorar las emociones que surgen con más frecuencia al tratar de equilibrar la vida laboral y personal.
- Explorar cuáles estrategias ha implementado para el equilibrio entre la vida laboral y personal.

PARTICIPANTE 2

- Explorar cuáles estrategias ha implementado para el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Profundizar en cómo se ha sentido con la comunicación que mantiene con su pareja así como los cambios que le gustaría realizar al respecto.
- Explorar las emociones que surgen con más frecuencia al tratar de equilibrar la vida laboral y personal.
- Profundizar en la comunicación con su pareja para la distribución de responsabilidades.
- Consultarle cómo le gustaría distribuir el tiempo que le dedica a las diferentes áreas de su vida en un porcentaje del 1 al 100.

PARTICIPANTE 3

- Profundizar en la comunicación que tiene con su suegra y su esposo.
- Explorar cuáles estrategias ha implementado para el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Consultarle cómo le gustaría distribuir el tiempo que le dedica a las diferentes áreas de su vida en un porcentaje del 1 al 100.
- Consultarle qué necesita actualmente respecto a la organización que hace de su tiempo.
- Explorar las emociones que surgen con más frecuencia al tratar de equilibrar la vida laboral y personal.

PARTICIPANTE 4

- Explorar las emociones que surgen con más frecuencia al tratar de equilibrar la vida laboral y personal.
- Profundizar cómo se ha sentido respecto al apoyo que le brinda su esposo para equilibrar las distintas áreas de su vida.
- Consultarle cómo le gustaría distribuir el tiempo que le dedica a las diferentes áreas de su vida en un porcentaje del 1 al 100.
- Explorar cuáles estrategias ha implementado para el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Anexo 11. Matriz de aplicación de entrevistas.

Persona participante	Número de entrevista	Fecha	Hora de inicio	Hora de finalización	Lugar	Persona entrevistadora
P1	E1	06 de octubre 2020	7:00 p.m.	7:32 p.m	Plataforma Zoom	Mariana Mora Blanco
P2	E1	07 de octubre 2020	6:00 p.m	6:45 p.m	Plataforma Zoom	Fernanda Padilla Rivera
P3	E1	08 de octubre 2020	6:38 p.m	7: 44 p.m	Plataforma Zoom	Mariana Mora Blanco
P4	E1	09 de octubre 2020	6:30 p.m	7:10 p.m	Plataforma Zoom	Fernanda Padilla Rivera
P1	E2	13 de octubre 2020	7:00 p.m	7:30 p.m	Plataforma Zoom	Mariana Mora Blanco
P2	E2	14 de octubre 2020	6:00 p.m	6: 25 p.m	Plataforma Zoom	Fernanda Padilla Rivera
P3	E2	15 de octubre 2020	6:28 p.m	6:57 p.m	Plataforma Zoom	Mariana Mora Blanco
P4	E2	16 de octubre 2020	6:00 p.m	6:24 p.m	Plataforma Zoom	Fernanda Padilla Rivera

Anexo 12. Matriz de clasificación de afirmaciones en categorías y subcategorías

Universidad de Costa Rica

Escuela de Orientación y Educación Especial

Sección de Orientación

OE-9501 Investigación Dirigida

Estudiantes: Mariana Mora Blanco y Fernanda Padilla Rivera

Categoría	Subcategoría	Afirmaciones
<p>El peso de mi balanza</p>	<p>Realidad de mi vida laboral frente a la personal</p>	<p>Trabajé como 8 años como auxiliar de enfermería en piso, entonces se tienen horarios muy difíciles porque son 24h, es decir, trabaja tres turnos: de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. No se tienen todos los feriados, entonces el tiempo en familia se reduce muchísimo. Además, a veces se pide que hagan extras, entonces se reduce aún más (P2-E1).</p> <p>Bueno, para mí ha sido todo un reto ese tema. Les comparto que tengo muy poco tiempo de que mi vida se ha transformado en lo que es hoy (...) Entonces realmente, el equilibrar mi vida les voy a ser sincera, aún estoy en ese proceso de crear ese balance porque no es tan fácil (P4-E1).</p> <p>De las horas que paso despierta más que todo verdad, el trabajo está como en un 60% del tiempo ahorita, a los quehaceres de la casa un 1 o 2%, con mi hijo un 38%, que es en la mañana alistarlo y jugar con él en la tarde y con mi esposo, pero este es tiempo compartido con mi hijo también, porque estamos los 3, no puedo apartar a uno y dividir el tiempo(P1-E1)(...) yo tenía que viajar todos los días hasta San José, entonces digamos que perdía 5 horas diarias en viaje, dos horas y media en la mañana y dos horas y media en la noche. Entre semana casi no veía a nadie, igual en el caso de mi hijo, cuando llegaba y me iba ya estaba dormido. (P1-E1)</p> <p>Ajá, sí era súper feo porque yo llegaba y él estaba dormido [su hijo]. (...) Pero lo feo era que uno llegaba y no lo veía despierto y él estaba pequeño. (P1-E1)</p> <p>(...) pero ahora uno piensa solo en el hijo, tener más tiempo para él y poder compartir más</p>

		<p>con él y en la educación, porque sea como sea, como uno no está con él todo el día, uno toma la decisión de compartir la educación también con otra persona, ya ahí uno ya no tiene tanto control, tiene otras costumbres, entonces me gustaría estar más con él. (P1-E1)</p> <p>(...)15% para mi hija, 5% para mi esposo. No me queda mucho para mi, tengo que reacomodarlo. Principalmente por el tema del trabajo, porque a veces yo empiezo a trabajar (no les miento) a las 7am y termino de trabajar a las 5:30-6pm. (P4-E1)</p> <p>50% se lo lleva el trabajo que es toda la mañana y parte de la tarde que trabajo. Un 45% se lo lleva mi familia y tengo un 5% para mí (P2-E1).</p> <p>(...) porque mi horario de trabajo es de 5 de la mañana a 2:30, mientras llego a la casa, llego como a las 3:30 o si hay presa o cuando los niños están en clases llego como a las 4. Si me queda tiempo de 4 a 5 descanso o hago café, espero a mi esposo para tomar café, después de las 5 es mi tiempo para ir a caminar, después llego a hacer cena, alistar las cosas del otro día, alistar los cuadernos de la escuela para que hagan las tareas, alisto la ropa y todo, luego los acuesto a dormir a las 8 y literalmente como a las 9 cuando ya he terminado de hacer todo, me acuesto a dormir (P2-E1).</p> <p>Hace cuatro años me pasé a consulta externa, que es un horario de lunes a viernes de 7am-4pm y tengo los fines de semana libres. Esto me ha servido mucho, porque mi hijo mayor tiene 10 años y estudia en el Castilla. El horario del Castilla es muy parecido al mío. Entonces prácticamente, mi esposo lo lleva y yo lo recojo y los fines de semana podemos encargarnos de hacer los trabajos y todo con ellos (P2-E1).</p> <p>(...) entonces es ver que si tengo poco tiempo con mi hija, le saco el mayor jugo posible, que sea de calidad, en las mañanas hacer un juego, darnos besitos, sentirnos, aunque sea eso unos 15 minutos, fue tiempo de calidad, no sirve internamente estarse tratando mal (P4-E2).</p> <p>(...) te voy a ser sincera, mi día se basa mucho en atender el trabajo, atender a mi hija y la convivencia con mi esposo (P4-E1)</p> <p>Creo que tal vez no me ha tocado anteponer una cosa sobre la otra, como le digo casi siempre trabajo en el horario habitual y cuando ya llega mi hijo ya he salido de trabajar, entonces no he tenido que anteponer una cosa sobre la otra, osea no me ha pasado.(P1-E1)</p>
--	--	---

