

LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

ASIGNATURA: DISEÑO DE TRABAJO FINAL

Equipo docente: Dra. Mariela Nabergoi, Esp. Andrea Albino, Lic. Florencia Itovich, Lic. Luisa Rossi, Lic. Juliana Presa y Lic. Daniela Cerri

Docente supervisora: Lic. Luisa Rossi

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Tema: CAMBIOS EN LAS RUTINAS Y LOS HÁBITOS QUE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES DURANTE SU ACTIVIDAD LABORAL, A PARTIR DE LA PANDEMIA COVID-19, ENTRE LOS MESES DE NOVIEMBRE A DICIEMBRE DEL AÑO 2020, RESIDENTES EN ZONA NORTE, PROVINCIA DE BUENOS AIRES, ARGENTINA.

Grupo N°: 4

Alumnas: Valeria Chichotky DNI 40.954.912 - mail valechichotky@gmail.com

Julieta Ainadyian DNI 41.100.420 - mail julieta_ainadyian@hotmail.com

Delfina Chiodo DNI 38.429.327 - mail delfuchiodo@gmail.com

Fecha de presentación: 23-02-2021

Año de cursada: 2020

AGRADECIMIENTOS

A nuestra tutora, la Lic. Luisa Rossi por acompañarnos durante todo este proceso de investigación y aprendizaje en el cual su vocación y profesionalismo se transmitió por medio de las palabras indicadas para mejorar y hacernos crecer.

A las docentes, Dra. Mariela Nabergoi, Esp. Andrea Albino, Lic. Florencia Itovich, Lic. Luisa Rossi, Lic. Juliana Presa y Lic. Daniela Cerri, por guiarnos y enseñarnos durante las clases cómo entender la Terapia Ocupacional y enriquecer nuestros conocimientos.

A los trabajadores entrevistados que dedicaron parte de su tiempo para contribuir con el trabajo de investigación y se mostraron disponibles en todo momento, permitiéndonos preguntarles y profundizar sobre su labor y cotidianidad.

Y a nuestras familias y amigos por su apoyo incondicional.

Estamos muy agradecidas a todos aquellos que atravesaron con nosotras este camino.

¡Gracias!

Julieta, Valeria y Delfina

ÍNDICE

TEMA	4
PALABRAS CLAVES	4
INTRODUCCIÓN	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN	10
SUPUESTOS	11
OBJETIVOS	12
DESARROLLO	15
MARCO TEÓRICO	15
METODOLOGÍA	22
TIPO DE DISEÑO	22
UNIVERSO Y MUESTRA	24
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	26
MATRICES DE DATOS	26
VARIABLES	27
EJES DE ANÁLISIS	35
FUENTES E INSTRUMENTOS	41
ANÁLISIS DE LOS DATOS	44
PROCEDIMIENTOS DE PROCESAMIENTO DE LOS DATOS	44
PROCEDIMIENTO DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS	45
ASPECTOS ÉTICOS	46
RESULTADOS	47
CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS	47
VARIABLES	47

EJES DE ANÁLISIS	62
OBJETIVOS Y SUPUESTOS	72
CONCLUSIONES	79
HALLAZGOS PRINCIPALES RELACIONADOS CON LA TEORÍA	81
DISCUSIÓN DE RESULTADOS: limitaciones, alcances y futuras líneas de investigación	82
BIBLIOGRAFÍA	84
ANEXOS	89
ANEXO I: Modelo de consentimiento informado	89
Carta de Consentimiento Informado a los trabajadores.	89
Manifestación del consentimiento informado	90
ANEXO II: Instrumento cuestionario autoadministrado	91
ANEXO III: Instrumento entrevista semiestructurada	94
ANEXO IV: Cifras de casos, muertes y recuperados. Zona Norte, PBA	96

TEMA

CAMBIOS EN LAS RUTINAS Y LOS HÁBITOS QUE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES DURANTE SU ACTIVIDAD LABORAL, A PARTIR DE LA PANDEMIA COVID-19, ENTRE LOS MESES DE NOVIEMBRE A DICIEMBRE DEL AÑO 2020, RESIDENTES EN ZONA NORTE, PROVINCIA DE BUENOS AIRES, ARGENTINA.

PALABRAS CLAVES

TERAPIA OCUPACIONAL. IMPACTO PANDEMIA COVID-19. RUTINAS. HÁBITOS. TRABAJADORES.

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud (OMS), informó a finales del mes de diciembre del año 2019, que en Wuhan, China se detectó la presencia de casos de neumonía de etiología desconocida en sujetos que tuvieron como factor común la visita al mercado de animales, lugar considerado como epicentro de contagio.

Con el pasar del tiempo, la OMS manifestó profunda preocupación por los alarmantes niveles de propagación y gravedad del virus, al igual que la inacción sobre el mismo (OMS, 2020). De esta manera, la definió como una enfermedad infecciosa causada por el virus COVID - 19. El día 3 de marzo del 2020, el Ministro de Salud de ese entonces, Ginés González García, confirma el primer caso COVID-19 en Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Por consiguiente, el 11 de marzo del 2020, tras la expansión del virus a diferentes países, la OMS declaró el estado de pandemia, siendo esta una nueva enfermedad de propagación mundial, la cual se presenta como una afectación infecciosa de los humanos a lo largo de un área geográficamente extensa; y para que esta pueda ser definida como tal, se deben reunir ciertos

criterios. En primer lugar, tiene que presentarse un nuevo virus que no haya circulado previamente, motivo por el cual la población no es inmune a él. Por otro lado, este debe ser capaz de ocasionar casos graves de enfermedad. Y, por último, debe tener la capacidad de transmitirse de persona a persona de forma eficaz, afectando de esta manera a más de un continente y con casos originados por transmisión comunitaria, sin ser importados de otros países.

El día que se declaró el estado de pandemia, las cifras oficiales publicadas por la OMS ya informaban la alta cantidad de personas infectadas (118.000) y fallecidas (4.291) que había causado este virus alrededor del mundo (114 países).

Para el 19 de marzo, el Boletín Oficial de la Argentina informó 128 casos positivos y 2 muertes en el país, motivo por el cual decide, mediante el decreto 297/2020, establecer por Ley el aislamiento social, preventivo y obligatorio considerando “que la velocidad en el agravamiento de la situación epidemiológica a escala internacional requiere la adopción de medidas inmediatas para hacer frente a esta emergencia.”

En relación a esta problemática, la Organización Mundial de la Salud (OMS) aseguró que esta enfermedad puede presentarse de manera sintomática o asintomática. En el primer caso, pueden manifestar fiebre, dolor de garganta, tos seca, insuficiencia respiratoria, pérdida del olfato y sabor, entre los síntomas más frecuentes. En el segundo caso, el paciente no percibe la enfermedad y puede contagiar de igual manera que una persona sintomática.

A partir del aumento de casos positivos de COVID-19 y personas fallecidas, la expansión del virus a otros países y la notable preocupación a nivel mundial, la OMS declaró las medidas de prevención de contagio para cuidar la salud de las personas. Estas son: la higiene de manos con agua y jabón, el uso de alcohol en gel, la higiene de superficies de contacto frecuente, el lavado de los productos de uso y consumo que se compran en comercios, uso de tapabocas, nariz y mentón, el distanciamiento social, los cuidados a tener en caso de salir a la calle y retornar al hogar (quitarse la ropa antes de ingresar y lavarla, bañarse, dejar los zapatos fuera de la vivienda), entre otras.

Dentro de este marco, teniendo en cuenta la Ley del aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto en Argentina bajo el decreto 297/2020 y las medidas de prevención instauradas desde la OMS, se propuso investigar si a partir de este contexto ocurrieron cambios en la rutina y en los hábitos de la vida diaria relacionados con la ocupación de trabajo que desempeñan los trabajadores entre 18 y 65 años residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina. Se consideraron los municipios de: Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, Escobar, San Martín, San Miguel, Malvinas Argentinas, José C. Paz y Pilar. Cabe destacar que se seleccionó ese rango etario debido a que la edad mínima legal para trabajar, sin necesidad de autorización de padres, que según el artículo 32 de la Ley 20.744 “Régimen de contrato de trabajo” es 18 años y, por otro lado, la edad mínima para poder jubilarse en Argentina, de acuerdo al artículo 19 de la Ley 24.241 “Sistema integrado de jubilaciones y pensiones”, es de 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres.

Para conocer la información actualizada sobre el estado del virus en la Provincia Buenos Aires (PBA), el Gobierno creó una página web de libre acceso con el fin de dar a conocer las cifras oficiales. De acuerdo a la sección “Sala de Situación” que monitorea la evolución del mismo, el mapa de distribución de casos confirmados por municipio informa al día de la fecha, 25 de noviembre del 2020, 84.292 casos, 2.083 muertes y 69.507 recuperados.

Teniendo en cuenta lo hasta aquí mencionado, puede relacionarse el impacto que generó la pandemia por COVID-19 con el concepto de *cambio catastrófico* que define Kielhofner (2004) como aquel que “ocurre cuando las circunstancias internas o externas alteran drásticamente la propia situación vital ocupacional, lo cual requiere de una reorganización fundamental” (Kielhofner, 2004, p. 167). Asimismo, el autor destaca que este cambio es dramático, no es bienvenido y se impone sin elección de las personas. Es por ello que en esta investigación se tiene en cuenta que la pandemia es una situación externa a los sujetos y que podría producir un cambio radical en los mismos.

Ahora bien, si “mientras experimentemos el mundo como conocido familiar, los hábitos operan fluidamente y sin necesidad de atención” (Kielhofner, 2004, p. 73), en este trabajo nos preguntamos qué sucede cuando el mundo cambia por una crisis, como en este caso, y las acciones automáticas ya adquiridas se ven obligadas a modificarse para poder adaptarse a la

actual circunstancia. No obstante, Wagman y Håkansson (2019) refieren que, para que se establezcan los hábitos, debe considerarse un proceso de aprendizaje requerido para que la persona logre acomodarse a una nueva situación. Por tanto, suponiendo que las medidas mencionadas anteriormente son una nueva situación, podría decirse entonces que esta pandemia “...modifica nuestras rutinas y hábitos, y requieren de estrategias de adaptación” (Tenorio, 2020). Es por ello que esta investigación se centra, específicamente, en estos dos patrones de ejecución que, según Wagman y Håkansson (2019), “son esenciales para comprender el desempeño ocupacional”: las rutinas y los hábitos.

De acuerdo con el artículo “Desafíos en tiempos de pandemia” publicado por la Revista Argentina de Terapia Ocupacional, tras el surgimiento del virus “se modificaron los modos de hacer y la virtualidad fue tomando un rol central, desdibujando las nociones de espacialidad y temporalidad de las ocupaciones y rutinas” (Albino; Acuña; Carroli; Ciampa; Olarte; Andrade, 2020, p. 3). Las autoras al respecto refieren que:

“En este contexto, las rutinas y las formas en la que se realizan las ocupaciones cambiaron radicalmente; permanecer “en casa” trajo consigo aspectos positivos como poder flexibilizar el ritmo de actividad, pasar más tiempo con la familia y realizar ocupaciones significativas, pero también implicó aspectos negativos como la sobrecarga de actividades.” (Albino; Acuña; Carroli; Ciampa; Olarte; Andrade, 2020, p. 3)

Es a partir de lo hasta aquí desarrollado que en el presente trabajo se consideró una población de trabajadores que desde el rol laboral deben cumplir determinadas secuenciaciones, entre otros requerimientos propios de las demandas de las actividades y los contextos en los cuales se desempeñan. Desde este punto, se conjetura que la pandemia se ha convertido en una problemática para esta población debido a que el aislamiento social, preventivo y obligatorio junto con las medidas de prevención establecidas desde la OMS (2020) desafían a estas personas a modificar sus rutinas laborales para poder continuar desempeñando su ocupación de trabajo. De esta manera, podrían verse modificadas ciertas características tales como: lugar de trabajo (fuera o dentro del hogar), horas laborales diarias, forma de llevar a cabo la actividad laboral (de manera presencial o virtual), cantidad de días semanales que trabaja, entre otras.

Respecto a los hábitos que estas personas ejecutan durante su trabajo, el grupo de investigación consideró que, debido a las características del contexto actual de pandemia, se podrían observar cambios en los hábitos de la actividad de la vida diaria *higiene de manos* ya que es una de las medidas de prevención de contagio que debe realizarse con frecuencia. Y por otro lado, el hábito de la actividad de la vida diaria *vestirse* siendo que podría ser un factor modificado en caso de que la persona trabaje desde su hogar.

Al ser de reciente aparición esta pandemia, se encuentran en proceso diversos estudios de amplia cantidad de disciplinas donde se desarrollan diferentes aristas en relación al virus. Desde la Terapia Ocupacional, se han encontrado en la Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional (vol. 4, 2020), varios artículos acerca de la relación de la disciplina y la pandemia actual. En estos, se han desarrollado pautas de salud, reflexiones acerca de las prácticas de la disciplina dentro de este contexto, el objeto y la identidad profesional de la Terapia Ocupacional, entre otros temas. Por otra parte, el Consejo General de Colegios de Terapeutas Ocupacionales de España, Madrid, ha desarrollado un estudio titulado “Impacto del COVID-19 en la Terapia Ocupacional” (Mayo, 2020), el cual refleja estadísticas acerca del impacto en la salud de los Terapistas Ocupacionales, sobre la situación profesional y usuarios/as del servicio de Terapia Ocupacional, y prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Hasta el momento no se encontraron investigaciones que den cuenta del cambio a partir del COVID -19 en las rutinas y los hábitos de los trabajadores entre 18 y 65 años. No obstante, se relevó información acerca del efecto del aislamiento en la sociedad chilena por medio de un estudio de carácter exploratorio titulado “Impacto ocupacional por cuarentena obligatoria en Magallanes Chile” (Flores, Verdugo, Vásquez, Mandiola y Hichins), publicado en la Revista del Colegio de Terapeutas Ocupacionales de Galicia en noviembre del año 2020. Este tuvo como objetivo “describir el comportamiento ocupacional en tiempos de pandemia, específicamente durante el aislamiento social obligatorio, e identificar su impacto en el equilibrio ocupacional de la población estudiada” (2020, p. 168). Sin embargo, al considerar el impacto en rutinas y hábitos de los trabajadores como un vacío de conocimiento en la Terapia Ocupacional, esta investigación podría resultar de gran aporte a la comunidad de terapeutas ocupacionales.

A fin de poder observar estos cambios y las características de los mismos, se consideró necesaria la recopilación de las narrativas de los trabajadores entre 18 y 65 años durante la situación actual de pandemia, para poder conocer, a través de sus relatos, los cambios en la rutina y en los hábitos que respecta a la actividad laboral que desempeñan.

Para finalizar este apartado y, haciendo hincapié en la estrecha relación que se establece entre la pandemia COVID-19 y la Terapia Ocupacional, de acuerdo con Tenorio L. (2020), “este hecho nos convoca como terapeutas ocupacionales a examinar la situación para revelar características de las transiciones ocupacionales que ocurren en las personas y en las comunidades en este escenario específico”. Asimismo, según Reyes, Rayo y Montenegro (2018) “los hábitos, las rutinas y los roles permiten configurar la organización y estructurar los comportamientos ocupacionales, por tanto es importante dar cuenta de ellos (...)”.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo final integrador busca dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación:

¿Cómo se modificó la rutina, de los trabajadores entre 18 y 65 años, relacionada con la actividad laboral luego del surgimiento de la pandemia COVID-19? ¿Qué cambios surgieron en relación a los hábitos de higiene de manos y vestimenta llevados a cabo durante la actividad laboral?

Asimismo, con respecto a los cambios en la rutina y hábitos desempeñados durante la actividad laboral: ¿Qué diferencias se presentan entre los trabajadores que se encuentran llevando a cabo su labor únicamente fuera de su hogar, aquellos que trabajan únicamente dentro de su hogar y los que realizan parte del trabajo dentro de su hogar y fuera del mismo?

RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN

A partir de las preguntas anteriormente desarrolladas, el objetivo de esta investigación es indagar acerca del impacto en las rutinas y en los hábitos laborales de los trabajadores a partir de la pandemia COVID-19. Siendo que no existen precedentes de una medida de protección de salud que comprenda un aislamiento social, preventivo y obligatorio, las acciones y reflexiones desde la disciplina resultan ser prioritarias para la generar producción de conocimiento relacionado con el impacto de la pandemia en las ocupaciones.

Para abordar este objetivo, se consideró fundamental recopilar los relatos de los trabajadores entre 18 y 65 años para conocer cómo y en qué perciben cambios a partir de este contexto de pandemia.

La relevancia teórica del presente trabajo de investigación radica en profundizar desde los conceptos fundamentales de la Terapia Ocupacional, acerca del impacto de los cambios en las rutinas y los hábitos en la actividad laboral de los trabajadores tras la aparición del virus COVID-19, siendo que el contexto se vió modificado por el mismo. Para los terapeutas ocupacionales implica reflexionar esta situación desde la mirada de los derechos de las personas como seres ocupacionales y dar respuesta a las necesidades que la sociedad les demanda a partir del surgimiento de la pandemia. También colabora con la producción de conocimiento nacional de la disciplina.

De ello la importancia de investigar las percepciones a partir de profundizar los factores internos, la capacidad de desempeño y el contexto. Estos tres aspectos, como menciona Kielhofer (2004), resuenan siempre en conjunto. Por lo tanto, la recopilación de las narrativas personales y subjetivas son las que permitirán analizar cómo se presentan integrados el contexto, la persona y la actividad con la impronta de cada situación y el estilo de vida como también el pensamiento, sentimiento y el hacer de los sujetos y el medio ambiente. Entonces, si la mezcla de factores que subyace a cualquier pensamiento, emoción o acción varía con las circunstancias, las percepciones personales de los trabajadores y el impacto de la pandemia por COVID-19 en sus rutinas y hábitos resultan aspectos fundamentales a estudiar.

Respecto a la relevancia social, como destinatarios indirectos, podría ser de utilidad a profesionales de las áreas de la salud y las ciencias sociales como antropólogos, sociólogos y filósofos como también historiadores, siendo que son disciplinas que toman al hombre como sujeto de estudio y le dan voz al mismo. Por otra parte, podría contribuir al ámbito laboral, como ser empleadores y empleados, como también a las áreas que relacionan a este con la rehabilitación, siendo que la población estudiada son los trabajadores y se realiza un análisis acerca de los cambios que la pandemia tuvo sobre las rutinas y los hábitos de los mismos. Por consiguiente, profesionales que se desempeñan en la rehabilitación laboral, medicina del trabajo, Terapistas Ocupacionales insertos en el campo laboral, entre otros, podrían considerar relevantes aspectos a tener en cuenta en tanto se describe el impacto percibido por los trabajadores en relación a la rutina y los hábitos del trabajo.

En tanto a la relevancia práctica, este trabajo podría aportar un instrumento de evaluación para ser utilizado en el ejercicio profesional de la Terapia Ocupacional en tanto permitiría detectar cambios en rutinas y hábitos a partir de alguna variación del contexto. Así también, podría serle útil a aquellos terapeutas ocupacionales que intervengan en el área ocupacional de trabajo para anticipar, prever e intervenir sobre el impacto de la pandemia en los patrones de ejecución de sus usuarios, principalmente en las rutinas y los hábitos.

SUPUESTOS

Teniendo en cuenta a la población de trabajadores entre 18 y 65 años, el trabajo de investigación pretende identificar los cambios en las rutinas y hábitos en la actividad laboral.

A continuación se describen los supuestos que fueron desarrollados por el grupo de investigación.

1. La rutina laboral de los trabajadores entre 18 y 65 años, se modificó a partir del *cambio en el contexto* por la pandemia COVID-19, entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020.

2. La rutina laboral de los trabajadores entre 18 y 65 años, se modificó a partir del desempeño de *roles no laborales* durante la jornada de trabajo, a partir de la pandemia por COVID-19, entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020.
3. La *cantidad de días laborables semanales*, se modificó a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020.
4. La *cantidad de horas laborables semanales*, se modificó a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020.
5. El *lugar de trabajo* en el cual desempeñan su actividad laboral los trabajadores entre 18 y 65 años, se modificó a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020.
6. Los trabajadores entre 18 y 65 años, a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020, modificaron los *hábitos de vestimenta* involucrados en su actividad laboral.
7. El *hábito para realizar la actividad de la vida diaria higiene de manos*, llevado a cabo durante la actividad laboral, se modificó en los trabajadores entre 18 y 65 años a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020.
8. La *frecuencia* de higiene de manos llevada a cabo por los trabajadores entre 18 y 65 años aumentó a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020.

OBJETIVOS

1. **OBJETIVO GENERAL.** Identificar los cambios en la rutina de la actividad laboral de los trabajadores entre 18 y 65 años a partir del surgimiento de la pandemia COVID-19,

entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina.

1.1 Identificar los *cambios en el lugar de trabajo* de los trabajadores entre 18 y 65 años a partir de la pandemia COVID-19, entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina.

1.2 Comparar los *cambios en las rutinas laborales* de los trabajadores entre 18 y 65 años que a partir de la pandemia COVID-19: se encuentran trabajando únicamente fuera de su hogar, se encuentran trabajando únicamente dentro de su hogar o realizan parte del trabajo dentro de su hogar y fuera de su hogar, entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina.

1.3 Identificar los *cambios en la rutina laboral por el desempeño de roles no laborales en trabajadores* entre 18 y 65 años, a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina.

1.4 Comparar la *cantidad de horas laborables semanales*, antes y durante la pandemia COVID-19, entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina.

1.5 Comparar la *cantidad de días laborables semanales*, antes y durante la pandemia COVID-19, entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina.

2. **OBJETIVO GENERAL.** Identificar los cambios en los hábitos de la actividad laboral de los trabajadores entre 18 y 65 años a partir de la pandemia COVID-19, entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina.

