



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**“CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES EN SITUACIÓN DE
TELETRABAJO, A PARTIR DE LA CONTINGENCIA SANITARIA COVID-
19”.**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGA

**AUTORAS: PACHECO SALAZAR, MELANIE TAMARA
RIVAS ESPARZA, YOSELYN LISETT**

Profesora Guía: Martínez Labrín, Soledad

CHILLAN, 2020

Conciliación trabajo-familia en mujeres en situación de teletrabajo, a partir de la contingencia sanitaria COVID-19

Melanie Pacheco Salazar y Yoselyn Rivas Esparza

Resumen

El presente artículo expone los resultados de un estudio mixto con énfasis cualitativo, que profundizó, desde una perspectiva de género, la vivencia de la relación trabajo-familia en mujeres chilenas que se encontraban en situación de teletrabajo por contexto por COVID-19. La pandemia por coronavirus ha implicado medidas de seguridad como el confinamiento y la emergente implementación del teletrabajo. El trabajo remoto desde el hogar significó, especialmente para las mujeres, adaptaciones tanto de la esfera familiar como laboral, debido a que ambas confluyen en el mismo tiempo y lugar. A partir de las percepciones y experiencias relatadas por las mujeres en relación con su vivencia de conciliación trabajo-familia, se sostiene que los roles patriarcales que designan a las mujeres como responsables de la esfera privada siguen presentes, los cuales incluyen los cuidados de otros/as, el desarrollo de labores domésticas, asunción de responsabilidades y organización en la reproducción del espacio familiar; asimismo, emerge un rol en relación a propiciar la educación formal de niños y niñas. En relación con las modificaciones tras la implementación del teletrabajo se perciben cambios en las rutinas familiares, espacios físicos, formas de corresponsabilidad, emociones negativas, entre otros.

Palabras claves: conciliación trabajo-familia, teletrabajo, mujeres, COVID-19

Introducción

Tras la llegada de la pandemia COVID-19 a Chile a principios de marzo del 2020, se tomaron diferentes medidas de seguridad, dentro de las que se destaca la cuarentena preventiva (Ministerio de Salud, 2020), suspensión de clases presenciales y el cierre de instituciones de trabajo (Ministerio de Salud, 2020). Como consecuencia, a partir del 16 de marzo del año 2020, el 52% de los/as chilenos/as cambió su residencia de trabajo o estudio, por el hogar (CADEM, 2020). De esta

forma, una amplia cantidad de mujeres cambió sus empleos presenciales, y en tiempo récord debieron adaptarse al trabajo desde casa.

El presente artículo reporta una investigación abordada desde la perspectiva de género, entendida como el segmento de producción de conocimiento que se ocupa de las significaciones atribuidas al hecho de ser hombre o mujer en cada cultura, grupo social, y también, en cada persona (Burin y Meler, 2010). Además, el presente estudio se enmarca dentro de un enfoque feminista, entendido como un campo teórico de análisis que considera la perspectiva de género, aunque con matices, incluyendo el estudio de las divisiones de género como un eje fundamental de la diferenciación social, teniendo como propósito desarticular las estructuras que refuerzan la inferioridad de las mujeres (McDowell, 1999). Desde esta teoría y enfoque, el concepto de género es concebido como una construcción social que tiene en su base las diferencias sexuales biológicas, desde las cuales se delimitan culturalmente las tareas y roles a cumplir por las mujeres y los hombres distintivamente (Hardy y Jiménez, 2001). El uso del concepto género desde el feminismo, sitúa a la mujer en una posición de inferioridad en relación con los hombres, producto de construcciones sociales (Burin y Meler, 2010).

De lo anterior se desprende la relevancia de reconocer el contexto ideológico en el que se producen los discursos de género, en ese sentido la ideología del patriarcado toma importancia, ya que considera la masculinidad como el modelo hegemónico que separa a nivel social al hombre y la mujer (Schongut, 2012). A las mujeres se les asigna un conjunto de características, comportamientos y roles “propios de su sexo”, y los hombres quedan obligados a prescindir de estos roles y a tensar al máximo sus diferencias con ellas (Schongut, 2012).

División sexual del trabajo

Desde una perspectiva de género, el concepto de trabajo no se limita solo al empleo, sino que comprende también el trabajo reproductivo, doméstico y familiar. El trabajo remunerado (empleo) corresponde a aquellas actividades de mercado pagadas y consideradas productivas para la economía laboral (Espino, 2011). Por otro lado, el

trabajo reproductivo integra aquellas actividades que son realizadas sin remuneración, suministradas dentro del hogar para sus miembros, incluye el cuidado de personas y el trabajo doméstico (Domínguez et al., 2018; Gómez et al., 2017; Gómez y Jiménez, 2019; Ilic y Marchant, 2018; INE, 2015; INE, 2015a; Mora y Pujal, 2018; PNUD, 2010). Este último se constituye como un elemento clave para el análisis de las formas de funcionamiento de una sociedad y de los núcleos de desigualdad existentes en ellas (Domínguez et al., 2018).

Pese a que el trabajo pagado ha experimentado un aumento de la participación de las mujeres en las últimas décadas, el mismo fenómeno no ha ocurrido con la misma magnitud en el caso de los hombres en el ámbito doméstico y familiar (Domínguez et al., 2018; Gómez y Jiménez, 2019; PNUD, 2010; Rodríguez y Ugidos, 2017; Sagastizabal y Luxán, 2015, Soto, 2018).

Las **demandas por mayor igualdad de género** han puesto en la palestra la importancia del trabajo doméstico y de cuidado como labores clave para el bienestar de los individuos y las sociedades, revelando también las tensiones implícitas vivenciadas principalmente por las mujeres, frente al **proyecto de conciliar** las demandas trabajo-familia (Gómez y Jiménez, 2019).

Interacción Trabajo- Familia

La interacción trabajo-familia es una relación bidireccional, donde los eventos ocurridos en la familia pueden producir efectos indirectos sobre el trabajo y viceversa (Andrade y Landero, 2014). Entre las teorías que interpretan las relaciones entre el trabajo y la familia se encuentra la teoría de roles, la teoría de la permeabilidad y la teoría de límites/fronteras (Zhang et al., 2020; Andrade y Landero, 2014).

La **teoría del conflicto inter-roles** propone que cuando una persona debe desempeñarse en múltiples roles provenientes de la esfera laboral y familiar, la exigencia percibida aumenta, dificultando a su vez el cumplimiento de dichos roles debido a que son experimentados como incompatibles entre sí (Andrade y Landero, 2014; Jiménez y Gómez, 2015). De esta forma, los conflictos entre el trabajo y la

familia podrían manifestarse de tres formas: (a) basado en el tiempo; (b) conflicto por tensión y conflicto basado en el comportamiento (Andrade y Landero, 2014). Además, sugiere que la presencia de conflicto podría darse en dos direcciones: trabajo-familia, es decir, el trabajo interfiere con la familia; y familia-trabajo, lo cual sucede cuando la familia interfiere en el trabajo (Zhang et al., 2020).

La **teoría de la permeabilidad** propuesta supone que el grado de permeabilidad y flexibilidad describen el límite del rol (Andrade y Landero, 2014; Zhang et al., 2020). La permeabilidad generalmente expresa asimetría con respecto al grado en que los sucesos y/o demandas de una esfera toman el control por sobre la otra o viceversa. La flexibilidad describe hasta qué punto se difuminan los límites espaciales y temporales entre ambas esferas vitales (Andrade y Landero, 2014; Zhang et al., 2020).

La **teoría de los límites** sugiere que las demarcaciones entre el trabajo y los roles familiares están construidas socialmente. De esta forma, las personas crean, mantienen y modifican activamente sus límites (Hunter et al., 2017). Estos tienen un **componente de tiempo** y un **componente de espacio** (Hunter et al., 2017).

A partir de las dinámicas de la interacción trabajo-familia se pueden visualizar los siguientes fenómenos:

a. Conflicto trabajo-familia: es causado por la incompatibilidad entre las demandas laborales y familiares generando la percepción de fricción y tensión entre las exigencias de ambas esferas vitales (Andrade y Landero, 2014).

Una desigual distribución de tareas domésticas influiría en la aparición de conflictos trabajo-familia. En este caso, las mujeres serían más propensas a vivenciar este tipo de conflicto (Gómez y Jiménez, 2019), ya que su presencia en el trabajo remunerado va acompañada de la permanencia de la responsabilidad doméstica, presentando dificultad para poder compatibilizar responsabilidades de ambas esferas (Gómez y Jiménez, 2019).

b. Equilibrio trabajo-familia: interdependencia positiva entre ambos dominios. Implicaría la noción de conciliación, la cual se produce cuando los recursos del

trabajo y de la familia son suficientes para satisfacer las demandas y la participación activa en ambos dominios (Pérez et al., 2015).

c. Balance trabajo-vida: incorpora el concepto de vida personal, considerando una visión global donde se percibe el logro de experiencias beneficiosas en todos los ámbitos de la vida (Pérez et al., 2015).

