



# Madres

en cuarentena

CUADERNO 3

# 3

# Maternidad & trabajo



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD



Pacto de Estado  
contra la violencia de género



AYUNTAMIENTO DE CORDOBA  
Delegación de Igualdad

La Delegación de Igualdad del Ayuntamiento de Córdoba, dentro de las acciones financiadas por el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y la Secretaría del Estado contra la Violencia de género, presenta este Estudio que pretende ser una herramienta básica de trabajo que oriente el desarrollo de las acciones municipales con el horizonte de una Córdoba Cuidadora y libre de violencias machistas, previsto en el II Plan Transversal de Género, prioridad de esta entidad local y del Consejo Municipal de las Mujeres.

Isabel Albas Vives, I Tte Alcalde del Ayuntamiento de Córdoba

Realiza



Subvenciona



© **Projeto Mães em Quarentena.**

**Córdoba, verano 2021.**

El Proyecto Madres en Cuarentena es una iniciativa independiente y colaborativa de madres que experimentaron la realidad del confinamiento a la raíz de la pandemia de la COVID-19 en diferentes contextos. El documento original en portugués ha sido diseñado y coescrito por Carolina Alves de Jongh (Janela 8), Márcia Alexandre (Tistu) y Sheila Prado Saraiva (@Eco.laborativa).

Las autoras agradecen a las personas que generosamente contribuyeron directa e indirectamente para la realización de esta versión en castellano, en el apoyo, en los aspectos administrativos, en las sugerencias y recomendaciones para la adaptación del contenido al contexto local, en las conversaciones en torno de las temáticas abordadas, análisis complementarios y correcciones que enriquecieron la elaboración del documento: Amelia Sanchís Vidal, Antonia Martínez Morello, Auxi León, Carmen M. León León, Carmen Ozuna, Esther García Navarro, Gema Zafra, Juliana Soares, Luiz Martínez Martínez, Nadiane Smaha Kruk, Patrícia Kanashiro, Sara Ruiz Cazalla y Thais Prado Saraiva e Yalbeiry Labarca Rojas.

Este Cuaderno 1, Economía de los Cuidados, es parte integrante del estudio *“Madres en Cuarentena: Una mirada hacia los desafíos del aislamiento social, a partir de las experiencias de las madres en teletrabajo, durante la pandemia de la COVID-19”* – Edición España, junio de 2021.

La versión completa en portugués puede ser consultada en: <https://linktr.ee/maesemquarentena>.

La versión completa en castellano puede ser consultada en: <https://igualdad.cordoba.es/actuaciones-pacto-estado-contra-la-violencia-de-genero-20-21/informe-madres-en-cuarentena>.

Para consultas sobre la utilización del estudio o para obtener más información sobre ©Proyecto Madres en Cuarentena, envíe un correo electrónico a [eco.laborativa@hotmail.com](mailto:eco.laborativa@hotmail.com)

**Autoría:** Prado Saraiva, Sheila; Alves de Jongh, Carolina; Alexandre, Márcia.

**ISBN:** 978-84-09-33858-0

**IBIC:** JFSJ1

**Coordinación editorial y diseño de la Edición España:** Sheila Prado Saraiva

**Revisión:** Gema Zafra y Luiz Martínez Martínez

**Prólogo:** Amelia Sanchís Vidal

**Colaboración:** Gema Zafra y Yalbeiry Labarca Rojas

**Imágenes:** Pixabay y fotos del archivo personal.

Este es un estudio independiente, libre y voluntario, hecho de forma colaborativa por madres, en plena pandemia de la COVID-19. No se rige por las normas académicas y no tiene fines estadísticos. Se ampara fundamentalmente en la escucha y el acompañamiento de mujeres madres, en pleno asilamiento social; y en fuentes secundarias, que registran un momento histórico, la crisis de los cuidados agudizada por el contexto de la pandemia y las desigualdades de género que afectan a las mujeres madres.

En ese marco, buscamos un formato de documento poco ortodoxo, con la intención de visibilizar y ampliar la voz de las mujeres participantes, y que pudiera recoger informaciones relevantes sobre lo que hemos observado, contribuir al debate, incluso haciéndolo llegar a públicos diversos y ser leído tanto como un informe, como por bloques de contenidos disponibles, separadamente. Esperamos que os guste.