2.1 Identificar los cambios en el *hábito de la actividad de la vida diaria vestido* para la actividad laboral de los trabajadores entre 18 y 65 años a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina.

2.2 Identificar los *cambios en el hábito de la actividad de la vida diaria de higiene de manos* durante la actividad laboral de los trabajadores entre 18 y 65 años a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina.

3. **OBJETIVO GENERAL.** Identificar las percepciones personales acerca de los cambios surgidos en los trabajadores entre 18 y 65 años a partir de la pandemia COVID-19, entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina.

3.1 Recopilar las *percepciones positivas* en relación al contexto actual de pandemia COVID-19 de los trabajadores entre 18 y 65 años, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina, entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020.

3.2 Recopilar las *percepciones negativas* en relación al contexto actual de pandemia COVID-19 de los trabajadores entre 18 y 65 años, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina, entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020.

DESARROLLO

MARCO TEÓRICO

Partiendo de que el COVID-19 produce una enfermedad, se consideró indispensable tomar el concepto de salud para posteriormente ahondar en los contenidos previamente mencionados relacionados a la temática a abordar.

Desde la Organización Mundial de la Salud se define salud como el “completo estado de bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad” (OMS, 1948, p. 100). En este sentido, se argumenta que la población que está en completo estado de salud es muy escasa, teniendo en cuenta que la confluencia de factores dinámicos en cada uno de los individuos y comunidades, producen estados dinámicos de salud.

Asimismo, Sánchez, Polonio y Pellegrini (2012) señalan que la OMS define que la salud mental, física y social son factores sustanciales de la vida que se encuentran estrechamente vinculados y a su vez interdependientes, siendo entonces la salud una capacidad humana que permite integrar de manera eficaz y eficiente, los deseos, necesidades y capacidades de la persona para poder relacionarse con el entorno. Dicho esto, se comprende que no es solo un concepto meramente descriptivo, sino también una construcción cargada de valores y significados tanto individuales como colectivos.

Siguiendo la línea del concepto mencionado en el párrafo anterior, Wilcock (1998) considera desde la perspectiva ocupacional que la salud es obtenida a través de ocupaciones significativas, valoradas social e individualmente; que posibilitan desarrollar el potencial personal, la inclusión social, el apoyo y la justicia, todo como una parte en equilibrio con la ecología.

Partiendo entonces de que la ocupación es parte de la salud, el Modelo de la Ocupación Humana (Kielhofner, 2004) propone que la ocupación debe ser pensada dentro de un contexto espacio-temporal, inmerso en una sociedad que es atravesada por una cultura en particular. Por tanto, desde la perspectiva de este modelo, se enfatiza lo siguiente:

“Los tipos de cosas que hacemos, por qué y cómo las hacemos y qué pensamos y sentimos acerca de ellas derivan de las condiciones e influencias de tiempo, espacio, sociedad y cultura que se entrecruzan. La ocupación humana única, que caracteriza a nuestra especie, es una función de estas condiciones e influencias”. (Kielhofner, 2004, p. 3)

De esta manera, teniendo en cuenta la importancia del contexto espacio-temporal en el desempeño de la ocupación que realiza una persona, esta investigación se enfoca en analizar la percepción del cambio en rutinas y hábitos de la vida diaria relacionados con la actividad laboral de los trabajadores, antes del surgimiento de la pandemia COVID-19 y transitando la misma. En este sentido, se considera relevante describir la ocupación de trabajo desde la clasificación del Marco de Trabajo para la Práctica de la Terapia Ocupacional (AOTA, 2014), que la define como “la acción de hacer, construir, formar, diseñar o confeccionar objetos con el objetivo de organizar, planificar y evaluar servicios, procesos de la vida u ocupaciones comprometidas con o sin recompensa económica.” (AOTA, 2014, p. 33)

De acuerdo con Marta Novick (2007) “los significados del trabajo deben ser situados históricamente”; y desarrolla que:

“El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un “hecho social total” (...)” (Revista de Trabajo. Pensar el trabajo. Debate y actualidad. 2007, Año 3, N° 4, p. 17)

Desde este punto, la importancia del trabajo para la edad adulta radica en que “contribuye al desarrollo de la autoestima, la voluntad, el sentido de pertenencia y el sentido de competencia” (Westmorland, Williams, Strong y Arnold, 2002). Siguiendo esta línea, Harvey Krefting (1985) hace hincapié en que el trabajo proporciona una estructura a la vida de una persona, cumpliendo con la ética de trabajo y mejorando la moral, la disciplina, el autovalor y en consecuencia, la dignidad del propio individuo.

A partir de ello y considerando el trabajo como el área predominante en la etapa de la población a estudiar, Kielhofner (2004) vincula estrechamente la vida laboral con los límites de la adultez estableciendo que dicha etapa comienza con la asunción de un trabajo de tiempo completo más o menos permanente u otra ocupación productiva y finaliza con la jubilación.

En pos de comprender el impacto de la crisis sanitaria por COVID-19, se considera necesario mencionar el concepto de *equilibrio ocupacional*, definido como aquel equilibrio de compromiso en la ocupación que conduce al bienestar (Wilcock, 2006). Cabe aclarar que el equilibrio no involucra la realización de diferentes actividades en la misma cantidad de tiempo, sino que se refiere a cómo se hace uso del mismo. Los seres humanos se involucran en diferentes ocupaciones de acuerdo a su edad, contexto, entre otras características; y así también deciden y varían en calidad, cantidad y grado de compromiso (Gómez, 2006). Incluso, de acuerdo a Wagman, Håkansson y Björklund (2011), el equilibrio puede darse entre ocupaciones físicas, mentales y sociales, entre ocupaciones elegidas y obligatorias, entre ocupaciones extenuantes y relajantes, o entre hacer y ser. Por tanto, el equilibrio es subjetivo e individual y supone desarrollar una rutina diaria equilibrada, con ocupaciones significativas ajustadas a las capacidades y necesidades de cada persona, relacionadas con sus intereses y, a su vez, con las demandas impuestas por su entorno (Yazdani, Harb, Rassafiani, Nobakht, Yazdani, 2008). Es relevante considerar que el equilibrio ocupacional es dinámico, porque puede cambiar en diferentes circunstancias y variar a lo largo del ciclo vital, de forma que la persona está en adaptación y reequilibrio constantemente.

Ahora bien, Kielhofner desarrolla el concepto de habituación, en el cual enfatiza que el trabajo requiere “aprender nuevos comportamientos, formar nuevas relaciones interpersonales, redistribuir el uso personal del tiempo y a menudo desarrollar una nueva identidad. (...)” (Kielhofner 2004, p.175). En este sentido, determina que los hábitos de la vida adulta están vinculados con la asignación eficiente del tiempo a distintos roles y con las formas ocupacionales que requieren. A su vez, refiere respecto a la división de la rutina semanal en tiempo, que el trabajo, juego, descanso, cuidados personales y familia, en cierta medida, se encuentra condicionada a las normas sociales.

Sucede entonces que, a partir de la situación actual de la pandemia, resulta imprescindible definir, por otra parte, el concepto de rutina para luego comprender cómo la misma se vio impactada en los trabajadores entre 18 y 65 años.

Desde los inicios de la Terapia Ocupacional, se empleó el término *rutina* para denominar “los ritmos cotidianos de trabajo, juego, sueño y descanso” (Meyer, A. 1992), considerado la base para una vida saludable. El Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso, 3a edición, (2014) define rutinas como aquellos patrones de comportamiento que son observables, regulares o fijos, repetitivos, y que proveen de estructura a la vida diaria. Éstas pueden ser gratificantes, facilitadoras o perjudiciales. Las rutinas requieren el empleo de un tiempo momentáneo y se integran en los contextos cultural y ecológico. (Adaptado de AOTA, 2014, p. 43 citado en Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional 3a edición, 2014).

Profundizando en el concepto de rutina y de acuerdo con el Modelo de la Ocupación Humana de Kielhofner (2004), cuando una persona realiza una acción y la misma es repetida una y otra vez se vuelve habituada. Para que esto suceda, dice que se deben cumplir dos condiciones: en primer lugar, se debe repetir la acción lo suficiente como para establecer el patrón y en segundo lugar, se deben presentar circunstancias ambientales constantes. De esta manera, la rutina diaria de una persona la cual la misma realiza una tarea son ejemplos de lo anteriormente descrito. Resulta interesante mencionar el concepto de desestructuración de patrones de ejecución, el cual refiere a la evidencia de aquellas rutinas diarias que no alcanzan el equilibrio en función de cantidad, tiempo y satisfacción con las ocupaciones realizadas (Flores, Verdugo, Vásquez, Mandiola y Hichins, 2020).

Por otra parte, desde el modelo ya mencionado, se conceptualiza a los *hábitos* como “tendencias adquiridas para responder automáticamente y rendir en ciertas formas constantes en ambientes o situaciones conocidas” (Kielhofner, 2004, p.73). En este sentido, hace referencia a que el hábito puede sufrir cambios que parten de que la persona interactúa con diferentes aspectos del medio ambiente, siendo este último, el factor que origina los mismos. Así determina que “la influencia de estas interacciones alteradas del medioambiente-persona es esencial en el

proceso del cambio y, finalmente, para el mantenimiento de nuevos patrones de pensamiento, sentimiento y hacer que son el resultado del cambio”. (Kielhofner, 2004, p. 166).

Considerando al sujeto desde la interacción y adaptación constante con el medioambiente, el autor define que “(...) no todo cambio es igual (...)” (Kielhofner, 2004, p.166). Por tanto menciona tres tipos de patrones de cambio posibles: incremental, de transformación y catastrófico.

En esta investigación se enfatizó en el *cambio catastrófico* descrito por Kielhofner (2004), el cual refiere que ocurre cuando las circunstancias internas o externas alteran drásticamente la propia situación vital ocupacional, lo cual requiere de una reorganización del sujeto. Asimismo, describe que este tipo de cambio se impone sin elección previa, es drástico y generalmente su espontaneidad genera que no sean cambios bienvenidos. Su razón radica en que pueden presentar un desafío severo para la adaptación ocupacional.

Teniendo en cuenta los conceptos mencionados y descritos hasta aquí, y siendo que la vida cotidiana de cada sujeto es única, irrepetible e inigualable (López; Molina y Arnaiz, 2001) todos los relatos tienen sentido y apuntan a vivencias particulares. Es así que se considera que la vida cotidiana es llevada a cabo en un espacio y tiempo determinado, cambiando de una persona a otra. De esta manera, las autoras Polonio López, Durante y Arnaiz (2001), definen lo siguiente:

“El punto de vista organicista ve a la persona como un sistema interactivo y adaptativo que tiene que ser estudiado como un todo, considerando tanto los factores objetivos como los subjetivos dentro del contexto ambiental y que acepta la visión fenomenológica y existencial que la persona experimenta y las percepciones son legitimadas y de significado primordial para el individuo.” (Polonio López, Durante y Arnaiz, 2001, Cap. 2, p. 18)

Considerando a la persona como un todo, resulta indispensable tener en cuenta los *roles* llevados a cabo en la rutina laboral. Schell, Gillen y Scaffa (2016) profundizan sobre el trabajo y el rol del mismo en la vida de la adultez y llegan a la conclusión de que para muchas personas, “una interrupción en el trabajo puede alterar el equilibrio y tiene un impacto importante sobre la salud” (Capítulo 49, p. 679).

Kielhofner (2004) asegura que la acción rutinaria es influida por el hecho de que cada persona pertenece a sistemas sociales y actúa en ellos. De acuerdo con Fein (1990), gran parte de lo que hacemos se hace como cónyuge, padre, trabajador, estudiante, etc. Incluso, una vez internalizados estos roles, actuamos en formas que reflejan nuestro estado de rol (Fein, 1990). Asimismo, considera que esta internalización del rol significa adoptar una identidad, un perfil y acciones que pertenezcan al rol. Por lo tanto, un rol internalizado es la incorporación de un estado definido social y/o personalmente y un conjunto relacionado de actitudes y acciones (Fein, 1990).

Considerando que el trabajador puede llevar a cabo más roles que el laboral, resulta necesario referir sobre la relación que puede surgir entre los mismos. En este sentido, Guerrero (2003) distingue tres formas de relación entre los roles que cumple una persona. En primer lugar, el conflicto inter-rol que se da cuando uno no permite que el otro se desarrolle, por ejemplo, el cruzamiento de horarios de los dos ámbitos. En segundo lugar, la sobrecarga de rol que ocurre cuando tienen los mismos requerimientos, es decir, cuando los roles en dos campos compiten por los recursos personales. Por último, en tercer lugar, la acumulación de roles que se refiere a ejercer múltiples roles.

Por otra parte, resulta relevante mencionar y definir el concepto de *infra ocupación* que significa “incorporar elementos de percepción de escasa concordancia entre la cantidad de ocupaciones y las expectativas personales y colectivas, de acuerdo a roles. Tendiendo a la falta de ocupaciones” (Flores, Verdugo, Vásquez, Mandiola y Hichins 2020. p-172); a su vez el concepto de *sobreocupación* que implica “incorporar elementos de percepción de escasa concordancia entre la cantidad de ocupaciones y las expectativas personales y colectivas, de acuerdo a roles. Tendiendo al exceso de ocupaciones” (Flores, Verdugo, Vásquez, Mandiola y Hichins. 2020. p-172).

Es así que, para vincular los conceptos de hábitos, roles y rutinas y ocupación hasta aquí mencionados, es necesario hacer hincapié en el concepto de *adaptación temporal*, propuesto por Kielhofner (2004) como un modelo conceptual de Terapia Ocupacional. El mismo sostiene que el uso y organización del tiempo de cada sujeto, es un indicador del exitoso ajuste a las demandas de la vida. De esta manera, argumentó que existe un orden natural temporal para la

vida diaria, organizado alrededor de los espacios en la vida en las actividades de automantenimiento, trabajo y diversión. Asimismo, hace referencia a la salud como un adecuado balance de los espacios de la vida, que sea satisfactorio y apropiado para los roles de un individuo.

Es desde esta línea que, el Modelo de la Ocupación Humana, incorpora los conceptos de la adaptación temporal dentro del subsistema de habituación del modelo de ocupación del hombre. Comprendiendo desde este punto de vista a los hábitos “como imágenes que guían la rutina y formas clásicas en las que una persona realiza las tareas y roles de una vida diaria (...)” (Christiansen, 1994). Esto se define entonces como “el área en la cual el tiempo es usado por el individuo de una manera que sostiene un desempeño competente en una variedad de ambientes y roles y prepara para un balance de esa actividad” (Christiansen, 1994).

Por otro lado, Kielhofner y Bruke (1992) enfatizan en que lo que reflejaba una organización en los hábitos no es el hecho de hacer lo mismo todos los días, sino la capacidad del sujeto para responder a un rango de demandas típicas que pueden ser encontradas durante la ejecución de un rol diario. Así, el balance resulta de una interdependencia dinámica de los espacios de la vida y su relación con los valores internos, intereses y metas y con las demandas externas del medio ambiente.

De modo similar, Christiansen en su artículo titulado “Tres perspectivas sobre balance en la ocupación” refiere que:

“A través de las oportunidades para el compromiso provistas por las rutinas normales de la vida, especialmente el trabajo, el individuo debería ser capaz de cumplir sus intereses personales y enfrentarse con sus necesidades para el bienestar físico y psicológico” (Christiansen, 1994).

Es por esto que, esta investigación se centrará no sólo en los factores objetivos de los sujetos a estudiar respecto a los cambios en la rutina y los hábitos de la vida diaria vinculados al área laboral, sino también en analizar las narrativas de los mismos, profundizando en los aspectos subjetivos, como ser emociones y sensaciones, siendo que estos atraviesan a la persona

y son necesarias para comprender el proceso de adaptación mencionado desde la perspectiva organicista descrita anteriormente.

METODOLOGÍA

TIPO DE DISEÑO

Este trabajo se conformó por dos tipos de diseños: el descriptivo y el exploratorio. En cuanto al descriptivo, Sabino (1992) caracteriza a este tipo de diseño como aquellos que describen características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Por su parte, este trabajo recolectó información sobre cada uno de los ejes de análisis conformados, para así, poder describir los cambios en las rutinas y hábitos laborales a partir de la pandemia COVID-19 en los trabajadores. Asimismo, Dankhe (1989) hace referencia a que este tipo de diseño busca especificar las características de personas o grupos que se someten al análisis. Por último, el tipo de diseño exploratorio permitió que la investigación este abierta al descubrimiento ya que fue dirigida a “analizar fenómenos desconocidos o novedosos” (Sampieri, 2006, p.101), pudiendo de esta manera, generar conocimiento sobre la temática a abordar; sin presentarse variables preestablecidas permite que el mismo se construya hacia el final con los ejes originados como resultado de la investigación.

En función del rastreo del arte realizado, los estudios que se han encontrado indagan en los cambios surgidos tras la aparición del COVID-19. Por un lado analizan el impacto en la vida cotidiana de la población (Informe Tiara, CONICET, 2020). Por otro, a las pautas de salud recomendadas y a reflexiones acerca de las prácticas de la disciplina de Terapia Ocupacional dentro del contexto, entre otros asuntos (Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional, vol. 4, n3, 2020).

La naturaleza del objeto de esta investigación, de acuerdo a Sabino (1992) es de campo, comprendiendo que “(...) los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo” (Sabino, 1992, p. 64). En este sentido, se le realizaron preguntas de manera directa a los trabajadores de entre 18 y 65 años, en búsqueda de relatos reales que reflejen la percepción de cambio a partir de la pandemia.

Se consideró a los sujetos desde una perspectiva holística e individual, concibiéndolos como un “todo” y no como partes (Sampieri, 2006).

En tanto al tipo de diseño fue mixto, ya que se conformó por un lado un diseño *cuantitativo* en el cual la investigación se centró en poder recopilar las narrativas de los trabajadores entre 18 y 65 años mediante una entrevista semiestructurada con preguntas abiertas vinculadas a los ejes de análisis desarrollados. Asimismo, en tanto al diseño *cuantitativo*, se llevó a cabo un cuestionario autoadministrado con preguntas cerradas vinculadas a las variables generadas por el equipo de investigación.

Desde un enfoque metodológico cualitativo, se buscó comprender y valorar los relatos, las perspectivas y la singularidad de los sujetos entrevistados; orientado a los descubrimientos de nuevas preguntas. Según Glaser y Strauss (1967) este tipo de enfoque proporciona la creatividad de teoría. De acuerdo a Sampieri dicho enfoque:

“Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (...) implicando un proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas)”. (Sampieri, 2006, p.8)

Dentro de este marco, siguiendo la línea del paradigma cualitativo, fundamentado desde el texto de Bottinelli (2003), los resultados del diseño no responden a ser generalizables en un estudio de casos aislados, sino que construyen al fenómeno ha surgir de forma flexible. Asimismo, no hubo control exhaustivo de todos los sesgos posibles, se evaluó el desarrollo natural de los sucesos, sin manipular la realidad (Corbetta 2003) siendo que se consideró de gran importancia cada relato y cada percepción de cambio.

CONTEXTO

El trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020, en Buenos Aires, Argentina.

Teniendo en cuenta la situación de la pandemia, cabe destacar que las entrevistas semi estructuradas a los trabajadores entre 18 y 65 años fueron efectuadas por medio de llamadas telefónicas y de manera presencial, considerando todas las medidas de prevención de contagio requeridas. Esto dependió de las normativas vigentes al momento de tener que realizar las mismas como también de la disponibilidad y la decisión personal de los trabajadores.

UNIVERSO Y MUESTRA

CARACTERIZACIÓN DEL UNIVERSO

El universo se conformó a partir de todos los trabajadores entre 18 y 65 años, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires , Argentina para los meses de noviembre a diciembre del año 2020.

MUESTRA

Según Sabino (1992) las *muestras no probabilística* son aquellas que “el investigador procede en cierta forma a ciegas, pues no tiene una idea del error que puede estar introduciendo en sus apreciaciones” (p. 91). Para seleccionar la muestra de esta investigación, se procedió a desarrollar la muestra no probabilística *por cuotas* que plantea que “cada entrevistador debe entrevistar una cierta cuota de individuos de cada categoría” (Padua, 1994). Es así que, Sabino (1992) refiere que la misma predetermina la cantidad de elementos de cada categoría que habrán de integrar. Asimismo, el autor menciona que por más que sea validado siendo que uno asume la representación de la población total, “no deja de existir cierta arbitrariedad en este modo de proceder, por lo que la rigurosidad estadística de las muestras por cuotas se reduce considerablemente.” (p. 91). Cabe destacar que por medio de la misma, se obtuvo candidatos a participar de la muestra de forma no aleatoria teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión y se fue comprobando antes de entrevistar su validez para el estudio, es decir, si podían formar parte de una de las cuotas definidas.

Según Sabino (1992) las *muestras representativas* son aquellas en las que sus unidades de análisis reflejan lo que ocurre en el universo. Este autor sostiene que en las investigaciones nunca se puede saber a priori si la muestra es representativa o no, ya que para saber esto con absoluta certeza se debería investigar todo el universo y luego comparar los resultados. Con la finalidad de aproximarse a la representatividad de la muestra, el equipo de investigación realizó la elección de los trabajadores entre 18 y 65 años residentes en Zona Norte, Provincia de Buenos Aires, Argentina considerando ciertas características, como ser: seleccionar tanto hombres como mujeres y obtener una variedad de lugares de trabajo previo y tras el surgimiento de la pandemia.

Siguiendo el lineamiento de Bottinelli (2007), en este tipo de diseño no se puede trabajar con una amplia cantidad de sujetos siendo que se intenta trabajar con la complejidad de cada uno, con sus relatos personales y únicos, motivo por el cual las muestras fueron reducidas.

