

Volumen 14 No. 2

Diciembre 2023

REVISTA DE PSICOLOGÍA

GEPU

<https://revistadepsicologiagepu.es.tl>

Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología

Universidad del Valle

Santiago de Cali, Colombia



ISSN-2145-6569



REVISTA DE PSICOLOGÍA GEPU
Vol. 14 No. 2 – Diciembre de 2023
ISSN 2145-6569



Editor

Andrey Velásquez Fernández
andrey.velasquez@correounivalle.edu.co

COMITÉ EDITORIAL

Jenny Mora Corporación Viviendo	Argeli Arango Comisión de la Verdad	Catalina Cardona Escuela Nacional del Deporte	Jennifer Lisette Melo Universidad Autónoma San Luis Potosí	Angelica Bravo ESE Centro Cali
Diego Alejandro López González UNAD	María Camila Agredo Fundación Carvajal	Maria Alejandra Victoria Abad Cronopio	Helena Rojas Garzón Secretaría de Paz y Cultura Ciudadana	Catalina Medina Emcali

CONSULTORES NACIONALES

Leonel Valencia Legarda Universidad San Buenaventura	Jorge Alexander Daza Universidad Católica de Pereira	Andrés de Bedout Hoyos Universidad San Buenaventura	Ximena Ortega Delgado Universidad Mariana	Daniel Hurtado Cano Universidad Manuela Beltrán
--	--	---	---	---

CONSULTORES INTERNACIONALES

Marcela Alejandra Parra Universidad Autónoma de Barcelona	Blanca Hurtado Caceda Universidad Alas Peruanas	María Amparo Miranda Salazar Universidad del Valle de México	Adriana Savio Corvino Universidad de la República	Hilda Janett Caquias Escuela de Medicina de Ponce
---	---	--	---	---

COORDINADORES DE DISTRIBUCION

Margarita Ojeda Asociación Paraguaya de Neuropsicología	Mario Rosero Ordoñez Universidad Mariana	Nora Couso Área de Medición Educativa Provincia de Chubut de Argentina	Pablo Antonio Vásquez Corporación para la Intervención Neuropsicopedagógica y la Salud Mental
---	--	---	--

INDEXACIONES



AUSPICIADORES



La **Revista de Psicología GEPU** es publicada por el Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle, 5 piso, Edificio D8, Ciudadela Universitaria Meléndez, Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia. Los artículos son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente la opinión del Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle. Hecho en Colombia - Sudamérica. Diseño de portada y separadores por: **Nathaly Certuche Calderón**.

IBSN

Revista de Psicología GEPU Vol. 14 No. 2 by Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle is licensed under a Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported License. Creado a partir de la obra en <http://revistadepsicologiagepu.es.tl/Vol-14-No-2.htm>



2145-6569-0-7

EL TELETRABAJO Y LAS MUJERES CABEZA DE FAMILIA

TELEWORKING AND WOMEN HEADS OF HOUSEHOLD

Karen Samantha Ortiz Cárdenas & María de los Ángeles Pimienta

Universidad del Valle / Colombia

Referencia Recomendada: Ortiz-Cárdenas, K. S., & Pimienta, M. A. (2023). El teletrabajo y las mujeres cabeza de familia. *Revista de Psicología GEPU*, 14 (2), 77-81.

Resumen: El ensayo “*El teletrabajo y las mujeres cabeza de familia*” analiza el impacto del teletrabajo en mujeres que son el principal sustento de sus hogares. Definiendo el teletrabajo como una modalidad que permite trabajar de manera remota mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin necesidad de estar físicamente en un lugar en específico. Esta forma de trabajo ha beneficiado a muchas mujeres, que, por sus responsabilidades familiares, enfrentan algunos obstáculos para acceder a trabajos tradicionales. Sin embargo, el ensayo también señala los desafíos de esta modalidad ya que la superposición de los roles laborales y familiares puede generar estrés y afectar su salud mental. Además, muchas de las organizaciones no brindan el apoyo necesario para que el teletrabajo sea verdaderamente efectivo pues no siempre se proporcionan los recursos adecuados. Este ensayo concluye que, a pesar de estas dificultades el teletrabajo representa una oportunidad en crecimiento para las mujeres cabeza de familia. Con mejoras en las normativas y un desarrollo tecnológico esta modalidad tiene el potencial de equilibrar de manera más efectiva las demandas del trabajo y el hogar, proporcionando mejores oportunidades laborales.

Palabras clave: Teletrabajo, mujeres cabeza de familia, flexibilidad, TIC, conciliación trabajo-familia, calidad de vida.