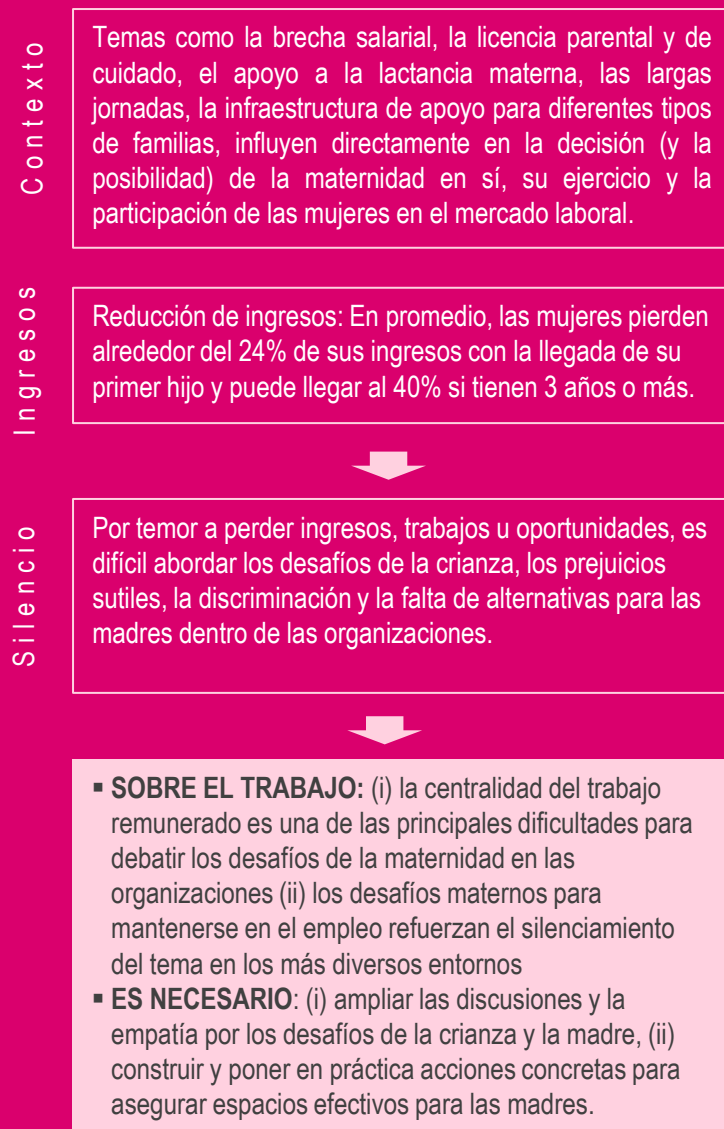
*Las mujeres, desde el nacimiento, nos encontramos con una realidad hecha a la medida masculina. El espacio común que habitamos mujeres y hombres tiene siglos de tradición y dominio patriarcal, que ha dado visibilidad y hegemonía a lo realizado por la parte masculina de la humanidad. (...)*

*Y nos preguntamos: ¿mientras ellos decidían, qué hacían ellas? La respuesta que encontramos es que ellas construían relaciones, alimentaban, cuidaban y sostenían la vida, atendiendo todas las necesidades, porque su libertad está en cuidar la base de la existencia. Esa labor que hemos hecho las mujeres a lo largo de los siglos es el fundamento de la vida, su sostén; sin esa labor no se podría trabajar, ni ir a la guerra, ni crear mercados, ni desarrollar tecnología. Ese trabajo de reproducción, de cuidados es nuestra obra civilizadora. No hay duda de que ellas/nosotras hemos actuado en ámbitos menos públicos, pero en acciones fundamentales para la existencia humana".*

*"Mujeres haciendo mundo",  
Natividad Povedano Gómez y Marina Fuentes-Guerra Soldevilla  
(Córdoba, 2020)*

# Maternidad & Trabajo

## Resumen



## EN LA PANDEMIA ...

La oficina en casa compartida y la ausencia de una red de apoyo dificultan la realización tanto del trabajo remunerado como del cuidado.

Los desafíos clave incluyen:

- espacio compartido que dificulta la concentración
- apoyo asimétrico entre parejas
- viaje mixto concurrente
- actividad en línea excesiva
- horas extendidas
- falta de empatía por parte de empleadores, jefes y / o equipos.