En ese sentido, se entrevistó a veintisiete (27) sujetos trabajadores. Con la finalidad de poder comparar los resultados de las entrevistas, se buscó que la muestra sea representativa considerando caracterizar de la forma más equitativa posible a los trabajadores que se encuentran desempeñando su actividad laboral únicamente desde su hogar, únicamente fuera de su hogar o parte dentro y parte fuera a partir del surgimiento de la pandemia. Asimismo, se recolectaron narrativas tanto de hombres como de mujeres, que viven solos o acompañados. De tal manera, se apuntó a pesquisar si ocurrieron cambios en la rutina y hábitos de actividad laboral a partir de la pandemia por COVID-19, cómo fueron los mismos y cómo impactaron en los sujetos de manera única y singular.

En tanto a las fases que corresponden al tipo de muestreo por cuotas, en primer lugar se segmentó la población en grupos de forma exhaustiva para asegurar que todos los individuos estén en un grupo determinado, y asimismo confirmar que sean mutuamente excluyentes, siendo que cada individuo puede pertenecer sólo a un grupo. Los mismos se definieron de acuerdo a dónde realizaba su actividad laboral cada trabajador al momento de la entrevista (únicamente fuera del hogar, únicamente dentro del hogar o dentro y fuera del hogar). En segunda instancia, se fijó el tamaño de las cuotas, determinando la cantidad de personas que representarán a cada grupo para un análisis profundo. Y, por último, se seleccionó a los participantes buscando que

cubran las cuotas asignadas previamente. Se tuvo en cuenta que en el muestreo por cuotas se acepta que la selección de individuos no sea aleatoria, por tanto se seleccionó por conveniencia.

El procedimiento de selección se realizó considerando aquellos que cumplen con los siguientes requisitos de inclusión y exclusión:

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Inclusión:

- Adultos entre 18 y 65 años.
- Trabajadores.
- Residentes en Zona Norte, Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Exclusión:

- Adultos menores de 18 años y mayores de 65 años.
- Adultos trabajadores que se encuentren bajo licencia por enfermedad / embarazo y/o vacaciones para los meses de noviembre y diciembre del año 2020.
- Adultos trabajadores que previo a la pandemia trabajaban sólo en la modalidad de Home Office.

MATRICES DE DATOS

Unidad de análisis: Cada uno de los trabajadores entre 18 y 65 años, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina, que a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020 continúa realizando su actividad laboral.

Fuentes de datos: Trabajadores entre 18 y 65 años, residentes en Zona Norte, Provincia de Buenos Aires, Argentina que a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre y diciembre del año 2020 continúan realizando su actividad laboral.

Instrumentos: Instrumento autoadministrado de opciones múltiples (para las variables) y entrevista semiestructurada (para los ejes de análisis).

VARIABLES

Variable 1: Género autopercebido (Variable cualitativa politómica. Escala de valores nominal)

R1: Femenino

R2: Masculino

R3: Otro

Indicador: Respuesta a la consigna en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples "Indicar género autopercebido"

(Variable suficiente)

Variable 2: Cantidad de hijos (Variable cuantitativa discreta. Escala de valores de razón o cociente)

R1: Ninguno

R2: 1

R3: 2

R4: 3

R5: Tiene más de 3

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “¿Cuántos hijo/as tiene?”

(Variable suficiente)

Variable 3: Cantidad de personas con las que vive (Variable cuantitativa discreta. Escala de valores de razón o cociente)

R1: 0

R2: 1

R3: 2

R4: 3

R5: 4

R6: más de 4 personas

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “¿Con cuántas personas vive?”

(Variable suficiente)

Variable 4: Espacio físico en el cual desempeñaba la actividad laboral (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Únicamente fuera de su hogar

R2: Dentro y fuera del hogar

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples

“Antes del surgimiento de la pandemia COVID-19 ¿Dónde desempeñaba su actividad laboral?”

(Variable necesarias)

Variable 5: Espacio físico en el cual desempeña actualmente la actividad laboral (Variable cualitativa politómica. Escala de valores nominal)

R1: Únicamente desde su hogar

R2: Únicamente fuera de su hogar

R3: Dentro y fuera del hogar

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Actualmente, ¿dónde desempeña su actividad laboral?”

(Variable necesarias)

Variable 6: Cambios en el lugar de trabajo en el cual desempeña la actividad laboral (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Si

R2: No

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, ¿Cambió su lugar de trabajo en el cual llevaba a cabo su actividad laboral?”

(Variable necesaria)

Variable 7: Cantidad de ambientes en el hogar (Variable cuantitativa discreta. Escala de valores

de razón o cociente)

R1: 1

R2: 2

R3: 3

R4: Tiene más de 3

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “¿Cuántos ambientes tiene su hogar?”

(Variable suficiente)

Variable 8: Cantidad de dispositivos tecnológicos requeridos para desempeñar la actividad laboral. (Variable cuantitativa discreta. Escala de valores de razón o cociente)

R1: Ninguno

R2: 1

R3: 2

R4: 3

R5: más de 3

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Actualmente ¿Cuántos dispositivos electrónicos requiere para poder desempeñar su actividad laboral?”

(Variable suficiente)

Variable 9: Disponibilidad de red inalámbrica (Variable cualitativa dicotómica. Escala de

valores nominal)

R1: Dispone

R2: No dispone

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “¿Cuenta con red de wifi en su hogar?”

(Variable suficiente)

Variable 10: Cambio en la rutina laboral por el desempeño de roles no laborales. (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Si

R2: No

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Comparando un antes y un después de la pandemia, ¿cree usted que su rutina laboral cambió por llevar a cabo roles no laborales durante su jornada laboral?; con roles no laborales referimos a ser madre, padre, hijo, hija, amigo, amiga, entre otros”

(Variable necesaria)

Variable 11: Percepción de cambio en la rutina de la actividad laboral. (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Si

R2: No

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, en tanto a la

rutina que lleva a cabo para desempeñar su rol laboral ¿Percibe que hubo cambios?”

(Variable necesaria)

Variable 12: Comparación de cantidad de horas semanales de trabajo antes y durante la pandemia (Variable cualitativa politómica. Escala de valores nominal)

R1: Trabaja menos cantidad de horas semanales que antes de la pandemia COVID-19

R2: Trabaja la misma cantidad de horas semanales que antes de la pandemia COVID-19

R3: Trabaja más cantidad de horas semanales que antes de la pandemia COVID-19

Indicador: Respuesta a la frase para completar en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Seleccionar la opción que corresponda: “comparando la cantidad de horas semanales trabajadas antes de la pandemia y hoy en día ...’ ”

(Variable necesaria)

Variable 13: Comparación de cantidad de días semanales de trabajo antes y durante la pandemia (Variable cualitativa politómica. Escala de valores nominal)

R1: Trabaja menos cantidad de días semanales que antes de la pandemia COVID-19

R2: Trabaja la misma cantidad días semanales que antes de la pandemia COVID-19

R3: Trabaja más cantidad de días semanales que antes de la pandemia COVID-19

Indicador: Respuesta a la frase para completar en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Seleccionar la opción que corresponda: comparando la cantidad de días semanales trabajadas antes de la pandemia y hoy en día ...”

(Variable necesaria)

Variable 14: Percepción de cambio en los hábitos de vestimenta relacionados con la actividad laboral (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Si

R2: No

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, en tanto a los hábitos que tiene para seleccionar la vestimenta utilizada durante la jornada laboral ¿Percibe que hubo cambios?”

(Variable necesaria)

Variable 15: Incorporación de nuevos hábitos en relación a la vestimenta durante la actividad laboral a partir de la pandemia COVID-19 (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Si

R2: No

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Si su respuesta anterior fue "SI": estos cambios que surgieron en relación a la selección de la vestimenta ¿considera que los incorporó como una acción automática?”

(Variable necesaria)

Variable 16: Percepción de cambio en los hábitos de higiene de manos relacionados con la actividad laboral (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Si

R2: No

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, en tanto a los hábitos de higiene de manos que usted lleva a cabo durante su jornada laboral ¿Percibe que hubo cambios?”

(Variable necesaria)

Variable 17: Incorporación de nuevos hábitos en relación a la higiene de manos durante la actividad laboral a partir de la pandemia COVID-19 . (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Si

R2: No

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “Si su respuesta anterior fue "SI": estos cambios que surgieron en relación a la higiene de manos ¿considera que los incorporó como una acción automática?”

(Variable necesaria)

Variable 18: Cambios en la selección de los medios de transporte para asistir y/o regresar del lugar de trabajo (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Si

R2: No

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones

múltiples “Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, ¿Cambió el criterio de selección del medio de transporte que utiliza para asistir y regresar del lugar de trabajo? “

(Variable suficiente).

Variable 19: Percepción de aspectos positivos en relación a la actividad laboral a partir de la pandemia (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Si

R2: No

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “A partir del surgimiento de la pandemia, ¿identifica aspectos positivos con respecto a la actividad laboral?”

Variable 20: Percepción de aspectos negativos en relación a la actividad laboral a partir de la pandemia (Variable cualitativa dicotómica. Escala de valores nominal)

R1: Si

R2: No

Indicador: Respuesta a la pregunta en el instrumento autoadministrado de opciones múltiples “A partir del surgimiento de la pandemia, ¿identifica aspectos negativos con respecto a la actividad laboral?”

EJES DE ANÁLISIS

- ❖ **Eje de análisis 1:** Cambios en el lugar de trabajo en el cual desempeña la actividad laboral

Definición operacional: Refiere a las variaciones que surgieron a partir de la pandemia en el espacio físico en el cual lleva a cabo su jornada laboral.

Dimensiones:

- Cambios en el espacio físico
- Cambios en la interacción social con compañeros/as de trabajo
- Cambios en las demandas de las tareas
- Incorporación de medidas sanitarias determinadas por protocolos de prevención de contagio de COVID-19

Indicador: Respuesta a las preguntas en la entrevista semi estructurada "Tras el surgimiento de la pandemia, ¿en qué cambió su lugar de trabajo en el cual desarrolla sus actividades laborales?. Por otro lado, ¿cómo cambio el espacio físico, la relación con otros trabajadores y las demandas del trabajo?"

(Eje de análisis necesario)

- ❖ **Eje de análisis 2:** Cambios en la utilización de dispositivos electrónicos para desempeñar el trabajo

Definición operacional: Refiere a los cambios en la utilización de dispositivos electrónicos para llevar a cabo la actividad laboral comparando un antes y un durante de la pandemia

Dimensiones:

- Cambios en los dispositivos electrónicos utilizados para desempeñar la actividad laboral antes de la pandemia COVID-19
- Cambios en los dispositivos electrónicos utilizados para desempeñar la actividad laboral durante la pandemia COVID-19
- Cambios en el aprendizaje del uso de herramientas tecnológicas para desempeñar la actividad laboral

Indicador: Respuesta a las preguntas en la entrevista semi estructurada: "¿Qué dispositivos electrónicos debía utilizar para realizar su trabajo antes de la pandemia? ¿Y hoy en día, cuáles utiliza? Por otro lado, ¿Cómo consiguió los dispositivos requeridos para poder llevar a cabo la rutina laboral siendo esta virtual? ¿Cómo sabía usted del uso de los dispositivos que debe utilizar hoy en día para su trabajo?"

(Eje de análisis suficiente)

❖ **Eje de análisis 3:** Influencia de los roles no laborales en la rutina laboral.

Definición operacional: Refiere a cómo interfiere el desempeño de los roles no laborales durante la rutina laboral. Pueden ser los implicados en el ámbito familiar, educativo, comunitario, entre otros.

Dimensiones:

- Desempeño de roles no laborales que no influyeron en la rutina laboral
- Interferencia del rol amo/a de casa con la rutina laboral
- Interferencia del rol madre, padre o cuidador con la rutina laboral
- Cambios en el desempeño de roles no laborales
- Desempeño de roles no laborales que antes de la pandemia no los llevaban a cabo los trabajadores

Indicador: Respuesta a las siguientes preguntas en la entrevista semi estructurada "¿De qué manera los roles que lleva a cabo paralelamente al del trabajador interfieren en su rutina laboral? ¿Cómo llevaba a cabo antes de la pandemia estos roles no laborales? ¿Cómo los lleva a cabo hoy en día? ¿Cuáles son esos roles? ¿Qué le demandan? Por otro lado, ¿Se incorporaron nuevos roles a partir de la pandemia? ¿Cuáles? ¿Dejó de desempeñar alguno? ¿Cuáles y por qué?"

(Eje de análisis necesario)

❖ **Eje de análisis 4:** Cambios en la rutina de la actividad laboral

Definición operacional: Refiere a los cambios percibidos en la rutina laboral del trabajador.

Dimensiones:

- Cambios en la cantidad de horas trabajadas por semana
- Cambios en la cantidad de días trabajados por semana
- Cambios en la secuenciación de actividades luego de la pandemia covid-19

Indicador: Respuesta a las siguientes preguntas en la entrevista semi estructurada "Comparando su rutina laboral llevada a cabo antes de la pandemia y la realizada actualmente en día ¿Qué cambios surgieron, con respecto a la cantidad de días y horas, destinadas a realizar su jornada laboral? ¿Cómo es un día normal en su rutina laboral?"

(Eje de análisis necesario)

❖ **Eje de análisis 5:** Cambios en los hábitos de vestimenta relacionados con la actividad laboral

Definición operacional: Refiere a los cambios en los hábitos de vestido implicados a partir del surgimiento de la pandemia. Incluye la preparación.

Dimensiones:

- Cambios en la selección de vestimenta a partir de la pandemia COVID-19 en aquellos sujetos que realizan su trabajo desde el hogar
- Selección de vestimenta formal para el tren superior e informal para el tren inferior debido al uso de las videollamadas laborales

Indicador: Respuesta a las siguientes preguntas en la entrevista semi estructurada "En relación a la vestimenta que utiliza durante su jornada laboral ¿que criterio de selección tenía antes de la pandemia? ¿y luego de la pandemia? ¿Era una normativa laboral, por comodidad o de

acuerdo al clima? En caso de percibir modificaciones en el hábito referido, ¿cómo se modificó?
¿Por qué cree que surgió este cambio en su hábito de vestimenta?"

(Eje de análisis necesario)

- ❖ **Eje de análisis 6:** Cambios en los hábitos de higiene de manos relacionados con la actividad laboral

Definición operacional: Refiere a los cambios en los hábitos implicados en la actividad de la vida diaria de higiene de manos requeridos en la actividad laboral.

Dimensiones:

- Incorporación del uso de alcohol en gel a partir de la pandemia COVID-19
- Aumento de la frecuencia de la higiene de manos
- Persistencia de elementos de higiene utilizados durante la jornada laboral debido al aislamiento social, preventivo y obligatorio

Indicador: Respuesta a las siguientes preguntas en la entrevista semi estructurada "¿Qué cambios surgieron a partir de la pandemia en cuanto a la selección de los elementos de higiene de manos utilizados durante la jornada laboral? Si logró incorporarlo como hábito, ¿le resultó fácil o difícil? Desarrolle. Bajo qué criterio selecciona el elemento de higiene ¿eficacia, tiempo que le lleva, practicidad ...?"

(Eje de análisis necesario)

- ❖ **Eje de análisis 7:** Cambios en la selección de medios de transporte para trasladarse al lugar de trabajo.

Definición operacional: Refiere a los medios de transporte que utiliza para trasladarse desde su hogar al trabajo y del trabajo a su hogar.

Dimensiones:

- Elección de medios de transporte personales debido a la prevención de contagio del COVID-19
- Suspensión del uso de medios de transporte debido al aislamiento social, preventivo y obligatorio
- Persistencia en el uso del auto particular como medio de transporte para trasladarse al lugar de trabajo y regresar al hogar

Indicador: Respuesta a las siguientes preguntas en la entrevista semi estructurada "¿Cómo cambió el criterio de selección de los medios de transporte a partir de la pandemia? ¿Por qué? Desarrolle."

(Eje de análisis suficientes)

❖ **Eje de análisis 8:** Percepciones personales acerca del impacto de la pandemia.

Definición operacional: Refiere a una reflexión personal acerca de cómo impactó la pandemia en la persona considerando los aspectos positivos y negativos.

Dimensiones:

- Percepciones *positivas* en relación al impacto de la pandemia COVID-19:
 - Ahorro económico por no tener que movilizarse en la comunidad a causa del aislamiento social, preventivo y obligatorio
 - Aumento de tiempo libre debido a no tener que movilizarse en la comunidad para asistir o regresar a su hogar
 - Aprendizaje de herramientas tecnológicas
- Percepciones *negativas* en relación al impacto de la pandemia COVID-19:
 - Impacto en la vida social de los trabajadores: A partir de la pandemia

COVID-19

- Superposición de tareas laborales y domésticas
- Uso de dispositivos tecnológicos para desempeñar el rol laboral

Indicador: Respuesta a la siguiente pregunta en la entrevista semi estructurada "Mencionar aspectos positivos y negativos que surgieron tras la pandemia con respecto a su trabajo y a su vida personal. En caso de querer explayarse un poco más, ¿Cuáles de los aspectos del trabajo que surgieron por la pandemia le gustaría que permanezcan en la pos pandemia y cuáles prefiere que vuelvan a la situación pre pandemia? ¿Qué cambios piensa que van a permanecer y cuáles no?"

(Eje de análisis necesario)

FUENTES E INSTRUMENTOS

Las fuentes que se seleccionaron para el trabajo de investigación fueron fuentes primarias siendo que, de acuerdo a Sabino (1962), son aquellos que se obtienen de la realidad y se recolectan con los propios instrumentos formados.

De acuerdo a Rubio y Varas (1997) se trata de informantes directos ya que la acción que se realizó para recopilar la información precisa fue por medio de un cuestionario autoadministrado de opciones múltiples que contó con preguntas cerradas correspondientes a las variables y una entrevista semiestructurada con preguntas abiertas que se desarrollaron en concordancia con los ejes de análisis, creados específicamente para la investigación, realizadas a los trabajadores entre 18 y 65 años residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, entre los meses de noviembre y diciembre del año 2020. Es decir que, los datos se obtuvieron exclusivamente de sus relatos.

Para la elección de las fuentes de datos, el equipo de investigación tuvo en cuenta la factibilidad, viabilidad y accesibilidad de las mismas. La información fue obtenida de forma accesible y las fuentes brindaron riqueza acerca de los datos. La fuente primaria de los

trabajadores entre 18 y 65 años es la que permitió reflejar la realidad que se buscó indagar, siendo que son ellos quienes pueden dar cuenta del cambio en su rutina y los cambios en sus hábitos.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

La recolección de los datos acerca de los trabajadores se realizó, en primer lugar, por medio de un instrumento de cuestionario autoadministrado de opciones múltiples. Luego, se llevó a cabo una entrevista semiestructurada (Rubio y Varas, 1997) para recopilar las narrativas respecto a los cambios surgidos a partir de la pandemia, la cual permitió profundizar de manera cualitativa las percepciones de cambio personales de cada trabajador.

Según Sabino (1992) el cuestionario autoadministrado es el instrumento de recolección de datos que puede ser administrado sin que necesariamente medie una entrevista; requiere del investigador una correcta y minuciosa redacción, siendo que las preguntas generales y/o confusas pueden traer a problemas en la comprensión. Para ello, el autor refiere que debe conservar una organización lo más natural posible. En tanto a su característica autoadministrada, la ventaja principal reside en la gran economía de tiempo y personal que requerirá, siendo que será enviado por correo electrónico. Por otra parte, siendo que no hay interacción, no se da lugar a la interpretación del investigador, evitando distorsiones y subjetividades. No obstante, se tiene en cuenta que no fue presencial, lo cual impidió la observación de las las reacciones reales del informante ante cada interrogante, las que sí fue posible de observar en la instancia de la entrevista.

Para evaluar la eficacia de ambos instrumentos confeccionados antes de realizar el trabajo de campo, se aplicó una prueba piloto de cada uno de ellos a tres personas, de las cuales una trabajaba dentro y fuera de su hogar, otra fuera de su hogar y la última únicamente dentro de su hogar. Tras observar que las preguntas eran comprendidas y se obtenían los datos necesarios para la investigación, se procedió a realizar el trabajo de campo.

El instrumento autoadministrado de opciones múltiples se compuso de seis (6) secciones, de las cuales cuatro (4) se centraron en el trabajador y las diferentes dimensiones a investigar: una sección centrada en la recopilación de los datos básicos del trabajador (“*género autopercebido*”, “*cantidad de personas con las que vive*”, “*cantidad de hijos*”, entre otras), otra sección destinada a la rutina laboral previa y actual tras la pandemia (“*Comparando un antes y un después de la pandemia, ¿cree usted que su rutina laboral cambió por llevar a cabo roles no laborales durante su jornada laboral?; con roles no laborales referimos a ser madre, padre, hijo, hija, amigo, amiga, entre otros*”, entre otras), otra a los hábitos surgidos en relación a la vestimenta y la higiene de manos (“*Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, en tanto a los hábitos de higiene de manos que usted lleva a cabo durante su jornada laboral ¿Percibe que hubo cambios?*”, entre otras) y, por último, una sección focalizada en las percepciones personales acerca de la pandemia y su impacto en el área laboral (“*A partir del surgimiento de la pandemia, ¿identifica aspectos negativos con respecto a la actividad laboral?*”). Las dos (2) secciones restantes contuvieron la introducción al trabajo de investigación y la manifestación del consentimiento informado¹.

Considerando que por medio del cuestionario autoadministrado se pretendió cuantificar la información acerca de las rutinas, hábitos y percepciones de cambio, las preguntas que componen al instrumento son de carácter cerrado. Las mismas, permitieron representar estadísticamente y comparar los resultados de los datos recopilados.

Tras completar el formulario, se le realizó al trabajador una entrevista semi estructurada; la misma se compuso de preguntas de tipo abiertas que respondieron a cómo los sujetos se encontraban transitando la pandemia en relación a los ejes de análisis construidos; los datos que se recopilaron por medio de las mismas fueron de carácter cualitativo.