Abstract: The paper “Teleworking and Female Heads of Household” analyzes the impact of teleworking on women who are the main providers for their households. Teleworking is defined as a modality that allows individuals to work remotely through the use of information and communication technologies (ICT), without the need to be physically present in a specific location. This form of work has benefited many women who, due to their family responsibilities, face obstacles in accessing traditional jobs. However, the essay also highlights the challenges of this work model, as the overlap between work and family roles can lead to stress and affect their mental health. Additionally, many organizations do not provide the necessary support to make teleworking truly effective, as adequate resources are not always provided. The essay concludes that despite these difficulties, teleworking represents a growing opportunity for women heads of household. With improvements in regulations and technological development, this modality has the potential to more effectively balance the demands of work and home, offering better employment opportunities.

Keywords: Teleworking, women heads of household, flexibility, ICT, work-family balance, quality of life.

Recibido: 16 de Noviembre de 2023 / **Aprobado:** 30 de Diciembre de 2023

Karen Samantha Ortiz Cárdenas. Psicóloga de la Universidad del Valle. Correo electrónico: ortiz.karen@correounivalle.edu.co

María de los Ángeles Pimienta. Estudiante de psicología de la Universidad del Valle.

El mundo se mueve a través del dinero, pues es esta nuestra moneda de cambio para obtener aquellos recursos que necesitamos para subsistir y satisfacer nuestras necesidades personales, además de bienes y servicios. Una de las maneras más comunes para obtener el dinero que necesitamos, es por medio del trabajo, del cual existen diversas definiciones, comprensiones y modalidades de lo que este es.

Rentería, E. (2019) nos recuerda que el trabajo es “Un fenómeno social que tiene implicaciones económicas, sociopolíticas y psicosociales” (pp. 66). Es una actividad que, aunque se puede ejercer por gusto, generalmente se convierte en una obligación a causa de la búsqueda constante de recursos económicos para sostener todos nuestros gastos, lo que implicaría al trabajo dentro de una producción de bienes y a nosotros como proveedores de servicios hacia nuestros empleadores, de acuerdo con el rol que nos sea designado, nuestra profesión o habilidades.

Ahora bien, por dichas razones, en la sociedad fue importante institucionalizar el trabajo en sus diferentes modalidades, conduciendo a la aparición de distintas formas de organización dependiendo del contexto y la situación en la que el individuo y la sociedad se encuentren. Según Díaz, L. (1998), “una organización puede definirse como un grupo compuesto por individuos, o por otros grupos menores, que se constituyen para conseguir una o varias metas, utilizando para ello la diferenciación de funciones y la división del trabajo” (pp. 39). Es importante conocer que las empresas e instituciones se estructuran de forma diferente y dado a esto existe una variación de metas, roles y desempeños laborales.

Ahora, con todas las nuevas tecnologías y con el constante cambio y evolución de estas, el ámbito del trabajo y las relaciones personales se han visto transformadas, debido a la influencia de estos nuevos desarrollos, dando paso a lo que hoy se conoce como teletrabajo, que según el artículo 2 de la ley 1221 de 2008, consiste en “el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las (...) TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.” (p.1).

Este tipo de modalidad ha logrado favorecer a muchas personas que poseen dificultad para acceder a empleos formales ya sea por su modo de vida, su falta de preparación personal o la escasez de tiempo, y el teletrabajo encaja con estos perfiles, ya que ofrece 3 modalidades a las que se pueden adaptar. La primera es la autónoma, la cual es principalmente utilizada por personas que laboran

de manera independiente, por ejemplo, una persona con un emprendimiento propio, que use las redes sociales para generar publicidad, contactar con potenciales clientes y vender sus productos, todo directamente desde casa, haciendo uso de dispositivos electrónicos. Por el otro lado, en el caso de las personas que laboran con alguna entidad, hay dos modalidades que son, la suplementaria, donde alternan sus labores de manera presencial y virtual, y finalmente, la móvil, donde su trabajo se desarrolla únicamente de manera remota con la ayuda del dispositivo móvil, desde cualquier sitio.

En este escrito queremos centrarnos en un tema más específico que sería la incidencia del teletrabajo en la vida de las mujeres cabeza de hogar y cuáles han sido los beneficios y problemas que les ha traído. Según una investigación realizada por García (2018), “El teletrabajo es una alternativa muy viable para la inclusión de mujeres en el mercado laboral (...) pues (...) aquellas empresas que incluyen teletrabajadores a sus equipos laborales tienen notables mejoras en todas las áreas de la compañía.” (p.29), algunas estadísticas obtenidas por UNIFY, “el 43% de las mujeres que actualmente son empleadas y madres cabeza de hogar prefieren tener flexibilidad de tiempo laboral, (...) de igual manera expuso que de los suscritos en las plataformas de teletrabajo el 60% son mujeres madres de familia.” (p.19).

