



**UNIVERSIDAD  
ACADEMIA**  
DE HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE  
PSICOLOGÍA

**Teletrabajo y doble presencia: estudio que aborda la opinión de mujeres  
trabajadoras de la ciudad de Santiago, de acuerdo con su propia experiencia,  
de la relación entre ambos.**

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Nombre autora: Romina Soledad Uribe Eguiguren

Nombre profesor guía: Melvin Anabalón

Artículo para Optar al Grado de Psicóloga

Santiago, 2022

## **INDICE**

RESUMEN .....	4
ABSTRACT .....	4
I. INTRODUCCIÓN .....	5
II. ANTECEDENTES Y PROBLEMATIZACIÓN .....	6
III. OBJETIVOS.....	13
Objetivo general.....	13
Objetivos específicos.....	13
IV. FUNDAMENTACIÓN.....	13
Relevancia social .....	13
Relevancia práctica .....	15
Relevancia teórica .....	16
V. MARCO TEÓRICO.....	16
VI. MARCO METODOLÓGICO .....	19
Enfoque .....	19
Diseño de la investigación .....	19
Población de estudio .....	20
Universo .....	20
Muestra de estudio.....	21
Técnica de levantamiento de información .....	21
Técnicas para el análisis de la información .....	22
Consideraciones éticas.....	22
VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	22
VIII. CONCLUSIONES .....	32
Anexo 1. ....	35
Formulario Encuesta .....	35
Anexo 2. ....	40
Resumen resultados encuestas.....	40

Anexo 3. ....	62
Tabla 1. Matriz de categorías .....	62
Referencias.....	66

## **RESUMEN**

El presente trabajo busca dilucidar si el factor de riesgo psicosocial conocido como doble presencia se ha visto afectado (aumentado) por el teletrabajo, considerando la experiencia de las mujeres trabajadoras de la ciudad de Santiago. Para ello se tomará como referencia la legislación vigente en Chile respecto a los riesgos psicosociales y además el modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek. Esta investigación se encuentra orientada por la metodología cualitativa, con un diseño de investigación no experimental y con un carácter exploratorio. La recolección de datos se hizo mediante encuesta a 30 mujeres trabajadoras de Santiago y el análisis de estos con un enfoque descriptivo e inferencial y por categorías, teniendo siempre como foco la doble presencia.

*Palabras clave: doble presencia, teletrabajo, mujeres, apoyo social*

## **ABSTRACT**

This paper seeks to elucidate whether the psychosocial risk factor known as double presence has been affected (increased) by teleworking, considering the experience of working women in the city of Santiago. For this purpose, the current legislation in Chile regarding psychosocial risks will be taken as a reference, as well as the model of demand-control-social support of Karasek. This research was made on a qualitative methodology, with a non-experimental design and an exploratory nature. The data collection was done through a survey of 30 working women from Santiago and the analysis of these with a descriptive and inferential approach and by categories, being the main topic the double presence.

*Keywords: double presence, teleworking, women, social support*

## **I. INTRODUCCIÓN**

La situación particular en Chile de los riesgos psicosociales laborales ha tenido una evolución histórica que comenzó preocupándose de la accidentabilidad, en cuanto que genera problemas de salud físicos y de los cuales el empleador se hacía responsable de indemnizar obligado por la ley, a incluir luego enfermedades profesionales, varias de las cuales pueden ser provocadas por factores que exigen una tensión psíquica alta y conllevan a afectar la salud psicológica de los trabajadores.

Chile no contaba con una herramienta metodológica para medir los riesgos psicosociales en el trabajo, hasta el año 2012, en que Alvarado et al. validaron el cuestionario ISTAS 21 para ser aplicado en nuestro país.

En el marco de la Ley 16.744, desde el 2015 en adelante, la medición es obligatoria de aplicar por los empleadores, de modo de tener indicadores para gestionar y prevenir los riesgos psicosociales de sus trabajadores.

Una de las dimensiones de la medición, hace referencia a la doble presencia, la cual "significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales." (López, Tapia, Parra, & Sánchez, 2018)

Esta dimensión en Chile afecta en mayor medida a las mujeres trabajadoras que a los hombres, situación que se repite a lo largo de los años y que se refleja en los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario ISTAS 21.

Si a la preocupación por ese indicador particular, se le añade la variable teletrabajo, a la que gran parte de la fuerza laboral se ha visto empujada sin tener más opción, dada la pandemia que desde 2020 está enfrentando el mundo, cabe preguntarse si ello significa un alivio para las mujeres trabajadoras en cuanto a ya no estar en dos lugares distintos y gestionando todo desde el espacio doméstico, o si, por el contrario, viene a afectar aún más el mismo hecho de no tener espacios físicos separados para unos roles y otros. Y todo es más

complicado ya que en casa se superponen, literalmente, tanto las responsabilidades domésticas como las profesionales; esto sin sumarle todo el período de adaptación para llevar el trabajo al espacio doméstico.

En esta investigación se busca ahondar en la inquietud de, si el teletrabajo ha empeorado o ha atenuado el riesgo de la dimensión doble presencia en las mujeres trabajadoras.

## **II. ANTECEDENTES Y PROBLEMATIZACIÓN**

En enero del año 1968 se promulga en Chile la Ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; cuya relevancia subyace en que, a diferencia de las leyes anteriores como la Ley 3.170 del año 1916, no se busca solamente tener un modelo compensatorio que actúe luego de ocurridos los accidentes o ser declarada la enfermedad, sino que impulsa a la creación de un seguro social que incentiva la búsqueda de la prevención de todo aquello.

En el artículo 65 del cuerpo legal se indica que "corresponderá al Servicio Nacional de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen." (Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaria de Prevision Social, 1968)

Para luego dar orden en el artículo 66 que "en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad" (Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaria de Prevision Social, 1968) los que tendrán la finalidad de supervisar el cumplimiento del reglamento interno de las empresas, en el cual se debe declarar expresamente los riesgos asociados al trabajo y cómo prevenirlos.

Posteriormente, y a propósito de la Ley 16.744, en mayo de 1968 se promulga el decreto ley 109, que viene a ser un reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Dentro de las enfermedades profesionales allí mencionadas, se encuentra la neurosis profesional incapacitante, que según la norma "pueden adquirir distintas

formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva..." (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1968), haciendo alusión a que existen trabajos que exponen a las personas a riesgos de tensión psíquicas.

En el año 2012, Alvarado et al., presentaron "los resultados de la validación y estandarización del cuestionario ISTAS 21 (versión extendida) para la población de trabajadores de Chile" (Alvarado, y otros, 2012), en respuesta a la necesidad de contar con una herramienta rigurosa de medición de riesgos psicosociales.

El ISTAS 21 es la versión traducida, validada y estandarizada del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca.

Los autores dejan a disposición su trabajo como un "instrumento [que] debiera permitir desarrollar programas de prevención y de intervención en el trabajo que mejoren o eliminen los riesgos detectados, y contribuir de esta manera a una mejor calidad de vida de los trabajadores chilenos." (Alvarado, y otros, 2012)

En el año 2013, mediante la resolución exenta 336, el Ministerio de Salud aprueba el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, dándose a conocer como cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Luego de varios años de aplicación y teniendo algunos resultados, en el 2017 por resolución exenta 1433, se actualiza el Protocolo y se indica que las empresas o instituciones deben aplicar el cuestionario "siguiendo las normas y metodología establecidas por la SUSESO<sup>1</sup>"

Es desde este marco legal, que en Chile es mandatorio para todas las empresas, organismos públicos y privados, de cualquier rubro e independiente de la cantidad de trabajadores, la aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

En la misma resolución exenta n°1433 del Ministerio de Salud del año 2017, se indica que los factores psicosociales son "situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo" y que si bien pueden ser favorables, existen también

---

<sup>1</sup> Superintendencia de Seguridad Social

algunos desfavorables, como el estrés, que serían los que constituyen los riesgos psicosociales laborales.

El cuestionario SUSESO/ISTAS21 contiene una serie de preguntas que apuntan a identificar el nivel de riesgos psicosociales laborales en cinco dimensiones distintas: 1. Exigencias psicológicas en el trabajo. 2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades. 3. Apoyo Social en el Empresa y Calidad de Liderazgo 4. Compensaciones. 5. Doble presencia.

Será respecto a esta última dimensión, la doble presencia, en la cual se centre parte de esta investigación.

El concepto de la doble presencia fue expuesto en el año 1978 por Laura Balbo, en un artículo en el cual intenta dar a conocer la división que debía hacer la mujer para ser partícipe del mundo laboral y además del mundo familiar en tareas como la crianza y el cuidado. La autora entrega matices de una crítica, al exhibir que las mujeres al verse empujadas a elegir esta vida de doble presencia, estando con "media presencia en el trabajo, media presencia en la familia" y, por supuesto, dejando de lado cualquier tiempo dedicado a sí mismas, terminan en un sobre agotamiento, pues prácticamente se convierten en "equilibristas obligadas a hacer cuadrar un balance de tiempo muy rígido". (Balbo, 1978)

Para Elvira Ramos, profesora de salud pública de la Universidad de Murcia, la doble presencia es el trabajo realizado tanto como empleadas del trabajo remunerado, como el realizado en las tareas familiares, domésticas, generalmente de cuidados. (Ramos, 2008) De igual forma, en su artículo Doble presencia, salud y prevención existe una crítica, apuntando a la gran desigualdad que existe en la cantidad de mujeres en un empleo respecto a los hombres, estando ellas en un nivel mucho más bajo; y, por otra parte, dando cuenta que las responsabilidades de la familia y los cuidados, ocupan más horas de atención en las mujeres. Se indica además que la doble presencia conlleva a problemas de salud tanto físicas como psíquicas.

La doble presencia, entendiéndola como "la necesidad de responder a las demandas laborales, por un lado, y al trabajo doméstico familiar por otro" (Reina, Rodríguez, Romero, Rodríguez, & Romo, 2014) es un gran factor de riesgo para la salud, puesto que exige la organización de múltiples tareas en tiempos acotados y por consiguiente generando una sobre carga que puede traer como

consecuencias el estrés, la irritabilidad, la depresión, entre otros, lo que afecta en el desempeño laboral y en la convivencia familiar. A fin de cuentas, deteriora el bienestar general de quien se ve enfrentado a este riesgo de manera sostenida.

En nuestro país, por varios años seguidos han sido las mujeres quienes puntúan más alto en el riesgo de la doble presencia.

En los resultados del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 del año 2015 "las medias de riesgo psicosocial laboral de las dimensiones generales fueron mayores para las mujeres en la Dimensión 1 (Exigencias psicológicas) y en la Dimensión 5 (Doble Presencia)" (Superintendencia de Seguridad Social, 2016) con un 50,5% en mujeres ante un 35,9% en los hombres.

En el año 2016, la dimensión referida a la doble presencia tuvo un resultado de riesgo para las mujeres de un 52,7% y para los hombres de un 38%. (Superintendencia de Seguridad Social, 2017)

A su vez, en el año 2017, la medición de la doble presencia indica un riesgo alto de esta dimensión en un 46,1% de las mujeres, frente a un 39,9% en los hombres. (Superintendencia de Seguridad Social, 2018)

Por su parte, en el año 2018 "la dimensión donde existe una mayor diferencia entre hombres y mujeres es la dimensión Doble presencia" la proporción de mujeres en riesgo alto es de 46,7% y en los hombres un 39,5%. (Superintendencia de Seguridad Social, 2019)

Para el año 2019, se mantiene la tendencia arrojando que el nivel de riesgo es alto, en la dimensión doble presencia, para un 45,2% de las mujeres, versus un 39,7% de los hombres. (Superintendencia de Seguridad Social, 2020)

Estas cifras reflejan lo mencionado por Laura Balbo y Elvira Ramos, respecto a la doble presencia, que son las mujeres las que mayormente se dedican a atender sus roles de madre, dueñas de hogar, cuidadoras, además de tener que dedicar tiempo a su empleo.

En la investigación Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo, de Adaneys Álvarez e Ingrid Carolina Gómez, se deja en evidencia que, respecto al conflicto estudiado, las mujeres trabajadoras indican con mayor frecuencia las exigencias familiares como un aspecto al que debe "invertir recursos, como tiempo y energía" (Álvarez R. &

Gómez B., 2011) lo que “hace pensar que el rol desempeñado por estas mujeres, en lo familiar, es una constante y que prevalece ante el rol laboral.” Acá nuevamente se puede apreciar el impacto de la doble presencia y que para las mujeres trabajadoras no es fácil abandonar sus otros roles frente a su empleo.

Otro aspecto que denota la dificultad de las mujeres para tener un empleo es la baja participación que ellas tienen en el mercado laboral. “De acuerdo con las últimas cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE<sup>2</sup> correspondientes al trimestre móvil noviembre de 2021-enero de 2022 (...) las tasas de participación se situaron en 48,3% en las mujeres y en 69,6% en los hombres” (INE, 2022) y una de las explicaciones para ello es “no estuvo disponible para trabajar remuneradamente por responsabilidades familiares permanentes, como el cuidado de hijos o padres.” Entonces, no hay tiempo para un empleo, las exigencias familiares no permiten que las mujeres sean parte de la fuerza laboral.