Roles

Desde la teoría del rol social es posible encontrar una explicación estructural de aquellos contenidos relacionados con los estereotipos de género, los cuales estarían asociados a distintos roles asignados tanto a mujeres y a hombres de forma diferenciada (Viladot y Steffens, 2016). Por un lado, las mujeres se apropian del rol de ama de casa y a ocupaciones semejantes tales como, maestra, jardinera o enfermera; asignándoles atributos asociados a la comunalidad (Viladot y Steffens, 2016). Por otro lado, los hombres se adjudican roles ligados al sostenimiento de una familia, situándose en los niveles más altos de la jerarquía profesional, asignándoles atributos de asertividad (Viladot y Steffens, 2016).

Las posibilidades que hombres y mujeres tienen para negociar roles en relación con el cuidado, el trabajo doméstico y la provisión de ingreso es poco equitativa (Gómez y Jiménez, 2019). La distribución desigual de tareas domésticas, provocaría que las mujeres sean más susceptibles a vivenciar conflictos inter-rol debido a la dificultad de compatibilizar las responsabilidades domésticas y laborales (Gómez y Jiménez, 2019).

Distribución de los usos del tiempo y del espacio

Uso del tiempo

El análisis de los usos del tiempo ha sido un ámbito encargado de exponer las desigualdades de género a través de diversos estudios de los trabajos domésticos y de cuidados, integrando además la medición de la carga global de trabajo y la carga total de trabajo (Sagastizabal y Luxán, 2015). La carga total del trabajo da cuenta de la importancia de todos los tipos de trabajo, midiendo el trabajo no

remunerado en su totalidad como las tareas domésticas y de cuidado, y del trabajo y formación (Sagastizabal y Luxán, 2015). Por su parte, la carga global del trabajo sería el indicador que relaciona el ámbito productivo y el reproductivo integrando tareas domésticas y de cuidado, y las tareas laborales (Sagastizabal y Luxán, 2015). A través de estas mediciones, se evidencia que, en la vida cotidiana, las mujeres experimentan una mayor carga global de trabajo (Sagastizabal y Luxán, 2015).

En relación con el **tiempo libre y de recreación**, en el caso de las mujeres, este gira en torno a su rol de madre y/o esposa, percibiendo el espacio familiar como personal, lo que muestra una ausencia de espacios para el desarrollo de sí misma (Soto, 2018). Asimismo, el tiempo considerado como recreación suele estar compartido simultáneamente con otros momentos, sin independizar el tiempo de recreación y suele estar a disposición de otros/as (PNUD, 2010). En el caso masculino, se suele tener tiempos autónomos de recreación, lo cual se presenta por la distinción entre momentos de trabajo y tiempo libre, además de participar en menor manera de labores de cuidado y tareas domésticas (PNUD, 2010).

Uso del espacio

En los estudios referidos al uso del espacio, se señala que las personas tienden a limitar, jerarquizar y valorar sus entornos, lo cual determinaría cómo una sociedad elabora y manifiesta su concepción de poder y sus sistemas de género (Del Valle, 1991). Bajo una ideología patriarcal, se distinguen dos esferas de acción y producción simbólica separadas e independientes entre sí. Por un lado, el espacio **público** sería aquello que posibilita las relaciones sociales y está reservado a los hombres para el ejercicio del poder político, social, económico y del saber (Schongut, 2012). En la otra esfera estaría **el espacio privado**, sería el espacio que permitiría el desarrollo de las relaciones familiares y de la vecindad. Estaría reservado para las mujeres que asumen subordinadamente el rol de jefas de casa (Schongut, 2012). Ahora bien, entendiendo al **hogar familiar** como **espacio privado**, es posible señalar que se fundamenta bajo un **principio maternal o**

matricial caracterizado por su capacidad generadora de vida y de actitudes vitales de todo tipo, funciones que socialmente se han asignado a las mujeres (Del Valle, 1991).

Con respecto a la distribución de espacios dentro del hogar, la forma de estar en dichos lugares estaría marcada por la temporalidad, en este punto es importante mencionar que las mujeres estarían mucho más dispuestas a negociar el uso del espacio hogareño en comparación con los otros integrantes de la casa (Del Valle, 1991). Se ha observado, además, que si las mujeres permanecen mayor tiempo en su casa tienden a mantener posiciones fijas en ella (Del Valle, 1991). Además, ante la presencia un hombre, ocurriría una redistribución de los espacios, marcándose centros diferenciados que se manifestaría, por ejemplo, en los lugares que cada uno ocupe en la mesa, en las asignaciones de espacios de ocio y la existencia de lugares de identificación (Del Valle, 1991).

Corresponsabilidad

Se entiende como corresponsabilidad familiar el reparto, distribución y consenso de los roles y tareas familiares entre todos/as los/as integrantes de una familia. Incorpora la noción de responsabilidad compartida y coordinada (Jiménez y Gómez, 2015; Campos y Saldaña, 2018). Por otro lado, la corresponsabilidad social, implica entender que la conciliación de responsabilidades familiares y laborales no es un problema privado sino más bien un tema que requiere que las organizaciones incorporen medidas eficaces para fomentar la conciliación trabajo-familia (Jiménez y Gómez, 2015). Desde esta perspectiva, las medidas de corresponsabilidad social pueden encontrarse en la legislación laboral y/o políticas de protección social; su alcance va a depender del andamiaje de protección social y laboral vigente en cada país, así como de las concepciones normativas dominantes relacionadas con el género, la familia e importancia del trabajo remunerado y trabajo doméstico como base para la ciudadanía (Jiménez y Gómez, 2015; Campos y Saldaña, 2018).

En síntesis, la corresponsabilidad implicaría redistribuir los costos relacionados a la tarea de cuidado a hombres y mujeres, la cual tendría impactos positivos en la reducción de prácticas discriminatorias de género, (Jiménez y Gómez, 2015).

Teletrabajo

El teletrabajo es una actividad laboral que se realiza en una localización distinta y remota respecto al lugar oficial de la organización empleadora y que se lleva a cabo por medio de las TIC (Fernández y Bravo, 2019). Frente al creciente fenómeno del teletrabajo se han desarrollado diferentes perspectivas (Fernández y Bravo, 2019). Desde una posición optimista, se da énfasis en que el teletrabajo permite una mayor efectividad en la gestión del tiempo de trabajo y favorece la salud mental de trabajadoras/es. Las mujeres teletrabajadoras perciben una mayor satisfacción al pasar más tiempo con su familia favoreciendo la conciliación trabajo-familia (Fernández y Bravo, 2019; Zhang et al., 2020).

Una posición crítica, supone al teletrabajo como una nueva forma de explotación laboral exigiendo jornadas de trabajo extensas con horas no pagadas y un doble ocultamiento del trabajo de las mujeres. Además, implicaría un arresto domiciliario, donde se superponen espacios y tiempos relativos a la familia y al trabajo (Fernández y Bravo, 2019; Zhang et al., 2020).

Por último, una visión realista del teletrabajo valoraría tanto las ventajas como las desventajas del teletrabajo. Reconoce que existen beneficios, pero también peligros derivados de la estructura económica de la globalización capitalista y de las TIC (Fernández y Bravo, 2019).

Muchos estudios que analizaron el impacto del teletrabajo en la relación trabajo-familia proponen que podría beneficiar el equilibrio entre la vida laboral y familiar (Zhang et al., 2020). Sin embargo, otras investigaciones han propuesto que el trabajo desde casa pondría en peligro la conciliación trabajo-familia y favorecería la capacidad de los empleadores para aumentar las demandas laborales de los/as empleados/as (Zhang et al., 2020). Tras la emergencia sanitaria por COVID-19 en Chile, el 46% de las personas que teletrabajan declara que la carga laboral

percibida es mayor al del trabajo en oficina (Lara, 2020). En el caso de las mujeres, 92% continúa desarrollando labores domésticas, destacando que el 47% señala dificultades para conciliar las tareas laborales con las tareas del hogar (Lara, 2020). El 37% de las mujeres se hace cargo de ayudar a los hijos/as en etapa escolar con los quehaceres escolares aumentando la carga de trabajo para las mujeres (Lara, 2020).

Método.