Respecto a la entrevista, de acuerdo a Sabino (1992) se basa en una interacción entre dos personas, una de las cuales (en este caso, el investigador) plantea determinadas interrogantes para indagar en el tema a investigar, y la otra (el investigado) proporciona verbalmente o por escrito la información que le es solicitada.

¹ La carta de consentimiento informado será adjuntada junto con la invitación para formar parte de la investigación.

Las preguntas fueron diferenciadas con respecto al espacio temporal, comprendiendo como “antes” de la pandemia enero/febrero del año 2020 y “ahora” como en tiempos de pandemia entre el período noviembre a diciembre del año 2020.

Se realizó una entrevista semiestructurada (Anexo IV) a cada sujeto a partir de preguntas abiertas que disponían al relato (por ejemplo, “*Comparando su rutina laboral llevada a cabo antes de la pandemia y la realizada actualmente en día ¿Qué cambios surgieron, con respecto a la cantidad de días y horas, destinadas a realizar su jornada laboral? ¿Cómo es un día normal en su rutina laboral?*”). De tal manera, las respuestas reflejaron las percepciones subjetivas sobre el cambio y dejaron constancia del cambio en la rutina y los cambios en los hábitos de los sujetos a investigar.

En tanto al enfoque metodológico cualitativo referido anteriormente, las respuestas no fueron manipuladas. Con el fin de registrar y no perder ningún dato, las mismas fueron escritas al momento de la entrevista y el documento fue compartido con el sujeto en formato digital tras finalizar la misma.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Samaja (2002) sostiene que los tipos de análisis se pueden realizar a partir de su contenido, según el número de variables, los objetivos y el tipo de datos. Es por ello que, el análisis que se llevó a cabo fue planteado en base a las respuestas obtenidas mediante el cuestionario autoadministrado y la entrevista semi estructurada que se realizaron a los trabajadores entre 18 y 65 años durante el período de noviembre a diciembre del año 2020.

PROCEDIMIENTOS DE PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

El equipo de investigación elaboró el cuestionario autoadministrado mediante la plataforma de formularios de Google y se lo envió a los trabajadores a través de un link para que pudieran responder. Se seleccionó dicha plataforma con el objetivo de poder sistematizar los

datos obtenidos de la manera más organizada posible. Es así que cada respuesta se visualizó en una planilla de excel por el equipo de investigación, pudiendo generar los gráficos estadísticos con los resultados de cada variable al finalizar todos los cuestionarios autoadministrados.

Los datos obtenidos del instrumento autoadministrado de opciones múltiples fueron cuantitativos, es decir que lo recabado por el cuestionario refirió a las variables, entre ellas: género autopercebido, cantidad de hijos y personas con quién convive, espacio donde desempeñaba la actividad laboral antes y después de la pandemia, cantidad de ambientes en el hogar, entre otras. La herramienta de formularios de Google permitió descargar los datos de manera automática siendo estos volcados en una planilla de Excel.

Por otro lado, el equipo de investigación elaboró una entrevista semiestructurada con preguntas abiertas diseñadas en un archivo Word, mediante las cuales se obtuvo datos cualitativos por medio de las narrativas de los trabajadores acerca de la percepción de cambio en sus rutinas y hábitos laborales tras el surgimiento de la pandemia.

A medida que el equipo de investigación iba realizando las entrevistas a los trabajadores, cada integrante tomaba un rol diferente. En este sentido, una realizaba las preguntas, mientras que otra iba escribiendo las respuestas en el archivo word y la otra integrante restante, iba fijándose de que no falte ningún dato que iba relatando el entrevistado. Es así que, el equipo de investigación identificó de manera minuciosa y precisa las dimensiones de cambio percibidas por cada uno de los trabajadores.

PROCEDIMIENTO DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

Teniendo en cuenta todos los aspectos ya mencionados anteriormente en el punto 2.1. “Tipo de diseño”, se desarrolló el procedimiento de sistematización considerando las prioridades a tener siendo este un diseño mixto.

En primer lugar, tras la confección de los instrumentos utilizados, se armó una planilla Excel a fin de poder volcar la selección de las personas a estudiar considerando que exista la

misma cantidad en sujetos para cada grupo; que trabajen únicamente fuera del hogar, únicamente dentro del hogar y fuera y dentro del hogar.

Una vez seleccionados los sujetos a estudiar se procedió a enviar la carta de consentimiento informado por correo electrónico junto con el link de URL que habilitó el cuestionario autoadministrado de opciones múltiples a completar por el sujeto. Cabe destacar que los datos cuantitativos obtenidos fueron volcados, de manera automática, en una planilla de Excel con el fin de sistematizar la información dada.

En segundo lugar, tras obtener la información cuantitativa del trabajador, se procedió a pactar fecha para la entrevista semiestructurada. La misma fue llevada a cabo por medio de la plataforma de Zoom o de manera presencial, de acuerdo a la decisión de cada entrevistado. Las respuestas de los trabajadores fueron volcadas en un archivo de procesador de textos Word. Se realizó un archivo por sujeto entrevistado. Todas las entrevistas fueron guardadas en una carpeta de Google Drive denominada “ENTREVISTAS”; y cada uno de los archivos fue guardados con el nombre del sujeto entrevistado correspondiendo con el nombre del cuestionario.

Una vez obtenida toda la información a través de los instrumentos, se realizó una categorización de los datos. Esta organización nos fue de gran utilidad en tanto, posteriormente, se pudo realizar fórmulas por cada variable y conocer así las estadísticas de los resultados. Por otro lado, en cuanto a los ejes, nos permitió, de manera más práctica, poder comparar entre los trabajadores los datos obtenidos de las preguntas realizadas.

ASPECTOS ÉTICOS

Previo a realizar la encuesta autoadministrada y la entrevista semiestructurada, el equipo de investigación contactó a cada trabajador y les explicó en qué consistía la investigación en la cual iban a participar: en un primer momento se les otorgó el consentimiento informado para que lean y en caso de estar de acuerdo que lo firmen. El mismo declara que la elección a formar parte

del instrumento es libre y voluntaria y se detalla que los datos brindados serán resguardados de forma anónima y confidencial.

Luego, se les explicó a qué se refiere con rutinas, a qué se refiere con hábitos y qué se considera como antes de la pandemia (período enero a febrero del 2020) y actualmente (período noviembre a diciembre).

Cabe destacar, que antes de que cada trabajador firme el consentimiento, se brindó un espacio de preguntas con el objetivo de despejar dudas acerca de la participación en el proceso de investigación.

El modelo de consentimiento informado se adjunta en el apartado “Anexo I”.

RESULTADOS

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

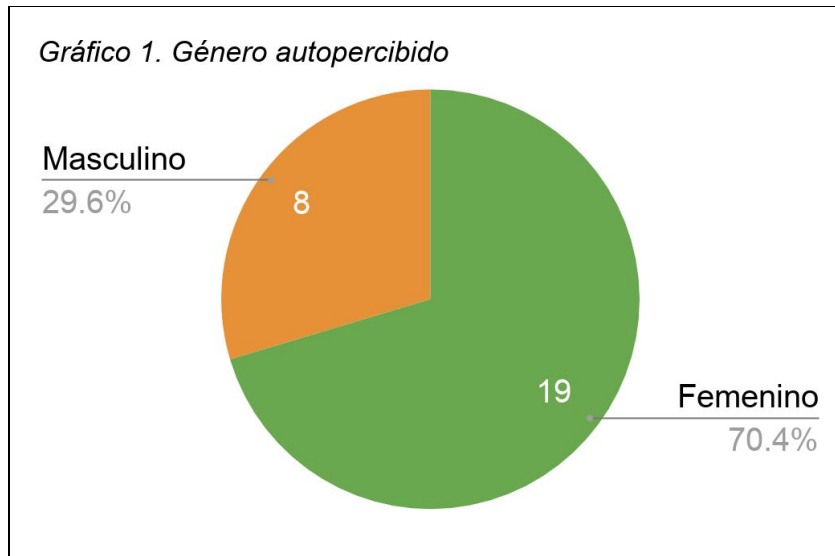
El número muestral de trabajadores entrevistados incluidos en la presente investigación fue de veintisiete (27).

En relación a cada variable y eje que fueron investigados por medio de la encuesta autoadministrada y las entrevistas realizadas a los trabajadores, se reunieron los resultados descritos a continuación.

VARIABLES

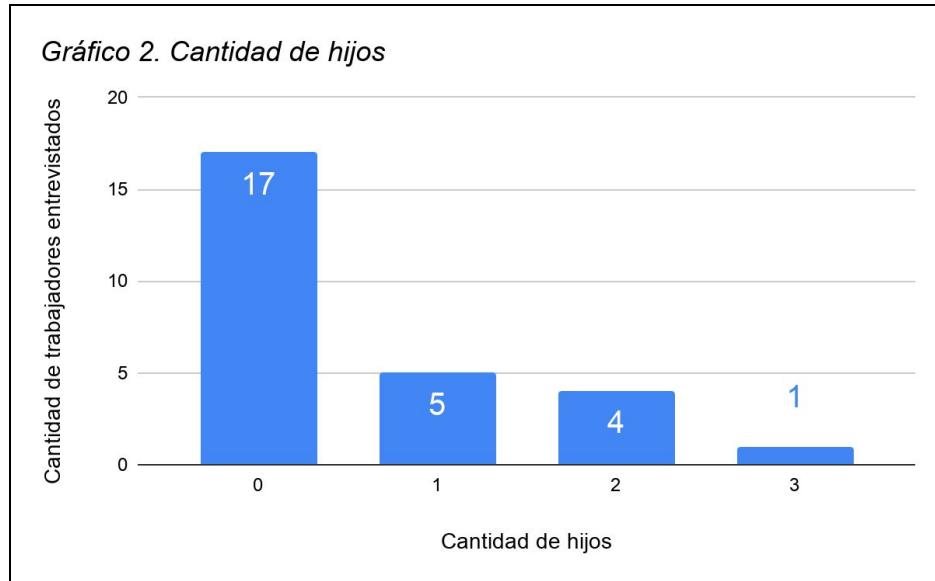
Género autopercebido

En cuanto a la variable “género autopercebido” (*variable 1*), del total de los entrevistados, el 30% (ocho) se auto percibieron como hombres y el 70% (diecinueve) como mujeres.



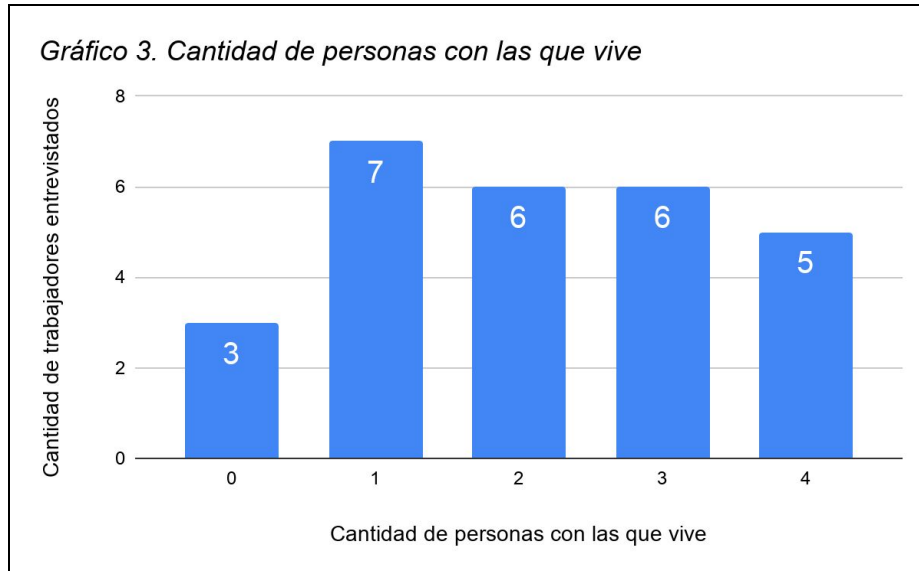
Cantidad de hijos.

Teniendo en cuenta la variable “cantidad de hijos” (*variable 2*), el 63% (diecisiete) de los trabajadores entrevistados no tiene, mientras que el 37% (diez) restante si tiene, entre los cuales cinco tienen un solo hijo/a, cuatro tienen dos hijos/as y uno tiene tres hijos/as. Asimismo se tiene en cuenta que en la encuesta se ha incluido la opción de poner como respuesta más de tres hijos, sin embargo, ninguno de los veintisiete trabajadores la seleccionó, por tanto no se incluye en el presente gráfico.



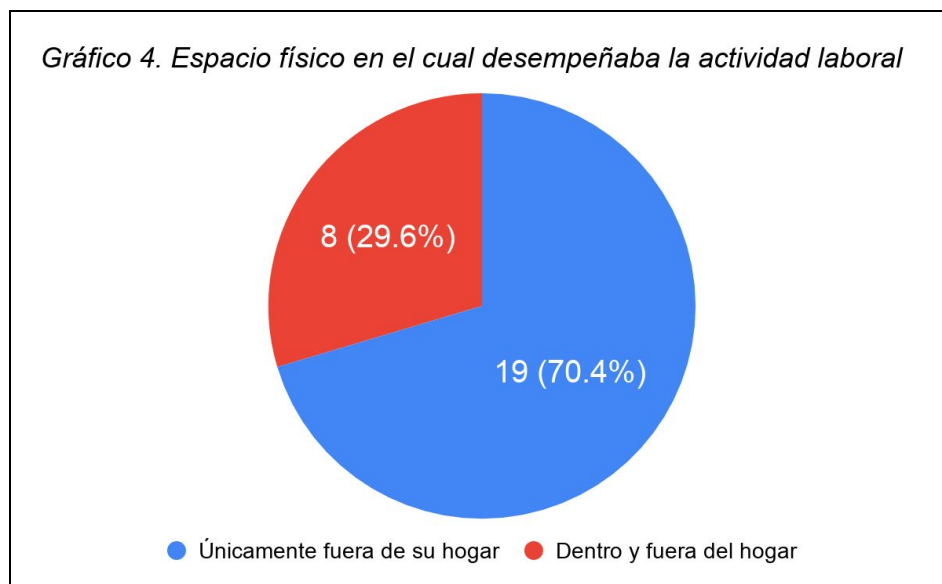
Cantidad de personas con las que vive.

En relación a la variable “cantidad de personas con las que vive” (*variable 3*) se observa en el siguiente gráfico que en su mayoría viven acompañados, entre los cuales siete viven con una persona, seis con dos personas, los otros seis con tres personas y cinco con cuatro personas. Asimismo, se tiene en cuenta que en la encuesta se ha incluido la opción de poner como respuesta más de cuatro personas con las que vive, sin embargo, ninguno de los veintisiete trabajadores la seleccionó, por tanto no se incluye en el presente gráfico.



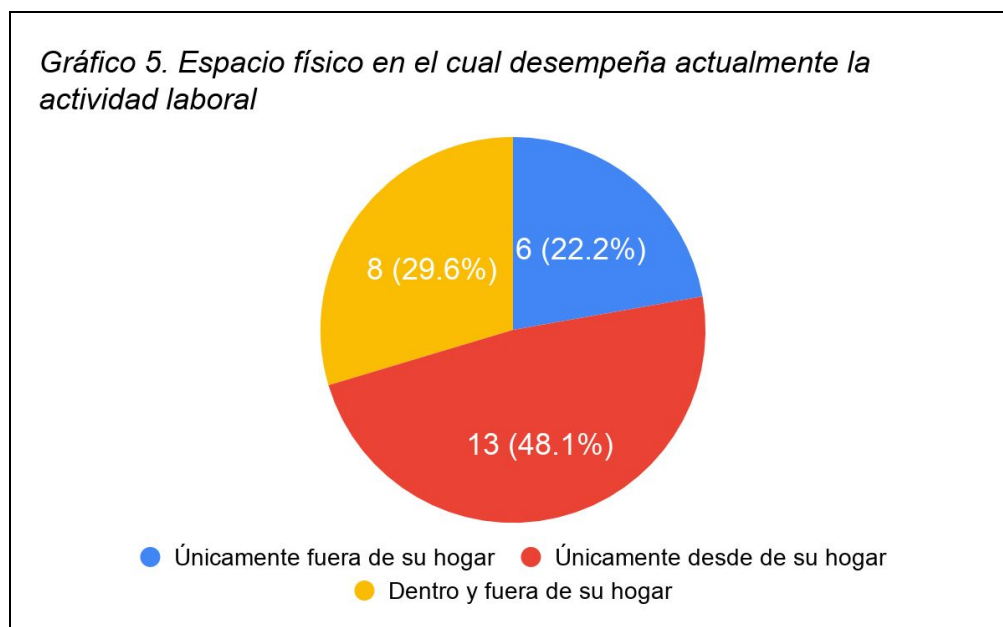
Espacio físico en el cual desempeñaba la actividad laboral.

Para la variable “Espacio físico en el cual desempeñaba la actividad laboral” (*variable 4*) se ha obtenido como resultado que un 70% (diecinueve) de los trabajadores realizaba su actividad laboral antes de la pandemia, únicamente fuera de su hogar, quedando así un restante del 30% (ocho) de trabajadores que realizaban su labor dentro y fuera de su hogar.



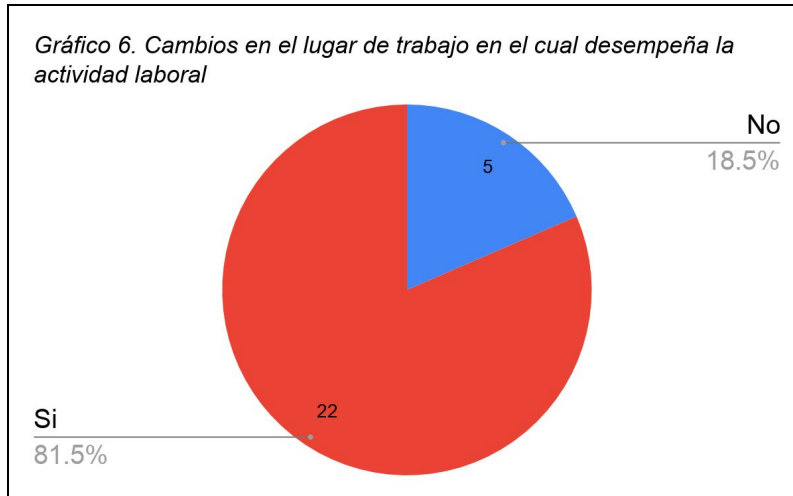
Espacio físico en el cual desempeña actualmente la actividad laboral.

En relación a la variable “Espacio físico en el cual desempeña actualmente la actividad laboral” (*variable 5*) se ha observado que el 48% (trece) de los trabajadores entrevistados desempeñan su actividad laboral **exclusivamente** desde su hogar, mientras que un 30% (ocho) trabaja dentro y fuera de su hogar y, por último, el 22% (seis) restante realiza su trabajo **exclusivamente** fuera de su hogar.



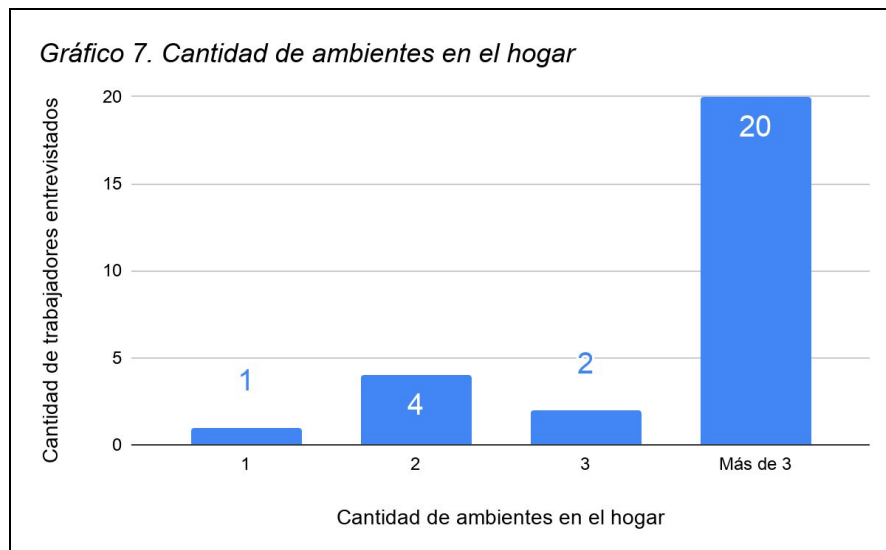
Cambios en el lugar de trabajo en el cual desempeña la actividad laboral.

Como resultado de la variable “Cambios en el lugar de trabajo en el cual desempeña la actividad laboral” (*variable 6*) se observó que la mayoría (82%, veintidós trabajadores) han referido cambios en su lugar de trabajo, mientras que el resto no lo han registrado (18%, cinco trabajadores).



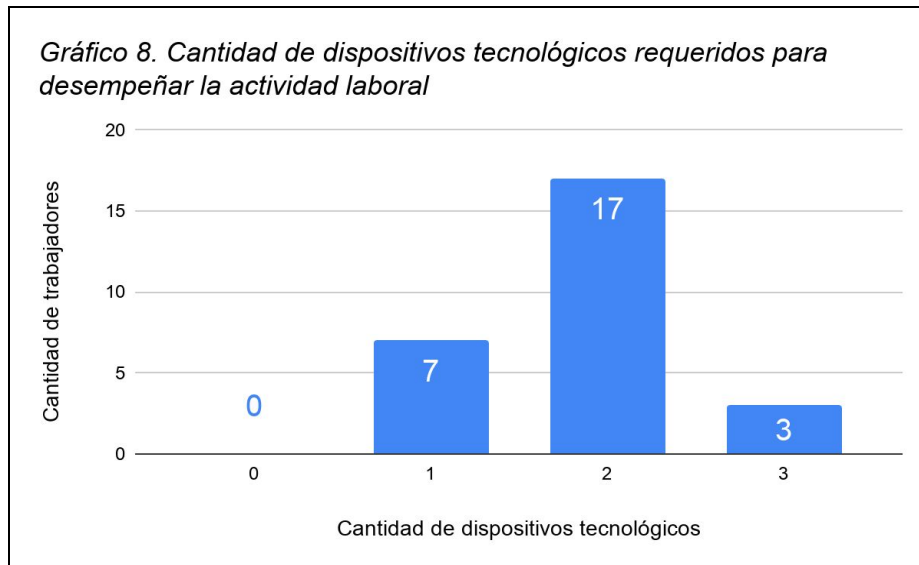
Cantidad de ambientes en el hogar.