Se podría decir que las mujeres no se pueden desligar del todo de sus roles no remunerados para dedicarse exclusivamente a trabajar en su empleo.

Ahora bien, todo lo mencionado hasta el momento, no ha considerado una nueva variable, que es el segundo de los ejes de este estudio, que es la pandemia por Covid-19 y su consecuente confinamiento obligatorio.

El 3 de marzo del año 2020, se confirma en Chile el primer caso de Covid-19, virus que desde el año anterior se había empezado a propagar por todo el mundo y que llevó a todos los países a un estado de alerta. Desde ese día en adelante, se tomaron una serie de medidas para evitar lo más posible la expansión de los contagios. Una de esas medidas, fue la cuarentena obligatoria, incluyendo incluso toques de queda, ya que se declaró Estado de Excepción en todo el país.

Frente a este nuevo y desconocido escenario, las empresas se vieron obligadas a adaptarse sobre la marcha y como parte de ello, gran parte de los trabajadores pasaron a hacer sus labores desde las oficinas a sus casas.

Si bien el teletrabajo no era algo nuevo, pues en varios países como Estados Unidos, Canadá, Colombia, entre otros, se venía implementando desde hace años, no era una modalidad masiva de trabajo, con lo que las familias se encontraron con el enorme desafío de trasladar el ambiente laboral al propio

---

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Estadística

espacio doméstico. Esto "impacta distintas dimensiones de lo social, en términos del espacio casa, reconstituyéndolo como un espacio multifuncional (...) implica al mismo tiempo multiplicidad de roles (madre, trabajadora por ingresos y en otro caso como trabajadora no remunerada)" (Espinosa & Martínez, 2021)

Alrededor de este tema, surgieron variadas discusiones, referidas a aspectos como: "derecho a la privacidad, tiempos de la jornada de trabajo, así como de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ligadas al teletrabajo." (Espinosa & Martínez, 2021)

En el artículo Teletrabajo, confinamiento y salud, Espinosa y Martínez indican que entre las desventajas relacionadas al teletrabajo se puede identificar los problemas de frontera trabajo-familia; que según se indica en el manual del cuestionario SUSESO/ISTAS21 es un símil a la doble presencia.

Otros efectos comentados en el mismo artículo hacen relación a aumento de violencia intrafamiliar, tanto hacia las mujeres como a niños y adolescentes y también a los adultos mayores.

Referente a lo mismo, se puede mencionar que en Chile las llamadas de auxilio aumentaron en un 43,8% entre enero y septiembre de 2020, y alcanzaron un peak en mayo, marcando un 314% más que en el mismo mes de 2019. (Ciper, 2021)

El confinamiento, no solo trasladó el trabajo a los hogares, sino que también, con el cierre de los colegios y universidades, a la escuela y los estudios; teniendo a los hijos todo el día en casa. Esto, de igual forma ha significado un aumento de las labores y preocupaciones de las mujeres. Según una encuesta realizada por Cadem en 2020, las mujeres dedican en promedio 8 horas diarias al cuidado de los niños y 3 a ayudarlos con las tareas; por otra parte, solo dedican 1 hora diaria en ocio o entretenimiento. (Cadem, 2020). Se puede añadir a esto que "se encontró que las mujeres teletrabajadoras en general se ven más afectadas por la difuminación de los límites entre el trabajo y el hogar." (Lyttelton, Zang, & Musick, 2020)

Con todo lo ya expuesto, y considerando entonces, la doble presencia y el teletrabajo como guías de esta investigación, se intenta indagar o responder a la inquietud si la modalidad teletrabajo atenúa o profundiza los problemas de doble presencia que habitualmente las mujeres chilenas tienen en el mundo del trabajo.

En el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo de 2013, se da a entender que la exposición a riesgos psicosociales puede tener efectos importantes en tres ámbitos: en la salud física de los trabajadores, en la salud psicológica de los trabajadores y en los resultados del trabajo y la propia organización.

Los efectos en la salud se pueden manifestar en síntomas como: aumento de presión arterial, cansancio, enfermedades cardiovasculares, dificultades para dormir, depresión; ansiedad; irritabilidad, burnout, consumo de alcohol, drogas, entre otros.

En cuanto a los efectos en el empleo, se pueden traducir en un aumento en el ausentismo (más licencias médicas), aumento en los accidentes del trabajo, bajas en el rendimiento y productividad, entre otros. (Ministerio de Salud, 2013)

Con esto es posible ver que los riesgos psicosociales impactan en todas las áreas de la vida de una persona, que el trabajo remunerado no es un ámbito aparte de todo lo demás, sino que lo que allí ocurre genera consecuencias negativas si es que las organizaciones no toman las medidas necesarias para prevenir la exposición a estos riesgos y lo consideran como un aspecto fundamental dentro de su propio funcionamiento como empresa.

Ahora, si se considera la doble presencia y que esta se podría ver aumentada por el teletrabajo en las mujeres, ya que estando en casa la preocupación por todos los roles ni siquiera se puede separar por espacio físico, existe la posibilidad de que se impacte negativamente su salud mental por la sobrecarga de roles, a su vez su salud física por agotamiento debido a las exigencias del día a día y como consecuencia, finalmente tener un rendimiento menor a lo que se tenía en la situación previa al teletrabajo o incluso tener que dejar sus trabajos remunerados por dedicarse a sus otras labores, lo que tendría efecto en su ingreso familiar y su consecuente impacto en su calidad de vida.

En virtud de todo lo discutido precedentemente, en esta investigación se intenta dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es el efecto del teletrabajo sobre la variable doble presencia de las mujeres trabajadoras de la ciudad de Santiago, de acuerdo con su propia experiencia?

### **III. OBJETIVOS**

#### ***Objetivo general***

- Determinar el efecto del teletrabajo sobre la variable doble presencia de las mujeres trabajadoras de la ciudad de Santiago, de acuerdo con su propia experiencia.

#### ***Objetivos específicos***

- Obtener, mediante la experiencia de las mujeres trabajadoras de la ciudad de Santiago, el impacto de la doble presencia en su vida antes del teletrabajo.
- Obtener, mediante la experiencia de las mujeres trabajadoras de la ciudad de Santiago, el impacto de la doble presencia en su vida después del teletrabajo.
- Determinar si existe una diferencia en la variable doble presencia antes y después del teletrabajo, por efecto de este mismo, en las mujeres trabajadoras de la ciudad de Santiago.

### **IV. FUNDAMENTACIÓN**

#### ***Relevancia social***

En la encuesta Situación y Autopercepción de las mujeres, realizada en 2020 por Cadem, se obtuvieron resultados bastante interesantes respecto a la participación femenina en el mundo laboral y también en las tareas de cuidados. Un 51% declaró que tiene a su cargo la responsabilidad de alguna otra persona (o más de una), por otra parte, un 60% es jefa de hogar y además un 48% es la principal sostenedora del hogar. Otro dato importante de mencionar es que la estabilidad laboral y económica es uno de los más puntuados dentro de sus principales sueños y aspiraciones. (Cadem, 2022) Con estos datos se podría decir, considerando el problema de la investigación, que si el teletrabajo impactase negativamente en la dimensión doble presencia, esto es que el riesgo sea más alto en ese ámbito, estaría en potencial riesgo el sostén de muchos

hogares; ya que, como se mencionó anteriormente una de las consecuencias o efectos de los riesgos psicosociales es la ausencia laboral o incluso el abandono del empleo, perdiendo su fuente de ingreso y además teniendo que dejar de lado una de las aspiraciones más importantes que considera tener empleo y estabilidad económica.

En el trabajo realizado por María Teresa Corvera en abril de 2021, se expone que “en el trimestre móvil noviembre 2019 a enero 2020, la participación laboral femenina alcanzó su valor máximo, 53,3%” (Corvera, 2021) pero que aun así Chile se encontraba por debajo del promedio de Latinoamérica. Por desgracia, y por efectos de la pandemia esa cifra se fue a la baja, teniendo un retroceso de 10 años en la ya lenta incorporación de las mujeres en los espacios de trabajo.

La autora plantea que aquello fue por efecto, entre otras cosas, “de la presión sobre las mujeres para volver a una estructura clásica de roles en el trabajo doméstico” (Corvera, 2021)

En este mismo trabajo se indica que en el trimestre diciembre 2020-febrero 2021, la tasa de participación de las mujeres alcanzó 46,3%, lo que refuerza los efectos que ha tenido la crisis sanitaria en la participación laboral femenina.

Otro dato relevante para considerar es que la cantidad mujeres fuera de la fuerza de trabajo (que están en edad de trabajar, pero no están buscando trabajo) “aumentó en 595 mil” (Corvera, 2021). Indicando como una de las causas de ello que “la agudización de la crisis de los cuidados impide que muchas de ellas vuelvan al trabajo porque tienen que hacerse cargo de las labores domésticas y de cuidado.” (Corvera, 2021)

De acuerdo con esto, se sigue poniendo como gran problema para que las mujeres tengan un empleo, el hecho de tener roles de cuidado y tareas en el hogar. Se podría decir que no existen factores protectores para las mujeres frente al riesgo de la doble presencia, sino que ellas tienen que escoger entre un ámbito y otro ante la imposibilidad de lidiar con ambos.

Por otra parte, la modalidad de teletrabajo que llegó a hacer frente a la crisis sanitaria actual es una nueva realidad en las empresas, que, si bien en este año

ha tenido una disminución desde un 22,4% en marzo de 2021 a un 10,9% en diciembre del mismo año según cifras del INE, no deja de ser considerable, pues significa que 1 de cada 10 personas trabajadoras sigue desempeñando sus actividades laborales, o parte de ellas, en el hogar.

Teniendo en cuenta, además, que la pandemia no tiene fecha de término definido dadas las características de esta y que las medidas para hacerle frente son fluctuantes pues dependen de la cantidad de contagios, del éxito de las campañas de vacunación, del cuidado personal y otros factores, no se puede descartar al teletrabajo como una opción vigente.

Con todo lo ya mencionado, se puede decir que esta investigación tiene una relevancia social, puesto que el teletrabajo y la pandemia tienen un lugar importante y visibilizado en el espacio público y social, así como también lo es la lucha de las mujeres por conseguir más participación en las distintas esferas de la sociedad, buscando mediante el feminismo, lograr equidad en oportunidades laborales, en salarios, poniendo en discusión el rol histórico de la mujer en los cuidados y cómo el hecho de ver esa problemática como un tema público que afecta a la sociedad en general, podría abrir nuevos ámbitos de los cuales las mujeres sean parte, sin tener que cargar con tantas otras exigencias.

### ***Relevancia práctica***

Las empresas que decidan continuar con modalidad teletrabajo a tiempo completo o de manera híbrida, debiesen tener en cuenta cómo los riesgos psicosociales, entre ellos la doble presencia, se podrían ver intensificados o disminuidos, de modo de integrar la prevención de los mismos de nuevas maneras dentro de sus reglamentos o políticas internas; sobre todo para otorgar protección y apoyo a las mujeres que sean parte de sus trabajadores, con la finalidad de disminuir el conflicto entre familia y trabajo.

Este estudio es relevante en lo práctico porque aporta información que interpela a las empresas a asumir una postura más activa en apoyo a sus colaboradoras que son las que más se ven afectadas por la doble presencia, (según cifras expuestas con anterioridad) y por lo tanto entrega datos para que las empresas

y en particular las áreas o departamentos de recursos humanos, así como también entes fiscalizadores, como la inspección del trabajo y la SUSESO, tengan información que proviene de la realidad concreta de una muestra de mujeres trabajadoras, para hacer intervenciones en apoyo a ellas.

### ***Relevancia teórica***

Gran parte de los estudios que se han hecho acerca de la variable doble presencia como riesgo psicosocial en el trabajo, la han evaluado considerando factores como: rama de actividad económica, rango etario, otros que incluyen como factor la cantidad de hijos, la relación entre doble presencia y género, pero, al parecer no hay muchos estudios que vinculen los efectos del teletrabajo sobre la doble presencia.

En ese sentido, este trabajo de investigación es relevante desde lo teórico, ya que aporta información acerca de la relación entre dos variables que tradicionalmente no se han estudiado, la variable novedosa sería el teletrabajo sobre la doble presencia.

## **V. MARCO TEÓRICO**

El modelo de demanda-control planteado por Robert Karasek en el año 1979 surgió como una nueva teoría para explicar el estrés desde un enfoque en el cual este se entiende como "una respuesta de estrés a las condiciones sociales y psicológicas del entorno" (Karasek, 1979) y no como en teorías anteriores que estaban centradas "en una explicación causal basada en la persona" (Karasek, 1979), le otorga entonces responsabilidad al diseño del puesto de trabajo y sus características psicosociales como causa de efectos en la salud de los trabajadores.