		<p>(...) a veces yo empiezo a trabajar (no les miento) a las 7:00 a.m. y termino de trabajar a las 5:30 p.m. a 6:00 p.m. Entonces es casi todo el día, de hecho me levanto, como, almuerzo y comparto un rato pero es todo el día en el computador, es muy cansado. (P4-E1)</p> <p>Me levanto todos los días a las 5:30 a.m. o 6:00 a.m., hago desayuno o él lo hace, y alguien baña a la niña, luego él se va para su trabajo, llega la niñera, yo me pongo a trabajar, desde las 7am, hago pausa las 9:30 am para merendar con mi hija, después de esa pausa de 15 minutos, regreso al trabajo hasta el almuerzo, que es como a las 1:30 o 1:00, almuerzo con mi hija y con la niñera, vuelvo a subir a trabajar, hasta las 5:00 a.m a 5:30 a.m. de la tarde, porque a veces no tomo café y ya luego llega mi esposo y luego de eso hacemos cena o a veces vemos un capítulo de una serie, que compartimos en familia y ya nos alistamos para dormir como a las 10:00 p.m., esto es de lunes a viernes. (P4-E1)</p> <p>Que feo decirlo, pero el trabajo a mí me consume un 80% de mi vida, si más ahora porque es atender personas usted ahora lo verán es increíble la cantidad de personas y para todos. (P4-E1)</p> <p>Lo más retador ha sido la falta de tiempo que, aunque tenga 5 o 6 horas para estar en mi casa es mentira que las puedo aprovechar para jugar con mi hijo(...) (P3-E1)</p> <p>El problema son los horarios de nosotros, porque por ejemplo yo entro a las 7:00 a.m. y salgo a las 4: 00 p.m. (normalmente) antes, porque ahora entro a las 7:45 a.m. y salgo a las 5:15 p.m., mi esposo entra más o menos como entre 8:30 a.m. a 9:00 a.m. y sale como a las 7:00 p.m.; entonces si quiero salir, mi plan tiene que ser después de las 7:00 p.m. u 8:00 p.m. (P3-E1)</p> <p>(...)entonces siento que las horas en las que tanto él como yo estábamos más activos, él está en el kinder y yo trabajando, entonces no podemos compartir tanto, igual en familia, porque el horario de mi esposo y el mío, son muy diferentes, entonces encontrar ese espacio de los 3 sí es complicado.(P3-E2)</p> <p>(...)pero tengo la facilidad de que mi jefa es una mujer super comprensiva, ella también es mamá y es muy empática, desde que yo entré, ella siempre me ha dicho que: "su hijo es lo primero, su familia es la prioridad" pero dentro de la legalidad, permisos, permisos sin goce, vacaciones, siempre ha sido súper flexible(...) (P3-E1)</p> <p>Yo trabajo con tres trabajadoras sociales más aparte de mi jefa, y ellas son muy</p>
--	--	--

		<p>comprendidas, aunque algunas no son mamás y otras sí y me dicen que yo también pasé por esta etapa, de que mi hijo se enfermaba mucho, que estaba en el kinder y era bebé y si yo me tenía que venir y en la tarde tenía consulta, entre ellas se organizaban para atender mis obligaciones, en esa parte también he tenido mucha suerte, porque no en todos los espacios se cuenta con compañeros que lo apoyen (P3-E1)</p>
	<p>Yo, la última en la lista de mis prioridades</p>	<p>Tal vez el tiempo, lo que me hace falta es más tiempo para mí. Que todo el mundo tiene tiempo y uno no tiene tiempo para uno (P2-E1).</p> <p>Entonces es muy poquito el tiempo que me queda libre, es prácticamente como una hora y media en la cual a veces salen cosas que no se prevén y por eso no me queda casi nada de tiempo (P2-E1).</p> <p>He tenido que postergar ciertas cosas, por ejemplo, la segunda carrera que estaba sacando (la tuve que congelar por un tiempo). Tampoco he podido llevar muchos cursos de actualización, que a mí lo que me gusta es estar como en eso, profesionalmente actualizándome. He tenido que hacer una pausa de estudio (P4-E1).</p> <p>(...) los fines de semana como le comenté, sábado y domingo sí hago las tareas de la casa porque él tiene otras actividades, ya que él trabaja en la finca y obviamente no voy a esperar a que él venga para hacer oficio. (P1-E2)</p> <p>(...) tal vez aquí sí queda un hueco a la hora de hablar de la vida personal de uno, solo que en mi caso no he tenido tiempo disponible, igual sí he hecho uso pero muy poco como de ir a tomarse algo con una amiga o algo así(...)(P1-E1)</p> <p>(...) en mi caso desde que fui mamá ya uno no tiene chance para eso, ya uno no piensa tanto como: voy a salir a comer, casi todo es en familia, tal vez por la edad, con amigos casi no, muy muy poco, de vez en cuando con una amiga a comer o tomarnos algo, pero iba casi siempre en familia: mi esposo, yo y ella. Pero solos solos, tal vez por la edad de mi hijo casi no, lo he considerado.(P1-E1)</p> <p>Podría decirse que de 5 días a la semana, unos dos días pueden pasar cosas que no me dejan hacer lo que a mí me gustaría en mi poquito tiempo libre (P2-E1).</p> <p>Distribuir el tiempo para hacer las cosas o los quehaceres de la casa. Es decir, el lunes lavo la ropa, el martes limpio el piso o el miércoles tal cosa. Porque yo normalmente los fines de</p>

		<p>semana, los sábados los agarro para hacer limpieza exhaustiva de la casa, entonces comienzo como a las 7:00 am y voy terminando como a las 6pm porque acá en mi casa todos son muy asmáticos. Si hay polvo o ácaros se enferman, entonces agarro el fin de semana para poder limpiar la casa (P2-E2).</p> <p>Sinceramente, trámites de la casa, hacer las compras, sí trato de salir con mis amigas cuando es posible, básicamente eso, e igual hacer cosas de la casa, ya sea oficios domésticos que se hacen en la noche porque no tengo tiempo.(...) (P3-E1)</p> <p>Siento que mi vida personal ha sido la más sacrificada, muchas de mis metas personales, he tenido que postergar un poco. No me siento satisfecha con eso sinceramente,(P4-E1).</p> <p>Yo creo que desde el punto de vista de los hombres o de ellos, no lo notan tanto como si yo te dijera a vos que estoy cansada (P2-E1).</p> <p>Bueno yo siento que la mayor parte de la carga siempre cae en la mujer. Porque nosotras somos muy proactivas, siempre queremos abarcar mucho y nos agobiamos con muchas cosas entre la casa, ir a trabajar, ver los chiquitos, que la casa esté ordenada, que no falte nada, si hay que comprar comida uno va, etc. En cambio mi esposo es más relajado. En un día normal, él llega hace el café para tomar café, yo me pongo a hacer la cena mientras él estudia para la Universidad.</p> <p>Y prácticamente con mis amistades no salgo, si hago algo en la casa, nos tomamos algo pero aquí en la casa. No salimos a ningún lado, ni antes ni durante el covid. Siempre ha sido aquí en la casa porque igual tenemos que ver a los chiquitos (P2-E1).</p> <p>(...) estuvimos pensando en ciclismo, que ahora está como muy famoso, pero las rutas de ciclismo son de 4 a 5 horas y yo no tengo ese tiempo por los chiquillos, entonces no. A mi también me gusta mucho el deporte, entonces en lo que he pensado es como si me voy a un gimnasio tendría que estar hora y media ahí, que luego tengo que venir a saturarme de cosas(...) (P2-E1).</p> <p>No sé, porque no tengo tiempo. Nunca me había puesto a pensar en esto como decir, "mira yo no tengo tiempo para mí, tiempo para ir a hacerme el pelo" tengo que hacer un montón de organizaciones para ver donde dejo los niños, solo para ir a hacerme el pelo, no puede ser posible... No sé, tendría que reorganizar todo lo que hago aquí en mi casa para ponerme un tiempo para mí (P2-E1).</p>
--	--	---