A pesar de que los tiempos han cambiado y que las oportunidades laborales se han abierto equitativamente para ambos géneros, y en teoría, la mujer ahora es más libre de salirse de ese rol impuesto desde el machismo, donde el hombre es el que trabaja y la mujer es quien debe encargarse del hogar y los hijos, aún hay casos en los que esto no se da, es por eso que se lanzó una “política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida)” (Colombia. C, 2008. p.2), que permite que estas mujeres que deben hacerse cargo de las responsabilidades domésticas y al mismo tiempo llevar el sustento a la casa, puedan hacer ambas cosas desde un mismo lugar.

Cuando la mujer es la única responsable del hogar y no cuenta con el apoyo de una pareja u otra persona que la ayude a balancear sus responsabilidades, se ve en la obligación de sacrificar su trabajo y desdoblar sus tiempos, lo que las lleva a desgastarse, pues tienen que velar por cumplir con las responsabilidades de manutención, la crianza de los hijos, y sentir la presión de cargar con

todo. Por esas razones, acuden a otras alternativas laborales que les permita optimizar su tiempo y sus actividades sin tener que desplazarse al lugar de trabajo, haciendo todo desde casa. “El modelo de teletrabajo para los trabajadores, permite que estos tengan una calidad de vida mucho más alta y puedan sentirse más productivos y satisfechos con su labor realizada” (García, 2018. p.24).

Actualmente la situación de las mujeres ha mejorado notablemente y las posibilidades laborales van creciendo, centrándose en varios sectores del mercado laboral abriendo nuevas oportunidades, en especial para las madres cabeza de hogar, en el caso del teletrabajo este se humaniza y toma consideración con las personas sin afectar la productividad y generando resultados exitosos. Esto conlleva a un equilibrio en dos factores importantes para las mujeres “tanto la familia como el empleo representan para la mayoría de las personas dos de las instituciones más importantes de sus vidas, puesto que ambas simbolizan de una forma u otra satisfacción y bienestar para estos” (Parra, 2009. p. 34). Aun así, se pueden encontrar desventajas como lo son los conflictos en la relación trabajo-familia, pues pueden presentar un bienestar negativo y una desmejora en la salud mental y física, debido a que los roles se pierden, se confunden o juntan, ejemplo de esto, es cumplir con el deber de la casa y el trabajo al mismo tiempo y en el mismo espacio, la carga psicológica de cumplir con un trabajo de forma óptima a la vez que se cumple a cabalidad, el formar una familia, genera mucha tensión en la mujer.

Según la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2008) puede decirse que “cada hora en promedio 22 mujeres se convierten en jefas de su hogar. Según esta cifra cada día Colombia amanece con 547 familias que dependen afectiva y económicamente de una mujer, es decir, un millón en los últimos cinco años”.

Si tenemos en cuenta las desventajas anteriores y las cifras, encontramos otros puntos negativos como que no todas las organizaciones están tomando las medidas necesarias a la hora de brindar el mejor ambiente laboral, las condiciones de espacios y tiempos no son previstas por los funcionarios encargados, lo cual no permite delimitar en donde comienza y termina el área de trabajo y el área familiar. Tampoco se tiene en cuenta los materiales necesarios para brindar una mejor calidad y productividad en su labor lo que puede llevar a un trastorno físico.

Por otra parte, en Colombia, aunque varias organizaciones han incursionado en este tipo de modalidad aún no cuenta con las empresas suficientes, pues al ser algo novedoso genera ciertos

tabúes que frenan este tipo de decisiones, aun cuando son las organizaciones quienes adquieren más beneficios.

Sin embargo, nada en esta vida, es del todo blanco, o del todo negro, existen matices, y en este tema del teletrabajo y la mujer, los hemos podido percibir, hallando puntos tanto a favor, como en contra, lo que si sabemos, es que esta es una modalidad en ampliación, y que poco a poco y con la ayuda de nuevas tecnologías, normativas e implementaciones, la función calidad de vida, calidad laboral, y tiempo doméstico, podrán equilibrarse de la mejor manera para que tanto las mujeres cabeza de familia, como muchas otras personas, encuentre del teletrabajo una gran oportunidad.

Referencias

Colombia, C. (2008). Ley 1221 de 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo. Bogotá, DC. Extraído de <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>

García Jaramillo, C. (2018). Conceptualización de los beneficios del teletrabajo en el sector empresarial caleño en mujeres cabeza de hogar (Doctoral disertación, Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá-Uniempresarial). <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/26875/Carolina%20Garc%c3%ada%20Jaramillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jaramillo, V. P. (2009). Conciliación del conflicto trabajo-familia: una contribución a la calidad de vida laboral; En Mujeres cabeza de familia. Artículos línea de investigación sobre