Metodológicamente, este estudio estuvo guiado por la pregunta general: ¿Cómo viven las mujeres trabajadoras la relación entre la vida familiar y laboral en situación de teletrabajo, a partir de la pandemia COVID-19? De esta pregunta se derivó el objetivo general: Conocer la vivencia que mujeres que realizan trabajo pagado tienen de la relación entre vida familiar y vida laboral, en situación del teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19. Los objetivos específicos derivados fueron: 1. Analizar la interacción entre los roles en la esfera familiar y laboral que vivencian mujeres que realizan trabajo pagado a la forma de teletrabajo, en el marco de la contingencia sanitaria por COVID-19. 2. Describir las formas de distribución de los tiempos y los espacios que efectúan las mujeres que realizan trabajo pagado a la forma de teletrabajo durante la pandemia COVID-19. 3. Identificar las percepciones sobre la corresponsabilidad social y familiar respecto de la interacción entre el trabajo y la familia, que tienen mujeres que realizan trabajo pagado a la forma de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19. Este estudio se enmarcó dentro de una metodología de investigación mixta, integrando sistemáticamente métodos cuantitativos y cualitativos, con la finalidad de obtener un panorama más completo del fenómeno de estudio (Hernández et al., 2010). Sin embargo, el mayor énfasis estuvo en lo cualitativo.

En función del carácter extenso del objetivo propuesto en esta investigación, el alcance fue descriptivo, el cual permitió conocer de forma amplia los aspectos, dimensiones y componentes de un fenómeno social reciente que involucra la cotidianeidad de las mujeres teletrabajadoras en situación de pandemia COVID-19

(Ballestín y Fabregues, 2018).

La lógica de producción de datos con la cual se orientó la investigación responde a un diseño fundamentado (Hernández et al. 2010). A través del diseño fundamentado se buscó producir modelos explicativos por medio de la captura y análisis sistemático de los datos obtenidos a lo largo de la investigación (Schettini y Cortazzo, 2015). De esta forma las siguientes fases de la investigación fueron orientadas en base a la aproximación al campo de estudio y a los datos simultáneamente, a partir de lo cual se precisó la información que fue necesaria detallar en las fases posteriores y los instrumentos que permitieron acceder a dicha información (Gibbs, 2012).

La población inicial, para el cuestionario mixto, estuvo compuesta por un total de 1.145 mujeres, de las cuales 16 de ellas participaron en la fase de profundización. Todas ellas correspondían a mujeres adultas chilenas que realizaban trabajo pagado y que tras la emergencia sanitaria por COVID-19 debieron incorporarse a la modalidad de teletrabajo. Todas las participantes tenían mayoría de edad, desempeñaban diferentes ocupaciones en distintas áreas de empleo y provenían de distintas ciudades de Chile.

La selección de participantes fue de tipo intencional en base al cumplimiento de características pertinentes a los propósitos de la investigación y según la facilidad de acceso (Ruiz, 2012). Además, responde al tipo opinático, a partir de un criterio estratégico personal de las investigadoras en respuesta a los objetivos de la investigación y al contexto actual de confinamiento por pandemia COVID-19 (Ruiz, 2012). Para la recolección de información en una primera fase exploratoria de la investigación, se utilizó un cuestionario exploratorio virtual con preguntas abiertas y cerradas, facilitando un sondeo sistemático y estructurado de hechos y de variados aspectos asociados al fenómeno de estudio (Meneses y Rodríguez, 2011). Cabe señalar que la aplicación del cuestionario virtual facilitó un acercamiento exploratorio a un número extenso de mujeres teletrabajadoras, para pesquisar información general del fenómeno de estudio. En una segunda fase de recolección de información se utilizó la entrevista semiestructurada, la cual también se realizó

de forma virtual. La entrevista semiestructurada, se presentó como una técnica con un mayor grado de flexibilidad en su estructuración, lo cual permitió alcanzar interpretaciones acordes a los propósitos del estudio (Díaz et al., 2013), dando acceso a la descripción detallada de las experiencias, significados y comportamientos que las propias informantes atribuyen al fenómeno de estudio y a sus dimensiones más influyentes.

Para resguardar la calidad y el rigor de los procedimientos que guiaron este estudio se consideraron criterios de calidad relacionados con la *coherencia interna*, *auditabilidad* y *validez transaccional* (Cornejo y Salas, 2011; Ruiz, 2012; González, 2002). Estos parámetros permitieron asegurar la credibilidad, autenticidad, confianza e integridad entre los métodos, procesos y técnicas. Para la validación de las entrevistas virtuales se realizó una evaluación mediante el juicio de expertos/as y aplicaciones piloto en una muestra de tipo no probabilística (Cabrero y Llorente, 2013).

En la construcción, aplicación y posterior análisis de datos se procuró asegurar distintos resguardos éticos como, dar énfasis al *valor social* visibilizando las implicancias del teletrabajo en la vida de las mujeres en un contexto de pandemia, por medio de la validación de las reflexiones que las propias participantes construían frente al tema de estudio (González, 2002). También se consideró asegurar el *respeto de las sujetas inscritas en este estudio* resguardando su bienestar y privacidad, por medio del uso de medios virtuales que permitieron acceder a ellas de forma segura ante la actual emergencia sanitaria; además de respetar la libertad de decisión a la no adherencia del estudio y el resguardo de la *confidencialidad* de la información recabada (González, 2002). En pos de respetar la voluntad y responsabilidad propia de las informantes se entregó un *consentimiento informado* donde se detallaron los propósitos, riesgos, beneficios y alternativas de su participación en el estudio (González, 2002).

El análisis de datos de esta investigación se realizó a partir del método de comparación constante propuesto por la teoría fundamentada (Gibbs, 2012). La elección de este método se justificó en la necesidad de contribuir a un refinamiento

del análisis a lo largo de toda la investigación, preocupándose de entrelazar las actividades de recolección de datos, codificación, análisis e interpretación.

De esta forma, se realizó una comparación tanto de los códigos como de las configuraciones que se fueron construyendo a lo largo del estudio, facilitando el descubrimiento de nuevas relaciones, propiedades y dimensiones tipológicas (De la Torre et al., 2008). Las categorías fueron sometidas a un análisis y triangulación exhaustiva entre datos, nuevas ideas y teoría, lo cual permitió configurar teorías explicativas sobre el fenómeno de estudio.

Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos, en orden de densidad, en relación con los objetivos específicos planteados. Se realiza una descripción de cada categoría junto con relatos ilustrativos. Finalmente, se realiza una síntesis interpretativa de los resultados de cada objetivo.

Interacción de roles esfera familiar y laboral

1. Percepción negativa del teletrabajo: Hace referencia a la evaluación negativa general de las participantes respecto a la forma en que ha ocurrido la adaptación al teletrabajo, manifestándose cuatro ámbitos centrales:

A. Aprendizaje de nuevas metodologías laborales: En relación con la necesidad de adquirir nuevas herramientas para realizar tareas laborales digitalizadas.

B. Aumento de mecanismos de control laboral: Se refiere a la creación y aumento de medidas de supervisión de la ejecución de tareas laborales, debido al imaginario de la jefatura de que al realizar el trabajo desde casa disminuiría la eficiencia laboral.

C. Ausencia de delimitación de jornadas laborales: Percepción de una dificultad referida a la desregulación de las jornadas laborales, teniendo que responder con exigencias laborales constantes en horas y días libres, y una sensación de disponibilidad laboral continua, obstaculizando la desconexión con el trabajo.

D. Dificultad por limitación de espacios y acceso a equipamientos para el trabajo: Hace referencia a la dificultad de lidiar con la esfera laboral y familiar en un mismo espacio, además de la ausencia de espacios y equipos necesarios para desarrollar las demandas laborales.

“La exigencia fue demasiada al comienzo cuando recién tuve que transformarlo, nosotros hacemos un programa de intervención en [área] por lo tanto desarrollamos actividades directamente con [un tipo de población] y hubo que transforma todo eso a modalidad virtual, lo que fue un tremendo desafío en términos [laborales] y sumado a que la institución comenzó a desplegar una serie de mecanismos como de control del trabajo que uno podía estar haciendo en la casa, que implicaba mucho trabajo en sí” (Laura, entrevistas).

2. Ventaja familiar: Se define como aquellos beneficios de la esfera familiar que las participantes han vivenciado a propósito del teletrabajo, estos son:

A. Mayor cantidad de tiempo en familia: Percepción de que el teletrabajo en pandemia ha permitido a las participantes aumentar el tiempo familiar debido a que las tareas laborales se realizan en el mismo espacio de convivencia familiar lo cual facilita pasar más tiempo con la familia.

B. Compartir en familia: Corresponde a la percepción de las participantes de que el teletrabajo ha propiciado la creación de espacios familiares beneficiosos como espacios de autocuidado familiar, actividades recreativas en familia y compartir las comidas del día.

C. Vinculación familiar: Refiere que el teletrabajo ha permitido fortalecer vínculos y dinámicas familiares, ya que ha posibilitado atender de forma más cercana las necesidades de la familia e involucrarse en los ámbitos de funcionamiento de los/as miembros.