En cuanto a la variable “Cantidad de ambientes en el hogar” (*variable 7*), se ha observado que la mayoría (74%, veinte trabajadores) tienen más de tres ambientes en su hogar, mientras que el 26% (siete trabajadores) restante tiene menos de tres ambientes en su hogar, entre los cuales una persona tiene un solo ambiente, cuatro tienen dos ambientes y dos tienen tres ambientes.



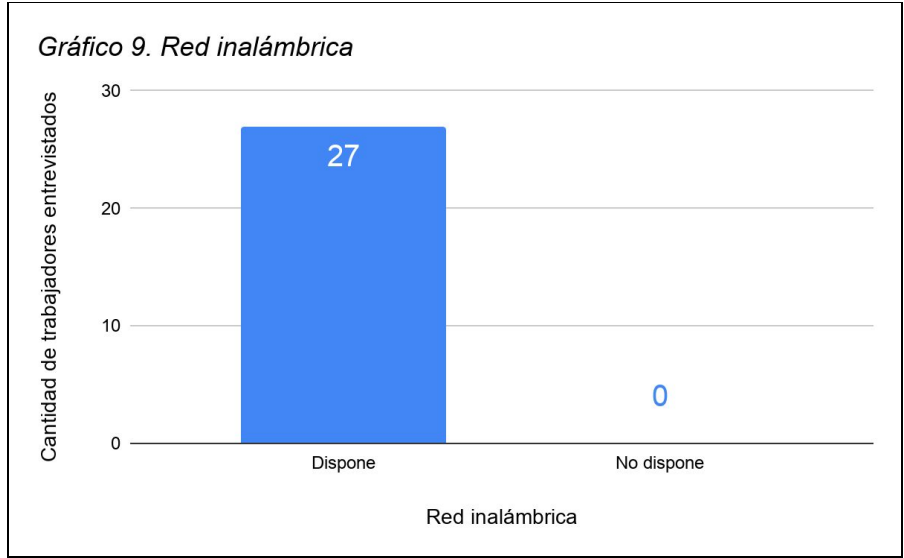
Cantidad de dispositivos tecnológicos requeridos para desempeñar la actividad laboral.

Para la variable “Cantidad de dispositivos tecnológicos requeridos para desempeñar la actividad laboral” (*variable 8*), se obtuvo como resultado que el total de los trabajadores entrevistados requieren de dispositivos tecnológicos para llevar a cabo su labor. Es así que, más de la mitad (63%, diecisiete trabajadores) utilizan dos dispositivos tecnológicos, mientras que la cantidad restante de entrevistados utilizan un 26% (siete trabajadores) un solo dispositivo y la minoría (11%, tres trabajadores) tres dispositivos.



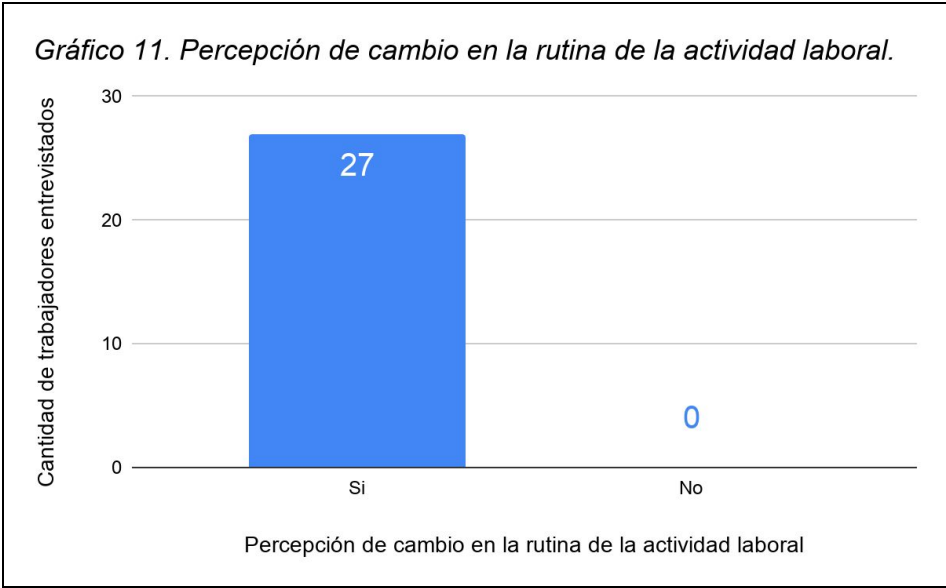
Red inalámbrica

El 100% (veintisiete trabajadores) disponen de una red de wifi en su hogar (*variable 9*).



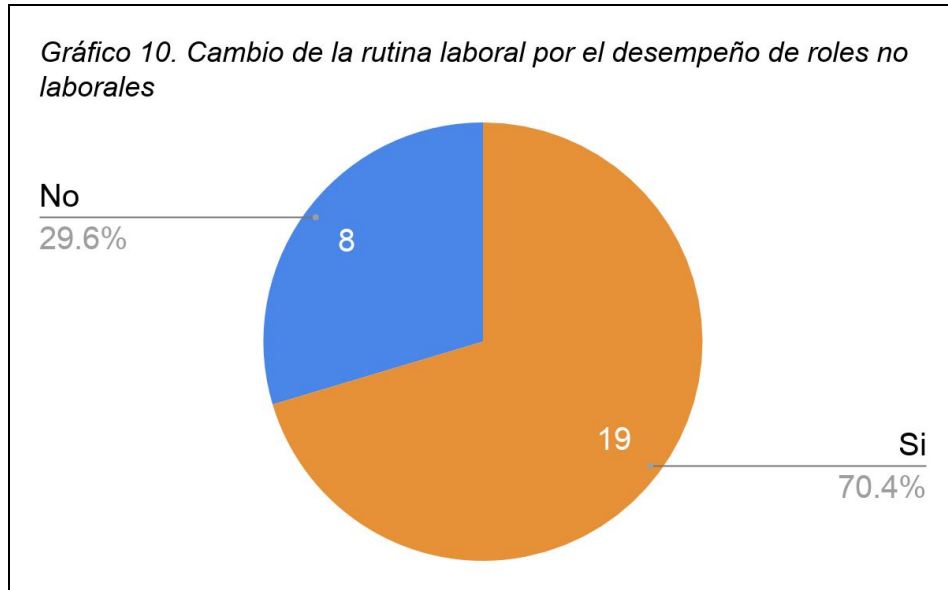
Percepción de cambio en la rutina de la actividad laboral

El 100% (veintisiete trabajadores) percibió cambios en su rutina de la actividad laboral (variable 11).



Cambio en la rutina laboral por el desempeño de roles no laborales.

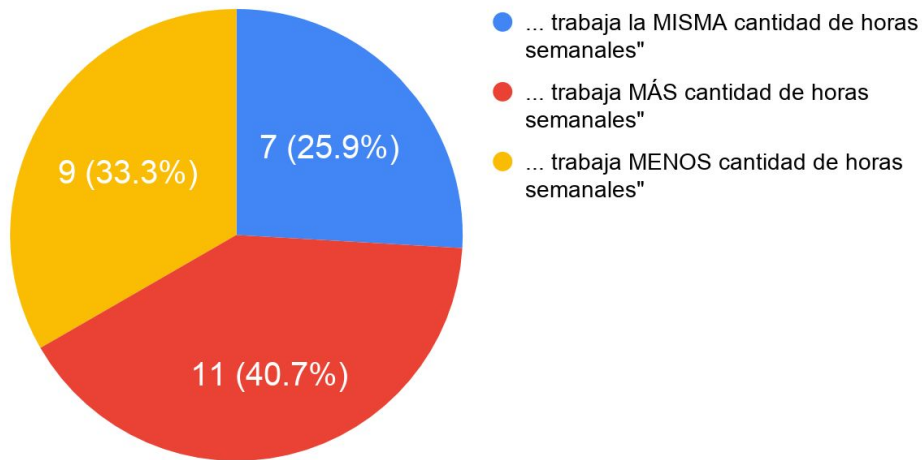
Del total de los trabajadores entrevistados, el 70% (diecinueve personas) reconoce haber vivenciado cambios en su rutina laboral por el desempeño de roles no laborales (*variable 10*), mientras que el 30% (ocho personas) restante refiere no haberlos tenido.



Comparación de cantidad de horas semanales de trabajo antes y durante la pandemia.

En cuanto a la variable “Comparación de cantidad de horas semanales de trabajo antes y durante la pandemia” (*variable 12*), se obtuvo como resultado que la minoría (26%, es decir siete trabajadores) son los que trabajan actualmente la misma cantidad de horas en comparación con el antes de la pandemia. Mientras que el 40% (once trabajadores) dedican una mayor cantidad de horas al trabajo que antes de la pandemia y un 33% (nueve trabajadores) menos.

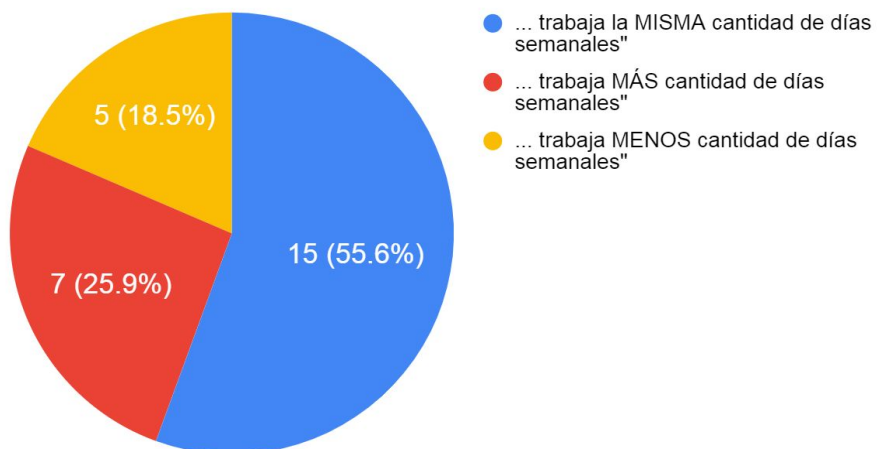
Gráfico 12. Comparación de cantidad de horas semanales de trabajo antes y durante la pandemia



Comparación de cantidad de días semanales de trabajo antes y durante la pandemia.

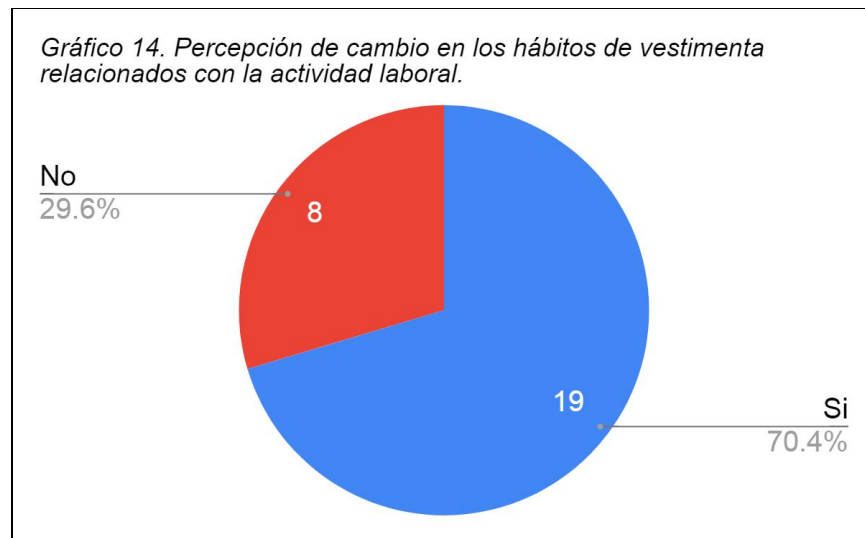
Como resultados de la variable “Comparación de cantidad de días semanales de trabajo antes y durante la pandemia” (*variable 13*), se observó que el 56% (15 trabajadores) trabajan la misma cantidad de días semanales, mientras que el 26% (7 trabajadores) trabajan mayor cantidad. El 18% (5 trabajadores) restante trabaja menos cantidad de días semanales.

Gráfico 13. Comparación de cantidad de días semanales trabajadas antes y durante la pandemia



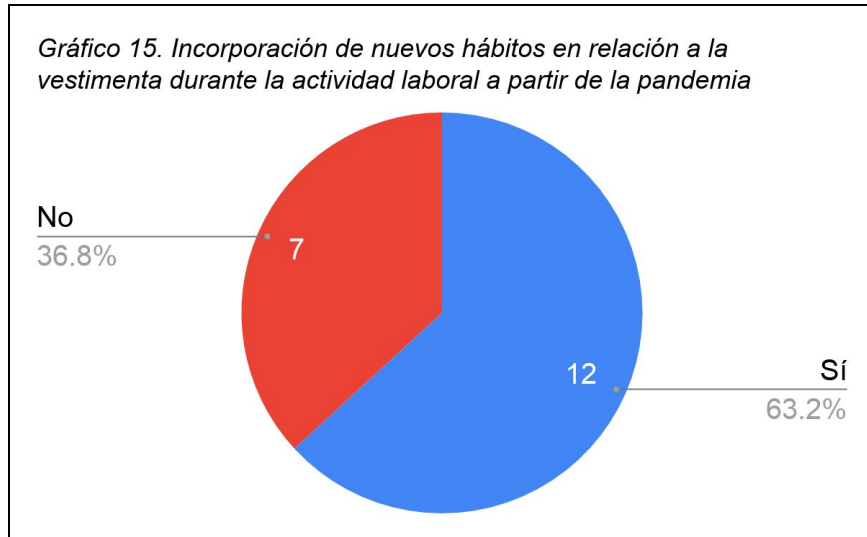
Percepción de cambio en los hábitos de vestimenta relacionados con la actividad laboral.

Del total de los trabajadores entrevistados, el 70% (19 personas) percibieron que hubo cambios en sus hábitos de vestimenta relacionados con la actividad laboral (*variable 14*), mientras que el 30% (8 personas) restante no hizo referencia a lo mismo.



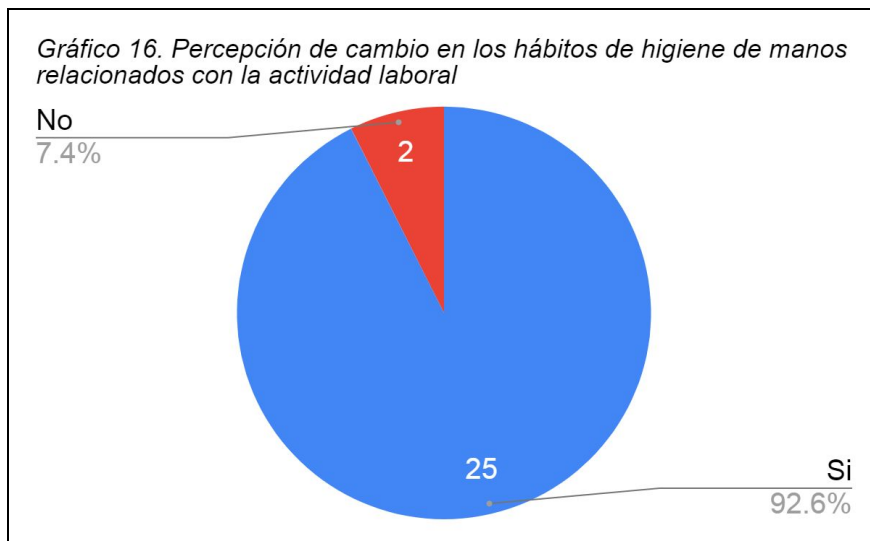
Incorporación de nuevos hábitos en relación a la vestimenta durante la actividad laboral a partir de la pandemia COVID-19.

Profundizando en los hábitos adquiridos tras la pandemia en relación a la vestimenta (*variable 15*), y considerando que el 70% (diecinueve de veintisiete trabajadores) identificaron cambios en la selección de la ropa, el 63% (12 personas) identificaron que lo incorporaron como una acción automática mientras que el 37% (7 personas) no.



Percepción de cambio en los hábitos de higiene de manos relacionados con la actividad laboral

A partir de los resultados de la variable percepción de cambio en los hábitos de higiene de manos relacionados con la actividad laboral (*variable 16*) se observa que más del 90% de los trabajadores notaron diferencias en cuanto a la higiene de manos previa a la pandemia y la actual durante su desempeño laboral. No obstante, dos personas no reconocieron los cambios. Se entiende que este cambio ocurre debido a las medidas de prevención de contagio del COVID-19.



Incorporación de nuevos hábitos en relación a la higiene de manos durante la actividad laboral a partir de la pandemia COVID-19.

Considerando que el 93% (veinticinco de veintisiete trabajadores) reconocen cambios en relación a la higiene de manos, del total de respondientes el 24% (seis personas) no identifica haber incorporado nuevos hábitos, no obstante, el 76% (diecinueve personas) reconoce haberlo adquirido como una acción automática que se repite con frecuencia.

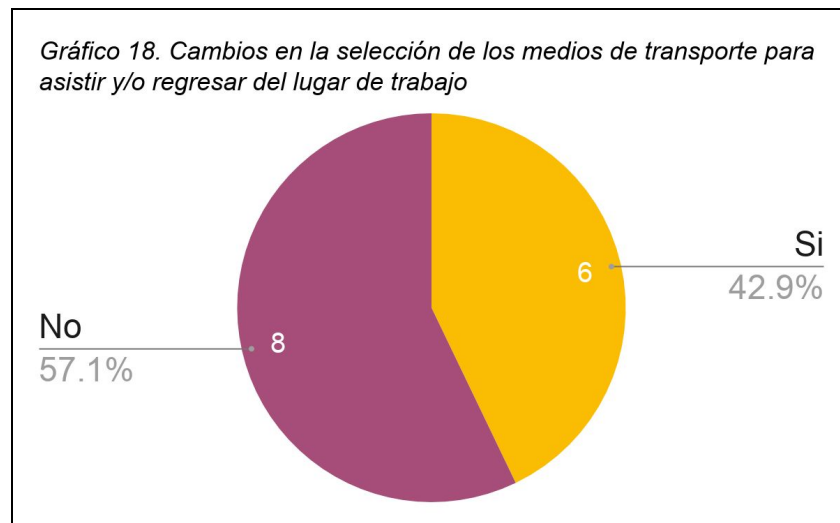


Cambios en la selección de los medios de transporte para asistir y/o regresar del lugar de trabajo.

Del total de la muestra obtenida, 48% (trece personas) a partir de la pandemia no utilizan medios de transporte debido a que trabajan dentro de su hogar, mientras que el 52% (catorce personas) restante sí utiliza.

Con respecto a la variable “cambios en la selección de los medios de transporte para asistir y/o regresar del lugar de trabajo” (*variable 18*), teniendo en cuenta las catorce personas

que utilizan medios de transporte, el 57% (ocho personas) no cambiaron la selección de los mismo, mientras que el 43% (6 personas) restante sí lo hicieron.



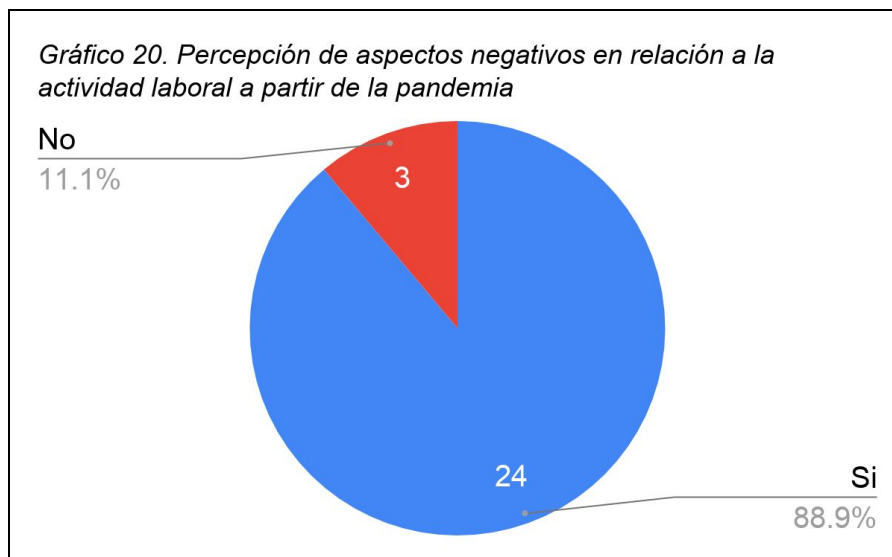
Percepción de aspectos positivos en relación a la actividad laboral a partir de la pandemia.

En relación a la percepción de aspectos positivos (*variable 19*), del total de entrevistados, veintidós personas reconocieron ventajas presentes en el ámbito laboral tras la presencia del virus, representando un 81,5% de la muestra. Sin embargo, el 18.5% (cinco personas) no identificaron aspectos favorables.



Percepción de aspectos negativos en relación a la actividad laboral a partir de la pandemia.

En tanto a la percepción de aspectos negativos tras la pandemia (*variable 20*), de los veintisiete sujetos entrevistados, veinticuatro destacaron que el contexto influyó de manera negativa en el ámbito laboral, mientras que tres, representando un 10% de los entrevistados, no reconocen características desfavorables.