Este modelo, en su comienzo, tiene como ejes las demandas de trabajo o exigencias psicológicas y el control o latitud de la toma de decisiones; y postula que "la tensión psicológica resulta (...) de los efectos conjuntos de las demandas de una situación laboral y el rango de libertad que dispone el trabajador para tomar decisiones" (Karasek, 1979)

Las demandas de trabajo son "los factores estresantes psicológicos involucrados en el cumplimiento de la carga de trabajo (...) relacionados con tareas inesperadas y (...) conflictos personales relacionados con el trabajo." (Karasek, 1979) Según el autor, se pueden considerar como ejemplos de demandas o exigencias psicológicas la imposición de plazos, las cargas de coordinación y la estimulación mental necesaria para realizar la tarea.

Por otra parte, la latitud de toma de decisiones vendría siendo una combinación entre el control potencial del individuo sobre la tarea y el uso de sus capacidades para la realización de esta.

Desde Karasek, se plantean dos hipótesis iniciales con el modelo de demanda-control: 1. hipótesis de tensión del trabajo y 2. hipótesis del trabajo activo.

La primera hipótesis hace referencia a que un puesto de trabajo que tenga altas demandas psicológicas, combinadas con una baja latitud de toma de decisiones, llevará al trabajador a una situación de mucha tensión psicológica, aumentando el riesgo de padecer alguna enfermedad física o psicológica tales como fatiga, depresión, dolores de espalda, entre otros.

La segunda hipótesis, por su parte, propone que un puesto de trabajo que permite tener un grado alto de control y que además tiene altas demandas o exigencias psicológicas, llevará al trabajador a una situación de aprendizaje y crecimiento, nombrado también como "trabajo activo".

Dentro del desarrollo de estas propuestas, cabe destacar que, en la latitud de toma de decisiones, no es solamente "la libertad de acción respecto de la manera de realizar la tarea formal lo que libera la tensión, sino (...) también (...) la pausa para el café o para fumar", lo que se puede conocer como "rituales informales" dentro de la jornada de trabajo.

Dado lo anterior, en que se menciona que las relaciones sociales igual influyen en la baja de tensión en el trabajo, es que se integró al modelo, a manera de ampliación de este, la variable o eje de apoyo social.

Johnson y Hall, en el año 1988, agregaron una nueva variable al modelo demanda-control, que es conocida como variable de apoyo social y que "tiene como función incrementar la capacidad de un trabajador para hacer frente a una situación estresante" (Neffa, 2015). Este nuevo eje en el modelo busca demostrar si influye en la tensión laboral, al contar o no con apoyo "tanto con los compañeros (que pueden brindar apoyo social, emocional) como con los superiores (de quienes se espera apoyo técnico)." (Neffa, 2015)

La hipótesis al agregar el apoyo social postula que: si un puesto de trabajo tiene altas demandas psicológicas y bajo control, añadido a un bajo apoyo social, entonces el riesgo de que el trabajador padezca alguna enfermedad se hace mayor. Siendo así, el apoyo social se puede considerar como un factor protector ante las demandas y la tensión en el trabajo, ya que de cierto modo amortigua los efectos negativos de ellas.

Si bien los autores no mencionan de manera explícita la doble presencia dentro de sus hipótesis, sí consideran que el puesto de trabajo puede tener factores psicosociales que signifiquen un riesgo para la salud de los trabajadores y que un mitigador de aquello sería el apoyo social, el cual está referido a las relaciones sociales en contexto laboral (compañeros, superiores).

En este trabajo se utilizará este concepto entendiendo que una persona sometida a altos niveles de presión, pero que sí cuente con apoyo social, va a tener efectos menos dañinos en su comportamiento y salud física y/o mental; además, se considerará como apoyo social, de forma adicional al apoyo de compañeros y superiores, a las redes de apoyo (familia, pareja) con que cuenten las mujeres encuestadas. Se va a entender entonces, que la doble presencia podría verse mitigada o disminuida si las mujeres trabajadoras cuentan con un apoyo en las relaciones laborales y un apoyo social de base (como en el cuidado de los hijos, en las tareas del hogar) o que, por el contrario, tendrá un mayor efecto en caso de no tener ese apoyo.

Por otra parte, y siguiendo este marco teórico, la doble presencia no tiene que ver con las demandas o exigencias psicológicas del trabajo de manera directa, pero podría sumar a la tensión del trabajo y ser un problema para la realización de sus tareas, independiente si tiene un alto control de ellas o no, ya que la doble presencia, al generar preocupación adicional a sus empleos, aumenta también el riesgo de las consecuencias negativas en la salud.

## **VI. MARCO METODOLÓGICO**

### ***Enfoque***

Esta investigación estará orientada por la metodología cualitativa para su desarrollo, dado los objetivos anteriormente definidos, lo que se busca es indagar en la incidencia del teletrabajo en la variable de riesgo psicosocial doble presencia, para lo cual se tomará como base el relato y experiencia de mujeres trabajadoras. La metodología cualitativa permite generar "hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación." (Strauss & Corbin, 2002) Permite realizar "investigaciones sobre la vida de la gente, las experiencias vividas, los comportamientos, emociones y sentimientos, así como al funcionamiento organizacional" (Strauss & Corbin, 2002) que es precisamente lo que se espera obtener para este trabajo, conocer como ha sido y como es la experiencia de mujeres trabajadoras en contexto de teletrabajo por pandemia.

Acorde a lo que indica Irene Vasilachis, la investigación cualitativa permite obtener información desde "situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan" (Vasilachis, 2006) y además está "basada en métodos de generación de datos flexibles y sensibles al contexto social en el que se producen" que es una característica relevante, dado que se considerará el propio relato de las mujeres trabajadoras en este contexto particular que se ha estado viviendo desde comienzos del año 2020.

### ***Diseño de la investigación***

Para el desarrollo de esta investigación se utilizarán "situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente" (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) acorde a lo expuesto como objetivo de este estudio, pues será desde la experiencia de las entrevistadas, no existirá una "manipulación deliberada de variables (...) [sino que] se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos" (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014); siendo entonces, un diseño de investigación no experimental.

Según Vasilachis, una de las características del proceso de la investigación cualitativa es que esta es "descriptiva y analítica y que privilegia las palabras de las personas y su comportamiento observable como datos primarios" (Vasilachis, 2006) lo cual será uno de los enfoques de esta investigación, el hecho de describir la experiencia desde los relatos personales, pero también tendrá un enfoque correlacional, en que se busca "conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular." (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) En este estudio, se pretende relacionar la variable teletrabajo con la variable doble presencia, es decir, si existe una diferencia en la variable doble presencia antes y después del teletrabajo, por efecto de este mismo, y además si contar con redes de apoyo social, mitiga el efecto de la doble presencia.

Cabe mencionar, que sin perjuicio de lo precedente, esta investigación de igual modo tiene un carácter exploratorio, puesto que se pretende "examinar un tema poco estudiado o novedoso" (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014); tal como se expuso en los antecedentes previos, añadir la variable teletrabajo como un posible factor que impacta en la doble presencia, es un tema que no se ha indagado mayormente y con este estudio se espera obtener información valiosa respecto a ello, tal que permita explorar nuevas variables o proponer acciones desde lo investigado.

### ***Población de estudio***

Universo

Mujeres trabajadoras de la ciudad de Santiago

Según datos del INE, en el trimestre móvil que comprende de marzo a mayo del año 2022, en la Región Metropolitana existen 1.727.393 mujeres ocupadas dentro de la fuerza de trabajo. Es importante mencionar que este indicador es obtenido bajo las siguientes características: todas aquellas en edad de trabajar, que durante la semana de referencia pasaron al menos una hora en cualquier actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficios, también se incluyen los empleados ausentes, que se refieren a aquellas personas que no han trabajado en la semana de referencia pero que tienen un vínculo estrecho con su ocupación. (INE, 2022)

Muestra de estudio

Ya que el método de estudio será mediante encuesta, el tamaño de muestra recomendado es entre 20 y 30 personas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Se realizará una encuesta a un mínimo 25 mujeres trabajadoras de la ciudad de Santiago, que tengan hijos y hayan tenido trabajo en contexto anterior a la pandemia y luego en pandemia, en modalidad teletrabajo.

Para obtener la muestra de estudio, se utilizará el método de muestras en cadena o en redes, también conocido como "bola de nieve", el cual consiste en identificar participantes clave y se agregan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que puedan proporcionar más datos o ampliar la información, se provoca un efecto de cadena en que un sujeto le entrega los datos de otro sujeto y este de un tercero y así sucesivamente. Este método es usado "con más frecuencia para llevar a cabo investigaciones cualitativas" (Atkinson & Flint, 2001). Se utilizarán distintas redes sociales para buscar a las entrevistadas iniciales.

Técnica de levantamiento de información

El instrumento que se utilizará en la recolección de datos será una encuesta virtual, mediante formulario anónimo, que contiene preguntas tanto abiertas como cerradas. Evans y Mathur, mencionan entre las ventajas de las encuestas virtuales: son flexibles, pues se pueden enviar desde distintos medios (e-mail, links, sitios web); son eficientes en cuanto a tiempo (comparado con una encuesta tradicional); brindan comodidad a los entrevistados (pueden responder en un momento adecuado para ellos, tomarse el tiempo que necesitan, incluso dejar en pausa el formulario y luego retomar; otorgan facilidad de entrada y análisis de datos; permiten diversidad de preguntas (opción múltiple, dicotómicas, de ranking, otras). (Evans & Mathur, 2005) Por otra parte, permiten "reducir costos y hacer factibles los proyectos no financiados, generar muestras más grandes y representativas" (Benfield & Szlemko, 2006)

La información respecto a la utilización de los datos y la obtención de consentimiento de los participantes será mediante el mismo formulario y con la posibilidad de contactar a la investigadora mediante correo electrónico o vía WhatsApp en caso de necesitar mayor detalle.

Técnicas para el análisis de la información

Una de las formas de análisis que se puede utilizar para una investigación cualitativa, es la utilización de la codificación cualitativa. Siguiendo esta manera de analizar, lo que se persigue lograr es un ordenamiento de los datos mediante la segmentación, análisis y comparación, de modo de generar “un sentido de entendimiento respecto al planteamiento del problema” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Utilizando toda la información que se obtendrá desde las encuestas realizadas a mujeres trabajadoras, para llegar a conclusiones que aporten a la respuesta de los objetivos planteados en esta investigación, las distintas respuestas serán ordenadas y categorizadas, buscando elementos comunes entre ellas, dándole sentido y comprensión.

Consideraciones éticas

En una investigación cualitativa es de suma relevancia “dejar constancia de que la relación será ética, no se dañará ni perjudicará a los entrevistados” (Mendízabal, 2006), además es muy “útil contar con el consentimiento firmado (...) donde manifiesten su voluntad de participar, el conocimiento de los objetivos y procedimientos y la posibilidad de retirarse del estudio si consideran que se vulneran sus derechos.” (Mendízabal, 2006)

Considerando además que esta investigación se realiza para la obtención del grado de la carrera de psicología, es que el estudio se encontrará bajo los parámetros éticos especificados en el Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos de Chile, poniendo especial énfasis en el artículo n°1 referido al respeto por los derechos y la dignidad de las personas; y también en el artículo n°15 que señala los aspectos relativos a la investigación en psicología. Todo lo anterior para velar por la dignidad y valor de las personas, su derecho a privacidad, a estar informados y de suspender su participación si lo estima conveniente. (Colegio de Psicólogos de Chile, 1999)

## **VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En este ítem se dará a conocer el análisis de resultados de 30 encuestas realizadas entre el 10 de octubre de 2022 y el 6 de noviembre de 2022. Es importante mencionar, que el instrumento utilizado, que en este caso fue una

encuesta vía formulario (Anexo 1) tenía tanto preguntas cerradas, es decir, con opciones predeterminadas para elegir; como preguntas abiertas. Dado esto, el análisis de datos tendrá una parte de análisis descriptivo e inferencial, además de análisis por categorías.

La primera sección de la encuesta contenía principalmente preguntas referidas a la caracterización de la muestra, tales como: Ocupación Laboral (rubro, responsabilidades), Rango etario, Cantidad de hijos, Rango etario de los hijos.

Dado que, en este informe, se ha hecho referencia a los riesgos psicosociales y a las leyes y estudios del tema, es que gran parte de los análisis se harán mencionando la ocupación laboral de las mujeres que respondieron la encuesta.

Para ello se utilizó el Clasificador Chileno de Ocupaciones (INE, 2018) de modo de poder identificar el gran grupo ocupacional y el subgrupo principal acorde a las respuestas donde indican las responsabilidades en su trabajo. Los grupos identificados acorde a lo anterior son:

1. Profesionales, científicos e intelectuales o Gran grupo ocupacional 2 (63% de las encuestadas)
2. Técnicos y profesionales de nivel medio o Gran grupo ocupacional 3 (20% de las encuestadas)
3. Directores, gerentes y administradores o Gran grupo ocupacional 1 (10% de las encuestadas)
4. Personal de apoyo administrativo o Gran grupo ocupacional 4 (7% de las encuestadas).