D. Apoyo familiar: Se da énfasis al acompañamiento de la familia en las dificultades y demandas provenientes de la esfera laboral.

“En este minuto de la situación, yo te digo que solo ha contribuido a también a conocer un poco lo que hace el otro fuera, entiendes, y a involucrarnos más con las actividades externas que hace cada uno y eso que claramente se traduce en mayor

comunicación, cierto, en que tú tienes que, hablas de otros temas, que no son necesariamente los temas familiares (...) esa es una ventaja que quizás no la vamos a volver a tener nunca más” (Latiffa, entrevistas).

3. Percepción positiva del teletrabajo: Se define como la evaluación positiva que perciben las participantes desde la implementación del teletrabajo, manifestándose en dos ámbitos centrales:

A. Beneficio por contexto de pandemia: Hace referencia a la percepción de las participantes de que el teletrabajo les ha otorgado una mayor sensación de seguridad, ya que disminuye el posible contagio de COVID-19 y les ha permitido mantener el empleo dentro de un escenario complejo.

B. Beneficio familiar: Está relacionado con la percepción de las participantes de que el teletrabajo ha traído ventajas familiares, ya que permite compartir más espacios y tiempos familiares, brindando la oportunidad de que los/as integrantes se involucren en el trabajo de las participantes, conociendo el ejercicio de su profesión o brindando apoyo para el desarrollo del trabajo. Asimismo, el teletrabajo ha permitido involucrarse en otros aspectos de la vida de sus integrantes.

“Poder tomar desayuno y comer todos los días con mi pareja que lo vemos, al menos como ventaja, porque era algo que no nos pasaba, o sea, la posibilidad de almorzar, desayunar juntos imposible” (Paulina, entrevistas)

4. Vivencia de relación trabajo-familia: Se describe como la vivencia de las participantes relacionada a la dificultad de compatibilizar las labores de la esfera familiar y laboral, debido a que el teletrabajo dificulta la demarcación de límites temporales y espaciales entre ambas esferas. En este sentido las tareas del ámbito laboral se traslapan con las tareas domésticas y de cuidado en un mismo espacio y tiempo, aumentando la carga general de demandas en las participantes, causando dificultad para responder a todas de forma equilibrada.

“Es extraño porque ahora veo a mi hijo, pero se me hace muy difícil compartir jugar y disfrutar, no tengo un horario claro de inicio y término de mi jornada laboral, y dentro del horario del hacer las cosas del hogar, me siento cansada y estresada abrumada con todo y a veces siento que no puedo más, es desesperante muchas

veces quiero renunciar a mi trabajo y ver por mi hijo porque siento que a pesar de estar en casa no lo disfruto” (Respuesta 875, cuestionario).

5. Modificaciones en la salud: Se define como aquellos efectos negativos en la salud de las participantes ocasionados por la adaptación al teletrabajo en pandemia, causando en las participantes un estado de tensión permanente a nivel físico y psicológico:

A. Salud mental: Refiere al aumento del estrés y presión laboral en las participantes lo cual se manifiesta a través de la presencia de preocupación excesiva, cansancio, irritabilidad, ansiedad, alteraciones del sueño y dificultad para concentrarse.

B. Salud física: Se define como aquellos problemas de salud física vivenciados por las participantes a raíz del teletrabajo relacionados a la excesiva exposición a pantallas y a problemas de postura por tener que permanecer muchas horas sentadas. Se destaca el cansancio visual, dolor de espalda, bruxismo, colon irritable y contracturas musculares.

“Hay momentos que he sentido como mucha angustia en términos de las reuniones, de las cargas de trabajo y todo, o sea, junto con los temas de pandemia y todo, pero y más encima con la pega ha sido como, realmente así como “no me banco esta situación”, entonces él no me banco esta situación tiene que ver con estar, por ejemplo, con despertarme pensando en el trabajo y despertarme así como con el esternón así apretado, con el diafragma apretado, entonces eso, horrible, horrible, fue; bueno las ganas de renunciar, lo que te decía, en algún minuto también rabia que me da y ganas de renunciar, pero estrés, así como mucho estrés” (Cecilia, entrevistas).

6. Autocuidado: Se define como el conjunto de acciones que las participantes han desarrollado para a cuidar de sí mismas durante el periodo de teletrabajo en pandemia. Estas acciones son percibidas como importantes para las participantes, ya que son espacios donde pueden desligarse de sus obligaciones laborales, validando sus necesidades y gustos personales, reconociéndose más allá de sus roles de madre, pareja y trabajadora. Se pueden distinguir tres ámbitos relevantes:

A. Relaciones humanas: Hace referencia al resguardo de vínculos familiares y sociales significativos para las participantes. Estos espacios son percibidos como motivadores e importantes para resguardar su vida personal.

B. Actividades: Corresponden a aquellas acciones relacionadas a gustos personales de las participantes como hobbies, espacios de ocio y esparcimiento, manualidades y/o actividades artísticas.

C. Salud: Acciones orientadas a cuidar la salud de las participantes a través de controles médicos y psicológicos, incorporación de hábitos saludables como cuidar la alimentación, realizar actividad física, mantener rutinas de sueño y evitar el consumo de alcohol. Además, se incluye el cuidado referido a controlar la exposición de pantallas y dispositivos tecnológicos.

“Entonces ya digo, “no, no, no esto es síntoma de estrés”, así que tengo que hacer un cambio. Entonces trato de hacer cambios, por ejemplo, he tratado de hacer más deporte, de si puedo descansar, leer, ver películas” (Morena, entrevista)

7. Cuidado de hijos/as: La crianza se ha percibido como una tarea altamente demandante debido a las características del contexto de pandemia referidas a medidas de seguridad y confinamiento que obstaculizan el acceso a redes e instituciones de cuidado, lo cual ha implicado que las mujeres se hagan cargo de forma exclusiva de tareas de crianza además del apoyo en demandas escolares. Esto se ha traducido en interrupciones en el trabajo por constantes solicitudes de hijos/as lo que afecta a la concentración, el desempeño en el trabajo y la cantidad de tiempo disponible para realizar todas las labores. A su vez se despiertan pensamientos de preocupación por no poder responder de forma atenta a las necesidades de los hijos/as despertando sentimientos de culpabilidad referidos a la maternidad.

“A mi hija le cuesta otorgarme espacios para trabajar de manera más fluida, es pequeña y al verme en casa quiere jugar conmigo o que me sienta a su lado a ver una película y llora desconsoladamente cuando no lo consigue que generalmente es lo que ocurre, porque mi trabajo consiste en estar en conversación constante con otros y me estresa tratar de hacer un "buen" trabajo en esas condiciones. Me da

pena verla así y me siento culpable, pero no puedo hacerlo de otra forma”
(Respuesta 829, cuestionario virtual)

8. Permeabilidad de límites trabajo-familia: Se define como la percepción de las participantes relacionada a la interferencia mutua entre las demandas de la esfera laboral y familiar ocasionada a raíz del teletrabajo en pandemia. La ausencia de límites entre el espacio familiar y laboral provoca en las participantes la sensación de que las demandas se mezclan en un mismo espacio y tiempo exigiendo el cumplimiento de diversos roles al mismo tiempo. Esto aumenta la presión en las participantes por no poder equilibrar ambas esferas.

“Este espacio, que es el espacio familiar, pero ahora es tu espacio de trabajo genera esos permanentes tensiones de los límites, todo el rato, que es lo que yo te digo, o sea si, cuando mis hijos están acá, yo no puedo trabajar en el living, efectivamente eso influencia, o puedo trabajar muy poco o no rindo de la misma forma, no soy lo suficientemente, entre comillas, la eficiencia baja...entonces yo ya como que, es lamentable pero igual uno empieza como asumir y decir “ya bueno, no queda de otra, voy a trabajar en la noche, ya me acostumbre” (...) igual es agotador, te pasa la cuenta, porque andas super cansada” (Dani O, entrevistas)

9. Sobrecarga doméstica: Refiere a la vivencia de las participantes de que el teletrabajo en pandemia ha implicado asumir la gestión y organización del hogar, debiendo responder a un exceso de responsabilidades de la esfera doméstica al mismo tiempo que deben atender demandas laborales. Esto, dado a la ausencia de redes de apoyo producto de las restricciones sanitarias de la pandemia, a la baja corresponsabilidad familiar, y al imaginario que las participantes poseen con respecto a que el rol doméstico es principalmente responsabilidad de ellas, lo cual causa presión por tener que cumplir con aquel rol de forma óptima. Lo anterior causa cansancio y preocupación ya que es percibido como una obligación desgastante y como un factor que las desconcentra de sus tareas laborales.