**(IM)PRODUCTIVIDAD:** La productividad está asociada sólo con el trabajo remunerado. Al no poder hacerlo dentro del “ideal”, las madres se sienten improductivas, a pesar de todo lo que hacen en un día, cuidado y empleo. Las organizaciones carecen de empatía y soluciones concretas:

Solo el 20% de las madres fueron reconocidas verbalmente por su desempeño en situaciones tan adversas como la pandemia.

Hubo apoyo ocasional u operativo para alrededor del 50% de las madres y hay ejemplos de empresas que redujeron temporalmente su carga de trabajo.

De los informes se desprende un esfuerzo de las madres por “encajar” en el mercado laboral: los ajustes suelen ser de ellas.

Para cambiar este escenario, el tiempo de trabajo, la posibilidad de una oficina estructurada en casa, la flexibilidad y las relaciones laborales autónomas son algunos de los principales deseos de las madres.

# Maternidad & Trabajo

**“Las transformaciones del siglo XX han reforzado para millones de mujeres en todo el mundo un sincretismo de género: cuidar a los demás de manera tradicional y, al mismo tiempo, lograr su desarrollo individual para formar parte del mundo moderno, a través del éxito y competencia. El resultado son miles de mujeres tradicionales-modernas al mismo tiempo. Mujeres atrapadas en una relación desigual entre el cuidado y el desarrollo”.**

(Lagarde, 2003)

## **LA RELACIÓN CON EL TRABAJO: EL PRINCIPAL DESEO DE CAMBIO, DESDE LA PERSPECTIVA INDIVIDUAL Y COLECTIVA DE LAS MADRES**

De todos los aspectos observados en este estudio, la relación de la mujer madre con los diferentes trabajos que desempeña – los cuidados en el hogar y fuera, el trabajo remunerado y reconocido por la sociedad como productivo - naturalmente se convirtió en un hilo conductor para comprender los diferentes impactos de la pandemia en la vida cotidiana de las madres.

**Es a partir de la superposición de funciones, la sobrecarga de actividades y los desafíos para conciliar la maternidad, las tareas cotidianas y el trabajo externo que se evidencian los impactos, presiones y desigualdades enfrentadas.**

**El deseo de repensar los temas relacionados con el mundo del trabajo remunerado, desde un punto de vista individual y colectivo, es también el principal tema planteado por las madres, una demanda que no es nueva y que se remonta al siglo XIX, cuando diferentes movimientos feministas comenzaron a abordar la necesidad de cambios sociales y políticos para socializar las actividades reproductivas y hacer compatible la maternidad con la participación de las mujeres en el mercado laboral. Un cambio que lleva, por ejemplo, a entender que la educación infantil no es una tarea exclusivamente privada y una responsabilidad materna, sino un tema público y un deber del Estado (Vivas, 2019).**

# ( i m ) p r o d u c t i v i d a d

Analizando los datos cuantitativos y cualitativos recibidos, y profundizando en la escucha, nos dimos cuenta de que el entendimiento común es que **la productividad solo está asociada al trabajo remunerado fuera del hogar**, ya sea en la percepción de las propias mujeres y también por quienes las valoran como productivas o no.

Así, cuanto más se realicen las tareas asociadas a este trabajo dentro del tiempo asignado, más productivas se considerarán las madres. Todo el trabajo restante que resulte una sobrecarga no cuenta. En otras palabras, las tareas de cuidado harían imposible su productividad en según lo establecido. **Y, en este mismo sentido, todo el tiempo dedicado al cuidado se entiende como “improductiva”.**

Esto es notable en la autoevaluación de la productividad, ya que las madres que han estado realizando trabajo remunerado consideraron que su productividad es media o baja y siempre relacionada con el empleo, mientras que las que estaban trabajando sin remuneración, aunque informan que no hay pausas en sus actividades cotidianas y tienen que lidiar con la acumulación de tareas, se consideran más improductivas.

De hecho, el **concepto de productividad está estrechamente asociado al universo profesional** y no es sencillo cuadrar los tiempos para todas las actividades, externas e internas. Sin embargo, en un contexto excepcional como el de la pandemia, para el cual no hay posibilidad de mejorar la distribución de las tareas de cuidado, y las madres están continuamente “haciendo cosas”, sorprende la percepción de baja productividad. Si el contexto y las condiciones han cambiado por completo, **¿cómo se pueden mantener los mismos parámetros y expectativas de “productividad”?**

En general, la gran mayoría de las madres informaron que se sentían más improductivas durante el aislamiento social.