EJES DE ANÁLISIS

Cambios en el lugar de trabajo en el cual desempeña la actividad laboral (eje de análisis 1)

Tras preguntarle a los sujetos entrevistados en qué cambió sus lugares de trabajo a partir de la pandemia, se han identificado las siguientes dimensiones:

- Cambios en el espacio físico: M., quien a partir de la pandemia comenzó a realizar su trabajo desde el hogar refiere *“Cuando se decretó la pandemia, mi lugar de trabajo dejó de ser en la oficina y pasó a ser en mi casa”*. Por otro lado N., que continuó realizando su trabajo fuera de su casa asegura *“Mi rol era ingresar a las casas para arreglar el servicio de televisión y/o wifi, y eso fue suprimido y lo cambiaron a trabajar únicamente en los postes fuera de los hogares de los usuarios”*. Sin embargo hay quienes comentaron que el espacio físico en el cual desempeñan sus actividades laborales no presentó cambios, como ser R.: *“Con la pandemia no se vió modificado mi espacio físico de trabajo, sigue siendo el mismo de siempre”*.
- Cambios en la interacción social con compañeros/as de trabajo: P. relata que *“La interacción social con mis compañeros se vio reducida a videoconferencias y /o llamadas telefónicas”*. A su vez, S. dice que *“La interacción tanto con colegas como con alumnos se modificó completamente”*.
- Cambios en las demandas de las tareas: S. refiere que *“La demanda del trabajo subió a mi entender porque yo creo que presencialmente nosotros resolvíamos un montón de cosas al instante que ahora depende de mandar un mail, esperar respuesta, armar un meet, coordinar, reunirse y después volver a reunirse”*. M confirma que *“ las demandas hacia mi persona aumentaron. De hecho, comenzaron a delegarme actividades que no corresponden a mi rol”*
- Incorporación de medidas sanitarias determinadas por protocolos de prevención de contagio de COVID-19: F. menciona lo siguiente: *“me lleva bastante tiempo limpiar luego de cada paciente el consultorio, además me requiere más gastos tales como comprar alcohol y paño”*. A su vez, R. relata *“cuando arrancó la pandemia tuvimos*

que organizarnos para todo lo que es la desinfección del local, y lo que es la limpieza de los anteojos antes y después de cada persona que venía a probarse, ya que al tratarse de la salud visual se necesita tomar todo ese tipo de medidas si o si”.

Cambios en la utilización de dispositivos electrónicos para desempeñar el trabajo (eje de análisis 2)

En relación a las respuestas obtenidas mediante las entrevistas a los trabajadores acerca de qué dispositivos electrónicos debían utilizar para realizar su trabajo antes de la pandemia y durante la misma, se han confeccionado las siguientes dimensiones:

- Dispositivos electrónicos utilizados para desempeñar la actividad laboral antes de la pandemia COVID-19: M. asegura *“para desarrollar mi actividad laboral, antes de la pandemia no se me volvía esencial contar con ningún dispositivo electrónico”.*
- Dispositivos electrónicos utilizados para desempeñar la actividad laboral durante la pandemia COVID-19: actualmente M. describe que *“hoy en día, en cambio, necesito usar el celular, el iPad y/o la computadora. Asimismo, tuve que descargarme varias aplicaciones cuya existencia desconocía”.*
- Aprendizaje del uso de herramientas tecnológicas para desempeñar la actividad laboral: M. refiere *“debí aprender por mi cuenta a usar varios programas y aplicaciones. Desde la institución, fueron pocas las veces que nos acercaron tutoriales o nos dieron “clase” para aprender a utilizar algún programa o plataforma”.* S. menciona *“tuve que aprender a editar videos porque es lo que más utilizo. También crear actividades en plataformas educativas”.* P. asegura *“Para poder realizar las reuniones virtuales o video llamadas tuve que aprender a utilizar diferentes softwares (google meet, google chat, zoom)”.* Sin embargo, hay quienes han mencionado que no requirieron aprender acerca del funcionamiento de los dispositivos electrónicos ya que lo sabían de antes, tal es el caso de G. que refiere *“tenía conocimientos acerca del uso básico a través de capacitaciones de la escuela”.*

- Diferenciación entre los trabajadores que recibieron por parte del empleador los dispositivos electrónicos necesarios para llevar a cabo sus tareas y aquellos que tuvieron que hacerse cargo de conseguirlos por sus propios medios: Para el primer caso mencionado G. asegura *“Una de las escuelas en las que trabajó me proveyó de una computadora”*, a diferencia de C. que expresa *“El teléfono móvil tuve que comprármelo y la computadora me la prestó mi hija”*. Asimismo, se han encontrado casos de trabajadores que han adquirido algunos dispositivos desde su lugar de trabajo y otros por sus propios medios, tal es el caso de P. que dice *“Ya contaba con la notebook y el celular, el resto (impresora y monitor) fueron enviados a mi domicilio por la empresa como así también los insumos (papel y tinta para la impresora, folios, separadores, etc.) y una silla ergonómica”*.

Influencia de los roles no laborales en la rutina laboral (eje de análisis 3)

Para conocer la influencia de los roles no laborales en la rutina laboral, se les preguntó a los trabajadores de qué manera estos interfieren en su rutina laboral y cómo los llevaba a cabo antes y durante la pandemia. A partir del análisis de los datos obtenidos se establecieron las siguientes dimensiones:

- Desempeño de roles no laborales que no influyeron en la rutina laboral: S. refiere *“Igualmente no intervino en mi rutina laboral porque logré acomodar esas tareas en los huecos que tenía libres, así que la verdad que no tuve problema en eso”*.
- Interferencia del rol amo/a de casa con la rutina laboral: A. menciona *“mi lugar de trabajo cambió en el aspecto de que ahora es más desordenado porque se mezclaron las actividades del hogar con las del trabajo”*. Asimismo, C. dice *“Interfieren de manera negativa en tanto a que no puedo mantener la continuidad de atención y concentración en el trabajo que debo realizar porque estoy pensando en las tareas del hogar que tengo que realizar y cómo organizar mi tiempo a lo largo del día. Estos roles antes los llevaba a cabo cuando terminaba mi jornada laboral y hoy en día los hago durante el tiempo que es destinado a mi trabajo.”*

- Interferencia del rol madre, padre o cuidador con la rutina laboral: E. refiere *“Interfiere en el rol de ama de casa y en los cuidados que tengo con personas a cargo. Estos roles al estar atravesados por los diversos cambios horarios se vieron intensificados a su vez”*. Por otro lado, P. asegura *“Si me ha pasado de tener que grabar una clase por la mañana para compartirla y tener que poner cartel a mis hijos para que no entren a interrumpir cuando se levantan; o veces que el perro me llora y tengo que levantarme. Se corta el hilo de todo”*.
- Cambios en el desempeño de roles no laborales: S. comenta *“Al estar en pandemia y yo vivir sola, hay un montón de roles que yo ejercía afuera como por ejemplo el de tía de ir a buscar a mis sobrinas al colegio, llevarlas a la casa, hacerles de comer, esperar a que llegue mi hermana o llevarlas al club el fin de semana, ir a buscarlas... eso obviamente no estuvo”*
- Desempeño de roles no laborales que antes de la pandemia no los llevaban a cabo los trabajadores: S. relata *“El rol de lo que sería una ama de casa, de cocinarme, limpiarme, lavar, todo eso que no lo hacía todos los días por estar en el colegio y que venía una chica a limpiar un poco, yo simplemente el fin de semana limpiaba un poco y cocinaba solo para mi . Entonces ahora me tuve que empezar a ordenar yo sola todo (cocinar, planchar, lavar, ordenar, hacer las compras). Cosas que antes no hacía ahora lo tuve que hacer. En mi casa yo no me solía cocinar, porque al mediodía estaba en el colegio y durante la semana a la noche casi siempre cenaba en la casa de mi hermana porque estaba cuidando a mis sobrinas entonces casi que ni estaba en mi casa y ahora estoy siempre. Tuve que tomar todos esos roles que antes no hacía.”* Asimismo, P. refiere *“Incorporé el rol de estudiante. Compré un curso digital y después empecé a tocar el violín, y me sume participando de un ensamble que nunca antes había hecho”*. De igual manera, P. cuenta *“Empecé a tener un rol dentro de la casa más activo: riego y colaboré con las cosas de la casa”*. Sin embargo, hay quienes no han adoptado nuevos roles, tal es el caso de C., quien asegura *“No se incorporaron nuevos roles ni deje de hacer alguno”*.

Cambios en la rutina de la actividad laboral (eje de análisis 4)

Al realizarle las entrevistas a los trabajadores, se les pidió comparar la rutina laboral llevada a cabo antes de la pandemia y durante la misma para poder identificar los cambios surgidos con respecto a la cantidad de días y horas destinadas a realizar sus jornadas laborales. Luego se realizó un análisis de los datos obtenidos y se desarrollaron las siguientes dimensiones:

- Cambios en la cantidad de horas trabajadas por semana: Del total de los trabajadores entrevistados hubo quienes tuvieron que trabajar más horas, así como refiere G. *“Trabajo seis días hasta las 12 de la noche aproximadamente ,cuando antes los fines de semana eran libres y en la semana terminaba a las 22:00 hs”*; otros trabajaron menos cantidad de horas, tal como cuenta C. *“la carga horaria antes era de 8 horas diarias y ahora son aproximadamente 5 horas por día”*; y por último aquellos que siguieron trabajando la misma carga horaria, como N. quien dice *“No hubo un cambio en tanto a la cantidad de horas y días trabajados ya que continúe ejerciendo mi rol laboral de la misma manera”*.
- Cambios en la cantidad de días trabajados por semana: Del total de los trabajadores entrevistados, hubo quienes tuvieron que trabajar más cantidad de días, así como refiere P. *“La cantidad de días y horas aumentó, no tengo cortes desde que me levanto hasta irme a dormir”*; otros trabajaron menos cantidad de días, tal como refiere E. *“Menos cantidad de días pero sin límite horario”*; y por último aquellos que siguieron trabajando la misma cantidad de días que antes de la pandemia, como F. que dice *“Conservé los mismos días pero menos horas diarias, ya que la mayoría de mis alumnos eran mayores”*.
- Cambios en la secuenciación de actividades luego de la pandemia covid-19: A partir de recopilar los relatos de los entrevistados se ha observado que muchos de los trabajadores refieren cambios en sus rutinas en tanto a variaciones de sus horarios habituales que tenían antes de la pandemia y actividades que llevaban a cabo. Como por ejemplo C. refiere *“Antes trabajaba de 9 a 5 y al mediodía tenía media hora para el almuerzo. Hoy en día ese corte se extiende a 2 horas o 2 horas y media por tener que*

realizar las tareas domésticas, cocinar y limpiar”; así como también G. asegura que *“Actualmente mi rutina se ha alterado en varios aspectos, me levanto a las 7: 00 hs cuando me levantaba a las 5:45 hs, me quedo en casa dando clases en un escritorio, cuando estaba en varios cursos y por la tarde me trasladaba a otra escuela”*. Asimismo S. comenta *“Con respecto a la rutina, el cambio más drástico que yo encuentro es que no están los tiempos marcados como los tenía en el colegio. En el colegio la actividad empezaba 7:30, algún día terminaba por ejemplo 16:30 y me iba y terminaba el tema del colegio. Ahora no, constantemente te mandan un whatsapp, te llaman, te mandan mail. Hay que responder, armar actividades, cosas que te llevan más tiempo y lo haces fuera de horario, en cualquier horario que tenga ganas y que pueda. En eso sí se modificó mucho, en el tema del horario”*.

Cambios en los hábitos de vestimenta relacionados con la actividad laboral (eje de análisis 5)

Para conocer los cambios en los hábitos de vestimenta relacionados con la actividad laboral, se les preguntó a los trabajadores el criterio que tenían para seleccionar la misma antes de la pandemia y durante la misma. A su vez, cómo se modificó ese hábito y se estableció la siguiente dimensión:

- Cambios en la selección de vestimenta a partir de la pandemia COVID-19 en aquellos sujetos que realizan su trabajo desde el hogar: M. argumenta *“En cuanto a la vestimenta, antes de la pandemia solía tener en cuenta tanto el clima como la comodidad. Además, siempre tuve en consideración el estar vestida “acorde” al rol que desempeño. A partir de la pandemia comencé a realizar la mayoría de mis actividades laborales en pijama. Me pongo ropa de calle únicamente cuando tengo encuentros virtuales en directo”*. Sin embargo, G refiere no haber realizado modificaciones en la selección de vestimenta ya que *“Siempre me vestí como si saliese a la escuela a pesar de seguir trabajando desde mi casa”*.
- Selección de vestimenta formal para el tren superior e informal para el tren inferior debido al uso de las videollamadas laborales: Luego de realizar las entrevistas a los

trabajadores se ha observado que, aquellos que realizan su trabajo desde el hogar y deben realizar videollamadas, han incorporado el hábito de vestirse formal en el tren superior, debido a que es la parte visible en la cámara, e informal en el tren inferior ya que la parte que no se ve en pantalla. Tal es el caso de S. quien asegura *“Antes tenía que ir formal a la oficina, pero actualmente me quedo en pijama porque cuando tengo las videollamadas se me ve de la cintura para arriba”*. Por otro lado, J. dice *“Siempre estoy con camarita, entonces me demanda el estar presentable al menos de cintura para arriba”* y A. refiere *“Los días que decido cambiarme es porque tengo alguna reunión por zoom o algo que implique mostrarme”*.

Cambios en los hábitos de higiene de manos relacionados con la actividad laboral (eje de análisis 6)

Bajo la misma línea del eje anterior, en este caso se indagó acerca de los cambios en la selección de los elementos de higiene de manos utilizados durante las jornadas laborales de los trabajadores entrevistados. Tras la recopilación de los relatos se establecieron las siguientes dimensiones:

- **Incorporación del uso de alcohol en gel a partir de la pandemia COVID-19:** P. refiere *“Actualmente dispongo de alcohol en gel a mano, este último si ha sido un nuevo hábito”*. Asimismo N. dice *“Durante el trabajo y sobre todo cuando lo realizo fuera de mi casa, utilizo mucho el alcohol en gel, lo cual tuve que incorporar como hábito para prevenir el contagio. En mi caso utilizo ese elemento de higiene porque es práctico, como yo estoy en la calle no puedo lavarme las manos entonces utilizo alcohol en gel”*. Por último, P. menciona *“Las veces que tuve que salir a recorrer alguna oficina incorporé el uso del barbijo y del alcohol en gel, por más que me moleste mucho las manos”*.
- **Aumento de la frecuencia de la higiene de manos:** En este sentido G. menciona *“Hoy en día la frecuencia del lavado cambió, antes solo me las lavaba al mediodía, antes de almorzar, mientras que ahora me las lavo aproximadamente cada una hora”*. Por otro

lado, R. dice *“Ahora más que antes, pero siempre la limpieza de manos fue fundamental mientras estamos en el momento de trabajo porque todo lo que manipulamos va a estar directamente en contacto con los ojos, cómo es el caso de las lentes de contacto, o al momento de probarse anteojos”*. Asimismo, F. señala *“Hoy en día es mayor cantidad de veces que me lavo las manos”*.

- Persistencia de elementos de higiene utilizados durante la jornada laboral debido al aislamiento social, preventivo y obligatorio: Realizando el análisis de los datos obtenidos del total de las entrevistas, han aparecido casos en los cuales refirieron no haber modificado sus elementos de higiene de manos debido a que permanecen en sus casas realizando su trabajo desde la pandemia COVID-19, es el caso de M. quien refiere *“Ningún elemento cambió. Como trabajo desde casa, y pocas veces salgo a la calle, no tuve que agregar ningún elemento ni incorporar hábitos nuevos”*, al igual que P. que menciona *“No porque no salgo para trabajar”*.

Cambios en la selección de medios de transporte para trasladarse al lugar de trabajo (eje de análisis 7)

En cuanto a los cambios en los criterios de selección de los medios de transporte que surgieron a partir de la pandemia, algunos trabajadores entrevistados dijeron que dejaron de utilizar medios de transporte público por miedo al contagio, otros que no debieron utilizar transporte ya que realizan su trabajo desde sus casas y varios que utilizan desde antes de la pandemia el auto como medio de transporte. De esta manera se construyeron las siguientes dimensiones:

- Elección de medios de transporte personales debido a la prevención de contagio del COVID-19: J. cuenta *“No tomo colectivos ni trenes porque considero que los medios de transporte no cumplen con las medidas de higiene necesarias para el traslado de las personas”*. A su vez, G. refiere *“En un principio no hubo más opción que dejar de utilizar el transporte público ya que era únicamente para trabajadores esenciales, así que empecé a trasladarme solo en mi auto, ya que tengo la posibilidad. Y hoy en día por más que el transporte público ya sea*

apto para todos lo evito lo más que puedo, por las dudas no correr el riesgo de contagio”.

- Suspensión del uso de medios de transporte debido al aislamiento social, preventivo y obligatorio: En este sentido P. refiere “Ahora no me transporto porque hago todo desde casa”.

- Persistencia en el uso del auto particular como medio de transporte para trasladarse al lugar de trabajo y regresar al hogar: Varios de los trabajadores entrevistados refirieron continuar utilizando su auto como medio de transporte principal. Es así que se recopilaron los siguientes relatos para dar cuenta de lo mismo: M. “*No cambió ningún criterio al respecto del transporte ya que tengo auto y, además, mi trabajo dejó de ser presencial*”. M. “*Siempre viajé en auto*”. C. “*En mi caso particular no cambió debido a que siempre antes y en la actualidad me transporté en mi vehículo propio*”. F. “*No cambió. Siempre utilicé auto particular*”.

Percepciones personales acerca del impacto de la pandemia (eje de análisis 8)

Como último eje de análisis, se ha investigado acerca del impacto tanto positivo como negativo, con respecto al trabajo y la vida personal de los sujetos entrevistados, inmersos en la pandemia COVID-19. En este sentido se han determinado dos grandes dimensiones: percepciones positivas y percepciones negativas. Dentro de las mismas se han establecido las siguientes subdimensiones:

- Percepciones positivas en relación al impacto de la pandemia COVID-19:

- Ahorro económico por no tener que movilizarse en la comunidad a causa del aislamiento social, preventivo y obligatorio: A. señala “*Me gustó mucho el tener reuniones laborales a través de la pc, poder compartir proyectos o imágenes y que los demás puedan interactuar. Esto creo que me ayudó mucho a ahorrar tiempo y gastos vehiculares*”. Al mismo tiempo, V. refiere “*en cuanto a lo personal es que gasto menos dinero en transporte ya sea para mi trabajo como para ir a la facultad, sumado a que me ahorro en ir a la facultad 4 horas diarias y también ahorro en apuntes*”

- Aumento de tiempo libre debido a no tener que movilizarse en la comunidad para

asistir o regresar a su hogar: A. menciona *“Las cosas positivas que destaco fueron poder disfrutar más tiempo con mi hijo, realizar tareas en mi casa que habían quedado relegadas (pintura, carpintería, etc). También disfrutar más tiempo con mi mujer. Poder conectarme más conmigo mismo”*. Asimismo F. dice *“Estuve haciendo arreglos en el jardín y en el living porque estaba sobrada de tiempo”*.

- Aprendizaje de herramientas tecnológicas: C. menciona, *“Lo positivo es que uno se tuvo que obligar a aprender en tiempo record cosas que no pensé que iba a saber como por ejemplo las cosas informáticas, capacitarme y adaptarme a otras formas de trabajo. La utilización del zoom y esas plataformas que yo no utilizaba, hoy las se usar. A su vez, I. destaca *“Aprendí muchas herramientas tecnológicas, le presto más atención al estado de la computadora y pude crecer en cuanto a lo laboral.”**. Por último, P. rescata como positivo *“aprender a utilizar diferentes sistemas de comunicación”*.

- Percepciones negativas en relación al impacto de la pandemia COVID-19

- Impacto en la vida social de los trabajadores: A partir de la pandemia COVID-19: A. refiere *“En lo negativo destaco no poder juntarme con amigos, tener la vida social como la tenía”*, de igual forma P. manifiesta *“Lo negativo fue la falta de vínculos, confirme que somos seres sociales y necesitamos vincularnos con otro de manera presencial”*. Es de esta manera que la mayoría de los trabajadores entrevistados señalaron el mismo aspecto negativo de la siguiente manera: C. *“Otra cosa negativa es la falta de socialización que antes de la pandemia yo la tenía porque trabajaba en conjunto con más personas y ahora estoy sola”*. S. *“La gente necesita el contacto social, al menos esporádicamente para poder formar equipos de trabajo”*. P. *“como aspecto negativo destaco no poder realizar eventos sociales (reunión con amigos, familia)”*. L. *“Lo negativo fue la falta de vínculos, confirme que somos seres sociales y necesitamos vincularnos con otro de manera presencial, como así también comprobé una vez más la importancia de tener una rutina, ordena a cualquier persona”*.

- Superposición de tareas laborales y domésticas: C. argumenta *“Cuesta mucho*

organizar la casa y el trabajo al mismo tiempo, eso me causa mucho estrés y sería un aspecto negativo de esta pandemia. No se hace un corte entre lo laboral y las tareas de la casa”. De la misma manera, M. relata “No teniendo ayuda en mi casa, con mi familia nos dividimos los roles y entonces las tareas del hogar que antes no las llevaba a cabo me llevan tiempo durante el trabajo y cuando vuelvo o antes de irme”.

- Uso de dispositivos tecnológicos para desempeñar el rol laboral: J. refiere “*Veo como negativo el estar constantemente con la computadora, antes al comentario de alguien dejabas la de mirar la tecnología. Hoy en día llegué a estar con el dispositivo constantemente: levantarme, mirar el celular, ir a trabajar con la computadora, terminar el día y hacer gimnasia con la computadora de por medio y si distendía charlando con amigas por ejemplo era por celular”.* Asimismo, M. confirma “*Usar constantemente el celular y el iPad hizo que pierda aún más la vista y tenga que ir al oculista porque necesitaba más aumento para los anteojos”.*

OBJETIVOS Y SUPUESTOS

A continuación se desarrollan los resultados interpretados en relación a los objetivos y supuestos planteados en la investigación:

El primer objetivo general era identificar los cambios en la rutina de la actividad laboral de los trabajadores entre 18 y 65 años a partir del surgimiento de la pandemia COVID-19, entre los meses de noviembre a diciembre del 2020, residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina. El total de los entrevistados reconocieron un cambio en su rutina laboral.