“Las tensiones han estado mucho en la cosa doméstica, el que no asuman las responsabilidades de esa línea, a veces claro yo veo que estoy trabajando, que estoy en toda la mañana en [reuniones], no sé qué, que hay reunión, que no sé qué

y las cosas de la casa siguen ahí mismo, entonces ahí es como uuuummm (sonido referido a la rabia) y eso me impide en el fondo, siento que me impide el poder estar dedicada y metida en esta cosa del trabajo, estar super conectada con las [labores]” (Claudia, entrevistas).

10. Interferencia trabajo en familia: Se define como la percepción de que las demandas del teletrabajo irrumpen en el ámbito familiar principalmente porque suceden en un mismo espacio y tiempo, lo que provoca consecuencias negativas como las tensiones en la convivencia familiar por dificultad de cuidado de hijos/as, poco tiempo de calidad en familia, disminución de espacios familiares, presión y desconcentración por atender demandas familiares mientras se trabaja.

“No puedo dedicarme bien a mi trabajo, vivo enojada con mi familia porque me exigen y no me ayudan, además mi hija está con clases online así que tengo que hacerme el tiempo para ayudarle a estudiar, peleo mucho con mi hija porque es una adolescente que no le interesa mucho estudiar” (Respuesta 1022, cuestionario).

En relación con el rol familiar, las mujeres han percibido beneficios como el aumento en el tiempo familiar, lo que está considerado dentro de las ventajas propias del teletrabajo (Darville et al., 2018; Fernández y Bravo, 2019). Esto ha conllevado a que las participantes potencien vínculos familiares por el aumento de espacios, percibiendo esto como un apoyo para ellas. Esto es confirmado en la literatura ya que se menciona que las mujeres destacan el compartir comidas y poder cuidar de otros en el teletrabajo, lo que no se podía realizar con el trabajo presencial (Darville et al., 2018)

La interferencia dada por el cuidado de los/as hijos/as se ha presentado como un aspecto continuo debido al cierre de colegios, jardines infantiles y ausencia de otras redes de cuidado por el contexto de pandemia, por lo cual esta labor se ha designado de manera automática a las mujeres, perpetuando los roles patriarcales de la división sexual del trabajo, en los cuales las mujeres son las responsables del trabajo reproductivo (Espino, 2011; Gómez y Jiménez, 2019). Esto promueve la vivencia de una maternidad culposa, ya que las participantes tienen el imaginario de no estar cumpliendo con las expectativas del estereotipo de maternidad, el cual

demanda el compromiso de mantener siempre una participación activa como madres a pesar de tener que responder a diversos roles (Viladot y Steffens, 2016; Campos y Saldaña, 2018). Cabe destacar que ha emergido un nuevo rol vinculado a propiciar educación formal en los/as hijos/as, dedicando así mayor tiempo en labores reproductivas y aumentando de esta manera la carga global del trabajo femenino (Sagastizabal y Luxán, 2015).

El rol familiar también se percibe como anómalamente sobrecargado de demandas, aumentando excesivamente la cantidad de quehaceres domésticos en comparación a un contexto no pandémico. En este punto las mujeres reconocen el rol doméstico como naturalmente arraigado a ellas, por ende, la tensión por cumplir con las demandas de dicho rol es externa y autoimpuesta por un imaginario que perpetua roles culturales de género tradicionales, en donde el espacio doméstico es designado al sexo femenino (Espino, 2011; Hardy y Jiménez, 2001).

Las participantes vivenciaron que las fronteras del grupo familiar se flexibilizaron, generando una serie de adaptaciones para poder interactuar con las demandas del teletrabajo. Dichas adecuaciones se relacionaron con cambios en las rutinas familiares, fundamentalmente temporales y con la delimitación de espacios dentro del hogar para resguardar la privacidad de la familia, lo cual coincide con la literatura (Darville et al., 2018). Adicionalmente, estas transformaciones tuvieron como efectos cambios menos intencionados en la dinámica familiar que han sido vivenciados por las mujeres como positivos y negativos.

Finalmente, las mujeres vivencian el rol familiar como una invasión real e imaginaria, donde los roles familiares son preeminentes en relación a los roles laborales. Esto debido al imaginario del rol de género que vivencian las participantes referido a la creencia de que por ser mujer tienen el deber de responsabilizarse totalmente por la esfera familiar provocando la percepción de que la familia invade al trabajo (Espino, 2011; Domínguez et al., 2018).

El rol laboral ha sido sometido a cambios importantes desde la implementación emergente del teletrabajo, lo que ha conllevado a la percepción de un aumento en las medidas de control, aprendizajes de nuevas herramientas, lo que se traduce en

trabajar en horarios extra laborales. Cabe destacar la ausencia de apoyo en relación a los equipamientos de herramientas de trabajo, lo cual ha significado en la mayoría de los casos un autofinanciamiento de herramientas laborales o utilización y desgaste de equipamiento propio a falta de estas herramientas.

La vivencia de los roles en la esfera familiar y laboral también es percibida por las participantes en función de la interacción que se da entre ellos. El tipo de interacción vivenciado por las mujeres está dado por la interferencia entre las esferas basada en la falta de límites temporo-espaciales, fundamentalmente porque las demandas domésticas tienen prominencia frente a las demandas laborales (Soto, 2018). Esto afecta a las participantes debido al cumplimiento de los roles de género que adjudican la responsabilidad del trabajo doméstico exclusivamente a la mujer, dificultando que la mujer pueda delimitar de forma autónoma límites entre las esferas (Gómez y Jiménez, 2019).

Esta interacción entre los roles familiares y laborales es vivenciada por las participantes como fuertemente permeable entre sí de forma bidireccional, es decir, los roles de la esfera familiar traspasan los roles de la esfera laboral y viceversa, irrumpiendo una por sobre la otra. Además, las mujeres han tenido que vivenciar la responsabilidad de múltiples funciones y tareas provenientes de ambas esferas de forma simultánea, lo que aumenta la complejidad de la interacción entre los roles del ámbito familiar y laboral. Esto se ve propiciado por los estereotipos de roles de género, el cual impone como un deber de la mujer el hacerse cargo de la esfera familiar en su totalidad, obligándolas a permanecer activas en el mundo laboral y familiar a la vez, responsabilizándose tanto de las tareas propias de su trabajo, como de tareas domésticas y de cuidados, por lo que sobreponen su rol en relación al ámbito privado por sobre el público (Domínguez et al., 2018; Espino 2011; Gómez y Jiménez, 2019; Rodríguez y Ugidos, 2017; Soto, 2018).

Se considera como tercera esfera aquella que incluye roles más personales de las participantes, debido a que este rol es fundamental para lograr comprender de forma integral el concepto interacción trabajo y familia (Jiménez y Gómez, 2015). En este punto las mujeres perciben que los roles de mujeres hacían sí mismas están

marginalmente distribuidos, reconociendo pocos espacios de autocuidado y tiempo personal relacionados a actividades de gustos personales, recreación y cuidado de la salud. Las participantes más bien perciben que el autocuidado está relacionado a roles familiares, reconociendo pocos espacios extrafamiliares y extralaborales (Soto, 2018). Esto coincide con lo planteado por Soto (2018), quien menciona que los roles tradicionales culturales vinculados a las mujeres, especialmente el maternal, ocupa la gran mayoría del tiempo femenino, dejando poco espacio para sí mismas. Asimismo, el tiempo femenino es el que se percibe como ajustable y más a disposición de la vida familiar (Domínguez et al., 2018).

Formas de distribución del tiempo y espacio

1. Límites espaciales: Corresponde a la organización que las participantes han debido realizar para diferenciar los espacios de la esfera laboral y familiar. Esto dado que el teletrabajo ha implicado el traslado de las obligaciones laborales al espacio privado, ocasionando una colisión de las demandas de ambas esferas. Las participantes han debido organizar sus espacios en función de dos ámbitos principales:

A. División de espacios físicos: Las participantes han debido reacomodar la infraestructura del hogar definiendo zonas específicas de trabajo y/o ir buscando constantemente áreas que puedan servir para trabajar, debido a la falta de espacios delimitados para esto.

B. Rutinas: Hace referencia a la creación de rutinas que permitan resguardar la privacidad de espacios familiares pero que a la vez permita responder a las demandas del teletrabajo. Las participantes destacan la organización de rutinas familiares según lo permiten las exigencias del teletrabajo, delimitando así espacios de autocuidado familiar, comidas y espacios de recreación familiar.

“Creo que los espacios cotidianos más significativos para nosotros son las horas de comida, para nosotros eso es sagrado, y sentarnos todos en la mesa, hasta el niño, hasta que todos terminan, conversando, relajándonos, riéndonos, comentando el día, que sé yo, eso por lo menos nuestro espacio cotidiano de familia intocable, y

ahí nadie contesta el teléfono a no ser que sea una emergencia” (Carola, entrevistas)

2. Tiempo familiar: Define a la percepción de las participantes de que el teletrabajo ha permitido aumentar la cantidad de tiempo familiar, favoreciendo el cuidado de los/as hijos/as y la organización de espacios familiares. Sin embargo, se da énfasis a que el tiempo familiar no es de calidad, ya que la falta de delimitación entre la esfera familiar y laboral, provocan que las horas en familia se vean interferidas por demandas laborales.