En cuanto a la edad de las encuestadas un 63% se encuentra en el rango entre 26 y 35 años; y un 37% entre 36 y 45 años.

Referente a la cantidad de hijos, se desprende de los datos que un 50% de ellas tiene solamente 1 hijo y el otro 50% tiene 2 hijos. También que la edad de estos hijos se distribuye entre 9 meses y 21 años, así como que las edades que más se repiten (19% cada una) son 1 y 5 años.

Para poder agregar el análisis de las respuestas abiertas y relacionarlas con los resultados obtenidos en las respuestas cerradas (elección de una alternativa), se considerará la siguiente matriz de análisis:

<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>
Doble presencia	Equilibrio trabajo/hogar
	Impacto del teletrabajo (ventajas/desventajas)
	División de labores (respecto a la pareja)
	Apoyo social

Las distintas respuestas se clasificaron en una sola categoría que es la Doble presencia; la que a su vez tiene 4 subcategorías. Dentro de la categoría Doble presencia se encuentran como subcategorías: Equilibrio trabajo/hogar, Impacto del teletrabajo, División de labores y Apoyo Social.

En la categoría Doble Presencia, es donde se podrá observar y entender con mayor detalle cómo el cambio desde la presencialidad al teletrabajo afectó a esta variable, considerando elementos como en qué modalidad sienten que es más fácil equilibrar lo laboral y lo doméstico, el impacto del teletrabajo tanto en ventajas como desventajas, si efectivamente el teletrabajo implica un alivio para las mujeres en cuanto a la división de tareas por estar también su pareja en casa y cómo se sienten respecto a la constante necesidad de requerir apoyo de otros para cumplir con todas sus labores.

El cuestionario está dividido en 3 secciones, cada una con distinto número de preguntas y las encuestadas son 30 (el orden de 1 a 30, solo está marcado por la fecha y hora de respuesta, no implica algo adicional, el cuestionario fue anónimo).

S1 Caracterización de la muestra (P1 a P4)

S2 Dimensión doble presencia (P1 a P9)

S3 Dimensión apoyo social (P1 a P13)

Para identificar las citas mencionadas en la matriz de categorías (Anexo 3), se utilizará la siguiente nomenclatura de referencias:

Sección: S

Pregunta: P

Encuestada: E

Por lo tanto, si se hace referencia a S2 P1 E1, significa que la cita es de la sección 2, pregunta 1 y la respuesta de la encuestada 1.

Volviendo a la categoría principal y sus respectivas subcategorías, con relación a la doble presencia y el equilibrio entre las exigencias laborales y las del hogar, y también considerando la clasificación ocupacional se extrae, en opinión de las encuestadas, que se logra un mayor equilibrio de ambas en la modalidad remoto/teletrabajo: un 63% en el caso del gran grupo ocupacional de profesionales, científicos e intelectuales (12 del total de 19 en esta clasificación); un 50% en técnicos y profesionales de nivel medio, un 100% en directores, gerentes y administradores; y 50% en el caso de personal de apoyo administrativo. Cabe mencionar que no se observa diferencia en la tendencia al adicionar el rango de edad, ni tampoco por la cantidad de hijos, la mayoría considerar que se consigue un mejor equilibrio en la modalidad teletrabajo.

Entre las razones que más se mencionan para preferir el teletrabajo, se encuentran el hecho de tener más tiempo para los hijos y la familia por la disminución de tiempos de traslado; poder hacer tareas simultáneamente y flexibilidad del trabajo.

*"Porque si bien tu casa pasa a ser tu oficina y muchas veces se mezclan los roles durante el día, me permite estar con mi hijo pequeño y verlo crecer, estar con él si está enfermo, me ahorro valioso tiempo en traslados, ahorro dinero en traslados y comida." (S2 P8 E12)*

*"En modalidad remoto, estoy más conectada con lo que sucede con mi hijo, independiente de que signifique más trabajo, puedo dedicar mi tiempo de almuerzo y estar más presente, además de ahorrar tiempo de traslado, aprox 2 horas diarias." (S2 P8 E27)*

*"Porque puedo solucionar cualquier inconveniente rápidamente y no pierdo tiempo en viajes de ida y regreso, ni permisos que se convierten en más horas de pérdida." (S2 P8 E22)*

*"Porque puedes ir avanzando simultáneamente en ambas tareas, por ejemplo, puedes colocar la lavadora, la secadora, y no interfiere con tú trabajo." (S2 P8 E2)*

Por otro lado, las razones que se entregan para preferir la modalidad presencial se refieren mayormente a la separación de espacios y la distracción de no estar en casa.

*"Me desconcentro con el desorden o cosas sin hacer en la casa, me cuesta dejar las cosas domesticas para después del horario laboral." (S2 P8 E24)*

*"Porque te despegas más de las cosas del hogar y sirve de distracción" (S2 P8 E20)*

*"En el teletrabajo estamos todo el tiempo viendo las cosas que hay que hacer en el hogar, lo cual dificulta la concentración en el trabajo." (S2 P8 E29)*

Ahora, en cuanto a la doble presencia, que se evaluó respecto a si las encuestadas pensaban también en las exigencias domésticas y familiares, estando en modalidad presencial los resultados obtenidos, siguiendo la misma clasificación de grupos ocupacionales, fueron: un 53% de las mujeres que pertenecen al gran grupo ocupacional 2 (profesionales, científicos e intelectuales) dicen que siempre lo pensaban; si consideramos también la alternativa algunas veces (21%), se aumenta a un 74% de mujeres que piensan en sus exigencias domésticas, estando en el trabajo presencial. En el grupo ocupacional 3 (técnicos y profesionales nivel medio) un 33% siempre lo piensa; mismo porcentaje para el grupo de directores, gerentes y administradores. La diferencia se presenta en el personal de apoyo administrativo en que el 100% de las encuestadas que están en ese grupo lo piensan unas pocas veces (menor frecuencia).

Al realizar la misma pregunta, pero cambiando el escenario al teletrabajo, hay diferencias en casi todos los grupos ocupacionales: en el gran grupo ocupacional 2, si bien la opción siempre disminuye a un 47%, la opción la mayoría de las veces aumenta a 42% (se duplica en comparación a la modalidad presencial); en el gran grupo ocupacional 3, la opción siempre aumenta a un 83%; en el gran grupo ocupacional 1 las respuestas se mantienen y en el grupo de personal de apoyo administrativo ahora un 100% responde que siempre piensa en las exigencias laborales y domésticas.

En estos resultados, se puede observar lo ya planteado en los antecedentes, dado que en cualquiera de las dos modalidades de trabajo está presente la multiplicidad de roles planteada por Espinosa y Martínez, siendo las mujeres

quienes mayormente ponen atención y tiempo tanto a las responsabilidades de familia y de cuidados, tal como postula Ramos.

Sumado a lo anterior, se preguntó si existían ocasiones en que deberían haber estado en el trabajo y en la casa a la vez, considerando la presencialidad como modo de trabajo y las respuestas fueron: 63% del grupo de profesionales, científicos e intelectuales dice que algunas veces se presentó esa situación; 50% en técnicos y profesionales de nivel medio también algunas veces; 33% en el caso de directores, gerentes y administradores para la misma respuesta y en el caso de personal de apoyo administrativo un 100% optó por unas pocas veces que se enfrentaron a la situación planteada. Con esto, sería posible decir que las mujeres con bastante frecuencia se han visto en la problemática de tener que estar en dos lugares a la vez.

Frente a situación similar, pero en modalidad teletrabajo, se consultó si ha habido ocasiones en que deban dejar de atender su empleo por ocuparse de tareas domésticas o de cuidado. En este escenario, se tiene que en el grupo ocupacional 2 hay un aumento de frecuencia (la opción la mayoría de las veces se duplica), así como también en el grupo 3, donde la opción siempre se duplica; por su parte en el grupo ocupacional 1 se podría decir que baja, puesto que las respuestas se concentran en la opción algunas veces y en nunca; y en el grupo ocupacional 4 aumentó la frecuencia de unas pocas veces a la mayoría y siempre.

Uno de los objetivos planteados en este trabajo, es saber el efecto del teletrabajo en la variable doble presencia, respecto a esta problemática particular, se le preguntó a las encuestadas sobre la presión o la demanda por atender tareas ajenas a su trabajo, estando en la casa y la gran mayoría de ellas indica que esa presión es mayor estando en la casa. Si lo revisamos por ocupaciones, las profesionales, científicos e intelectuales se tiene que un 74% opina que la presión es mayor estando en casa; el grupo de técnicos y profesionales de nivel medio en un 83%; directores, gerentes y administradores un 67% y en personal de apoyo administrativo un 100% de las encuestadas dicen que el teletrabajo implica una mayor demanda por atender tareas ajenas a su empleo.

Por lo tanto, sumando esto a los resultados de los párrafos anteriores, podríamos decir que el cambio de modalidad laboral y pasar a estar en la casa todo el tiempo, ha generado que haya menos ocasiones en que se deba estar atendiendo o estar presente en dos lugares a la vez (por la consecuencia obvia de estar en un solo

lugar respondiendo a lo laboral y a lo doméstico), pero que la presión de responder a esas situaciones es muchísimo mayor estando en la casa. En este punto, se puede hacer un símil a lo planteado por Karasek en su modelo de la demanda-control en el trabajo, considerando que atender las labores de cuidado y familiares representan una alta demanda psicológica, reflejada en la mayor presión que las encuestadas sienten por responder a todo a la vez estando en el teletrabajo.

Avanzando a la subcategoría del impacto del teletrabajo, tanto en ventajas como desventajas, se sigue una línea similar a las respuestas obtenidas en las preguntas 7 y 8 de la sección 2; esto es, que se consideran dentro de las ventajas asuntos como la atención que se le puede otorgar a los hijos, ver más a la familia y el ahorro en tiempos de viaje.

*"...La diferencia está en la calidad de vida que ahora tenemos y la atención que le puedo prestar a la Josefina, mi hija, porque como ahora trabajo desde casa, aunque estoy siempre pegada a mi computador, igual estoy cerca de mi hija, puedo reírme de algo gracioso que me cuenta, ella se sienta a mi lado y hace sus tareas del prekínder, y si algo le pasa, estoy ahí, cerca de ella..." (S2 P9 E1)*

*"Me encanta el teletrabajo, paso más tiempo en familia, me ahorro los tiempos de viaje, manejo mis tiempos..." (S2 P9 E5)*

*"Cambio mi dinámica de trabajo, ahora debo enfocarme y resolver más rápido. Me ha obligado a ser más precisa, pero, por otro lado, disfruto más de mi familia y mi casa, me levanto más tarde, tomo desayuno tranquila, no tengo que correr a tomar la micro o el metro, también me ahorro el valor de pasaje."(S2 P9 E27)*

*"Beneficios: Estar en un lugar cómoda, tener buen acceso a internet, tener vestimenta cómoda, compartir con la familia, disponer de 3 horas diarias para dedicarlas a mi hija (horas que antes usaba para trasladarme al trabajo y de vuelta), muchísima mejor calidad de vida, en caso de enfermedad poder manejar de mejor manera mis tiempos, ahorro económico, más productividad porque hay menos tiempos muertos..." (S2 P9 E18)*

Entre las desventajas, se repiten temáticas como la dificultad en la separación entre casa y trabajo, falta de desconexión, aumento de horas de trabajo, falta de interacción con los compañeros.

*"...Desventajas: es difícil enfocarme solo en el trabajo durante el día." (S2 P9 E3)*

*"...tal vez lo negativo, es que no existe mucho espacio para el equilibrio de reuniones online y el mismo trabajo que hay que procesar." (S2 P9 E8)*

*"...lo malo es que al estar contratada bajo el artículo 22, el horario laboral es muy extendido." (S2 P9 E7)*

*"...Desventajas, agotamiento no tener horas de desconexión con todas las responsabilidades." (S2 P9 E10)*

*"como desventaja, mayor tiempo continuo de trabajo" (S2 P9 E29)*

*"...lo malo es no desconectar del trabajo estando en casa." (S2 P9 E14)*

*"...desventajas, el peso de la rutina, no ver otras caras, hacer cosas distintas a los trabajos de cuidado y de hogar." (S2 P9 E19)*

*"Es más cómodo el teletrabajo, pero me gustaba mucho la interacción con mis compañer@s y se me hacía más fácil el trabajo de manera presencial." (S2 P9 E24)*

Cabe mencionar que parte importante del modelo de demanda-control es el tiempo que se puede dedicar a cosas distintas al trabajo habitual, mencionadas por Karasek como "rituales informales", donde se vuelve relevante la interacción con los compañeros o lo también mencionado por el autor como libertad de pausas, que se pueden ver como parte de las desventajas en la modalidad teletrabajo y que podrían hacer más notoria la doble presencia en las mujeres trabajadoras, al no contar con esos espacios como atenuantes de la presión que significa cumplir con las tareas familiares y domésticas, además de las del empleo como tal, en un mismo espacio de tiempo y físico.