		<p>No tengo tiempo, tengo tantas cosas que hacer u otras prioridades que se me complica mucho, de vez en cuando ahí lo saco porque tampoco puedo estar histérica siempre, pero me falta tiempo, o sea digamos, salir para ir al mall con mi amiga tendría que llevarme a los niños y exponerlos en el mall, entonces tal vez antes si tenía más facilidad pero no lo hice tampoco (P2-E1).</p> <p>Para mí ha sido un reto, es una escuela donde primero uno tiene que estar en un proceso de revisión constante porque cuando te das cuenta no te estás ocupando de un área muy importante y empiezan a salir cosas como pequeñas luces que te dicen por ahí no va el asunto porque estás viendo que reaccionas mal, que te enojas con facilidad o no te sientes satisfecha o feliz por algo y es justamente porque tenes abandonado un área de la vida personal(...)(P4-E1).</p> <p>Otra cosa que no me ha funcionado es que a veces me trato mal a mí misma, como, que barbaridad, que mala mamá soy, porque tal vez no le dediqué a Cata mucho tiempo o qué barbaridad que esposa soy o que yo no me doy ni tiempo de hacer ejercicio, ese diálogo interno no funciona(...)(P4-E2)</p> <p>(...) en muchas ocasiones siento que él no se da cuenta, y eso a lo mejor si sucede porque naturalmente eso viene heredado. Él como que a veces no se da cuenta de todo lo que uno hizo durante el día, o no se da cuenta de lo que se necesita (P4-E1).</p> <p>Hay que decirlo porque no es que naturalmente él dice: "es que Lis ha hecho todo esto en el día", no. Pero fácilmente si uno le dice, él asume. Entonces hay roles que sí son propios de cada quien, pero algunas cosas se dicen y ya él actúa (P4-E2).</p> <p>Desde que nació Fabi, los primeros años de vida de él, no soy una mamá sobreprotectora, pero sí comprometida en ese sentido e igual antes de eso, con mi esposo, yo sí le decía como: "voy a ir al cine sola", porque sí tenemos como espacios para cada uno solo, como espacios para los grupos de amigos de cada uno, pero antes no tenía la obligación de mamá (...) (P3-E1)</p> <p>(...) esa falta de tiempo sí pesa y también el cansancio mental y físico que implica estar en un trabajo, eso hace que cuando yo vuelva a la casa ya no tenga la misma energía para hacer cosas de la casa o con mi hijo o cosas para mí(...) (P3-E1).</p>
--	--	---

<p>Lo que equilibra el peso de mi balanza (Aspectos que favorecen la conciliación)</p>	<p>Estrategias que han funcionado.</p>	<p>La otra estrategia es no preocuparme tanto por la casa, como hay mujeres que se preocupan siempre que la casa esté limpia, no es que yo sea cochina, sino que no es mi prioridad estar limpiando y que todo se vea brillante, yo prefiero acostarme un rato o hacer otra cosa, cierro la casa y me voy.(P1-E2)</p> <p>Primero, estar auto recordando que yo valgo, que necesito cuidarme, porque es algo que abandoné por mucho tiempo desde que soy mamá porque me dediqué solo a ser mamá y trabajar(...) (P3-E1)</p> <p>Entonces decidí que mientras esté en mi trabajo disfrutarlo y cuando esté con mi hijo también disfrutarlo.(P3-E1)</p> <p>Pero bueno casi nunca pienso en lo pendiente que tengo que hacer, yo soy como más de irme y cuando vuelvo me pongo con las cosas que tengo que hacer. No es como que yo salga y me vaya con la preocupación de que la casa esté sucia o que no haya terminado algo del trabajo, sino que mi mente se va y hasta el día siguiente vuelvo con el trabajo, o hasta que llegue a la casa vuelvo con lo de la casa, entonces nunca tengo un sentimiento como de "uy tengo que llegar a hacer esto", no.(P1-E2)</p> <p>Tal vez dejar de tener control de todo, dejar fluir las cosas y tal vez estar un poco más relajada, de no tratar de comerme el mundo y así estar un poco más tranquila (P2-E1).</p> <p>Los viernes es noche de películas y perros calientes, entonces los viernes me salvo de cocinar, entonces hago perros calientes, vemos una película en familia (...) y yo la verdad me siento muy satisfecha, ya que ellos lo disfrutan mucho y es un tiempo que pasamos todos juntos (P2-E1).</p> <p>Creer que me puedo ajustar por completo a una rutina establecida, porque eso lo he hecho, yo he agarrado literal una hoja y he dicho de 7am a tal hora hago esto y esa estructura rígida la he intentado y no funciona, cada día tiene su afán, tengo que ser consciente que tengo una rutina establecida para levantarme, para el trabajo, pero no puedo pretender cumplir al pie de la letra un horario, porque eso más bien me estresa, porque más bien me frustra ver que no lo logré. (P4-E2)</p> <p>Yo lo que hago es como ser consciente, cuando yo empiezo a hablarme lo primero que llega es lo negativo, entonces trato de hacer un esfuerzo de que estoy pensando eso, porque me</p>
---	--	---

		<p>siento mal, cuando me siento mal entonces trato de poner atención a eso y trato de cambiar el diálogo interno, en vez de decir que bruta Lis que no hiciste, esto y esto, trato de cambiarlo el día de mañana y vuelvo a iniciar, me doy otra oportunidad y me animo o como lo maneja estuvo bien (...) (P4-E2)</p> <p>(...) o a veces busco alguien con quién hablar, por ejemplo, muchos de mis amigos actuales son papás, mamás y de edades similares a las mías, entonces llamo a una amiga y le pregunto cómo hace, entonces hacemos como grupos de ese tema, entonces, dice, ay mirá que yo hago tal cosa o no te preocupes (P4-E2).</p> <p>Me ha funcionado mucho, hablar con otros papas, personas que ya han pasado por eso o están pasando por eso, entonces nos reunimos. Tengo una amiga que me regaló un libro que se llama "10 hábitos de una madre exitosa" entonces yo lo leo y también he leído sobre el tema (...) Entonces leer e informarme me ha ayudado mucho. (P4-E2)</p> <p>Cada día intentarlo y evaluar los fallos, pero no de forma negativa, es darme cuenta de que esto no funcionó, qué puedo hacer diferente. (P4-E2)</p> <p>(...) tratar de relajarme y tratar de vivir el momento" entonces por ejemplo, cuando estoy con mi hija trato de vivir el momento, cuando estoy con mi esposo trato de vivir el momento y cuando me toca trabajar,(...) igual trato de vivirlo y ya una vez que termino el trabajo yo corto por completo(...) (P4-E2)</p> <p>(...) cuando ellos tal vez planean irse a acampar, voy al cine sola o a comer sola, entonces en esa parte estoy tratando de retomarlo, aunque sea alistarme ir a caminar por ahí o ir al mall a dar una vuelta. (P3-E1)</p> <p>Ahora estoy menos estresada, por ejemplo, si los trastes están sin lavar puedo dejarlos ahí hasta mañana, antes me estresaba toda y me acostaba hasta la 1 de la mañana hasta que todo estuviera limpio, ahora trato de no estresarme, igual al día siguiente otra vez se van a acumular trastes o se va a hacer basura en el piso(...) (P3-E1)</p> <p>(...) trato de ser un poco más flexible, porque la estructura es buena pero no en extremo, entonces la estructuración en extremo no me ha funcionado (P3-E2).</p>
--	--	--