Cuando les pedimos que calificaran su productividad de 0 a 10, obtuvimos los siguientes resultados:

**30%** de las madres que han estado trabajando de forma remunerada calificaron su **desempeño de 0 a 4**

**43%** de las madres que han estado trabajando de forma remunerada **se autoevaluaron entre 5 y 7**

**22%** de las madres que han estado trabajando de forma remunerada **se autoevaluaron entre 8 y 9**

**5%** de las madres han considerado **su productividad grado 10**

**75%** de las madres que NO han trabajado a cambio de un salario consideraron su **productividad entre 0 y 4**



## ESPACIO COMPARTIDO

Dificultades para concentrarse, interrupciones frecuentes, cambio de rutina y horario, falta de espacio y/o infraestructura adecuada (mobiliario, equipo o conexión) para trabajar.

## SOPORTE ASIMÉTRICO ENTRE PAREJAS

En muchos testimonios se observa que existe una asimetría en el apoyo al teletrabajo de cada miembro de las familias cis biparentales. En general, las madres mencionan sentir que apoyan más el trabajo de su pareja que lo contrario. ¿Cómo? Realizando más tareas de cuidado, dedicando menos horas que la pareja al trabajo remunerado, evitando interrupciones, limitando las horas extra o trabajando desde el hogar, cuando el hombre trabaja fuera.

## DEMASIADAS ACTIVIDADES ONLINE

La agenda semanal ha sido ajustada para la cantidad de actividades online. Sin el presencial, aumentó la cantidad de reuniones y otras interacciones en línea que reducen el tiempo disponible para “desarrollar el trabajo” y la fatiga mental se intensificó.



## DESAFÍOS DEL TELETRABAJO en la pandemia

## JORNADAS MEZCLADAS

La jornada profesional en este contexto se entrelaza con las actividades del hogar y el cuidado con menores, haciéndolo muy fragmentado y cruzado. Las madres cuentan que comienzan su jornada más temprano, tienen muchas interrupciones y/o trabajan incluso de madrugada para abarcarlo todo.

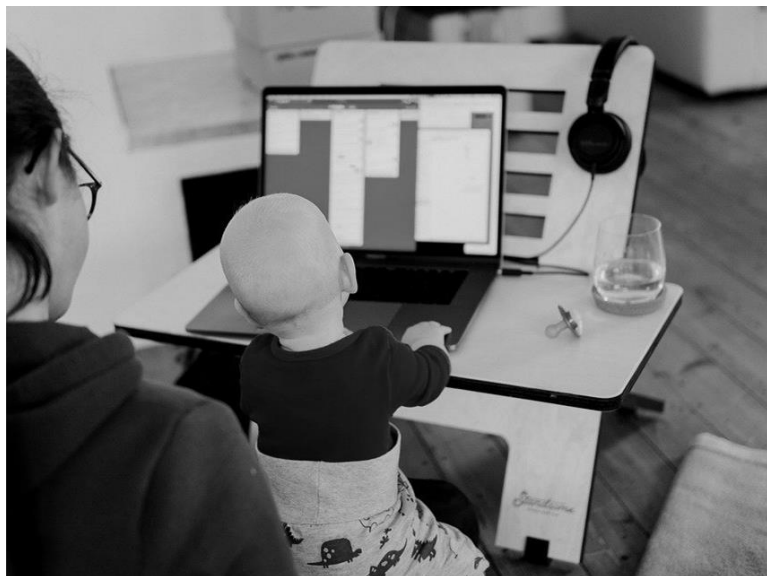
## TIEMPOS EXPANDIDOS

Con el trabajo completamente en línea y la eliminación de los desplazamientos al trabajo, en lugar de optimizar el tiempo, resultó en un aumento de la demanda de disponibilidad y flexibilidad, un desafío que requería nuevos horarios y, a menudo, con actividades laborales superpuestas a los cuidados.

## FALTA DE EMPATÍA

Hay excepciones, pero la mayoría de los testimonios indican que el entorno profesional prestó poca atención al contexto de las madres en la pandemia. Entre los desafíos con jefes y equipos aparecieron: sobrecarga, plazos ajustados, presión, acoso y prejuicios sutiles por parte de los equipos.