Se identificó que los diferentes espacios del hogar debieron adaptarse para poder reemplazar los lugares preparados para la actividad laboral y cumplir con los requisitos de ser un hogar donde se desempeñan actividades laborales como no laborales (objetivo 1.1). De esta manera, P., antes de la pandemia trabajaba únicamente fuera de su hogar y luego únicamente dentro de su hogar cuenta que: “*Para poder realizar mi trabajo desde mi casa tuve que armar la*

oficina en la mesa de la cocina, porque es la más adecuada en cuanto tamaño y una mesa adicional en la cochera para poder organizar la documentación.”.

Sin embargo, en cuanto al primer supuesto², cabe aclarar que en base a los relatos analizados, los trabajadores perciben que hubo cambios como consecuencia de factores externos como la interferencia de los roles no laborales, el aumento en la cantidad de horas y el aumento en las tareas demandadas. Por tanto, como debieron modificar su rutina, este cambio no fue intencional ni a voluntad, sino que fue a raíz del surgimiento de la pandemia.

S. (trabajaba fuera de su hogar y tras la pandemia, dentro de su hogar) destaca que su rutina laboral *“Se extendió si contamos que respondo mails a las 10 de la noche, a las 11 o que quizá me pongo a preparar actividades a la noche y que antes no era necesario.”* y continúa: *“Con respecto a la rutina, el cambio más drástico que yo encuentro es que no están los tiempos marcados como los tenía en el colegio. En el colegio la actividad empezaba 7:30, algún día terminaba por ejemplo 16:30 y me iba. Ahora, constantemente te mandan un whatsapp, te llaman, te mandan mail. Hay que responder, armar actividades, cosas que te llevan más tiempo y lo haces fuera de horario. En este caso sí se modificó mucho, en el tema del horario.”*

Siguiendo con la percepción de modificaciones en la rutina laboral por el desempeño en roles no laborales durante la jornada de trabajo (*supuesto 2*), un 70% de los trabajadores percibieron cambios. Con el fin de profundizar la razón de esos cambios se indagó sobre aquellos roles que cambiaron, que se sumaron y que se perdieron. A continuación se observan relatos acerca de vivencias de los trabajadores entrevistados.

“Antes eran roles que estaban más separados: me iba del colegio y no era más profesor, ahora soy maestro, hijo, hermano, estudiante, amigo, primo, sobrino todo al mismo tiempo.” (I., trabajaba fuera de su hogar y ahora dentro)

² “El trabajador entre 18 y 65 años a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020 modificó su *rutina laboral*.”

“Estar en mi casa implicó tener que cocinarme durante el día, buscar encargos, abrir la puerta en caso de que lleguen cosas. Influyen sobre todo en la interrupción de la jornada laboral.” (S., trabajaba fuera de su hogar y actualmente dentro de su hogar)

En relación al objetivo específico 1.2 en el cual se propuso comparar los *cambios en las rutinas laborales* y los cambios surgidos respectan a la carga horaria, carga diaria y roles a desempeñar durante la jornada laboral, aspectos que modificaron las rutinas de los trabajadores y que son desarrollados a continuación.

En cuanto al objetivo específico “Identificar los cambios en la rutina laboral por el desempeño de roles no laborales en trabajadores entre 18 y 65 años (...)” (objetivo 1.3) se identificó que la superposición de roles interfirió en cuanto a las demandas de los mismos. C., trabajaba fuera de su hogar y tras la pandemia trabaja dentro de su hogar refirió que: *“Interfieren de manera negativa en tanto a que no puedo mantener la continuidad de atención y concentración en el trabajo que debo realizar porque estoy pensando en las tareas del hogar que tengo que realizar y cómo organizar mi tiempo a lo largo del día. El rol fundamental que interfiere mi rutina es el de ama de casa y me demanda mucho tiempo, hacer compras, limpiar, cocinar.”*

Ha de tenerse en cuenta que, hubo casos que modificaron su rol, como por ejemplo M. trabajaba fuera de su hogar y durante la pandemia debió parar su trabajo siendo que no pudo adaptarlo a la virtualidad destacó que *“Mi rol cambió, al trabajar fuera de mi casa y no concurrir habitualmente, estuve en mi casa cuidando a mi hijo.”*

Del objetivo específico 1.4 “Comparar la cantidad de horas semanales dedicadas a la actividad laboral, antes y durante la pandemia COVID-19 (...)” se estableció la relación con el tercer supuesto en el cual se menciona que la cantidad de días laborables trabajados durante el período de una semana, se modificó a partir de la pandemia COVID-19. Este supuesto no se corroboró, en tanto el 25% (siete) trabajó más días por semana, representando un cuarto de la población entrevistada, quedando un restante del 18% (cinco) que destacó que trabajaron menos días por semana. Sin embargo, el 57% (quince) de los respondientes trabajaron la misma cantidad de días, y en sus narrativas enfatizaron el aumento o disminución de horas por día, en

lugar de días por semana. Entre ellas C. (trabajaba únicamente fuera de su hogar y tras la pandemia trabaja dentro de su hogar) mencionó que *“la cantidad de días son los mismos, trabajo 5 días de lunes a viernes y la carga horaria antes era de 8 horas diarias y ahora son aproximadamente 5 horas por día.”*

Por lo contrario, respecto al cuarto supuesto, *“la cantidad de horas semanales destinadas a la actividad laboral se modificó a partir de la pandemia COVID-19 (...)”*, entre las razones recopiladas en las entrevistas se destacó el aumento en la cantidad de horas ligados al aumento de tareas, las demandas requeridas y el tiempo que se destina al traslado, por tanto se corroboró el supuesto y la comparación de cantidad de horas entre el antes y el durante la pandemia (objetivo específico 1.5) se reflejó en las percepciones positivas y negativas de los trabajadores acerca de la influencia del virus en sus rutinas y hábitos. A. (trabajaba fuera de su hogar y actualmente dentro de su hogar) refiere que *“En cantidad de días lo mismo, quizás horas un poco más. Aumentó mucho la cantidad de tareas para hacer”* y por otro lado, C. (trabajaba fuera de su hogar y actualmente dentro y fuera de su hogar) refirió *“trabajo 3 (tres) horas más por día en comparación con antes de la pandemia”*.

Tras el surgimiento del virus, trabajan actualmente dentro de su hogar un 48% (trece personas), dentro y fuera de su hogar un 30% (ocho) y únicamente fuera un 22% (seis). Resulta que de quienes trabajan dentro de su hogar, el 40% (once personas) indican que se les incrementó la carga horaria semanal de trabajo, de acuerdo al cruce de la variable cantidad de horas trabajadas (variable doce) y la variable de lugar dónde trabaja actualmente (variable cinco). Es así que, S. (quien trabaja dentro de su hogar) destaca: *“... creo que es porque al estar uno en su casa tiene como por un lado un menor esfuerzo porque no hay tal cosa como ir a la oficina, entonces ante esa sensación de estar en falta, se aumenta inconsciente o no la cantidad de trabajo.”*

El quinto supuesto acerca de las modificaciones en el lugar de trabajo, se confirmó para el 80% de los entrevistados. Como elementos a destacar surgió que quienes se encuentran realizando su actividad laboral desde el hogar requieren de red inalámbrica de wifi para poder desempeñarse cumpliendo con los requisitos laborales en el contexto de la virtualidad. Por otra parte, las diferentes empresas e instituciones donde realizan su labor debieron adaptarse y

proveer de las herramientas y capacitaciones para que el personal pueda cumplir con las tareas. Sin embargo esto no se dio en todos los ámbitos, resultando un desafío y preocupación para muchos. Por ejemplo, P. (trabajaba fuera de su hogar y actualmente lo hace desde su casa) dice: *“... no sabía nada de la virtualidad. Realicé zooms de capacitaciones, busqué en google y miré tutoriales de cómo hacer las cosas. Hubo un momento que tuve que hasta googlear que era una clase “sincrónica”. Fue readaptar los 30 años de clases en aula a un cuadradito en una computadora.”*

Ahora bien, respecto al objetivo general dos, cuyo propósito era identificar los cambios en los hábitos de la actividad laboral de los trabajadores, se indagó específicamente en el hábito de higiene de manos y en el de vestido.

En relación al sexto supuesto, “(...) modificó los hábitos de vestimenta involucrados en su actividad laboral”, el 63% de los entrevistados refirieron haber percibido cambios en los hábitos de vestimenta. *“A partir de la pandemia comencé a realizar la mayoría de mis actividades laborales en pijama. Me pongo ropa de calle únicamente cuando tengo encuentros virtuales en directo”* (M., antes trabajaba únicamente fuera de su hogar y actualmente trabaja únicamente dentro de su hogar). Asimismo, entre quienes destacan que actualmente seleccionan su vestimenta por comodidad, mencionan que en caso de prestarle atención a aquello que visten, priorizan sólo lo que se ponen de la cintura para arriba porque es lo que se ve en la llamada. Por ejemplo, A. (trabajaba fuera de su hogar y actualmente dentro) cuenta que *“Los días que decido cambiarme es porque tengo alguna reunión por Zoom o algo que implique mostrarme”*. Por otro lado, el 37% de las personas aseguraron no haber advertido ningún cambio; F. trabajaba únicamente fuera de su hogar y actualmente trabaja únicamente dentro y fuera de su hogar *“siempre me puse ropa de gimnasia aunque las clases fueran dentro de mi casa, de hecho nunca estuve con ropa de pijama ni con otra ropa que no correspondiera a la de mi labor”*. Por otra parte, de quienes continuaron trabajando fuera del hogar, como V., se observa de la entrevista que *“(...) al llegar a los hogares me cambiaba la ropa con la cual venía de la calle y me higienizaba antes de tomar contacto con cualquier participante del hogar al que llegaba (...)”* secuencia que antes no incluía como parte de su rutina laboral.

En cuanto al séptimo supuesto relacionado con la actividad de la vida diaria de higiene de manos, los resultados muestran modificaciones en el hábito y un aumento en la frecuencia a partir de la pandemia COVID-19 entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020. Sin embargo, a pesar de que en el cuestionario autoadministrado los resultados concuerdan con los supuestos, al indagar en la entrevista, quienes realizan su actividad laboral dentro de sus hogares refieren no haber aumentado en dichos momentos la frecuencia, porque *“no salgo para trabajar”* dice P. o *“al estar en mi casa, (...), no estoy pendiente de eso porque no tengo riesgos estando sola (...)”* cuenta C.. Por tanto, se enfatiza en la diferencia que se presenta entre quienes trabajan actualmente únicamente dentro de su hogar y quienes lo realizan fuera. M., trabaja dentro de su hogar comenta que *“Como trabajo desde casa, y pocas veces salgo a la calle, no tuve que incorporar hábitos nuevos de higiene.”* mientras que L., quien trabaja fuera de su hogar refiere *“Incorporé como parte de mis hábitos el uso de alcohol en gel o diluído constantemente. Al principio incluso usaba guantes pero ya con el calor, se decidió que no”*. Resulta ser que los resultados cuantitativos demuestran un aumento en la frecuencia de la higiene de manos y una modificación en los hábitos respecto no sólo a los implicados en la actividad laboral sino en el desempeño y rutina diaria de las personas entrevistadas.

Y por último, en relación al tercer objetivo que respecta a las percepciones de los trabajadores en relación al contexto de pandemia, se han podido crear los valores ya mencionados en los ejes de análisis. El equilibrio ocupacional es la base de una construcción activa constante que se da a lo largo de toda la vida, se va modificando y resignificando. A través de los resultados del estudio, se puede inferir que el contexto de aislamiento en relación con el área laboral y el impacto en las rutinas y los hábitos de los adultos destaca aspectos positivos como también negativos y tiene que ver directamente con la percepción de bienestar y calidad de vida de cada trabajador; aquellas personas que estructuran sus rutinas de manera libre y autónoma perciben una mayor adaptación al contexto, como M.E. que rescata entre los aspectos positivos la vestimenta, los horarios, la independencia que tiene para hacer las tareas y dice: *“me encantó trabajar en pijama desde casa, jamás me gustaría salir a la calle ni mucho menos ir al colegio vestida así”*. Mientras que quienes manifiestan infra ocupación o sobreocupación y acompañan sus relatos con palabras como insatisfacción con las vivencias o sensación de estrés. Por ejemplo, C. quien trabajaba fuera de su hogar y actualmente se desempeña dentro cuenta:

“Me cuesta mucho organizar la casa y el trabajo al mismo tiempo, eso me causa mucho estrés (...)”.

A modo de cierre de los resultados expresados con anterioridad, cabe mencionar que en cuestión de medidas y reglamentaciones acerca del COVID-19 los mismos fueron modificándose en torno al aumento y control de la propagación del virus. Asimismo cabe aclarar que cuando se establecieron los supuestos de la investigación, las medidas del Estado indican el aislamiento social preventivo y obligatorio, pero al momento de realizar las entrevistas algunas condiciones dejaron de estar vigentes.

CONCLUSIONES

A casi un año de la llegada del COVID-19 a la Argentina, la presente investigación relevó las percepciones de cambio en las rutinas y la modificación de hábitos en el ámbito laboral de los trabajadores entre 18 y 65 años residentes en Zona Norte, Prov. de Buenos Aires, Argentina.

Las conclusiones que se desarrollan a continuación son múltiples y variadas, reflejando aspectos claves a enfatizar de la percepción de los trabajadores ante la presencia del virus y el impacto de este en las rutinas y hábitos laborales. Cabe destacar que, se comprende la vida cotidiana de cada sujeto como única, irrepetible e inigualable (López; Molina; Arnaiz, 2001).

Como se mencionó en el planteamiento del problema científico, las preguntas que guiaron en el siguiente trabajo fueron “¿cómo se modificó la rutina, de los trabajadores entre 18 y 65 años, relacionada con la actividad laboral luego del surgimiento de la pandemia COVID-19? ¿qué cambios surgieron en relación a los hábitos de higiene de manos y vestimenta llevados a cabo durante la actividad laboral?”

Asimismo, con respecto a los cambios en la rutina y hábitos desempeñados durante la actividad laboral: “¿Qué diferencias se presentan entre los trabajadores que se encuentran llevando a cabo su labor únicamente fuera de su hogar, aquellos que trabajan únicamente dentro de su hogar y los que realizan parte del trabajo dentro de su hogar y fuera del mismo?”

A partir del análisis de las narrativas de los trabajadores entrevistados, se observó que la situación de aislamiento generó un impacto significativo en el equilibrio ocupacional y en la sensación de bienestar de las personas, independientemente del lugar donde desempeñen su actividad laboral. Se destaca que realizar el trabajo desde el hogar amplía posibilidades para ocuparse de otras cuestiones transversales a las tareas laborales, como pasar tiempo con otra persona, cuidar de mascotas o realizar las tareas del hogar. Incluso para profundizar en cursos y espacios de aprendizaje para mejorar el desempeño en las actividades laborales o en cuestiones de interés personal. Asimismo, demostró que tareas que antes se realizaban exclusivamente de manera presencial, como entrevistas laborales, debates, presentaciones o tratamientos de

rehabilitación, entre otros, pueden realizarse en formato virtual trayendo consigo ahorro económico y de tiempo pero modificando las tareas que formaban parte de la rutina.

A partir de lo referido hasta aquí, resulta comprensible que, en gran parte de los discursos, los trabajadores profundizaron en la modificación de las rutinas y en la adquisición de nuevos hábitos no sólo en su actividad laboral sino también en el resto de su cotidiano, resultando difícil separar los ámbitos laborales de los diarios, sobre todo en aquellos que se encuentran realizando su actividad laboral dentro del hogar y cumplen en paralelo otros roles no laborales.

Es en relación a lo último mencionado que, de acuerdo con gran parte de los entrevistados, la pandemia resultó fusionar tareas que antes eran desempeñadas fuera del horario laboral, con la rutina laboral. De acuerdo a las narrativas recopiladas, los límites entre lo personal y lo laboral se tornan difusos en el momento en el que el espacio físico pasó a ser el mismo para alimentarse, socializar y trabajar para quienes actualmente trabajan dentro del hogar. Gran parte de los entrevistados refirieron como principal problema la participación de vínculos afectivos en primer lugar, y luego se mencionó sensaciones de estrés y sobreocupación.

Retomando lo expuesto por Kielhofner (2004) que “la influencia de estas interacciones alteradas del medioambiente-persona son esenciales en el proceso del cambio y, finalmente, para el mantenimiento de nuevos patrones de pensamiento, sentimiento y hacer que son el resultado del cambio” (Kielhofner, 2004, p. 47), en cuanto a los cambios en los hábitos tras la pandemia, se identificaron modificaciones tanto para las personas que continuaron su labor fuera de sus hogares como también para quienes pasaron a trabajar dentro de su hogar. La diferencia entre ellos radica en que el primer grupo destaca cambios en los hábitos de higiene de manos y cambios en la selección de la vestimenta aumentando su frecuencia por precaución y para evitar el contagio; mientras que el segundo grupo, en su mayoría, modificó los hábitos en base a la comodidad personal de cada sujeto y porque no se le exigía, desde el trabajo, mostrar más que la mitad del cuerpo.

Guerrero (2003), como ya fue mencionado, distingue tres formas de relación entre los roles que cumple una persona; esta clasificación permitió profundizar la línea de investigación

que busca registrar las diferencias con respecto a las rutinas y hábitos de quienes desempeñan su labor únicamente fuera de su hogar, aquellos que trabajan únicamente dentro de su hogar y los que realizan parte del trabajo dentro de su hogar y fuera del mismo. En primer lugar, el conflicto inter-rol que se da cuando uno no permite que el otro se desarrolle, por ejemplo, el cruzamiento de horarios de dos ámbitos como el laboral y las actividades instrumentales de la vida diaria *preparación de la comida*; el mismo se evidenció específicamente en quienes realizan su trabajo dentro del hogar y comparten el mismo con más de una persona. En segundo lugar, la sobrecarga de rol que ocurre cuando tienen los mismos requerimientos, es decir, cuando los roles en dos campos compiten por los recursos personales, demostrado en quienes refieren un aumento en la cantidad de horas trabajadas por semana y quienes deben ocuparse de las tareas del hogar. Y en tercer lugar, la acumulación de roles que se refiere a ejercer múltiples roles, argumentado por la adquisición de nuevos roles a partir de la pandemia, como ama y amo de casa y cuidador/a de mascota, roles que demandan durante la jornada laboral en los sujetos que se encuentran trabajadores en sus hogares.

HALLAZGOS PRINCIPALES RELACIONADOS CON LA TEORÍA

Retomando el concepto *adaptación temporal* (Kielhofner, 2004) que sostiene que el uso y organización del tiempo de cada sujeto es un indicador del exitoso ajuste a las demandas de la vida, en la investigación hasta aquí desarrollada se propuso por medio de la recopilación de las narrativas comprender la percepción de cada sujeto y las vivencias acerca de los cambios surgidos. Desde esta perspectiva, este autor destacó que existe un orden natural temporal para la vida diaria, organizado alrededor de los espacios en la vida en las actividades de automantenimiento, trabajo y diversión. En este sentido, hace referencia a la salud como un adecuado balance de los espacios de la vida, que sea satisfactorio y apropiado para los roles de un individuo. Desde este punto, la aparición de un virus que resultó en una pandemia desafió a las personas a adaptarse a nuevas medidas de salud que impactaron en sus rutinas de la vida diaria. Por ejemplo, en los adultos las jornadas laborales se tornaron más extensas, las tareas domésticas se entrelazaron con el ámbito laboral y los cuidados de terceros.

El *cambio catastrófico* (Kielhofner, 2004) surgido a partir de la propagación del COVID-19, comenzó cuando las circunstancias externas por las medidas impuestas a nivel nacional alteraron drásticamente la situación vital ocupacional de los sujetos, requiriendo una reorganización de sus rutinas y hábitos. Este tipo de cambio se impuso sin elección previa, fue drástico y su espontaneidad generó, de acuerdo a los hallazgos tras las entrevistas, que no sean cambios bienvenidos en un principio; como bien asegura S.B. “*para mi salud mental sobretodo, no tener un descanso o lo social tanto en el trabajo como lo extracurricular, me afectó bastante*” (trabajaba fuera de su hogar y actualmente trabaja dentro de su hogar).

Los resultados de la presente investigación nos llevan a pensar que la situación de aislamiento social, preventivo y obligatorio originó un impacto significativo en el que se evidenció la necesidad de las personas de adaptarse a las consecuencias de las crisis debiendo reestructurar rutinas y adquirir y/o modificar hábitos para continuar una vida activa y productiva. Se pudo valorar que el *equilibrio ocupacional* es dinámico, ya que varía en las diferentes circunstancias, como en este caso de una pandemia que genera aislamiento social y también varía de persona a persona.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS: limitaciones, alcances y futuras líneas de investigación

Es necesario aclarar que la pandemia por Coronavirus es un acontecimiento actual sin precedentes y que al momento de dar inicio a este proceso de investigación, por Abril del año 2020, el panorama era confuso e incierto respecto al virus. Por lo que cuando se realizó el rastreo del arte no se relevaron estudios que vinculan la crisis sanitaria con el análisis desde la perspectiva de rutinas y hábitos laborales de la terapia ocupacional. Incluso, las medidas, protocolos y decretos fueron modificándose en el transcurso de la investigación y por tanto los ejes a analizar cómo las preguntas del instrumento se adaptaron hasta la salida a campo. También, cabe destacar que al salir a entrevistar, los protocolos de aislamiento social, preventivo y obligatorio se flexibilizaron.