“Con mi familia de mi círculo cercano que es mi marido y mi hija ha sido claramente estar mucho más tiempo juntos, pero no necesariamente un tiempo de calidad por estas circunstancias que tenemos que estar trabajando, entonces una cosa es la cantidad y otra cosa es la calidad, entonces siento que en cantidad ha aumentado pero en calidad creo que es inversamente proporcional, (...) vernos más no significa que le esté dando por ejemplo a mi hija la calidad que me gustaría darle, para nada, o sea, no, es súper extraño, porque estoy más con ella, la veo más, pero estoy, es como si no estuviera con ella finalmente” (Maru, entrevistas)

3. Menos traslado físico: Refiere a la percepción positiva de las participantes con respecto a que el teletrabajo en situación de pandemia ha facilitado la disminución de los desplazamientos hacia el lugar del trabajo, propiciando los siguientes beneficios:

- A.** Ahorrar tiempos de traslados diarios, lo cual propicia más horas de sueño y descanso, además de optimizar el tiempo en otras actividades de interés para las participantes.
- B.** Ahorrar dinero en locomoción y/o combustible
- C.** Evitar tacos y el uso de transporte público, percibidos como incómodos y estresantes.

“Me permite compatibilizar labores de casa con trabajo, se elimina tiempo traslados, se flexibilizan horarios a mi conveniencia” (Respuesta 474, cuestionario).

4. Tiempo personal: Percepción de las participantes de que la cantidad de tiempo que pueden destinar para sí mismas depende de las horas disponibles que permite

la esfera laboral y familiar. Durante el periodo de teletrabajo el tiempo para sí misma se ha visto disminuido en relación con tiempos de descanso y recreación.

“Eso sí que he tejido menos. Por lo tanto, ahí se nota que tengo menos tiempo para mí, que es mi hobby. Eso ha influido, ha influido en mí, en mi hobby, que he tenido que dejar, tiempo de mi ocio, de lo que a mí me gusta para prepararme en lo que es [el trabajo]” (Lisette, entrevistas).

5. Límites temporales: Se define como la dificultad en la organización de los horarios de la esfera laboral y familiar de las participantes debido a la falta delimitación de horarios de trabajo. Debido a esto las participantes han debido delimitar horarios que permiten organizar rutinas improvisadas en función de la aparición de las distintas demandas familiares y laborales.

“Y ahora yo he trasladado prácticamente todas mis horas para las tardes, de las 2.30 de la tarde, hasta algunos días a las 8 de la noche, ya, y eso por qué, porque yo digamos, priorizado en el fondo el estar acá en la, estar en la mañana libre, tener la mañana entre comillas libre para poder hacerme cargo de las cosas que competen a la casa que a lo que se refiere a mi hija de [edad] que necesita más asistencia en ese sentido” (Latiffa, entrevistas).

Las participantes distribuyen los tiempos y los espacios según los roles de la esfera familiar y laboral (Cano, 2017). En relación al tiempo familiar, las mujeres vivencian un aumento de la cantidad de tiempo, potenciando las posibilidades de presenciar el crecimiento, ser parte del cuidado y la crianza de los hijos e hijas, dado que el confinamiento y el teletrabajo permite que estas dos esferas convivan en el mismo tiempo y espacio. Esto es plasmado desde la perspectiva positiva del teletrabajo, relacionada con la posibilidad de aumentar el control familiar y favorecer el cuidado de hijos/as (Fernández y Bravo, 2019). Sin embargo, las participantes perciben que la superposición de los espacios y tiempos relativos a la familia y al trabajo que ocasiona el teletrabajo, conduce a una distribución desigual del tiempo de ambas esferas vitales, donde el tiempo laboral al ser prominente afecta la calidad del tiempo familiar percibido por las mujeres (Fernández y Bravo, 2019; Cano 2017).

Aparece como importante el ahorro del tiempo relacionado a movilizaciones al trabajo, debido a las medidas de confinamiento del contexto de pandemia. La posibilidad que entrega el teletrabajo con respecto a la eliminación de los tiempos de viaje, es evaluado de forma positiva por las participantes al momento de optimizar dichas horas en actividades que revierten las experiencias negativas asociadas a los desplazamientos hacia el trabajo (Denstadli et al., 2017).

En los resultados obtenidos se percibe que las horas que las participantes destinan hacia sí mismas se ven fuertemente mermadas por el tiempo asignado a la esfera familiar y laboral. En este caso, el tiempo personal y su valoración están relacionados al tiempo que las participantes dedican a la familia. Esto es reforzado por la teoría, la cual propone que la falta de tiempo que vivencian las mujeres en su vida cotidiana es debido a la mayor carga global del trabajo que demandan las tareas de las esferas familiar y laboral, reduciendo el tiempo para sí mismas (Sagastizabal y Luxán, 2013).

Además, las participantes han distribuido sus tiempos basándose en la delimitación de horarios improvisados para la organización de rutinas cambiantes que les permitan funcionar simultáneamente entre las esferas familiar y laboral, debido a la ausencia de horarios laborales definidos.

En cuanto al uso de los espacios en base a los resultados obtenidos, también se refleja a “la casa” como un espacio que se fundamenta bajo un principio feminizado y maternal, donde ahora se han trasladado actividades de la esfera pública (Del Valle, 1991). Así las participantes han vivenciado la distribución de espacios orientados a delimitar lugares para trabajar desde casa, cambiando la infraestructura del hogar para definir zonas específicas de trabajo. Esto también se vio propulsado por la percepción de las mujeres de que sus parejas eran las que debían quedarse en los espacios previamente habilitados para el trabajo, teniendo que ellas buscar otras áreas de la casa para resguardar su privacidad en la esfera laboral. Muchas veces eso significaba tener que rotar por distintos lugares de la casa para realizar el trabajo, sin tener un espacio delimitado para ellas. Aquí es posible confirmar desde la teoría que la mujer es quien más estaría dispuesta a

negociar los usos de espacios hogareños en comparación con la pareja (Del Valle, 1991). Si bien la literatura afirma que cuando la mujer, al igual que su pareja, está también inserta en la esfera laboral, la redistribución de los espacios sería más equilibrada, esto no se evidencia en las experiencias reportadas por las participantes ya que serían ellas la que deben ceder constantemente zonas para el trabajo (Del Valle, 1991).

La distribución de los espacios también es percibida por las mujeres a través de la creación de espacios familiares, esto se vincula a la percepción del espacio hogareño como un lugar donde la mantención de las relaciones familiares, así como el cuidado de todos/as sus los/as integrantes sería responsabilidad de la mujer (Del Valle, 1991)

Corresponsabilidad familiar y social

1. **Corresponsabilidad:** Se refiere a las vivencias de las participantes relacionadas al grado en que las tareas domésticas y de cuidado se distribuyen de forma equitativa entre los integrantes de la familia y a la percepción del grado de colaboración de las instituciones con respecto a medidas que faciliten la conciliación trabajo-familia. Esto se puede visualizar en los siguientes ámbitos:

A. Presencia de corresponsabilidad familiar: Se resalta la participación de la familia en el ámbito doméstico por medio de la distribución equilibrada de los quehaceres del hogar.

B. Ausencia de corresponsabilidad familiar: Refiere a la dificultad en la distribución igualitaria de las labores domésticas y de cuidado en las participantes que tenían familia con hijos/as menores de edad y que la pareja se encontraba también en situación de teletrabajo. Se percibe que a sus cónyuges hombres se les debe respetar su espacio de trabajo, hecho que disminuye su participación en las responsabilidades domésticas.

C. Ausencia de corresponsabilidad social: Corresponde a la percepción de las participantes relacionada a la falta de redes de apoyo en labores de cuidado y domésticas debido al contexto de emergencia sanitaria. Además, se destaca la ausencia de medidas laborales que facilitarían la conciliación trabajo-familia.

“Básicamente es que no es posible desarrollar el trabajo con todo el mundo solicitando atención, desde la hija, el marido que anda a cada rato preguntando ¡Amor! ¿Dónde está la escoba? la hija es comprensible totalmente, pero por el adulto es super enervante. Ahora, si él tiene que trabajar, no se le puede molestar en nada y si esto llega a suceder, su reacción es muy molesta y en estos momentos adivinen quien cede para evitar una discusión, yo por supuesto”. (Respuesta 623, cuestionario).