# Maternidad & Trabajo



**La empatía y el apoyo a las madres va más allá de los asentimientos y sonrisas cuando aparecen los hijos y hijas en el video.**

Es necesario mirar el entrelazamiento de las jornadas en un mismo espacio y tiempo, la sobrecarga de tareas, el desequilibrio de género en el cuidado, la falta de descanso y desconexión y sus impactos en la salud y el bienestar.

## EMPATÍA Y APOYO A LAS MADRES

Los entornos laborales no parecen darse cuenta de los desafíos de conciliar la maternidad y el trabajo en el nuevo contexto. Además, la situación materna choca con la “hiperproductividad” observada en profesionales jóvenes durante la pandemia, a raíz del confinamiento, poniéndolas en un contexto de desventaja y desvalorización laboral.

A pesar de estar trabajando en doble turno simultáneo y sin descansos, solo el 20% de las madres fueron reconocidas verbalmente por su desempeño en situaciones tan adversas como la pandemia. Un 31% tuvo poco o ningún reconocimiento.

Hubo apoyo ocasional y/u operativo para alrededor del 50% de las madres y hay ejemplos de empresas que redujeron temporalmente su carga de trabajo. Sin embargo, muchos relatos apuntan al aumento del volumen de trabajo y la presión por las entregas, lo que hace que se amplíe la carga de trabajo.

La conciliación “del hogar, los hijos y el trabajo” parece verse como un “problema de las madres” y no de los padres. En este sentido, en el ámbito laboral, las mujeres son reconocidas como madres, pero los hombres son vistos como profesionales y no necesariamente como padres, lo que compromete la igualdad de género en ambos espacios: el hogar y el trabajo.

Para que los hombres amplíen su participación en el cuidado, es fundamental que los espacios profesionales reconozcan, faciliten y fomenten este rol.

# Maternidad & Trabajo

## CUESTIONES ESTRUCTURALES

### TRABAJO REPRODUCTIVO

Es necesario discutir el trabajo reproductivo. Las decisiones privadas están influenciadas por lo que sucede en los ámbitos público, político, económico, estructural, cultural, etc.

Temas como la brecha salarial, licencia parental y de cuidado, apoyo a la lactancia, largas jornadas, infraestructura de apoyo a diferentes tipos de familias influyen directamente en la decisión (y posibilidad) de la maternidad misma, su ejercicio y la participación de la mujer en el mercado laboral.

El entendimiento común es que éste es un problema privado y una decisión individual, sin considerar las desigualdades existentes, las implicaciones inmediatas y futuras para las mujeres, como la dependencia económica, el cambio en la dinámica de poder dentro del hogar, la pérdida de autonomía o el impacto en la jubilación por menor tiempo de cotización y/o retribución durante la dedicación al cuidado.

## LA DEVALUACIÓN DE LA MATERNIDAD

Las madres cuestionan el maternar en una sociedad desigual, que disfruta del trabajo reproductivo, pero no cuida a sus hijos/as y sigue castigando a las madres por ejercer el cuidado.

(Vivas, MalasMadres, Lagarde y todas nosotras).

### MATERNIDAD = REDUCCIÓN DE INGRESOS

Más allá de la pandemia, la maternidad trae consigo una reducción de los ingresos. En promedio, las mujeres pierden alrededor del 24% de sus ingresos con la llegada de su primer hijo/a y puede llegar al 40% si tienen 3 o más. “A los 45 años, las mujeres ganan en promedio el 55% del salario de los hombres” (IBGE, encuesta de IDados), reflejo de la demanda de cuidados y de la visión cultural sobre ella.

### PODER MATERNAR

Para la mayoría de las mujeres entrevistadas en nuestra encuesta, existe el deseo de seguir su desarrollo profesional, pero sin renunciar o “subcontratar” su maternidad. En este sentido, la pandemia permitió que las madres estuvieran más presentes para acompañar el crecimiento de los hijos y más cercanas emocionalmente, lo que también trajo satisfacción personal y la sensación de que el formato actual de trabajo, cuidado y remuneración, no favorece, y condiciona, el ejercicio y la experiencia de la maternidad.