Entre las limitaciones del estudio se encuentran el tamaño de la muestra, dado que en este caso el mismo ha sido relativamente bajo en comparación con el tamaño de la población de

estudio. Por tal motivo, se propone a futuros investigadores interesados en el tema contar con una muestra más representativa y homogénea.

Consideramos que este trabajo deja una puerta abierta a futuras investigaciones que puedan centrar sus objetivos en un desarrollo más exhaustivo del impacto de la pandemia por COVID-19 en otras áreas de ocupación, como participación social, ocio y tiempo libre, u otros grupos etarios y de qué manera la pandemia impactó en la calidad de vida de los sujetos de estudio. También, investigar acerca del impacto en las rutinas y hábitos laborales en aquellos adultos que desempeñan su trabajo de manera remota previo a la pandemia, motivo de exclusión de la muestra propuesta por el grupo. Y realizar un seguimiento de los entrevistados durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio, ahora que la medida que rige es el distanciamiento social. Del mismo modo, resultaría interesante conocer cuáles serían los posibles abordajes a llevar a cabo por los terapeutas ocupacionales en pacientes recuperados del COVID-19 y su reincorporación en la rutina laboral.

Para finalizar con este apartado y a modo de conclusión final, el proceso que implicó el presente trabajo de investigación nos amplió la perspectiva respecto a los alcances de la Terapia Ocupacional en tiempos de crisis sanitarias y la importancia de tener un rol activo como terapeutas en los ámbitos laborales y de salud.

BIBLIOGRAFÍA

Albino A., Acuña C., Carroli B. y Ciampa M.A., Olarte M. y Andrade M.. (2020). *Desafíos en tiempo de pandemia*. Revista Argentina de Terapia Ocupacional. Año 6. Nro 2, p. 3 - 5. Recuperado de: <http://www.revista.terapia-ocupacional.org.ar/RATO/2020jun-edit.pdf>

Arenas J., Emeric D., Amézaga L., Blázquez M.P., Chimento S., Martínez A.I., Maeztu O., Rienda J.J., Sadia L., Valverde M.. *Impacto del COVID-19 en la terapia ocupacional*. Talavera de la Reina: Consejo General de Colegios de Terapeutas Ocupacionales de España. Recuperado de: <https://consejoterapiaocupacional.org/>

Bottinelli, M.M. y Otros. (2003). *Metodología de la Investigación. Herramientas para un pensamiento científico complejo (Ira edición)*. Buenos Aires: Grafika Hels.

Christiansen, C. (1994) *Tres perspectivas sobre el balance en la ocupación*. Traducción al español. Recuperado de: <https://bit.ly/3io6G8l>

Flores M, Verdugo W, Vásquez C, Mandiola D y Hichins M. (2020). Impacto ocupacional por cuarentena obligatoria en Magallanes Chile. TOG (A Coruña) Vol 17. Num 2. Noviembre 2020. ISSN 1885 - 527X. www.revistatog.com. Recuperado de: https://www.revistatog.es/ojs/index.php/tog/article/view/87/68?fbclid=IwAR2C-ZacWRq5rWMYM47X_okLlhqsjpeZgztHPurUpveutFCUAdEuMEHXWA0

Guerrero J. (2003). *Los roles no laborales y el estrés en el trabajo*. Revista Colombiana de Psicología. Nro 12, p. 73 - 84. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/13626/1/1189-6007-1-PB.pdf>

Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *El descubrimiento de la teoría emergente*. Traducción del capítulo del libro Strategy for Qualitative research. New York: Editorial Aldine. Mimeo.

Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (2020, 25 de septiembre). *MAPA COVID-19: Sala de Situación. Emergencia Sanitaria. Gobierno De La Provincia De Buenos Aires*. 25. Recuperado de:

<https://qlik3.ms.gba.gov.ar/sense/app/0a29a121-edef-4cd9-9ffd-fb5e298b5afd/sheet/c812ce2b-d071-4e1c-a7a2-3a63cf710b68/state/analysis>

Jonsson H., Josephsson S., Kielhofner G. (2020). *Narrativas y experiencia en una transición ocupacional: un estudio longitudinal del proceso de jubilación*. American Journal of Occupational Therapy, vol. 55, (pp.424-432). 2020, Junio 20, Recuperado de <https://doi.org/10.5014/ajot.55.4.424>.

Kielhofner, G. (2004). *Capítulo 1 - Introducción al Modelo de la Ocupación Humana*. En Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación. (3a, ed.)(pp.1-14). Buenos Aires, Argentina: Editorial Médica Panamericana.

Kielhofner, G. (2004). *Capítulo 10 - Hacer y llegar a ser: cambio y desarrollo ocupacional*. En Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación. (3a, ed.)(pp.165-180). Buenos Aires, Argentina: Editorial Médica Panamericana.

Kielhofner, G. (2004). *Capítulo 5 - Habitación: patrones de la ocupación diaria*. En Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación. (3a, ed.)(pp.71-91). Buenos Aires, Argentina: Editorial Médica Panamericana.

Kielhofner, G. (2006). *Fundamentos conceptuales de la terapia ocupacional (3a, ed.)*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Médica Panamericana.

Información Legislativa. Sistema Integrado De Jubilaciones y Pensiones. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. Ley 24.241 (1993).

Artículo 19. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/639/texact.htm>

Información Legislativa. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. Régimen De Contrato De Trabajo. Ley N° 20.744 - Decreto 390/1976. Artículo 32.

Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

López, B. P., Molina, P. D., Arnaiz, B. N. (2001). *Conceptos fundamentales de terapia ocupacional (1a, ed.)*. Madrid, España: Editorial Médica Panamericana.

Martínez S., Muñoz H. y Otros. (2014) *Marco de Trabajo para la Práctica de la Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso. (3ra Edición)*. American Occupational Therapy Association-AOTA. Santiago de Chile: Universidad Mayor. Traducción al Español 2015.

Ministerio de Salud de la República Argentina. (2020). *Medidas de prevención para el coronavirus y otras enfermedades respiratorias*. 2020, mayo 20, de Coronavirus COVID-19 conocé información y recomendaciones del Ministerio de Salud Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/salud/coronavirus/poblacion/prevencion>

Novick, M. (2007). *Pensar el trabajo. Debate y actualidad*. Revista de Trabajo - Nueva Época - Año 3 - N° 4, p. 11 a 17. Recuperado de: https://www.dropbox.com/sh/kc3jpbj0rpm453/AABu36OI8XRR7NRCCdLL6_6wa?dl=0&preview=6.+2007n04_revistaDeTrabajo.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2010). *¿Qué es una pandemia?*. 2020, mayo 19, de Organización Mundial de la Salud Recuperado de https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. 2020, Mayo 22, de Organización Mundial de la Salud Recuperado de <https://www.who.int/es>

Organización Mundial de la Salud. (1948). *¿Cómo define la OMS la salud?*. 2020, septiembre 2, Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>.

Padua, J.. (2000). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales (7ma, reimpresión)*. México: Colegio de México.

Padua, J. (1994). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. FCE, Chile.

Preámbulo de la Constitución de la Asamblea Mundial de la Salud, adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, Nueva York, 19-22 de junio de 1946; firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Actas oficiales de la Organización Mundial de la Salud, No. 2, p. 100) y que entró en vigor el 7 de abril de 1948.

Presidencia de la Nación, Boletín Oficial Republica Argentina. (2020). *Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio - Decreto 297/2020*. 2020, Mayo 18, de Boletín Oficial Republica Argentina Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional - REVISBRATO. (2020). *Especial - Trabalho e Terapia Ocupacional: interfaces entre saúde e sociedade contemporânea*. Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional - Revista BRATO vol. 4, 567 - 717. 2020, Junio 12. Recuperado de <https://revistas.ufrj.br/index.php/ribto>.

Romero, M. (2020). *COVID-19 y la vida cotidiana*. 2020, Junio 3, de Conicet Recuperado de <https://www.conicet.gov.ar/covid-19-y-la-vida-cotidiana/>.

Rubio, J. y Varas, J.. (2004). *El análisis de la realidad en la intervención social: Métodos y técnicas de investigación (3a, ed.)*. España: Editorial CCS.

Sabino C. (1992). *El proceso de Investigación*. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.

Samaja J.. (2004). *Epistemología y metodología: Elementos para una teoría de la investigación científica (3a, ed.) (4a reimpresión)*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires.

Sampieri, R. H., Collado, C. F. y Lucio, P. B. (2006). *Metodología de la investigación (4a, ed.)*. México: McGraw-Hill.

Sánchez O., Polonio L. B., y Pellegrini M. (2012). *Capítulo 4: Planes estratégicos de actuación*. En *Terapia Ocupacional en Salud Mental: Teoría y técnica para la autonomía personal (1a, ed.)* (pp. 41-52). Madrid, España: Editorial Médica Panamericana.

Satizabal Reyes M. ; Muñoz Rayo L. ; Montenegro Santander N.. (Diciembre 2018). Hábitos, rutinas, roles y la influencia del contexto sociocultural en la lactancia materna exclusiva en madres de la comuna 20 de Cali, Colombia. Estudio de casos. Revista Argentina de Terapia Ocupacional, Nro. 2, pp. 34-42. 2020, julio 20, Recuperado de <http://www.revista.terapia-ocupacional.org.ar/RATO/2018dic-art2.pdf>.

Schell, B. B. A., Gillen, G., y Scaffa, M. E. (2016). *Willard & Spackman. Terapia ocupacional* (12.^a ed.). Capítulo 49. Trabajo. Madrid, España: Editorial Médica Panamericana.

Tenorio R. L. (2020). *Aportes a la construcción de hábitos y rutinas en las transiciones ocupacionales*. Colegio Colombiano de Terapia Ocupacional, pp.1-4. 2020, Junio 23, Recuperado de <https://wfot.org/assets/resources/equilibrio.ocupacional.tenorio.ccto.pdf>

Wagman P, Håkansson C, Björklund A. Occupational balance as used in occupational therapy: A concept analysis. *Scan J Occup Ther.* 2011; 19(4): 150 - 180

Wagman, P., Håkansson, C. (2019). *Occupational balance from the interpersonal perspective: A scoping review* . *Journal of Occupational Science*, Vol. 26, pp.537-545. 2020, Junio 25, Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14427591.2018.1512007>

Wilcock, A. (1998). *An Occupational Perspective Of Health*. Thorofare, Nueva Jersey: Editorial CCS.

Wilcock, A. (2006). *An Occupational Perspective of Health*. Second Edition. Thorofare, NJ: Slack Incorporated.

Westmorland M., Williams R., Strong S. y Arnold E. (2002). Recuperado en Schell, B. B. A., Gillen, G., Scaffa, M. E. (2016). *Willard & Spackman. Terapia ocupacional* (12.^a ed.). Capítulo 49. Trabajo. Madrid, España: Editorial Médica Panamericana.

Yazdani F, Harb A, Rassafiani M, Nobakht L, Yazdani N. (2018) Occupational therapists' perception of the concept of occupational balance. *Scand J Occup Ther.* 25(4): 288 - 297.

ANEXOS

ANEXO I: Modelo de consentimiento informado

Carta de Consentimiento Informado a los trabajadores.

Por medio de la presente se solicita su consentimiento para la colaboración en el presente trabajo final integrador que se titula de la siguiente manera: “*Cambio en las rutinas y los hábitos que desempeñan los trabajadores durante su actividad laboral, a partir de la pandemia COVID-19, entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020 residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina*”. El equipo de investigación compuesto por Chichotky Valeria, Chiodo Delfina y Ainadyian Julieta lo está llevando a cabo con la finalidad de obtener el título de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín.

Si usted accede a participar de dicho trabajo, se le realizará una entrevista de preguntas cerradas y abiertas elaboradas por las alumnas, abordando la temática mencionada anteriormente, donde podrá omitir alguna respuesta si así lo desea. Además, el grupo de investigación estará dispuesto a responder cualquier duda o inquietud que pueda surgirle respecto a la investigación.

La participación de dicho estudio es de carácter voluntario, permitiendo abandonar el consentimiento cuando Usted lo desee, sin causar perjuicios de ningún tipo. La información que usted nos brindará no se usará para ningún otro propósito que el explicado en párrafos anteriores. La misma será de carácter confidencial de acuerdo con lo que establece la Ley 25.326 de protección de datos personales, utilizando para su decodificación un número de identificación. El anonimato del entrevistado se mantendrá durante todo el proceso de investigación.

Ante cualquier consulta sobre este proyecto, podrá realizar preguntas sobre el mismo cuando usted lo necesite. La misma se llevará a cabo de forma virtual o presencial según las medidas del gobierno que rijan para el momento y su decisión. Asimismo, se le informa que al encuentro concurrirán al menos dos de las integrantes del grupo con el fin de poder tomar nota y realizar preguntas pertinentes en caso de creerlo necesario. También Usted podrá acudir acompañado si así lo quisiese. El encuentro será grabado con la finalidad poder registrar la información de manera precisa, para uso exclusivamente interno entre las estudiantes que

conforman el equipo de investigación. Por último, se le comunicarán los resultados de la misma, si así lo solicita.

Manifestación del consentimiento informado

Mediante la firma de este documento, yo con D.N.I doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación de las estudiantes Chichotky Valeria, Chiodo Delfina y Ainadyian Julieta; en concepto del Trabajo Final de Investigación para la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín titulado “cambio en las rutinas y los hábitos que desempeñan los trabajadores durante su actividad laboral, a partir de la pandemia COVID-19, entre los meses de noviembre a diciembre del año 2020 residentes en Zona Norte, provincia de Buenos Aires, Argentina”. Entiendo que fui elegido para dicho trabajo por ser un trabajador de entre 18 y 65 años residente en Zona Norte, provincia de Buenos Aires.

Además, doy fe que estoy participando de manera voluntaria y que la información que apporto es confidencial, por lo tanto, no afectará ni mi persona ni mi situación laboral. Además, sé que la entrevista será grabada y acepto tal situación. Asimismo, sé que puedo abandonar dicha participación si así lo quisiese.

Firma

Aclaración

Fecha

**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO AUTOADMINISTRADO VÍA FORMULARIO
GOOGLE FORMS**

Nombre y apellido:

Número de Documento Nacional de Identidad:

Fecha:

1. **Indicar género autopercebido:** *femenino / masculina / otro*
2. **¿Cuántos hijos/as tiene?:** *ninguno / 1 / 2 / 3 / Tiene más de 3*
3. **¿Con cuántas personas vive?:** *Vivo solo/a / 1 / 2 / 3 / 4 / con más de 4 personas*
4. **Antes del surgimiento de la pandemia COVID-19, ¿dónde desempeñaba su actividad laboral?**
 - a. *Únicamente fuera de su hogar*
 - b. *Dentro y fuera del hogar*
5. **Actualmente, ¿donde desempeña su actividad laboral?**
 - a. *Únicamente fuera de su hogar*
 - b. *Únicamente desde de su hogar*
 - c. *Dentro y fuera de su hogar*
6. **Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, ¿cambió su lugar de trabajo en el cual llevaba a cabo su actividad laboral? Si / no**
7. **¿Cuántos ambientes tiene su hogar?** *1 / 2 / 3/ más de 3*

8. Actualmente, ¿cuántos dispositivos electrónicos requiere para poder desempeñar su actividad laboral? *ninguno / 1 / 2 / 3 / más de 3*
9. ¿Cuenta con red de wifi en su hogar? *Si / No*

RUTINA: La siguiente sección nos permitirá indagar acerca de los cambios en la rutina laboral a partir del surgimiento de la pandemia.

10. Comparando un antes y un después de la pandemia, ¿cree usted que su rutina laboral cambió para llevar a cabo roles no laborales durante su jornada de trabajo? (con roles no laborales referimos a ser madre, padre, hijo, hija, amigo, amiga, entre otros) *Si / no*
11. Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, en tanto a la rutina que lleva a cabo para desempeñar su rol laboral ¿Percibe que hubo cambios? *Si / no*
12. Seleccionar la opción que corresponda: "Comparando la cantidad de HORAS semanales trabajadas antes de la pandemia y hoy en día, ...
- a. ... trabaja *MENOS* cantidad de horas semanales"
 - b. ... trabaja la *MISMA* cantidad de horas semanales"
 - c. ... trabaja *MÁS* cantidad de horas semanales"
13. Seleccionar la opción que corresponda: "Comparando la cantidad de DÍAS semanales trabajadas antes de la pandemia y hoy en día, ..
- a. ... trabaja *MENOS* cantidad de días semanales"
 - b. ... trabaja la *MISMA* cantidad de días semanales"
 - c. ... trabaja *MÁS* cantidad de días semanales"

HÁBITOS: La siguiente sección luego nos permitirá profundizar acerca de los cambios percibidos en relación a los hábitos de higiene de manos y vestimenta y la selección del uso de transporte comparando las acciones automatizadas previo y durante la pandemia.

- 14. Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, en tanto a los hábitos que tiene para SELECCIONAR LA VESTIMENTA utilizada durante la jornada laboral, ¿percibe que hubo cambios? *Si / No***
- 15. Si su respuesta anterior fue "SI": estos cambios que surgieron en relación a la selección de la VESTIMENTA, ¿considera que los incorporó como una acción automática? *Si / No***
- 16. Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, en tanto a los hábitos de HIGIENE DE MANOS que usted lleva a cabo durante su jornada laboral, ¿percibe que hubo cambios? *Si / No***
- 17. Si su respuesta anterior fue "SI": Estos cambios que surgieron en relación a su HIGIENE DE MANOS, ¿considera que los incorporó como una acción automática? *Si / No***
- 18. Comparando un antes y un después del surgimiento de la pandemia, ¿cambió el criterio de selección del medio de transporte que utiliza para asistir y regresar del lugar de trabajo? *Si / No***

PERCEPCIÓN PERSONAL

- 19. A partir del surgimiento de la pandemia, ¿cree que puede rescatar aspectos positivos con respecto a la actividad laboral? *Si / No***
- 20. A partir del surgimiento de la pandemia, ¿cree que puede rescatar aspectos negativos con respecto a la actividad laboral? *Si / No***

Las preguntas enumeradas son las principales a realizar para poder indagar sobre los ejes de análisis planteados; las subpreguntas - referidas en letras - se tendrán en cuenta para indagar en caso de que sea necesario.

INSTRUMENTO: ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

Nombre y apellido:

Número de Documento Nacional de Identidad:

Fecha:

1. Tras el surgimiento de la pandemia, ¿en qué cambió su lugar de trabajo en el cual desarrolla sus actividades laborales?. Por otro lado, ¿cómo cambio el espacio físico, la relación con otros trabajadores y las demandas del trabajo?

2. ¿Qué dispositivos electrónicos debía utilizar para realizar su trabajo antes de la pandemia? ¿Y hoy en día, cuáles utiliza?

Por otro lado, ¿Cómo consiguió los dispositivos requeridos para poder llevar a cabo la rutina laboral siendo esta virtual? ¿Cómo sabía usted del uso de los dispositivos que debe utilizar hoy en día para su trabajo?

3. ¿De qué manera los roles que lleva a cabo paralelamente al del trabajador interfieren en su rutina laboral? ¿Cómo llevaba a cabo antes de la pandemia estos roles no laborales? ¿Cómo los lleva a cabo hoy en día? ¿Cuáles son esos roles? ¿Qué le demandan?

Por otro lado, ¿Se incorporaron nuevos roles a partir de la pandemia? ¿Cuáles? ¿Dejó de desempeñar alguno? ¿Cuáles y por qué?

4. Comparando su rutina laboral llevada a cabo antes de la pandemia y la realizada actualmente en día ¿Qué cambios surgieron, con respecto a la cantidad de días y horas, destinadas a realizar su jornada laboral? ¿Cómo es un día normal en su rutina laboral?
5. En relación a la vestimenta que utiliza durante su jornada laboral ¿que criterio de selección tenía antes de la pandemia? ¿y luego de la pandemia? ¿Era una normativa laboral, por comodidad o de acuerdo al clima?

En caso de percibir modificaciones en el hábito referido, ¿cómo se modificó? ¿Por qué cree que surgió este cambio en su hábito de vestimenta?

6. ¿Qué cambios surgieron a partir de la pandemia en cuanto a la selección de los elementos de higiene de manos utilizados durante la jornada laboral?

Si logró incorporarlo como hábito, ¿le resultó fácil o difícil? Desarrolle.

Bajo qué criterio selecciona el elemento de higiene ¿eficacia, tiempo que le lleva, practicidad ...?

7. ¿Cómo cambió el criterio de selección de los medios de transporte a partir de la pandemia? ¿Por qué? Desarrolle.

8. Mencionar aspectos positivos y negativos que surgieron tras la pandemia con respecto a su trabajo y a su vida personal

En caso de querer explayarse un poco más, ¿Cuáles de los aspectos del trabajo que surgieron por la pandemia le gustaría que permanezcan en la pos pandemia y cuáles prefiere que vuelvan a la situación pre pandemia? ¿Qué cambios piensa que van a permanecer y cuáles no?

ANEXO IV: Cifras de casos, muertes y recuperados. Zona Norte, PBA

Información extraída de “MAPA COVID-19: Sala de Situación. Emergencia Sanitaria. Gobierno De La Provincia De Buenos Aires.” (25/09/2020). Recuperado de: <https://qlik3.ms.gba.gov.ar/sense/app/0a29a121-edef-4cd9-9ffd-fb5e298b5afd/sheet/c812ce2b-d071-4e1c-a7a2-3a63cf710b68/state/analysis>

MUNICIPIO	CASOS	MUERTES	RECUPERADOS
Vicente López	5986	211	4700
San Isidro	9503	193	8297
San Fernando	5419	157	4178
Tigre	10474	210	8791
Escobar	5731	142	4673
Gral. San Martín	14997	402	13006
San Miguel	8299	228	6836
Malvinas Argentinas	8990	247	6700
José C. Paz	7330	170	5783
Pilar	7563	123	6543
TOTAL	84292	2083	69507