	<p>Apoyos con los que cuento.</p>	<p>A nivel familiar, ahora los veo más. A mi mamá, a mi hermana, por el horario. Ahora puedo estar hasta en las celebraciones de los cumpleaños, porque como antes tenía un horario tan feo me perdía todo eso (P2-E1).</p> <p>Antes de la pandemia, mi hijo asistía en la mañana al kinder y en la tarde se quedaba en la guardería del kinder, y ya en la tarde yo pasaba a recogerlo (P3-E1).</p> <p>Sí, desde que mi hermana me ayuda al menos una vez por semana no se me vuelve tan pesado, porque me lava la ropa(...) entonces más que todo esa ayuda de mi hermana, sí me deja tiempo el fin de semana, para hacer cosas que me gustan, salgo más a caminar o con Mathias a algún lugar, pero casi siempre es con él.(P1-E1)</p> <p>Di es que así como saber...casi siempre uno cocina y el otro lava los trastos, sino quedan ahí para el día siguiente y si no ahí entre los dos, no hay como un rol, sino que ahí van saliendo las cosas (P1-E2)</p> <p>Con mis amigas es algo que hablo mucho, mis dos mejores amigas no son mamás, pero yo les digo que ellas son como mi terapia, una vez leí que las mujeres ocupan amigas que ya fueron mamás y amigas que no son mamás. (P3-E2)</p> <p>Bueno, en la limpieza sí me ayudan un día a la semana. A mi hijo me lo cuidan los días que yo trabajo, él no está aquí conmigo, hay ratillos que él se viene, pero me lo cuida mi hermana (P1-E1).</p> <p>Y ahora me los está cuidando mi hermana, ella es como el apoyo para mí, porque ella vive en San Joaquín y yo vivo en Alajuela, entonces lo que hacemos es que yo paso por los chiquillos, los dejo en la casa y ella los ve. Además, me ayuda a hacer los trabajos de las guías autónomas esas que están enviando de la escuela, entonces me salvo por esa parte. (P2-E1).</p> <p>Cuando mi hermana ya está histérica de ellos, porque son muy cansones se los llevo a mami unos días (P2-E1).</p> <p>Me gusta mucho hacer deporte, entonces jugaba mucho fútbol, iba unas 4 veces por semana a jugar bola, entonces él se quedaba con los chiquillos en ese tiempo (P2-E1).</p>
--	-----------------------------------	---

		<p>Bueno, en realidad mi pareja es una persona que apoya mucho, muy comprometido en cuanto a las labores de la casa. Yo les voy a decir algo, yo no cocino, en la vida. (...) Mi esposo se encarga de lo que es la cocina, él llega en las noches después del trabajo y hace los almuerzos, hace todo lo que se necesita durante el día. (P4-E1).</p> <p>También, en cuanto a la decisión de cómo poder hacer para trabajar ambos. (...) Nos pusimos de acuerdo ambos para contratar una niñera tiempo completo que viene desde las 7am aquí a la casa, me cuida a mi hija mientras él y yo trabajamos, y cuando él ya regresa a la casa (...) (P4-E1)</p> <p>Yo me encargo de lavar ropa y ese tipo de cosas. Las tareas del hogar nos las repartimos igual, en realidad él ha sido un gran apoyo para mí en cuanto a todo lo que es este tema (P4-E1).</p> <p>(...) al inicio cuando regresé al trabajo luego del periodo de maternidad, quienes me ayudaban eran 2 días mi mamá, 2 días mi suegra y 1 día una prima de mi esposo, mi hija se quedaba con diferentes personas y fue muy bueno porque desarrolló vínculos con sus abuelos de manera equitativa (...) (P4-E1).</p> <p>Súper satisfactorio es tener a la par una persona en la que uno confía, [cuidadora de su hija] aparte otro beneficio que sí tiene este período de pandemia es que yo estoy aquí, entonces escucho todo lo que hacen, (...) entonces me he dado cuenta de que es una persona que se ha acomodado y es acogedora de las normas y las rutinas que yo establezco (P4-E1).</p> <p>Mi hermana es la que me ayuda mucho porque su nivel de escolaridad es alto entonces ella me puede ayudar con los trabajos de Jorge que es el más grande (...) (P2-E2).</p> <p>Vieras que ella me ayuda montones y yo estoy súper agradecida. La verdad es que mi idea es que ella los siga cuidando hasta más adelante que Nicolás entre a la escuela y ojalá pueda entrar con Jorge al Castilla. Pero por el momento ella es la que me ayuda casi al 100% (P2-E1).</p> <p>(...) el colegio aporta la parte de la actualización profesional que es para mí es muy importante, sin embargo, ya en mi área de orientación sí la he tenido que buscar yo por aparte. En esa parte es un colegio que me aporta mucho, realmente se ha vuelto como un segundo hogar para mí y lo quiero mucho (P4-E1).</p>
--	--	--

		<p>La hermana directora ella tiene su estilo, en algunos momentos es muy rígida, pero ella también es muy comprensiva cuando uno atraviesa situaciones familiares, por ejemplo, con todo el proceso de lactancia y embarazo, ella fue muy especial y muy apoyadora, inclusive ella celebra los nacimientos de los hijos de las funcionarias y hace hasta un té, entonces siempre me he sentido muy apoyada (P4-E1).</p> <p>Bueno, excelente, porque ahí uno tiene toda la confianza más que todo porque es mi hermana y sea como sea es como una educación parecida a la de uno. Entonces, si él hace algo mal yo sé que ella lo va a corregir de la mejor manera, dentro de los límites que uno ponga verdad(...) (P1-E2)</p> <p>No, por el momento no, bueno hubo un tiempo donde otra hermana lo estuvo cuidando, pero fue básicamente fue porque esta tuvo un bebé, entonces fueron unos días. Pero en eso, yo tuve un accidente entonces más bien él estuvo conmigo y ya después volvió con mi hermana que siempre me lo cuida. Pero no he valorado a nadie más, por el momento. (P1-E2)</p> <p>En mi trabajo son bastante accesibles si llega a pasar algo, si se llega a enfermar un hijo, nunca he tenido problemas con eso. Tal vez por trabajar en la Caja porque si llega a pasar algo me llaman por teléfono, hablo con mi jefatura les digo que paso algo y si tengo que llevar a alguno al hospital les llevo el comprobante de que fui al hospital. (P2-E1).</p> <p>Ella [la jefa] es muy accesible en todo, más bien a veces me decía, si quiere coja media hora de la tarde, porque a veces había mucho trabajo, pero no como por una situación, sino por el exceso de trabajo que había, pero así como situaciones, no recuerdo alguna, pero ella sí es muy accesible si uno necesitara algún permiso, media hora para hacer una vuelta, si hay apoyo en esa parte.(P1-E1)</p> <p>Sí, correcto, en donde yo trabajo, en bienes y fondos, están certificados con una norma del SIGIG [Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el ámbito laboral] de igualdad y equidad de género, esa norma es para equilibrar la vida familiar, la equidad de género en el trabajo, uno de los puntos importantes es que esa norma vino a flexibilizar la parte de los permisos, entonces los que tienen niños en escuela o colegio les dan permiso para ir a las reuniones o citas y con goce de salario obviamente.(P1-E1)</p> <p>Son muy comprensivos con las situaciones de vida personal, por ejemplo, ella ahora sabe que yo estoy con mi hija y si no puedo ir a la reunión presencial porque no tengo quien cuide a mi hija, pues ella entiende y accede, no me hace mayor problema por eso (P4-E1).</p>
--	--	---