Continuando con las subcategorías, en la tercera que se refiere a la división de tareas con la pareja, se consultó a las encuestadas si, en modalidad teletrabajo, cuentan con el apoyo de su pareja al momento de hacerse cargo de las exigencias domésticas y familiares; frente a lo cual responden: un 83% de las mujeres encuestadas del grupo ocupacional de técnicos y profesionales de nivel medio dicen que pocas veces, algunas o nunca; a diferencia del grupo de profesionales en que un 63% indica que la mayoría de las veces o siempre; en el grupo ocupacional de directores, gerentes y administradores un 67% opina que siempre

tiene el apoyo de su pareja en estas labores y en el caso del grupo de personal de apoyo administrativo un 50% en la misma opción.

Al preguntar por el apoyo de la pareja en las exigencias domésticas y familiares estando en modalidad presencial, se observa lo siguiente: en los grupos ocupacionales 2, 3 y 1 (profesionales / técnicos / directores) las respuestas que el apoyo era el mismo o mayor que estando en teletrabajo tienen un 68%, 50% y 66% respectivamente. Con estos datos se podría decir que el apoyo de la pareja se notaba más estando en trabajo presencial.

A modo de profundizar en esta arista, se preguntó también si les parecía que el teletrabajo introducía cierto alivio a la mujer por estar ambos en casa. Frente a esto, solamente en el grupo ocupacional de técnicos y profesionales de nivel medio opinan en su mayoría que no; en todos los demás grupos ocupacionales identificados en las encuestas, opinan que sí en un 37% (grupo 2), 50% (grupo 4) y 100% (grupo 1).

*"Al estar ambos de teletrabajo es mucho mas equitativo el reparto de tareas."  
(S2 P6 E7)*

*"porque en nuestro caso ambos estamos en teletrabajo entonces podemos compartir las tareas domesticas y de cuidado de nuestro hijo." (S2 P6 E12)*

*"Porque aprovechamos el tiempo de mejor manera juntos, nos dividimos las tareas 50/50 lo que nos permitió tener cargas equitativas con las funciones de la casa." (S2 P6 E18)*

*"Porque ambos nos organizamos la iniciar el día para apoyarnos si uno de los dos tiene más carga laboral que el otro." (S2 P6 E22)*

*"Al estar ambos en casa y ambos teletrabajando, nos encontramos en igualdad de condiciones en cuanto a tiempo por lo que lo lógico es dividir los quehaceres."  
(S2 P6 E25)*

Como se mencionó con anterioridad, en el año 88 se añadió una nueva variable al modelo demanda-control, que se conoce como apoyo social, y como podemos ver en estas respuestas, se refleja que mayormente sí hay un alivio por división de tareas, dado el apoyo de la pareja. Por tanto, se podría inferir que contar con la pareja para compartir las labores provoca un impacto en la baja de presión por las exigencias domésticas y familiares y actuaría como mitigador de la doble

presencia. Dentro de la encuesta una de las tareas en que más se refleja el apoyo de la pareja es en los quehaceres domésticos y en menor medida en hacer tareas con la/os hija/os.

Siguiendo en la línea del apoyo social, se buscó evaluar también los niveles de apoyo desde la familia, las jefaturas y de los compañeros de trabajo. Para lograr esto se consultó acerca del apoyo de la familia en caso de tener dificultades para el cuidado de los hijos u en otro problema que interfiera en las labores del empleo, estando en modalidad teletrabajo y la diferencia con el mismo apoyo en situación de trabajo presencial. De las respuestas es interesante observar que, en el grupo ocupacional con más representación en las encuestas, que es el de profesionales, científicos e intelectuales, un 21% nunca ha tenido apoyo familiar ante dificultades; del mismo modo en el grupo de técnicos un 33% también responde que nunca. Referido al grupo de directores, gerentes y administradores un 67% dice que siempre lo ha tenido y el personal de apoyo administrativo en un 50%. Al examinar la pregunta que compara el apoyo familiar al estar en modalidad presencial la mayoría en todos los grupos indica que era "el mismo que estando en teletrabajo".

Adicional a esto, se examinó qué facilidades existen desde el trabajo como tal, tanto en permisos, como el apoyo de la jefatura y los compañeros. En caso de vivenciar alguna situación en que debiesen dejar el trabajo presencial para atender otra cosa en casa o con los hijos, la mayoría de las encuestadas en todos los grupos ocupacionales indicaron que la empresa le daba facilidades; lo que, preguntado en el caso del teletrabajo, si el jefe permite ausentarse (o desconectarse) para resolver una situación familiar, mantiene la misma tendencia y se indica en la mayoría de todos los grupos ocupacionales que la jefatura siempre permite ausentarse; también en la mayor parte de todos los grupos ocupacionales identificados en la muestra se indica que el apoyo de la jefatura es el mismo, tanto en presencial como en remoto. Enlazado con esto, se añadieron consultas sobre el apoyo de los compañeros de trabajo para resolver temas personales, por sobre el 47% (en todos los grupos ocupacionales) responden que siempre está ese apoyo y que el nivel es el mismo, ya sea en teletrabajo o en la oficina (en todos los grupos por sobre el 67%).

Como ya se ha planteado, el apoyo social es un liberador de la tensión psicológica y contar con él en el trabajo, representa un protector ante la presión y las

demandas laborales; con las respuestas recién mencionadas, se puede decir que en lo relacionado al trabajo como tal (jefatura, compañeros) no hay un cambio entre lo percibido en el teletrabajo frente a lo que se vivía estando presencial, y que el apoyo recibido desde la familia es menor que la de los jefes o compañeros.

Con todo lo ya expuesto, es posible suscitar que, el cambio al teletrabajo ha significado un impacto negativo en la doble presencia, a pesar de que se observa un alivio por la división de tareas ya que la pareja también se encuentra en casa, la presión o la demanda por atender tareas ajenas a su empleo, estando en la casa para la gran mayoría de las mujeres trabajadoras encuestadas es más alta en el teletrabajo, se piensa más en las exigencias domésticas estando en teletrabajo y se deja más de lado las labores del empleo por atender situaciones familiares o domésticas; todo ello sumado a lo que relatan de sus experiencias: la falta de límites entre el trabajo y lo familiar, dificultad para desconectarse y poco tiempo para la interacción con los compañeros (rituales informales) o la misma falta de tiempo para el ocio, que según Cadem es solo de una hora diaria en promedio, frente a ocho entre cuidado y tareas.

## **VIII. CONCLUSIONES**

Luego de haber realizado la revisión teórica de los conceptos referidos a la doble presencia desde distintos autores, la problemática que esta significa y los niveles que este riesgo psicosocial tiene en las mujeres en nuestro país; además de presentar el modelo de demanda-control en el trabajo de Karasek y el aporte de Johnson agregando la arista del apoyo social, y por último, el haber recopilado datos desde una variedad de encuestas para analizar de manera empírica las experiencias de mujeres trabajadoras de la ciudad de Santiago, podemos generar conclusiones para los objetivos planteados en esta investigación.

El objetivo general buscaba determinar el efecto del teletrabajo sobre la variable doble presencia de las mujeres trabajadoras de la ciudad de Santiago, de acuerdo con su experiencia. Para ello, se realizaron encuestas que pretendían dilucidar los objetivos específicos, indagando en las respuestas que cuentan la experiencia de las encuestadas y buscando allí determinar la incidencia de la doble presencia en trabajo modalidad presencial, modalidad teletrabajo y la diferencia entre ambas;

teniendo como uno de los lineamientos relevantes para el análisis, la dimensión del apoyo social. En resumen, lo que se pretende es responder o aclarar si el teletrabajo es una variable que impacta en la doble presencia, para lo cual se hicieron preguntas comparativas en distintos factores en ambas modalidades de trabajo.

Profundizando en las respuestas obtenidas del grupo de mujeres encuestadas, resalta que en su mayoría opinan que la presión o la demanda por atender tareas ajenas a su trabajo es más alta en el teletrabajo, pero por otra parte comentan que el equilibrio entre tareas laborales y del hogar es más fácil de obtener en el teletrabajo. Esto último está justificado en gran parte por contar con el apoyo de sus parejas en casa y poder dividir las labores relacionadas al hogar y cuidado de los hijos. Vale entonces, resaltar que el apoyo social, en este caso particularmente de la pareja, es un importante mitigador, ya que les permite percibir un mayor equilibrio, aunque sin quitar del todo la presión por responder a todo (doble presencia).

Como parte del apoyo social, se sondearon además los ámbitos familiares y laborales, este último tanto desde la jefatura como desde los compañeros de trabajo. Al comparar estos aspectos entre trabajo presencial y remoto, no se observan grandes diferencias en el nivel de apoyo, ya que la mayoría opina que el apoyo familiar, de jefatura y compañeros, no cambia significativamente entre una modalidad y otra. Donde sí se observa diferencia es en la frecuencia en que reciben apoyo al enfrentarse a una situación que les requiera dejar lo netamente laboral para atender temas personales, puesto que las mujeres encuestadas expresaron que reciben apoyo con mayor frecuencia desde sus jefaturas o sus compañeros que desde sus familias. Se añade a esto, que dentro de las desventajas de estar en teletrabajo fue mencionado por varias la falta de interacción con los compañeros y la dificultad de separar espacios o desconectarse; por lo tanto, se podría inferir la relevancia de las distracciones del trabajo como liberador de tensión, esto porque desde una parte sigue existiendo el apoyo social para poder ausentarse del trabajo o que los compañeros respalden en lo necesario, pero por otra hace falta lo que ya fue mencionado como "rituales informales" que no se pueden dar con la distancia que implica el trabajo remoto.

El teletrabajo entonces no ha venido a ser una solución a la situación de media presencia en el trabajo, media presencia en la familia que en su momento explicó

Laura Balbo; sino que lo perpetúa, pues es la mujer que sigue sintiendo la presión de resolver su trabajo y lo del hogar, respondiendo lo mejor posible en ambos. Siendo la doble presencia un importante factor de riesgo proveniente desde el trabajo, tanto para la salud física como mental de las mujeres, pudiéndose ver afectados su desempeño y su vida social y observando los niveles sostenidamente altos en Chile, reflejados en las sucesivas encuestas SUCESO/ISTAS, es que desde la teoría también se hace responsable a la definición y diseño de los puestos de trabajos.

Lo último podría ser un factor determinante en este cambio que ha significado el teletrabajo, puesto que darle espacio al desarrollo profesional, con un equilibrio entre la demanda psicológica para responder a las tareas y un óptimo nivel para la toma de decisiones frente a ello, sumado a un buen apoyo social desde el propio trabajo (jefes, compañeros) con una cultura que propicie el bienestar de las personas (tiempos de ocio, actividades extralaborales, permisos, flexibilidad) significaría un impacto y posiblemente una baja en las cifras de la doble presencia, especialmente en las mujeres trabajadoras, puesto que son ellas las que se ven complicadas para trabajar por la crianza o cuidados familiares y del hogar y las que mayor esfuerzo tienen que realizar para equilibrar su vida en general. Sería un paso enorme que las empresas logren reconocer que no son sólo las capacidades personales frente al estrés o la presión lo que genera problemas de salud o desempeño, sino que gran parte de ello depende de los propios trabajos y cómo están pensados para que las mujeres gestionen su vida laboral y personal.

## **Anexo 1.**

### *Formulario Encuesta*

#### **CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA**

Los datos que se solicitan a continuación son solamente para caracterizar la muestra en general, no se utilizarán de manera individual, ni serán compartidos, salvo en resultados agrupados.

1. ¿Qué edad tienes?
  - a. Entre 18 – 25
  - b. Entre 26 – 35
  - c. Entre 36 – 45
  - d. Más de 45
2. ¿Cuántos hijos tienes?
  - a. 1
  - b. 2
  - c. 3
  - d. 4 o más
3. Indica la edad de tu/s hijo/s
4. Por favor, cuéntame acerca de tu trabajo (¿en qué rubro está la empresa en que trabajas?, ¿cuáles son tus responsabilidades?, ¿cómo se compone tu equipo de trabajo?, ¿tienes gente a cargo?)

#### **DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA**

Por favor, evaluar las siguientes afirmaciones referidas a su trabajo, de acuerdo con la escala presentada en cada una; y responder las preguntas presentadas para más detalle.