FUENTE: Periódico Exame: <https://exame.com/carreira/no-brasil-maes-recebem-ate-40-menos/> e <https://exame.com/carreira/ter-filhos-e-terrivel-para-o-salario-das-mulheres/> Estadão: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,maternidade-e-principal-cao-de-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-diz-pesquisa,70001786691>

## Los puntos “ocultos” que merecen nuestra atención

### ESPIRAL DE SILENCIO

Las madres mencionan la ausencia de espacios de escucha en el entorno laboral. Es difícil abordar en el ámbito profesional los retos de la conciliación, cuestiones relacionadas con las condiciones laborales, la presión o el acoso. Saben que son vulnerables y que las oportunidades para las madres son menores. **La consecuencia es una creciente espiral de silencio dentro de las organizaciones para no correr el riesgo de perder su puesto de trabajo.**

### PRECONCEPTO SUTIL DIFÍCIL DE ABORDAR

Hay una serie de actitudes en el ámbito profesional que denotan prejuicios, acoso, presiones en las distintas etapas de la maternidad, comenzando en el embarazo, intensificándose en los 2 primeros años tras la reincorporación laboral y que reducen las oportunidades, especialmente a partir de los 45 años. **Como no siempre son explícitos y directos, es difícil abordarlos.** Después de todo, “¿quién plantea abiertamente que una madre ya no tiene la misma capacidad para un puesto/rol determinado o que prefiere reemplazarla por alguien más joven y sin hijos?”.

**Las mujeres reportan cambios en el comportamiento de sus jefes y colegas, menor valoración como profesional, comentarios desagradables, exclusión, indiferencia, falta de empatía, reducción de oportunidades de crecimiento, temas aún más graves como bullying, episodios de humillación y despidos.**

### REPERTORIO PARA ABORDAR EL TEMA

Temas como diversidad, género y equidad están en la agenda de las organizaciones más atentas a los cambios en la sociedad y ya están integrados en algunas medidas legales. Sin embargo, la maternidad, la paternidad, la corresponsabilidad y la conciliación, desde la perspectiva de la **Economía del Cuidado**, es un tema relativamente reciente (aunque ya estaba allí, su visibilidad y debate todavía siguen en “nichos”).

En nuestros análisis, nos dimos cuenta de que la pandemia ha acelerado la urgencia de abordarla en el seno de las organizaciones, porque está teniendo un impacto directo en sus equipos y operaciones en general. Sin embargo, **las organizaciones empleadoras (más en Brasil que España) aún no tienen muy claro qué pueden hacer y tienen pocos datos del contexto y los impactos en su ecosistema: empleadas, madres y padres, madres solteras, madres proveedoras, etc.**

### LA PARENTALIDAD EN EL CONTEXTO PROFESIONAL

En la misma línea, la discusión sobre la crianza de los hijos/as debe llegar al ámbito profesional, ya que sin entender el tema y sin el apoyo del empleador – y sin datos - se sostiene la reproducción de las desigualdades. Ya sea porque las madres mujeres se ven más afectadas que los padres hombres y también para entender cómo apoyar la crianza en diferentes contextos: madres en solitario, madres y padres en adopción, madres migrantes, en todos los niveles jerárquicos.

# Mobbing materno



**50% de las madres son despedidas hasta dos años después de la baja por maternidad (Brasil)**

**El 82% de las mujeres embarazadas y las madres fueron víctimas de discriminación en el trabajo, especialmente en forma de mobbing materno (España)**

**El mobbing materno es un acoso moral y psicológico en el lugar de trabajo, vinculado al contexto de la maternidad.**

Se puede observar de diferentes formas, como cambios en el comportamiento y en la comunicación de jefes y equipos en relación a la mujer que es madre, discriminación, comentarios desagradables, consecuencias negativas de bajas y otras solicitudes, modificación de condiciones o del puesto de trabajo, exclusión social o reducción de oportunidades en el entorno empresarial, presión psicológica y otras actitudes que se producen como consecuencia de su condición de maternidad, desde el embarazo.

Este tema rara vez se discute en las organizaciones, pero es un fenómeno que experimentan con frecuencia las mujeres madres, especialmente cuando viven antes y después de la maternidad en el mismo entorno profesional.

Las situaciones de mobbing materno suelen buscar que la propia empleada abandone su trabajo, ya que son vistas como un coste económico extra, con menor productividad.