		<p>Si yo no puedo hacer algo sé que tengo una compañera que me ampara, si alguien no puede hacer una cosa porque tiene una situación, la amparamos a ella, entre todas nos apoyamos y tenemos una visión muy de equipo (P4-E1).</p> <p>Entonces, creo que yo me siento conforme con el apoyo de él, porque yo veo lo que él se esfuerza para hacer pues parte de lo que tenemos que hacer. (P4-E1).</p> <p>Yo termino de trabajar y me obligo a hacer cosas de la casa, a veces esto me hace tener mal humor (lo normal) y él se da cuenta entonces me dice: si está tan cansada mejor no haga nada. Y yo he probado a ver si eso es cierto, y vieras que sí (P4-E2).</p> <p>Entonces él sabe que un viernes ya uno está agotado, trata de prever esas cosas. En eso si es muy oportuno (P4-E2).</p> <p>Ahora gracias a Dios tengo la ayuda de mi suegra que nos está ayudando a cuidar a mi hijo, entonces ella ha asumido mucho esa parte del oficio de la casa y la cocina, pero antes si nos tocaba dividirnos a nosotros todo. (P3-E1)</p> <p>Todo lo que es como pareja y papá no tengo queja, desde el momento en que nació Fabi ha estado ahí, haciendo todo, él me dice: "Si yo tengo que cerrar el negocio 15 días para cuidarlo, yo lo hago", por ese lado nunca tenemos broncas (P3-E1).</p> <p>(...) nunca me ha dicho que no vaya a ningún lado porque yo no puedo, de hecho, entre él y yo somos los principales cuidadores de mi hijo cuando no estamos trabajando y sí siento que es un 50% y 50%, de hecho, él asume más la parte del juego porque tiene más imaginación, más energía y más de todo para entretenerlo, y ellos se inventan unos juegos ahí, par de loquillos. (P3-E1)</p> <p>Digamos, lo bueno con ella, es que ahorita en este tiempo está viviendo aquí [la suegra], es parte de nuestro grupo de familia entonces la incorporamos como si desde antes de que viviera aquí, ella conoce muy bien el estilo de educación que le damos a Fabi, la forma en la que lo corregimos y las reglas, igual, si lo reforzamos un poquito antes de que se viniera para acá, yo creo que nos ha ido muy bien. (P3-E2)</p>
--	--	---

		<p>(...) él [el esposo] siempre tiene como la respuesta que necesito para mis problemas, aunque tal vez yo no veo las cosas tan fáciles como él las ve (...) pero él me escucha y con él me desahogo muchísimo en esos momentos. (P3-E2)</p>
	<p>Recursos personales con que cuento.</p>	<p>Comunicación:</p> <p>Bien, verás que normalmente siempre tratamos de ser muy receptivos, tomar la inquietud y ver cómo se puede solucionar (...) Pero en realidad la comunicación entre nosotros es muy buena (P2-E2).</p> <p>Sí, sí, en realidad él es muy comprensivo. Tratamos como solucionar las cosas o incomodidades. Como conversar y la mayoría de veces me va bien (P2-E2).</p> <p>(...) vamos a caminar y en eso que uno va caminando saca temas que hay que conversar y que son importantes tocar y con los chiquillos no se puede (P2-E1).</p> <p>Es muy horizontal, nosotros llegamos a muchos acuerdos juntos, a veces si yo tengo alguna molestia porque siento que tengo sobrecargas, yo lo expreso y hacemos algún ajuste (P4-E2).</p> <p>Entonces uno lo que hace es decirlo, porque naturalmente no le sale. Yo le digo mira: tal y tal cosa hoy en el día he estado muy cansada, entonces él lo hace con mucho gusto, asumiendo. (P4-E2)</p> <p>Y cuando siento alguna molestia que se me está sobrecargando, yo la manifiesto y ya él actúa. Pero sí, a veces espontáneamente no le sale, hay que decirselo (P4-E2).</p> <p>(...) lo que sí obviamente siempre tratamos de que si uno va a salir un día, avisar con tiempo si es antes de la hora de salida del negocio para venirse más temprano. (P3-E1).</p> <p>Por dicha tenemos una comunicación muy fluida y adecuada, eso nos ha ayudado a estar bien en este tiempo. (P3-E2)</p> <p>Bueno, como le digo, mi esposo tiene un estilo de comunicación un poco más directivo, pero hemos logrado acoplarnos un poco y yo hacerle ver en esa parte las debilidades que él ha tenido y él también a mí en el aspecto de que él dice que él habla normal(...) (P3-E2)</p>

		<p>Él lo que hace es escucharme y darme una solución y si yo no quiero que me dé una solución yo le digo que solo quiero que me escuche, por lo general él busca que yo me tranquilice y que vea que todo tiene solución. (P3-E2)</p> <p>(...) entonces le digo que busquemos un espacio en el que los dos vamos a sentirnos más tranquilos o con menos interrupciones (especialmente por Fabi) salimos a tomarnos algo o lo conversamos en un momento que estemos tomando café o algo así, para que la comunicación sea mejor (P3-E2)</p> <p>Autonomía:</p> <p>(...)pero fue un día que ellos [su pareja y su hijo] se fueron a acampar y me di cuenta que podía hacer un montón de cosas sola, entonces me fui al cine y desde ese día me acordé de lo bien que me sentía cuando salía sola y lo empecé a hacer otra vez (P3-E1).</p> <p>Organización del tiempo:</p> <p>Prácticamente mi trabajo está muy controlado, nunca he tenido que salir de emergencia por motivos de trabajo, hemos hecho giras a otros hospitales para sacar listas de espera pero es programado entonces yo me organizo con mi mamá y mi esposo y dejamos todo listo para que yo me vaya y no pase nada (P2-E1).</p> <p>Por ejemplo, cada 15 días tengo que ir a comprar la comida entonces ya ese día está completamente ocupado. (P2-E1)</p> <p>Los sábados y domingos sí son diferentes, porque nos dedicamos más tiempo en familia(...) (P4-E1)</p> <p>(...)Yo siempre le digo a mi esposo que uno trabaja en los horarios donde se puede hacer todo, donde puedo hacer mandados, trámites, ir a un restaurante o estudiar, ya sé que también se puede de noche, pero ya a esa hora lo que quiero es descansar y ahora combinarlo con que soy mamá, entonces tengo que sacar más tiempo para cuidar a mi hijo, si el papá va a salir a tal hora que yo esté a tal hora, que se atrasa, etc,(...) (P3-E1)</p> <p>(...) tengo que darme cuenta de los planes con bastante tiempo de anticipación para poder organizarme con eso, pero si trato de sacar tiempo para todo lo que pueda. (P3-E1)</p>
--	--	---