1. Cuando se encontraba trabajando en modalidad 100% presencial ¿pensaba también en las exigencias domésticas y familiares?
  - a. Siempre.
  - b. La mayoría de las veces.
  - c. Algunas veces.
  - d. Unas pocas veces.
  - e. Nunca.
2. En modalidad presencial, ¿había situaciones en las que debería haber estado en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

- a. Siempre.
  - b. La mayoría de las veces.
  - c. Algunas veces.
  - d. Unas pocas veces.
  - e. Nunca.
3. ¿Qué ocurría en caso de que se presentaran este tipo de situaciones?
- a. La empresa me otorgaba facilidades para poder atender la situación.
  - b. Me veía obligada a seguir cumpliendo con mi trabajo sí o sí.
  - c. Contaba con apoyo de alguien más para atender la situación.
  - d. No tenía ningún tipo de apoyo (ni desde la empresa, ni redes de apoyo).
4. En su situación actual, que su modalidad de trabajo cambió a ser 100% remota, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?
- a. Siempre.
  - b. La mayoría de las veces.
  - c. Algunas veces.
  - d. Unas pocas veces.
  - e. Nunca.
5. En teletrabajo o modalidad remota, ¿existen situaciones en las que ha dejado de atender su trabajo para ocuparse de tareas domésticas o cuidados?
- a. Siempre.
  - b. La mayoría de las veces.
  - c. Algunas veces.
  - d. Unas pocas veces.
  - e. Nunca.
6. ¿Cómo siente que es la presión o la demanda por atender tareas ajenas a su trabajo, estando en la casa?
- a. Es mayor estando en la casa.
  - b. Es menor estando en la casa.
  - c. No hay diferencia respecto al trabajo presencial.
7. En tu opinión, ¿en qué modalidad de trabajo es más sencillo tener un equilibrio entre las exigencias laborales y del hogar?
- a. Presencial.
  - b. Remoto / teletrabajo.
8. ¿Cuál es el porqué de tu elección anterior?
9. ¿Cuál fue el impacto del cambio de modalidad de trabajo en tu vida? Tanto beneficios como desventajas o complicaciones.

## **DIMENSIÓN APOYO SOCIAL**

Por favor, evaluar las siguientes afirmaciones referidas a tus redes de apoyo, de acuerdo con la escala presentada en cada una; y también responder las consultas que buscan más detalle de tu situación.

1. ¿Tienes pareja?
  - a. Sí (si responde sí, continúa en la pregunta 2)
  - b. No (si responde no, continúa en la pregunta 7)
2. Considerando que estás en modalidad de trabajo remoto. ¿Cuentas con el apoyo de tu pareja al momento de hacerse cargo de las exigencias domésticas y familiares?
  - a. Siempre.
  - b. La mayoría de las veces.
  - c. Algunas veces.
  - d. Unas pocas veces.
  - e. Nunca.
3. ¿En qué situaciones en particular consideras que cuentas con el apoyo de tu pareja? (puede escoger varias)
  - a. En el cuidado de la/os hija/os.
  - b. En los quehaceres domésticos.
  - c. Hacer tareas con la/os hija/os.
  - d. Realizar las compras del mes u otros pendientes.
  - e. En realidad, no hay situaciones de este tipo, puesto que no me apoya
4. Cuando tu trabajo era presencial, ¿cuál era el nivel de apoyo de tu pareja?
  - a. El mismo que estando en teletrabajo.
  - b. Mayor que estando en teletrabajo.
  - c. Menor que estando en teletrabajo.
  - d. No tenía apoyo de mi pareja.
5. ¿Crees que el teletrabajo introduce un cierto alivio a la mujer, dado que al estar ambos en casa, las tareas se dividen?
  - a. Sí.
  - b. No.
  - c. Tal vez.
6. ¿Por qué? ¿En qué aspectos basas tu respuesta anterior?

7. Considerando que estás en modalidad de trabajo remoto. ¿Cuentas con el apoyo de tu familia en caso de tener dificultades para el cuidado de tus hijos u en otro problema que interfiera en tus labores del trabajo?
  - a. Siempre.
  - b. La mayoría de las veces.
  - c. Algunas veces.
  - d. Unas pocas veces.
  - e. Nunca.
8. Cuando tu trabajo era presencial, ¿cuál era el nivel de apoyo de tu familia?
  - a. El mismo que estando en teletrabajo.
  - b. Mayor que estando en teletrabajo.
  - c. Menor que estando en teletrabajo.
  - d. No tenía apoyo de mi familia.
9. Considerando que estás en modalidad de trabajo remoto. ¿Cuentas con el apoyo de tu jefe si necesitas ausentarte por alguna situación familiar?
  - a. Siempre.
  - b. La mayoría de las veces.
  - c. Algunas veces.
  - d. Unas pocas veces.
  - e. Nunca.
10. Cuando tu trabajo era presencial, ¿cuál era el nivel de apoyo de tu jefe?
  - a. El mismo que estando en teletrabajo.
  - b. Mayor que estando en teletrabajo.
  - c. Menor que estando en teletrabajo.
  - d. No tenía apoyo de mi jefe.
11. Considerando que estás en modalidad de trabajo remoto. ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo para poder ocuparte en resolver situaciones personales?
  - a. Siempre.
  - b. La mayoría de las veces.
  - c. Algunas veces.
  - d. Unas pocas veces.
  - e. Nunca.
12. Cuando tu trabajo era presencial, ¿cuál era el nivel de apoyo de tus compañeros de trabajo?
  - a. El mismo que estando en teletrabajo.

- b. Mayor que estando en teletrabajo.
- c. Menor que estando en teletrabajo.
- d. No tenía apoyo de mis compañeros.

13. ¿Cómo te sientes tú, considerando que necesitas o requieres del apoyo de otros para poder cumplir tanto con las labores de tu trabajo como las familiares o de cuidado?

## Anexo 2.

### Resumen resultados encuestas.

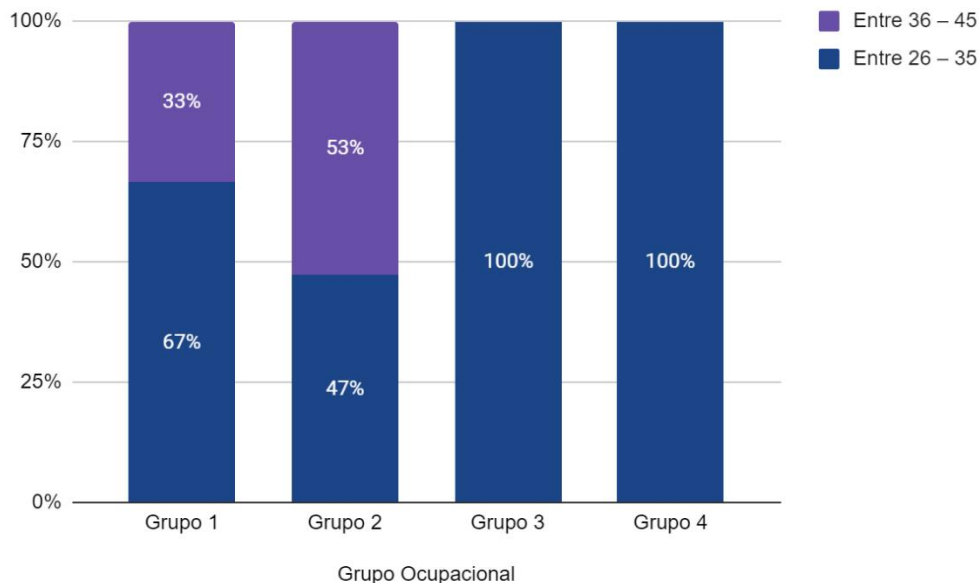
En todos los gráficos que se muestran a continuación, la glosa para cada grupo ocupacional está en la siguiente tabla:

Grupo Ocupacional	Descripción
Grupo 1	Directores, gerentes y administradores
Grupo 2	Profesionales, científicos e intelectuales
Grupo 3	Técnicos y profesionales de nivel medio
Grupo 4	Personal de apoyo administrativo

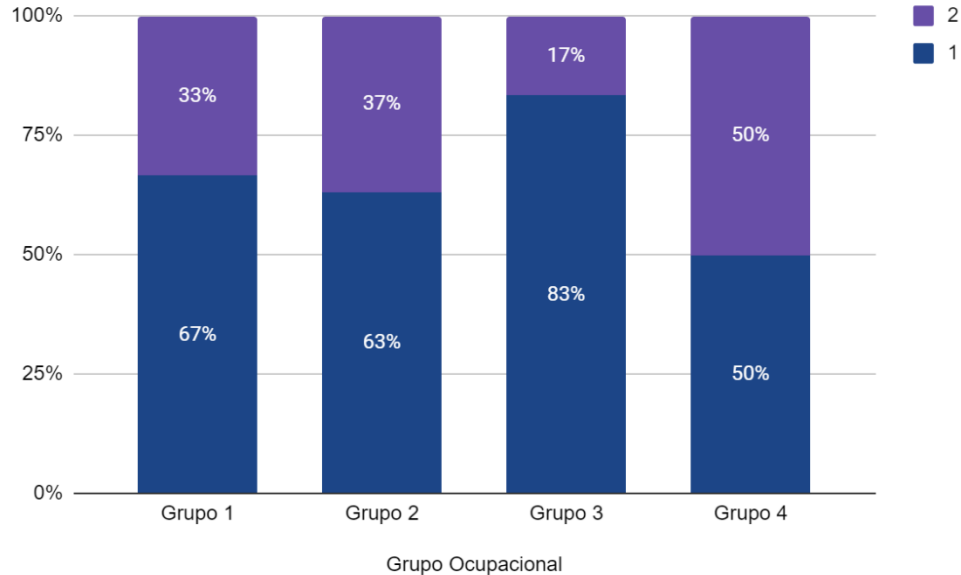
## CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Los datos que se solicitan a continuación son solamente para caracterizar la muestra en general, no se utilizarán de manera individual, ni serán compartidos, salvo en resultados agrupados.

### 1. ¿Qué edad tienes?



## 2. ¿Cuántos hijos tienes?



## 3. Indica la edad de tu/s hijo/s

En esta respuesta, las edades van de los 9 meses a los 21 años. Sin embargo, no se utilizó para ningún análisis, por ello no se agrega mayor detalle.

## 4. Por favor, cuéntame acerca de tu trabajo (¿en qué rubro está la empresa en que trabajas?, ¿cuáles son tus responsabilidades?, ¿cómo se compone tu equipo de trabajo?, ¿tienes gente a cargo?)

E.1 La empresa en la que trabajo está enfocada en la venta de servicios de información por internet. En mi empleo, mi responsabilidad es la coordinación y generación de contenidos para el blog de la página web de la empresa, con el objetivo de generar tráfico orgánico y potenciar la marca. Pertenezco a un equipo de trabajo bien amplio, en el que trabajan profesionales del área de desarrollo, ingenieros comerciales, diseñadores y periodistas. Si bien formalmente no tengo personas a mi cargo, sí soy responsable de un equipo de comunicadores externos que prestan servicios en forma on demand para la empresa. (*Grupo ocupacional 2*)

E.2 Es una multinacional, se desarrolla en el rubro forestal y papelerero, trabajo en el área de impuestos de una unidad de negocio, y tengo a 4 personas en mi equipo de trabajo (*Grupo ocupacional 2*)

E.3 Trabajo en cmpc en el rubro forestal, tengo que hacer reportes para la sociedad, cierres mensuales de impuestos, etc. En mi equipo son 4 del mismo cargo y un jefe. No tengo gente a cargo. (*Grupo ocupacional 2*)

E.4 Hola! Soy Jefa de Administración y Facturación en la Gerencia de Capacitación en un holding, estoy a cargo principalmente de la administración de franquicia tributaria de capacitación del grupo y las OTEC internas (2), mi equipo se compone de 6 personas. (*Grupo ocupacional 1*)

E.5 Rubro telecomunicaciones, soy ingeniera no tengo gente a cargo y es un área de 10 personas aprox. (*Grupo ocupacional 2*)

E.6 Enfermera con personal a cargo (*Grupo ocupacional 2*)

E.7 Industria forestal, mis responsabilidades son el cumplimiento tributarios, mi equipo de trabajo es de 3 personas: 2 analistas y una jefa. No tengo gente a cargo. (*Grupo ocupacional 2*)

E.8 trabajo en telecomunicaciones, tengo a cargo las principales cuentas de mi gerencia de IOT (*Grupo ocupacional 2*)

E.9 Trabajo de forma híbrida en inversiones, mis funciones son validar pagos a terceros y preparar informes al directorio, mi equipo de trabajo son 12 personas, no tengo gente a cargo (*Grupo ocupacional 2*)

E.10 Créditos hipotecarios, customer care manager, se compone de jefatura area marketing, jefatura customer care y yo customer care manager. (*Grupo ocupacional 3*)

E.11 Rubro: informática (inteligencia artificial), Responsabilidad: Head of administration. Toda la administración contable y financiera. Mi equipo está compuesto por 7 personas. Tengo 3 a cargo. (*Grupo ocupacional 1*)

E.12 Soy ingeniero informático y tengo un rol de arquitecto de soluciones TI, actualmente tengo 2 personas a cargo. (*Grupo ocupacional 2*)

E.13 En el rubro Inmobiliario, tengo que vender publicidad en bancos y sistemas de gestión para inmobiliarias y administrar cartera de clientes. De un equipo de vendedores y el Gte comercial, de mis cinco compañeros y compañeras soy la única que tiene hijos. No tengo gente a cargo (*Grupo ocupacional 3*)

E.14 Trabajo en el área de información, ayuda en el proceso de transferencias de vehículos usados, mi equipo consta de operadores y desarrolladores, no tengo gente a cargo (*Grupo ocupacional 4*)