2. Evaluación de género del teletrabajo: Las participantes perciben que el teletrabajo las ha conducido a una situación en donde tienen que asumir la responsabilidad total de la esfera doméstica y de cuidado solo por el hecho de ser mujeres, sin contar con el apoyo constante de sus parejas ni de los/as empleadores. Se manifiesta que los hombres se restan de las responsabilidades reproductivas por considerar que su trabajo debe ser respetado. Esto ha conllevado a que las mujeres deban cumplir con una gran cantidad de demandas de la esfera familiar y laboral, aumentando la vivencia de conflictos trabajo-familia. Debido a que esta exigencia es posible visualizar sentimientos de culpa referidos a la percepción de no ser capaz de responder de forma adecuada a las labores domésticas, familiares y laborales. *“Niños y niñas son mucho más demandantes. A esto le sumas, no sé, una pareja que no colabora mucho, quizá en el ámbito doméstico y que es demandante, altamente demandante, que valora su trabajo y no el tuyo, también debe ser muy complicado. Y que a eso le suma que además estás con la mitad del sueldo, porque es la alternativa para no echarse (...) Entonces vives jornadas laborales de 9 horas y se sobreponen en la jornada del hogar y con las labores de generalmente de proveer alimento y salud a la familia” (Aurora, entrevistas).*

Según los resultados obtenidos, es posible reconocer que las mujeres vivencian una fuerte ausencia de corresponsabilidad en las labores de cuidado de hijos/as, percibiendo que el rol de crianza durante el teletrabajo en pandemia ha significado una carga importante para ellas, confirmado que una de las labores reproductivas de mayor tensión, debido a su frecuencia y demanda de tiempo, son las tareas de cuidado de hijos/as, tal como lo indican las participantes (Gómez y Jiménez, 2019).

Se evidencia también que el principal apoyo en roles de cuidado que las mujeres reconocen es externalizado a terceras personas femeninas como colaboradoras domésticas, otras mujeres de la familia o bien instituciones escolares o de cuidado infantil (Campos y Saldaña, 2018).

Se observa que las mujeres aún en situación de teletrabajo siguen asumiendo el núcleo fuerte de las tareas domésticas y de cuidado (Campos y Saldaña, 2018). Esto se ve propiciado por la creencia de las participantes de que el rol doméstico es responsabilidad de las mujeres. De esta forma el trabajo para las mujeres no viene a reemplazar ni a oponerse a la esfera familiar, sino que permanece articulado a esta, estableciéndose una doble adscripción identitaria de la mujer (Campos y Saldaña, 2018; Domínguez, et al., 2018; Gómez y Jiménez, 2019).

Las mujeres sin hijos y/o hijas o bien con hijos e hijas mayores de edad percibían una distribución más igualitaria de las tareas domésticas, la cual era favorecida por el resto de los/as integrantes de la familia. Sin embargo, también perciben que son ellas las que finalmente deben asumir la gestión del hogar, es decir, el aparente equilibrio en el rol reproductivo y doméstico entre padres, madres y otros/as miembros de la familia, no se traduciría necesariamente en una relación democrática de las tareas domésticas ya que las mujeres continúan presionadas por el compromiso “natural” con la esfera doméstica (Campos y Saldaña, 2018).

Por otra parte, las mujeres cuyo grupo familiar está compuesto con hijos e hijas menores de edad y con una pareja masculina que también se encuentra en situación de teletrabajo, perciben una fuerte ausencia de corresponsabilidad relacionada a la dificultad a la hora de repartir las tareas domésticas y de cuidado con la pareja. En esta situación, no existían interrupciones hacia la pareja en su tiempo de trabajo, respetando los límites laborales del cónyuge, no vivenciando la misma demarcación de límites trabajo-familia en ellas. Esto evidencia que la responsabilización de la actividad reproductiva es netamente femenina, mientras que la ejecución en ocasiones puede ser compartida (Campos y Saldaña, 2018; Viladot y Steffens, 2016).

La falta de corresponsabilidad también es vivenciada por las mujeres como la ausencia de medidas laborales que faciliten el equilibrio entre las demandas de la esfera laboral y familiar. Las participantes perciben que desde la esfera laboral no existió la consideración de que el trabajo desde casa también significaba para ellas atender simultáneamente las tareas propias de la esfera familiar. Así, las participantes consideran que su rol productivo no es valorado ni por sus parejas, ni por sus empleadores/as, ya que perciben que estos/as invisibilizarían la carga que ellas constantemente deben llevar al intentar conciliar el trabajo remunerado con la esfera doméstica.

Discusión y conclusiones

Bajo un enfoque de género, este estudio propuso una perspectiva crítica para comprender el fenómeno de conciliación trabajo-familia en la vida de mujeres chilenas en situación de teletrabajo a partir de la emergencia sanitaria por COVID-19. Según los resultados obtenidos es posible señalar en cuanto a la interacción trabajo-familia, que las participantes han debido asumir múltiples roles, empleadas desde la esfera laboral; cónyuge/madre desde el ámbito familiar y mujer desde todas las esferas incluyendo aquella del ámbito personal. Este rol de mujer cargado de estereotipos de género es el que fundamentalmente condiciona con mayor fuerza la forma en que las informantes vivencian la relación entre lo laboral y familiar.

Desde la teoría de roles, las mujeres teletrabajadoras viven la relación trabajo-familia a partir de roles familiares y laborales traslapados en un mismo espacio y tiempo (Andrade y Landero, 2014; Jiménez y Gómez, 2015, Zhang et al., 2020). Esto indicaría la presencia de un conflicto inter-rol, es decir, la vivencia de que las responsabilidades familiares de las mujeres se superponen con las exigencias laborales ocasionando tensiones permanentes entre la interacción trabajo-familia (Andrade y Landero, 2014). Como consecuencia, las participantes han experimentado cambios en sus estados de ánimo caracterizados por una constante preocupación y mayor irritabilidad. Esto permitiría suponer la presencia de conflictos basados en el tiempo, la tensión y el comportamiento entre ambas esferas vitales

(Andrade y Landero, 2014; Jiménez y Gómez, 2015; Zhang et al., 2020).

Desde la teoría de la permeabilidad de fronteras, es posible interpretar que las mujeres han debido vivenciar una interferencia trabajo-familia/ familia-trabajo causada por la permeabilidad de las fronteras temporo-espaciales, provocando desbordes entre ambos dominios. Esto indica que las mujeres vivencian la presencia de conflictos trabajo-familia y conflictos familia-trabajo en un continuo (Chung y Van der Lippe, 2018; Zhang et al., 2020; Hunter et al., 2017).

Las participantes también señalan que realizar las tareas laborales en el hogar, espacio ligado al rol femenino, ha implicado asumir la responsabilidad de resguardar espacios relacionados a la convivencia familiar, disminuyendo la interferencia del dominio laboral en el ámbito familiar. Esto vuelve a revelar la presencia de mayor preocupación y compromiso de las mujeres con el cuidado y la gestión familiar, perpetuando así roles de género estereotipados que feminizan el ámbito privado (Del Valle, 1991; Zhang et al., 2020).

El intento de equilibrar el trabajo (teletrabajo) con la familia se ha percibido como un esfuerzo que han debido llevar predominantemente solas, con escasa corresponsabilidad familiar, casi nula corresponsabilidad social y marcada por estereotipos de género que exige a las mujeres un imaginario de completitud en sus múltiples labores. Por lo tanto, asegurar la reproducción doméstica, aún en una situación excepcional de teletrabajo, sigue siendo un tema predominantemente privado y de mujeres (Campos y Saldaña, 2018; Jiménez y Gómez, 2015; Gómez et al., 2017; Zhang et al., 2020).

Si bien el teletrabajo se ha promovido como una modalidad de trabajo conciliadora que podría aportar a un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, vemos que esta característica está mediada por los roles de género que cobran aún más fuerza bajo una situación de excepcionalidad como es el caso de la pandemia por COVID-19 (Zhang et al., 2020). Las repercusiones de esta emergencia sanitaria vivida como una condición extrema condicionó nuevas formas de trabajar para este grupo de mujeres, dejando de ser un espacio productivo conocido para mutar en un escenario intervenido por nuevas demandas y exigencias que agudizaron las diferencias de

género respecto a la conciliación trabajo-familia. De esta forma, el teletrabajo en pandemia ha golpeado con más fuerza a las mujeres trabajadoras debido a la perpetuación de roles de género estereotipados marcados por la división de roles productivos y reproductivos entre hombres y mujeres.

El escaso tiempo libre, el estrés que conlleva el solapamiento de las exigencias laborales y domésticas, mantener las rutinas de cuidado y/o demandas escolares de hijos e hijas, y el gran “deber” de mantener el cuidado del hogar, a veces en colaboración de la pareja, propone a una mujer teletrabajadora que debe lidiar con la responsabilidad de armonizar múltiples tareas en un continuo difuso trabajo-familia. Asimismo, han debido vivenciar una sensación culposa por la tensión de poder cumplir “debidamente” con sus roles de empleada, madre, pareja y consigo mismas. Todo ello ha conllevado a un desgaste importante en la salud mental de las mujeres marcada por el cansancio, el estrés y una constante presión por alcanzar a dar respuesta a todas las demandas.