		<p>Además, el tiempo todavía no lo he encontrado, más que todo porque en la parte para tener espacios para mí y con mi pareja, ahora con mi hijo, di lo que hago es eso, que le hago saber con tiempo si vamos a salir, a dónde ir y cuánto tiempo vamos a durar. (P3-E1)</p> <p>De las 24 horas del día paso 8 en el trabajo, entonces ahí va un 33%, un 17% a labores de la casa y el otro 17% en compartir espacios con mi hijo y el otro 33% en dormir porque si no me vuelvo loca y tal vez un 5% es tiempo para mí. (P3-E1)</p> <p>Autocuidado: (...) entonces los 45 minutos que camino por semana, es más que todo el tiempo que me queda libre, a veces cuando vengo del hospital, vengo con los niños y me acuesto a dormir como entre 45 minutos a 1 hora, ese es el tiempo para mí (...) (P2-E1)</p> <p>Lo que me gusta mucho es escuchar música es lo que me relaja, en su momento bailar, pero no he vuelto a salir a bailar.(P1-E1)</p> <p>A veces un fin de semana, tal vez sábado me levanto más temprano de lo normal cuando todos están durmiendo y me voy a trotar o caminar, pero es mínimo (P2-E1).</p> <p>En mis clases de LESCO, es algo que siempre había querido hacer y aprender y ya casi voy a terminar el LESCO 4, entonces ya puedo hablar un poco y ese sí es tiempo directamente mío y antes que jugaba fútbol, que era mi relax, eso me gustaba mucho, (P2-E1).</p> <p>Lo que hago es que mi tiempo lo saco con él, (...) Entonces, se puede decir que cada tres días saco como 40 minutos para estar conmigo misma y con él (P2-E1).</p> <p>Sí, estoy empezando a trabajarlo, por ejemplo, estoy empezando a leer un libro sobre la voluntad, entonces lo leo en las noches, sobre todo cuando ya mi hija se duerme, entre las 10:00 p.m. a 11:30 p.m., lo leo desde el celular y me está ayudando mucho (...) (P4-E1).</p> <p>(...) un día que estaba estresada, me fui a hacer unas compras y a pintarme las uñas y ya llegué más tranquila (P3-E1).</p> <p>En la casa, a veces le digo a mi esposo, yo me voy a encerrar un rato en el cuarto, entreténgalo usted y yo me voy a leer un rato o me gusta mucho ver vídeos en Youtube o ver series en Netflix y fuera de la casa trato de salir con mis amigas, a tomarnos un café o a</p>
--	--	--

		<p>tomarnos algo en la noche y comer en algún lado(...) (P3-E1)</p> <p>Lo que me ha ayudado un montón es estar en la casa entonces eso me ayuda a controlar lo que como, aparte que mi suegra cocina muy rico y sano, eso me ha servido para alimentarme mejor. Pero todavía me falta organizarse y sacar tiempo para mí. (P3-E1)</p>
<p>Lo que desequilibra el peso de mi balanza</p>	<p>Dificultades que enfrento en relación con mis recursos personales.</p>	<p>Comunicación: (...) entonces cuando uno se siente cansado tiene como el reclamo, o tal vez ya no tiene disposición para hacer las cosas, entonces aparecen problemas como qué por qué no recogió eso o ese tipo de cosas que son de convivencia pero si uno no estuviera tan cansado, las deja pasar, a veces un plato que no se recogió, dura tiempo, pero no somos de irnos a dormir enojados, pero sí hay conflicto por cosas así (P4-E1).</p> <p>Tal vez es que yo soy muy histérica y muy necia y ando ahí detrás de todo y así. Y él es muy tranquilo, entonces de vez en cuando si me molesto y reclamo y yo como ¿qué pasa? Y es por eso mismo porque tal vez ya está uno muy agotado y muy agobiado (P2-E1).</p> <p>En eso dieron en mi limitación, yo no he sabido comunicarlo, lo que yo hago es como sentirme mal, entonces yo lo convierto en un reclamo, como: "¿Por qué usted siempre tiene que hacerlo?", yo me he venido dando cuenta, hace como 2 o 3 meses, de que eso está mal en mí (...) (P4-E1)</p> <p>(...) en algún momento metí las patas de tirarle todo el chorro ahí y tal vez él venía cansado y cargado con algún problema del trabajo, e igualmente al revés (...) (P3-E2)</p> <p>Autonomía: (...) a veces quiere hacerlo todo él y lo de la cocina, es muy beneficioso, pero en ocasiones al querer hacerlo todo él, en ocasiones siento que yo le he cedido cierta autonomía que yo debo tener, por ejemplo si hay que ir hacer compras él las hace, él está encargándose de cosas y siento que mi vida se transformó a solo estar en la casa, entonces sí siento que a veces en esos temas, yo podría apoyar un poco más (P4-E1).</p> <p>Organización del tiempo: Es bueno organizarse pero no apegarse a un horario estricto, porque a veces las cosas no salen como uno las planea, entonces cuando no lo cumplía me estresaba, entonces dejé de</p>

		<p>ser tan estricta (P3-E2).</p> <p>Cuando hice lo de la rutina con esa estructura rígida yo dije "no esto no me va a funcionar (P4-E2)</p> <p>Creer que me puedo ajustar por completo a una rutina establecida, porque eso lo he hecho, yo he agarrado literal una hoja y he dicho de 7am a tal hora hago esto y esa estructura rígida la he intentado y no funciona, cada día tiene su afán, tengo que ser consciente que tengo una rutina establecida para levantarme, para el trabajo, pero no puedo pretender cumplir al pie de la letra un horario, porque eso más bien me estresa, porque más bien me frustra ver que no lo logré. (P4-E2)</p> <p>No sé si lo estaré haciendo mal, tal vez sí, o tal vez no me estoy acomodando correctamente para poder tener una vida más tranquila(...). (P2-E1)</p> <p>Estrés, angustia, preocupación, eso es lo principal que siento cuando veo que no me alcanza el tiempo para hacer todo. (P3-E2)</p> <p>Siento que está bien, pero todavía me falta estructurar mi espacio porque yo lo hago cuando salen planes o cuando siento que ya no puedo, pero sí debería ser más organizada en el aspecto de actividades conmigo misma como el ejercicio, también la falta de disciplina. (P3-E1)</p> <p>(...) sinceramente sí me cuesta mucho no estresarme y desearía estirar el tiempo, cuando estoy así lo que hago es dormir por lo menos dos horas, pero obviamente al día siguiente me siento cansada, yo digo si duermo menos, tengo más horas para hacer más cosas. (P3-E2).</p> <p>Autocuidado:</p> <p>Hubo un tiempo que realicé actividad física, pero ahorita no, termino el trabajo y me quedo en la casa.(P1-E1)</p> <p>Creo que me aburrí, debo tomar el ritmo otra vez, antes lo que hacía era ir a caminar en la mañana o en la tarde, o ir donde mis hermanas como para hablar un rato, porque ahorita no hay mucho qué hacer, de vez en cuando sí salimos a comer, pero muy poco (P1-E1)</p>
--	--	--