E.15 Empresa del rubro de la construcción. Mis responsabilidades son revisar y elaborar presupuestos, control de gastos y pagos, cotización y compra de

materiales y herramientas, revisión de contratos, gestiones con proveedores, entre otras *(Grupo ocupacional 3)*

E.16 Trabajo en Caja de compensación los andes, mis responsabilidades son diversas, atención al cliente, otorgar créditos, visitar a empresas afiliadas, orientar a pensionados y trabajadores, afiliar empresas, dar a conocer seguros y poder venderlos, entre otros. El equipo de trabajo se compone en jefatura, supervisor y ejecutivos de calidad de vida. No tengo gente a cargo, a no ser que se dividan en subgrupos y uno quede como líder de este. *(Grupo ocupacional 3)*

E.17 Asistente comercial *(Grupo ocupacional 3)*

E.18 Trabajo en seguros generales, estoy a cargo del depto de Reaseguro como Head del área, el equipo se compone de 5 personas yo incluida. *(Grupo ocupacional 1)*

E.19 Funcionaria municipal, trabajo en proyectos, encargada de un programa de pavimentación y de rendiciones de diversos proyectos, no tengo gente a cargo. *(Grupo ocupacional 2)*

E.20 En educación, Educación Diferencial, programa de integración escolar, no tengo gente a cargo. *(Grupo ocupacional 2)*

E.21 Soy psicopedagoga y trabajo de forma particular desde este año. *(Grupo ocupacional 2)*

E.22 Encargada de intermediación laboral en una OTEC. Una persona a cargo. Empresa pequeña. Debo insertar a egresados de bootcamp en rubro TI. *(Grupo ocupacional 2)*

E.23 retail, realizar pruebas de software, actualmente sin personal a cargo. *(Grupo ocupacional 2)*

E.24 Soy ingeniera DevOps en un startup, sin gente a cargo, pero pendiente de un equipo de ingenieros recién titulados. *(Grupo ocupacional 2)*

E.25 Soy Asistente Administrativa en una productora de eventos, trabajo en el área administrativa junto a mi jefatura, somos solo las dos en el área. Dentro de mis responsabilidades está la elaboración de planillas de pagos, emisión y recepción de facturas, libros de boletas de honorarios, etc. *(Grupo ocupacional 4)*

E.26 Trabajo en una empresa de telecomunicaciones a cargo del desarrollo de contenidos para el sitio web no tengo gente a cargo trabajo con distintos equipos internos escuchando sus necesidades para potenciarlo en la web. Escribo, analizo y realizo reportes. *(Grupo ocupacional 2)*

E.27 Consultoría, asesorar clientes en gestión de personas, elaborar herramientas de medición, gestión de indicadores, elaborar planes de formación, etc. (*Grupo ocupacional 2*)

E.28 En el rubro de transporte y logística, entregar informes, realizar proyectos, no tenía gente a cargo, pero si ayudaba a otros a culminar sus proyectos. (*Grupo ocupacional 2*)

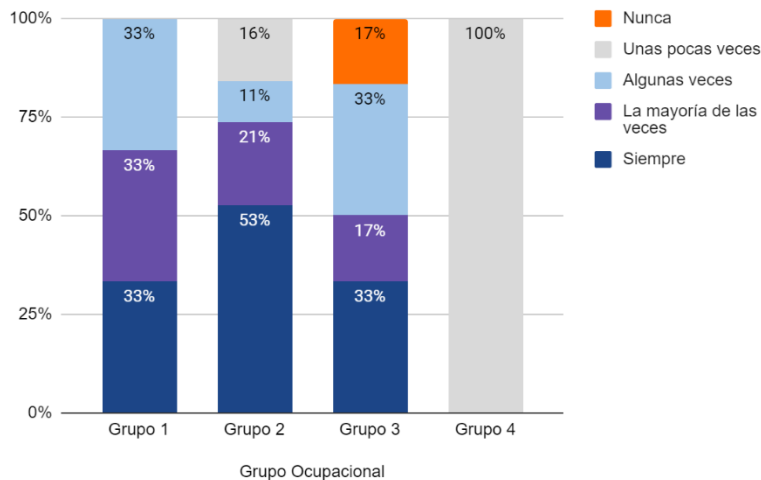
E.29 Trabajo en área comercial, admisión de postgrados de una universidad. (*Grupo ocupacional 3*)

E.30 Educación, generalista de personas, jefa de Do y selección y 3 generalistas de personas. Sin personal a cargo. (*Grupo ocupacional 2*)

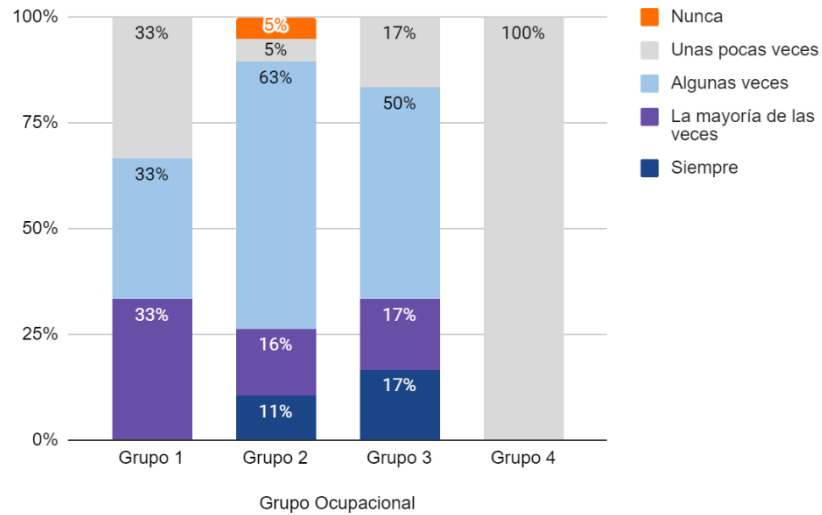
## DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA

Por favor, evaluar las siguientes afirmaciones referidas a su trabajo, de acuerdo con la escala presentada en cada una; y responder las preguntas presentadas para más detalle.

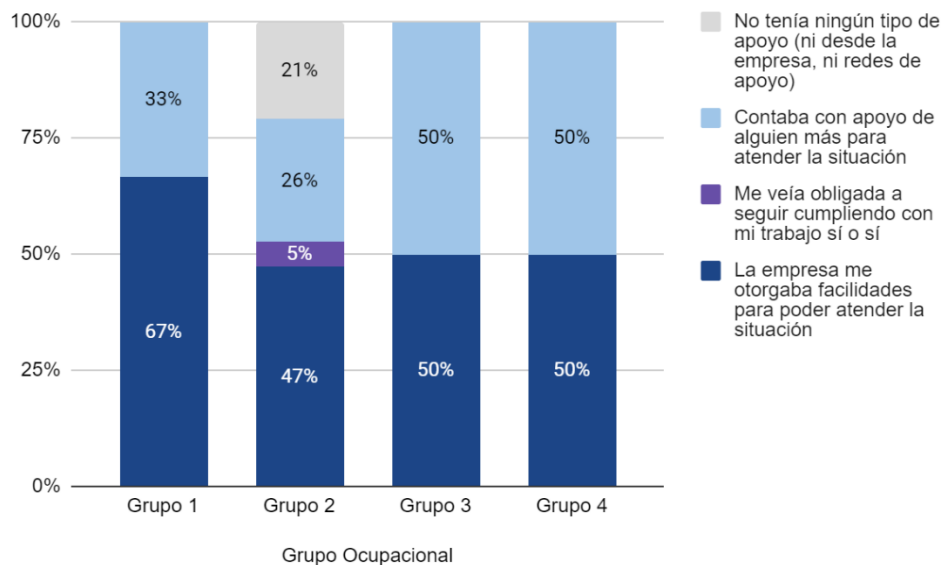
1. Cuando se encontraba trabajando en modalidad 100% presencial ¿pensaba también en las exigencias domésticas y familiares?



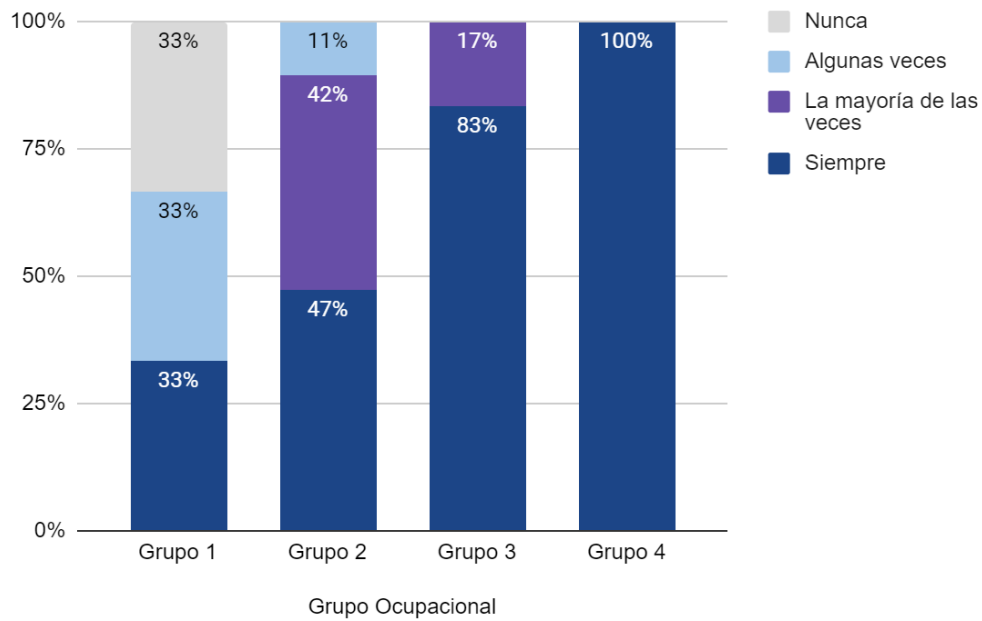
2. En modalidad presencial, ¿había situaciones en las que debería haber estado en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)



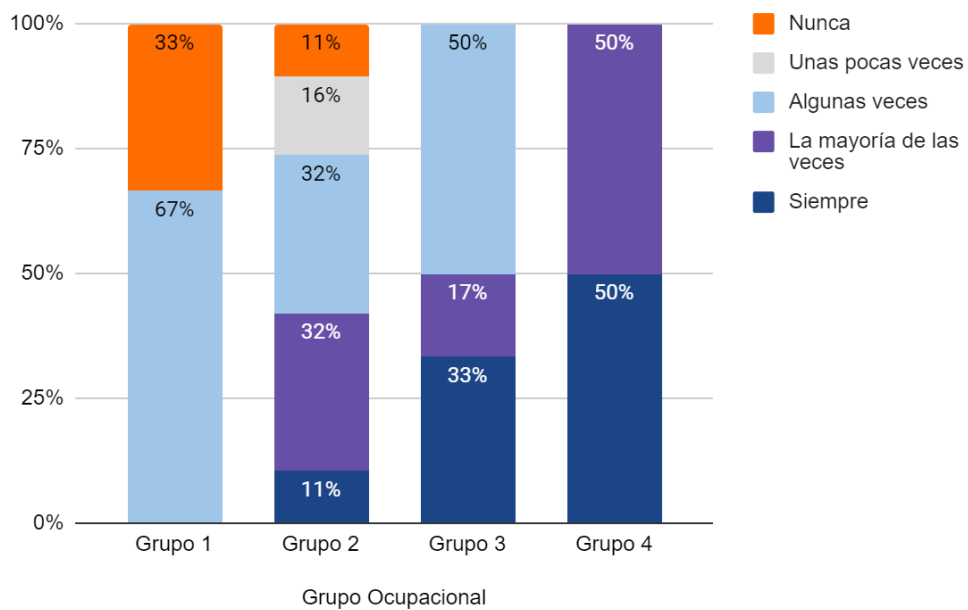
3. ¿Qué ocurría en caso de que se presentaran este tipo de situaciones?