Si bien reconocemos la relevancia de estos resultados, por su comprensión en un contexto emergente, el estudio presenta diferentes limitaciones en su realización. Debido a la pandemia por COVID-19 y las medidas sanitarias del contexto, los instrumentos debieron ser aplicados vía *online*, perdiendo elementos propios de la presencialidad como la gestualidad y la comunicación no verbal de las participantes al momento de ser entrevistadas. En segundo lugar, existen limitaciones metodológicas en relación a la selección opinática que respondió la entrevista, debido a que las participantes que respondieron eran mujeres con diferentes conformaciones familiares, como madres con niños/as pequeños/as, adolescentes; familia con pareja o que vivían solas, existiendo solo una participante que convivía con una lactante, por lo cual las limitaciones se dan en relación a la repartición de tareas en relación a niños/as menores. Asimismo, será necesario indagar más profundamente sobre posibles modificaciones contractuales tras la implementación del teletrabajo. Por último, la investigación considera el teletrabajo en situación de pandemia desarrollado por mujeres chilenas, por lo que se debe considerar que distintas variables culturales pueden modificar algunos de los resultados expuestos.

Por otra parte, el estudio presenta fortalezas en su proceso de construcción. Una de ellas fue el gran número de participantes que contestaron el primer cuestionario, lo cual permitió una base sólida para la creación de los instrumentos posteriores. La aplicación vía online permitió a su vez fortalezas como poder acceder a una amplia muestra de participantes, las cuales eran provenientes de diferentes locaciones del país. Finalmente, la temática en la que se trabajó es una circunstancia extraordinaria, por lo cual se encontró en esta situación de emergencia una oportunidad para visibilizar los diferentes roles que desempeñan las mujeres y las desigualdades de género que existen en estos, los cuales se ven acrecentados en situaciones extraordinarias.

En relación con las futuras áreas a investigar que deja el estudio, se percibe la necesidad de profundizar en relación con la esfera de corresponsabilidad, quedando como punto pendiente el cómo distribuían las participantes las labores domésticas con las parejas masculinas o con el grupo familiar, ahondando de forma específica. A su vez, se sugiere como posible temática para estudiar la conciliación trabajo-familia de mujeres que escogieron realizar la modalidad teletrabajo en una situación de no pandemia o que realizan una forma mixta de su empleo.

Referencias

- Andrade, L. y Landero, R. (2014). Bases del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7, (1), 185-198.
- Ballestín, B. y Fábregues, S. (2018). La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación. UOC.
- Burin, M. y Meler, I. (2010) Género y familia: Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad. Paidós.
- Cabrero, J. y Llorente, M. (2013) La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC). *Eduweb. Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7 (2) 11-22.

- Campos, C. y Saldaña, L. (2018). Relaciones de género y arreglos en parejas de profesionales: ejecución v/s responsabilización. *Revista estudios feministas*, 26 (2) 1-18 <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n242931>
- Cano, T. (2017). Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares. *Revista internacional de Sociología*, 75 (1), 1-7. <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2017.75.1.16.183>
- Chung, H. y van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Soc Indic Res* 151, 365–381 <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Cornejo, M y Salas, N. (2011). Rigor y calidad metodológicos: un reto a la investigación social cualitativa. *Psicoterapias*, 10 (2). 10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL10- ISSUE2-FULLTEXT-144
- Darville, P., Díaz, R., Fuenzalida, J., Soto, T. y Vera, C. (2018). *Evaluación Sistema de Teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial*. OH! Creativo.
- De la Torre, G., Di Carlo, E., Florido, S., Opazo, H. Ramírez, C., Rodríguez, P., Sánchez, A. y Tirado, J. (2008). Teoría Fundamentada o Grounded Theory Master en calidad y mejora de la educación. Facultad de formación del profesorado y educación. Universidad Autónoma de Madrid.
- Del Valle, T. (1991). El espacio y el tiempo en las relaciones de género. *KOBIE Serie antropología cultural*, (5) 223-234.
- Denstadli, J., Julsrud, T. y Christiansen, P. (2017). Urban commuting—A threat to the work-family balance, *Journal of Transport Geography*, Elsevier, 61 (C), 87-94.
- Díaz, L., Tocurro, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Elsevier*, (7) 162-167.
- Domínguez, M., Muñiz, L. y Rubilar, G. (2018). El trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso. Análisis comparativo entre España, Argentina y Chile. *Papers* 2019, 104, (2), 337-374. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2576>
- Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿Nuevas miradas?. *Nueva*

- sociedad*, (232), 86-102.
- Fernández, J. y Bravo, S. (2019). Teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, (9), 17-38. <http://criticayresistencias.com.ar>
- Gibbs, G. (2012). El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa. Morata.
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2019). Género y Trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia revista de ciencias sociales*, (79), 1- 24. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- Gómez, V., Arellano, O. y Valenzuela, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Estudios Feministas*, 25(2), 661-682. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n2p661>
- González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de educación*, (29) 85-103.
- Hardy, E. y Jiménez, A. (2001). Masculinidad y género. *Revista cubana salud pública*, 27, 77-88
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. McGRAW-HI.
- Hunter, E., Clark, M. y Carlson, D. (2017) Violating Work-Family Boundaries: Reactions to Interruptions at Work and Home. *Journal of Management*, 45 (3), 1284-1308
- Ilic, V. y Marchant, V. (2018). Maternidad tardía: ¿una decisión? Una lectura de las claves teóricas para la comprensión de la construcción biográfica de la maternidad actual. Cárdenas, A y Yévenes, A. (Comps), *Mujer(es), familia(s) y trabajo(s). Un debate internacional*. (pp.251-297). Editorial Teseo.
- INE. (2015). Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo. Síntesis de Resultados. La dimensión personal del tiempo.
- INE. (2015a). Mujeres en Chile y el Mercado de Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales.
- Jiménez, A. y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la

- perspectiva de género. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 11, (2), 289-302.
- Lara, E. (2020, abril 17). ¿Quién hace las tareas del hogar mientras teletrabaja? 92% mujeres y 74% hombres, según Cadem/Mutual. Bio Bio Chile. <https://www.biobiochile.cl/noticias/sociedad/debate/2020/04/17/92-de-las-mujeres-cocina-y-limpia-mientras-teletrabaja-segun-estudio-de-cadem-y-mutual.shtml>
- McDowell, L. (1999). Género, identidad y lugar. Un estudio de las categorías feministas. *Fuenlabrada*.
- Meneses, J. y Rodríguez, D. (2011). El cuestionario y la entrevista. FUOC.
- Ministerio de Salud. (2020, Marzo 22). Ministerio de Salud anuncia nuevas medidas para enfrentar el brote de COVID-19 en el país. <https://www.minsal.cl/ministro-de-saludanuncia-nuevas-medidas-para-enfrentar-el-brote-de-covid-19-en-el-pais/>
- Mora, E. y Pujal, M. (2018). El cuidado: más allá del trabajo doméstico. *Revista Mexicana de Sociología*, 80(2), 445-469.
- Pérez, M., Vela, M., Abella, S. y Martínez, S. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia business review*, (45), 16-33.
- PNUD. (2010). Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad.
- Rodríguez, A. y Urgidos, A. (2017). Tiempo, trabajos y desigualdad de género en la comunidad autónoma de vasco y el estado español. *Revista vasca de economía*, (91), 164-207.
- Ruíz, J. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Deusto
- Sagastizabal, M. y Luxán, M. (2015) Género y uso del tiempo. EUSTAT (Ed) *Dos décadas de cambio social en la C.A. de Euskadi a través del uso del tiempo. Encuesta de Presupuestos de Tiempo, 1993-2013. Monográfico.*(pp.383-424). EUSTAT.
- Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación*. La Plata: Universidad de La Plata.

- Schongut, N. (2012). La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia. *Psicología, conocimiento y sociedad*, 2, 27-65
- Soto, D. (2018). Proyectos de vida femeninos. (In)compatibilidad entre familia y trabajo remunerado en la modernidad. Cárdenas, A & Yévenes, A. (Comps), *Mujer(es), familia(s) y trabajo(s). Un debate internacional*. (pp.211-248). Editorial Teseo.
- Viladot, M. y Steffens, M. (2016). Estereotipos de Género en el trabajo. UOC.
- Zhang, S., Moeckel, R., Tsiu, A., Shuai, B. y Gao, J. (2020) A work-life conflict perspective on telework, *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>.