		<p>(...) entonces, si tengo tiempo para mí, prefiero acostarme a dormir en lugar de salir o hacer ejercicio. (P3-E1)</p>
	<p>Dificultades que enfrento en relación con mis apoyos.</p>	<p>Bueno, creo que él debe comprender un poco más lo que es ser un educador en teletrabajo. Porque a veces ciertamente me da contención emocional cuando yo me estreso, pero en ocasiones le cuesta comprender el porqué de tantas horas. Él me dice que hay que ser más efectivo (P4-E1).</p> <p>Cuando pensamos en la posibilidad de buscar cuidado para mi hijo, nunca pensé como en una opción pública porque son muy limitadas (...) en las opciones que busqué fueron centros de cuidado privados(...) (P3-E1)</p> <p>En la formalidad ninguna, no hay centro de cuidado, es una institución pública cuesta mucho a no ser de que el mismo personal se organice, pero la misma estructura de la CCSS permite muchas cosas, pero todo dentro de la formalidad de pedir permisos y demás (P3-E1).</p> <p>(...) en algún momento consideré pedir un cambio de horario laboral, para pasar más rato con él en las tardes, pero no fue efectivo tampoco, porque en el trabajo los cambios son de acuerdo a la necesidad del servicio, no a la necesidad personal, entonces no pude (...) (P3-E2).</p> <p>Vieras que a veces me siento frustrada, porque siento que no es que a él no le importe, tal vez es que sus prioridades son otras. (P2-E1)</p> <p>Tal vez un fin de semana que se levante y me haga el desayuno, son cosas que uno valora. Que uno siente como: mira me levanté un poquito más tarde y no tuve que hacer desayuno hoy o no sé, un día irme con mi mamá y con mi hermana a ver una película y que él se quede con los chiquillos cuidándolo, que sí lo ha hecho él se queda y si los ve (P2-E1).</p> <p>De hecho yo he contratado varias señoras que cuidan a los chiquitos aquí en la casa. Pero no me ha ido bien, tuvimos que poner cámaras y ver cómo los cuidaban. Porque di es gente extraña que llegan aquí a la casa, cuidan a los hijos de uno. Luego mi mamá vino un tiempo a cuidarlos, como un año, pero se enfermó, le dio como una depresión o algo así, entonces decidimos que ya no podía cuidarlos.(P2-E1).</p> <p>Si no se los llevo a mi suegra, pero ella vive en la Zona Sur entonces trasladar a los chiquillos allá es un poco complicado (P2-E1).</p>

		<p>No tenemos quien los cuide, entonces es siempre en el hogar. Y si salimos a algún lado es en familia, casi nunca lo dejamos a menos de que sea una ocasión especial, que amerite ir solillos. Una escapadita solos (P2-E1)</p> <p>Y en lo que es mi vida de amigos, realmente se ha visto muy reducida. Eso que dicen de que cuando usted tiene hijos se da cuenta de quienes son sus verdaderos amigos, bueno pues en mi experiencia es real (P4-E1)</p> <p>Por acá en el Roble de Alajuela está el CECUDI, es del Estado, pero tiene ciertas limitantes, por trabajar en la CCSS y tener un salario mayor a 500000 colones, no lo aceptan, porque es para personas que necesitan más la ayuda para al cuidado de los niños, pero yo tengo como 4 años de vivir en esta zona, pero desde ese momento ha estado cerrado, no lo han abierto, no se ha contratado maestra, están las instalaciones con todo adentro, pero cerrado, entonces no le sirve a nadie (P2-E1).</p> <p>(...) respecto al hospital México, somos muchas mujeres y mamás y cómo es posible que en el hospital no se puede abrir una guardería propia del hospital, en el cual si usted está embarazada, sabe que usted lleva a su bebé ahí, que hagan turnos igual que nosotros en el hospital, que los niños se puedan quedar ahí, que usted pueda ir a amamantarlos, que puede ir a cuidarlos en su tiempo de almuerzo, pueda chinearlos en su tiempo de café (...) (P2-E1).</p> <p>En el hospital México a la par hicieron una casa y la hicieron tipo guardería, entonces en esa casa atienden como desde las 5:30 am hasta tipo 10 pm, que son como 2 turnos que cubren, el INS maneja una guardería en la Uruca, el problema es que las mamás trabajan tal vez en oficinas centrales, entonces tienen que mandar a los chiquitos en buseta, hasta la Uruca, tal vez si en cada lugar de trabajo, donde haya cierta cantidad de mujeres con hijos, sería bueno que se manejara una guardería (P2-E1).</p> <p>Si tuviese una empleada o una colaboradora sería muy distinto, me ahorraría todo el trabajo, pero también es un gasto adicional (P2-E2).</p> <p>(...) ahorita por dicha tengo la ayuda de mi suegra, pero normalmente no tengo una señora que me ayude con la casa entonces uno también tiene que asumir esa parte(...) (P3-E1)</p>
<p>Ajustando la balanza</p>	<p>N/A</p>	<p>Yo he pensado varias veces en hacer algo con mi esposo, sacar tiempo para hacer una actividad juntos, estuvimos pensando en ciclismo, que ahora está como muy famoso(...) (P2-E1).</p>

		<p>Organizar mejor mi tiempo, voy a tener que poner límites de a esta hora inicio a esta hora cierro y poder dedicarme un tiempo importante, pagar clases de guitarra, salir a correr o hacerme una rutina de ejercicios (...) el cambio es organizar mejor mi tiempo y dar prioridad a mi desarrollo personal (P4-E1).</p> <p>La vez pasada les hablé de reconocer que yo necesito espacio y promover esos espacios, porque uno a veces quiere, pero no hace nada por hacerlo, entonces tal vez, buscar yo misma cómo abrir esos espacios, cómo retomar amistades que dejé en el abandono, que tenía antes de ser mamá, acercarme más a otras mamás para conocer otras experiencias(...) (P3-E2)</p> <p>Me gustaría trabajar nada más como unas 4 horas diarias, bajar la cuota de 9 horas a medio tiempo, sí me gustaría seguir trabajando, pero tener más tiempo para uno, para ir a hacer un mandado, ir con la mamá, uno solo, la familia y hacer tal vez más deporte, casi que lo importante sería rebajar el tiempo laboral. (P1-E1)</p> <p>Claro, a mí me gustaría venir a dormir dos horas porque me levanto muy temprano, o llegar y acostarme a ver una película, o decirle a alguna amiga de aquí del condominio "vamos a caminar o vamos al mall a ver cosas" (P2-E1).</p> <p>(...) en un mundo ideal, me gustaría trabajar medio tiempo o dedicarme completamente a mi familia. Pero ahora es muy complicado no poder trabajar, porque hay que pagar la casa y todo lo demás (P2-E2).</p> <p>Digamos que me gustaría trabajar medio tiempo para poder estar más tiempo con mis hijos y poder criarlos, porque siento que me estoy perdiendo eso. Como uno a veces se enfoca tanto o tiene que trabajar tantas horas, uno se pierde muchas cosas de ellos. Mi hijo menor y mayor desde pequeñitos estuvieron en una guardería o con alguien que los cuidaba, me perdí todas las etapas (P2-E2).</p> <p>Me gustaría también en el tiempo que me quedara libre, hacer cosas que me gusten, por ejemplo, deporte que te había contado. Poder sacar más tiempo para las cosas que me gustan. Si trabajo medio tiempo sería como un 30% de trabajo, para mí tal vez un 20% (haciendo ejercicio, ir al cine o salir) y para mi familia sería un 50% (P2-E2).</p>
--	--	---