Puede ser sutil y velado, lo que dificulta el abordaje, incluida la falta de mecanismos internos para abordar el problema.

El mobbing, así como otros desafíos que experimentan las mujeres en el ámbito profesional, desconocen el rol biológico y el trabajo reproductivo que desempeñan las mujeres, penalizando la maternidad.

Afecta principalmente a mujeres embarazadas y madres de niños/as pequeños, y también sirve para enviar un mensaje a otras mujeres de la organización.



# Maternidad & Trabajo



¿Las mujeres madres caben en tu empresa?

¿Qué necesitan hacer para ocupar este espacio?

¿Y qué pueden hacer las organizaciones para que esto suceda de manera orgánica, justa e inclusiva?

Éstas fueron algunas de las preguntas que surgieron a lo largo de este trabajo. De los testimonios se desprende un esfuerzo de las madres por “encajar” en el mercado laboral: **los ajustes suelen ser de ellas**. Desde superar entrevistas discriminatorias hasta el equilibrio “funambulista” en la vida cotidiana. Cualquier organización que se considere responsable y que pretenda actuar en consonancia con los principios del desarrollo sostenible debería incluir como pilar una mirada hacia la parentalidad y los cuidados, y revisar sus prácticas hacia las madres profesionales.

## DESEO DE CAMBIOS EN LA RELACIÓN CON EL TRABAJO

### TIEMPO

El tiempo dedicado al trabajo en la vida diaria habitual en las grandes urbes suele ser de entre 8 y 12 horas diarias, considerando los desplazamientos y las horas extra. La revisión de la jornada para padres y madres es apuntado como un camino fundamental para ampliar la convivencia con sus hijos e hijas y mejorar la equidad en la distribución de los cuidados en el hogar (Kruk, 2020).

### TELETRABAJO

A pesar de los desafíos en el contexto del aislamiento social, el trabajo desde casa es considerado por las madres una de las mejores estrategias para conciliar, ya sea como empleada o como emprendedora.

### FLEXIBILIDAD

No es sólo un capricho, sino una necesidad para conciliar las actividades profesionales y de parentalidad, especialmente en la primera infancia. No se trata sólo de horarios flexibles, sino también de una flexibilidad que permita contemplar e incluir a las madres en oportunidades, proyectos e iniciativas para su desarrollo personal y profesional.

### EMPRENDIMIENTO Y AUTONOMÍA

Emprender, trabajar de forma autónoma, ser una profesional autónoma. Estas opciones se vuelven más relevantes después de la maternidad, principalmente debido a los desafíos de la conciliación. Alrededor del 25% de las madres mencionaron emprender como un deseo, una alternativa en progreso o ya implementada.

# Relatos

Tengo flexibilidad de mi trabajo, en teoría, para trabajar tanto como pueda en ese contexto. Sin embargo, no hay acciones coordinadas, por lo que recibo múltiples demandas que no permiten reducir la carga de trabajo.

Siento que no sólo me afecta (...), también afecta a otras madres. Per es un tabú, nadie habla de eso.

Es como si las madres tuvieran que trabajar fingiendo todo el tiempo que no son madres para no trastocar su vida laboral.

La presión es constante, pero no se dice de forma directa. Incluso hay comprensión en el discurso, pero en la práctica siento que me “empujan” contra la pared.

La sociedad nos pide que criemos a los hijos como si no trabajáramos o que trabajemos como si no tuviéramos hijos.

Regresé del permiso poco antes de la pandemia y fui despedida en el punto álgido de la situación con el pretexto de la situación económica. Pero otras personas no han salido. Yo era la única que tendría que trabajar desde casa con un bebé en el hogar.

Mi pareja tiene reuniones hasta tarde, horas extra, demandas de fin de semana, ¿cómo tendrá tiempo? Incluso trató de hablar (en la empresa), pero creo que también es difícil para ellos. Ahora, cuando un padre muestra a su hijo en el video, ¡él es visto como héroe!

Fue asustador llegar a tener Burnout, nunca había pasado por algo como esto, estrés más allá del límite. Intenté decir algunas veces en el equipo que estaba siendo difícil hacer todo y también me sentí mal por eso. Al final, tuve que parar todo (...). Tenía miedo de perder mi trabajo.