		<p>Si, vieras que yo lo he comentado con mi esposo. Por lo que te digo de los chiquillos, es decir, a mí de que me sirve dentro de 20 años trabajar, ya ellos están grandes, no tengo mayor cosa que hacer acá. A veces siento que debería pedir un permiso sin goce de salario, que en la CCSS se da mucho, es como que yo haga una carta y diga que dentro de 6 meses no voy a trabajar y en 6 meses vuelvo sobre mi plaza y mi puesto, no hay problema. Pero eso sería si él pudiera abarcar todos los gastos de la casa, pero en este momento no se puede entonces tenemos que seguir así (P2-E2).</p> <p>Yo te había mencionado que me gusta estar en todo, entonces delegar es algo que tengo que aprender. No querer hacer todo de un solo o hacer todo yo, aprender que mis hijos y mi esposo pueden colaborar (...) en sí, creo que es educarme más yo para poder llegar a ese balance. Igual no me va a sobrar tiempo, pero podría ser menos cansado para mí (P2-E2).</p> <p>El de delegar, sería el más efectivo. Bueno, mi hijo menor está muy chiquitito. Pero ya el grande (el me ayuda tendiendo la cama) me podría ayudar aún más (P2-E2).</p> <p>Dentro de mi lista está empezar a hacerlas, por ejemplo, hay tres cosas que tengo pendiente de sacar este año, que son más a nivel personal: primero, por fin sacar la prueba de manejo, aprender un instrumento musical que siempre he querido aprender a tocar guitarra y pues trabajar, un poco en mi vida de salud (ejercicio y alimentación). Esas son las tres cosas que tengo como meta, que no he empezado y que vamos a ver Dios primero que pueda empezar pronto (P4-E1).</p> <p>(...)entonces eso sí se lo he dicho a él, que a mí me gustaría ser un día la encargada de las compras o tener la oportunidad de agarrar el carro e irme con mi hija a pasear, no depender de que él tenga tiempo para salir, (P4-E1).</p> <p>Tal vez en algunos tiempos de descanso veo una serie, pero ni es sola, es con mi esposo, no he sacado tiempo para mí y ese es uno de los cambios (P4-E1).</p> <p>Sábado y domingo los dedico completamente a mi familia y a veces cuando me da tiempo me lo dedico a mí, este es el aspecto en el que debo mejorar, pero sí trato de hacer esas separaciones (P4-E2).</p> <p>Pero realmente no sacamos tiempo de pareja ni tiempo personal, entonces este es otro cambio, tiempo en pareja también (P4-E1)</p>
--	--	--

		<p>Yo organizaría un 50% el trabajo, se puede negociar a que a veces sea un 60%, un 25% sería mi pareja y el otro 25% lo divido entre un rato mi hija y otro rato yo, entonces un 10% para mí y ahorita en este momento que mi hija tiene 1 año y que requiere más atención, pues un poquito más, le dejaría un 15% (P4-E2).</p> <p>Yo siento que tal vez no tan exitosa como yo desearía, podría equilibrar mejor las actividades para mí, en pareja, por ejemplo, comparado con las actividades que hacíamos antes como salir a comer, o tomarnos algo, o ir al cine(...) (P3-E1)</p> <p>Siento que le hacen falta horas al día, si yo pudiera cambiaría completamente la estructura, yo le decía a mi jefa anterior, que para mí sería un éxito trabajar muchas horas tres días y no ir dos días, o tener otro tipo de horario, en el que yo pudiera pasar más tiempo de mi día con Fabi, que yo trato de pasarlo, pero a veces siento que no es suficiente o trabajar menos horas en el día, pero es una cuestión estructural y habría que cambiar el código de trabajo(...) (P3-E2)</p> <p>A mí no me gusta madrugar, pero sería exitoso entrar y salir más temprano. Tal vez invirtiendo un poco los horarios, tal vez un 20% al trabajo, un 40% dedicárselo a Fabi y el resto podría ser a oficios domésticos y cosas mías. (P3-E2).</p>
<p>Equilibrando mi balanza en tiempos de pandemia</p>	<p>N/A</p>	<p>(...) Porque muchas amistades que tuve por mucho tiempo estables, ahora se han aislado pienso yo un poco que por el COVID pero también desde antes no había mucho tiempo para salir o cómo era la vida diferente (P4-E1).</p> <p>(...) y de hecho si ahorita estuviéramos en lo mismo, digamos si no hubiera teletrabajo, fuera casi igual porque él se duerme super temprano y se levanta tipo 6:00 a.m. o 5 y algo, entonces casi que no lo vería. Solo los fines de semana. (P1-E1)</p> <p>En la vida familiar, también debo de decir que esto del COVID hizo que me haya encerrado un poco más en mi burbuja (como dicen ahora) porque esta realidad no la podemos separar (P4-E1).</p> <p>En ese entonces lo más difícil era el transporte por vivir en lejanía pero ya cuando empezó el teletrabajo ya no sentía la piedra en el zapato, sino, que ya me empecé a sentir mejor en el equilibrio de la vida laboral y personal, pues ahora es más bien es en exceso lo personal y laboral(...) (P1-E1)</p> <p>Entonces en este caso en marzo ha habido mucho más equilibrio familiar, estar más en la</p>

		<p>casa y poder compartir con mi esposo y mi hijo, y a mi alrededor vive parte de mi familia, entonces ahora uno comparte más, pero es un compartir diferente porque ya uno no puede andar metido en las casas ni ese tipo de cosas. (P1-E1)</p> <p>Entonces realmente esto del covid me ha encerrado en eso, me ha costado mucho poder atender la parte personal. No sé si han escuchado eso de estar más para los otros, a veces uno se da cuenta de eso que está más para los otros entonces tiene que acomodar esas cosas primero que todo haciendo consciencia. Yo me encuentro en ese proceso en donde soy consciente que me tengo que atender yo antes para estar bien para los demás (P4-E1).</p> <p>sí tengo alguna recarga de funciones, aparte de ser orientadora tengo varios niveles a cargo, soy profesora guía y soy coordinadora. Ustedes se podrán imaginar la carga laboral que poseo, es mucho. Ha sido un tiempo muy duro, a nivel de la exigencia que me absorbe esto.(P4-E1).</p> <p>En mi trabajo todo se ha complicado, es más trabajo para la Caja, más pacientes enfermos. En mi vida personal también es muy complicado porque, por ejemplo, un día normal mi hijo mayor está todo el día en la escuela, el pequeño, mediodía en el kínder entonces yo no tenía que pensar con quien dejar a mi hijo mayor o que tal vez si mi hermana no puede entonces tengo que organizarme con eso. También hay que ver el pago del cuidado de los chicos, porque si están en la escuela no hay problema con eso pero sino si hay que ver todas esas cosas (P2-E1).</p> <p>Por ejemplo ahora con que las clases son en casa y los trabajos tienen que hacerlo acá y a veces se recargan, me genera a veces mucha ansiedad, como frustración porque hay que tener lo de la casa, el trabajo, la familia ahora se suma tener que ayudarles con los trabajos, porque antes era la semana de exámenes que se les tenía que ayudar más o con trabajos, pero ya pasaba, pero ahora es un día un rato, el otro día otro rato, y a veces es el estrés de que yo no los cuido en el día, entonces es estar preguntando a mi mamá o mi hermana que si hicieron los trabajos entonces es como muy recargado. El fin de semana a veces hay que llegar a terminar lo que no se pudo terminar en la semana entonces si es como tedioso y cansado, pero hay que hacerlo. (P2-E2).</p> <p>Que no tengo tiempo para mí ni tiempo para mi pareja, porque la vida se volvió el trabajo y se volvió las tareas de la casa y de tu vivencia familiar, pero yo me siento aislada de mis papas, de mis hermanos, el vínculo con tus seres queridos y con tus amigos ha cambiado (P4-E1).</p>
--	--	--

		<p>Entonces ha sido un poco duro. Entonces es eso, el tiempo, el vínculo, la jornada laboral, la falta de ocuparse del tiempo en pareja y del área personal y lo económico también se ha visto afectado, (P4-E1).</p> <p>Esta respuesta en otro momento si me hubiesen hecho esta entrevista sería diferente, pero es por la situación covid que vivimos en este momento y colegios en paro (no presencial) (P4-E1)</p> <p>(...)ahorita en esta pandemia las tenemos en el abandono, en esta pandemia hemos salido solos como dos veces. (P3-E1)</p> <p>(...) ya estoy en la casa entonces por cuestiones del trabajo si ha sido una bendición porque el tiempo de trasladarse y estar en presas era mucho tiempo perdido que ahora he podido aprovechar en la casa sobre todo por estar con mi hijo (P3-E1)</p>
--	--	--