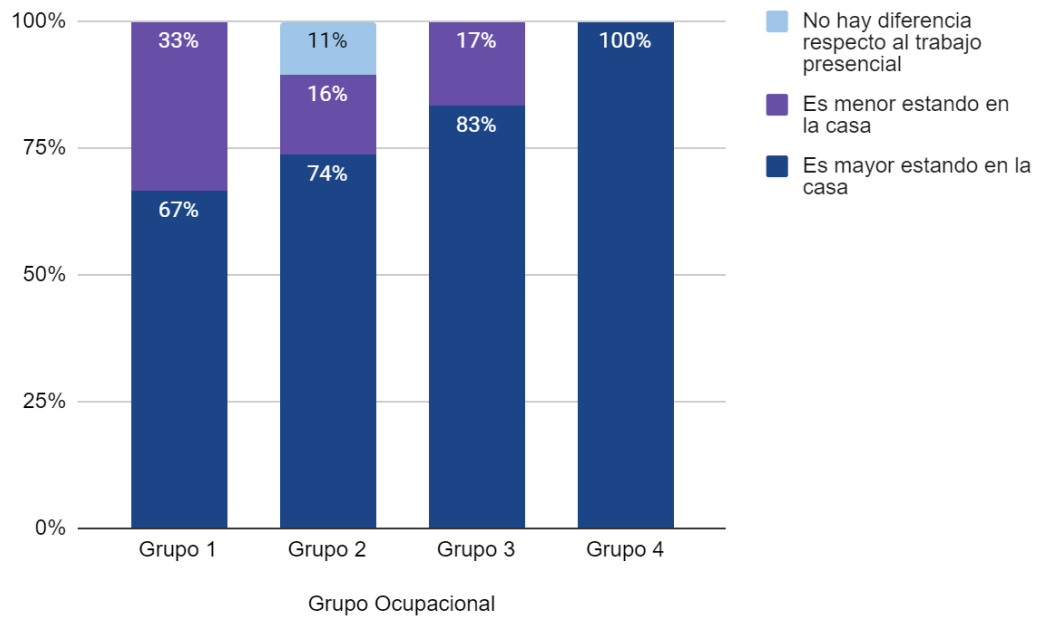
4. En su situación actual, que su modalidad de trabajo cambió a ser 100% remota, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?



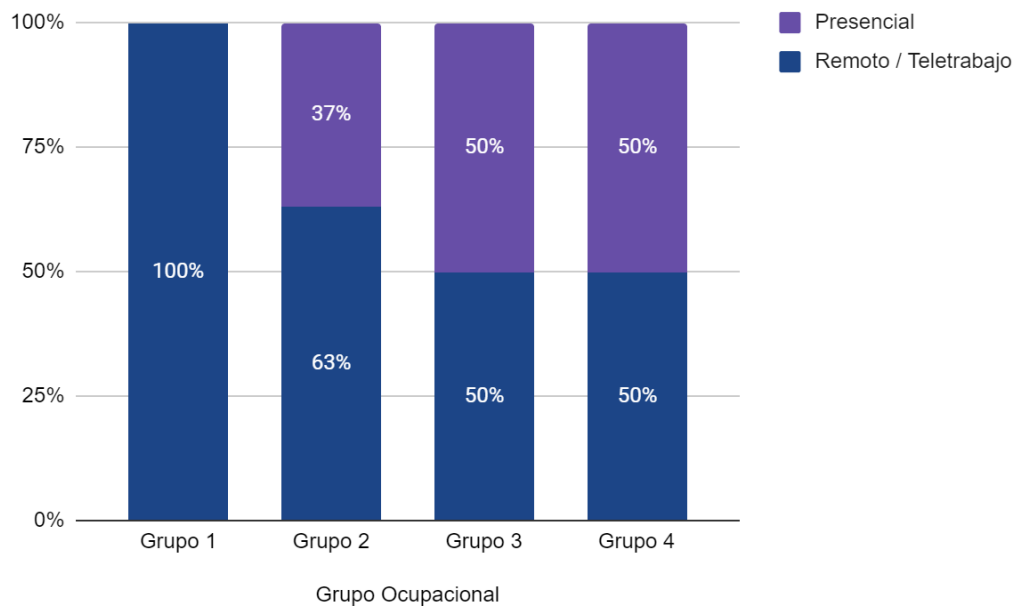
5. En teletrabajo o modalidad remota, ¿existen situaciones en las que ha dejado de atender su trabajo para ocuparse de tareas domésticas o cuidados?



6. ¿Cómo siente que es la presión o la demanda por atender tareas ajenas a su trabajo, estando en la casa?



7. En tu opinión, ¿en qué modalidad de trabajo es más sencillo tener un equilibrio entre las exigencias laborales y del hogar?



8. ¿Cuál es el porqué de tu elección anterior?

E.1 Por dos razones: 1.- La empresa en la que trabajo tiene una modalidad de horario muy flexible, que facilita bastante lograr un equilibrio entre compartir con mi familia, hacer algunas labores de mi casa y luego conectarme para realizar mis obligaciones laborales. 2.- Porque al estar trabajando en modalidad presencial, aparte del tiempo rígido y obligado que tienes que permanecer en el puesto de trabajo, hay un tiempo extra de desplazamiento de ida y vuelta, el que también se resta de tu tiempo para la familia o hacer tareas domésticas.

E.2 Porque puedes ir avanzando simultáneamente en ambas tareas, por ejemplo, puedes colocar la lavadora, la secadora, y no interfiere con tu trabajo.

E.3 Porque estando en la oficina olvidaba un poco las cosas de la casa, claramente había menos desorden en casa porque siempre estaba sola. Estando en casa hay que cocinar, lavar, ordenar, cosas que en la oficina no hacía durante la semana.

E.4 Estando en casa valoro el tiempo que puedo compartir con mi familia, me he organizado para mantener separados los espacios y no perturbarme a diario! Si bien es complejo el teletrabajo, estar en casa no tiene precio, inicialmente por la pandemia y la oportunidad de cuidarse, ahora por el tiempo ganado con la familia.

E.5 Porque paso más tiempo con mi hijo, por ejemplo, lo puedo ir a dejar y buscar al cole, lo cual me da tranquilidad y son impagables esos momentos.

E.6 Permite poner límite en relación a lo que puedo o no hacer.

E.7 Totalmente el teletrabajo, ya que una tiene mayor control sobre los tiempos en los que puede ir a buscar a sus hijos a los establecimientos educacionales, en darles comida y se optimiza el tiempo que se pierde en el traslado.

E.8 siempre almuerzo con algún hijo, no pierdo tiempo en el transporte que hoy en día dedico a la vida familiar.

E.9 Porque estando en casa es más fácil organizarse con las labores del hogar.

E.10 Mas tiempo de calidad en familia, mas horas de sueño.

E.11 Porque ahorro el tiempo de traslado y así tengo mejor y mas tiempo para la familia.

E.12 Porque si bien tu casa pasa a ser tu oficina y muchas veces se mezclan los roles durante el día, me permite estar con mi hijo pequeño y verlo crecer, estar con él si está enfermo, me ahorro valioso tiempo en traslados, ahorro dinero en traslados y comida.

E.13 Me gusta estar en la casa pero me acomoda más pra cumplir con mis labores tener una oficina. Si me gustaría que se mantuviera una flexibilidad más orientada con cumplir objetivo que con horarios.

E.14 Porque remoto puedo estar presente y cubrir las necesidades.

E.15 Tomé la opción de teletrabajo para poder quedarme con mi hija, lo cual significa que debo atenderla durante el día, y en los tiempos que tengo "libre" atender el trabajo.

E.16 Ya que uno se puede ordenar un poco mejor con los tiempos y a la vez no tener un jefe que este al 100% pendiente de ti.

E.17 Comodidad y equilibrio.

E.18 Porque al estar desde la casa me permite ser madre de mi hija; poder hacer cosas simples que ayudan al alma como llevarla al colegio, almorzar juntas, verla hacer sus tareas, y todo mientras sigo siendo laboralmente productiva.

E.19 Porque del solo hecho que los espacios estén diferenciados.

E.20 Porque te despegas más de las cosas del hogar y sirve de distracción.

E.21 Durante el año pasado trabaje de forma presencial en un colegio y en reuniones de forma remota... Es más fácil lo presencial para desconectarte de las labores domésticas, sin embargo, en ocasiones la empresa no me daba la facilidad para atender a mi hija en momentos de emergencia, por lo que decido trabajar de forma particular con mis propios tiempos de acordé a mi hija.

E.22 Porque puedo solucionar cualquier inconveniente rápidamente y no pierdo tiempo en viajes de ida y regreso, ni permisos que se convierten en más horas de pérdida.

E.23 permite decidir cuándo ausentarse justificadamente, ahorrando tiempos de traslado.

E.24 Me desconcentro con el desorden o cosas sin hacer en la casa, me cuesta dejar las cosas domesticas para después del horario laboral.

E.25 El no estar en el hogar, te obliga a dejar para después las cosas por hacer en casa.

E.26 Porque calidad de vida de no viajar en metro, la hora de salida etc.

E.27 En modalidad remoto, estoy más conectada con lo que sucede con mi hijo, independiente que signifique más trabajo, puedo dedicar mi tiempo de almuerzo y estar más presente, además de ahorrar tiempo de traslado, aprox 2 horas diarias.

E.28 En realidad de manera híbrida, porque así puedo buscar a mi hijo a tiempo y cuando ha tenido percances lo puedo atender de inmediato y a su vez puedo

acomodar mi tiempo al momento en que él se duerma y ponerme al día con el trabajo en el caso de que haya dejado algo inconcluso.

E.29 En teletrabajo estamos todo el tiempo viendo las cosas que hay que hacer en el hogar, lo cual dificulta la concentración en el trabajo.

E.30 Porque estando en el trabajo veo cosas del trabajo, y estando en la casa solo pienso en cosa de la casa. O mayoritariamente.

9. ¿Cuál fue el impacto del cambio de modalidad de trabajo en tu vida? Tanto beneficios como desventajas o complicaciones.

E.1 El impacto para mí fue muy positivo. Fue una bendición haber llegado a mi nuevo trabajo con modalidad 100% remota. Anteriormente trabajaba en una modalidad presencial, de lunes a viernes de 8:15 a 18:00, sin contrato, era honorarios, pero estaba más obligada que un trabajador legalmente contratado. Tenía poco y nada de vacaciones y ni pensar en días administrativos para atender trámites personales. Por la burocracia del lugar, no había facilidades para pedir permiso para salir ante una emergencia, había que pasar por muchas instancias para pedir permiso para ausentarse por alguna situación de fuerza mayor. Yo sufrí mucho, porque debí volver a trabajar luego de ser mamá (como era honorarios nunca recibí pre ni post natal), mi hija tenía sólo 6 meses y todo ese tiempo fue muy difícil, porque mi hijita demandaba estar cerca de mí y yo estaba fuera de la casa gran parte del día. Durante todo ese periodo mi marido tuvo que dedicarse al cuidado de nuestra hija, de hecho, aún lo hace, él se encarga de la mayoría de las cosas y cuando estoy desconectada, nos dividimos las labores. La diferencia está en la calidad de vida que ahora tenemos y la atención que le puedo prestar a la Josefina, mi hija, porque como ahora trabajo desde casa, aunque estoy siempre pegada a mi computador, igual estoy cerca de mi hija, puedo reírme de algo gracioso que me cuenta, ella se sienta a mi lado y hace sus tareas del prekínder, y si algo le pasa, estoy ahí, cerca de ella. Para mí este trabajo ha sido un regalo de Dios.

E.2 Estar para cualquier necesidad de mis hijas estar cerca.

E.3 Beneficios: el principal es el tiempo en traslados y ahora que tengo un bebé el hecho de poder verlo durante el día es imparable. Desventajas: es difícil enfocarme solo en el trabajo durante el día.

E.4 Es complejo tener que cocinar, mantener la casa en orden, la concentración, y la autoexigencia, personalmente corro todo el día para lograr tener todo como

a mi me gusta!. Las ventajas son que estoy siempre de día en casa, los horarios de trabajo finalizan casi siempre como corresponde, puedo llevar y recoger a mi hijo del colegio, conversamos y compartimos, cuando mi marido llega a casa las cosas por hacer son las típicas y entendemos que si bien yo estoy en casa, no significa que mi tiempo está a disposición! Pues no cambio el teletrabajo por nada jejeje.

E.5 Me encanta el teletrabajo, paso más tiempo en familia, me ahorro los tiempos de viaje, manejo mis tiempos. Desventajas más agotador al estar pendiente adicionalmente de las cosas del hogar como el aseo, almuerzo, etc... pero las ventajas son mayores.

E.6 Aumentó el estrés por cumplir bien con todo. Reducción de espacio personal.

E.7 Lo bueno del teletrabajo es que puedo controlar mis tiempos, lo malo es que al estar contratada bajo el artículo 22, el horario laboral es muy extendido.

E.8 lo positivo, es ver mas a mi familia, el contacto de cosas que antes no podía compartir, como un desayuno o un almuerzo. tal vez lo negativo, es que no existe mucho espacio para el equilibrio de reuniones online y el mismo trabajo que hay que procesar.

E.9 La ventaja de estar en casa todo el día, todos los días y compartir lo que no se podía hacer por trabajar de forma presencial.

E.10 Beneficios, no pierdo horas en trayecto (3 horas diarias) que puedo ahora aprovechar a mi hija, puedo ser más partícipe de sus actividades escolares y recreacionales. Desventajas, agotamiento no tener horas de desconexión con todas las responsabilidades.

E.11 A sido lo mejor.

E.12 Creo que ha sido mucho más ventajoso por la descripción de los puntos que mencioné en la respuesta anterior.

E.13 Beneficios que he podido ver crecer a mi bebé y conectar más con mi hija mayor pero a costa de ello recibí menos ingresos y no cumplo con algunas de mis obligaciones laborales ya que pasan a otro plano.

E.14 Beneficios es el tiempo para los niños, el no perder tiempo en locomoción, lo malo es no desconectar del trabajo estando en casa.

E.15 La ventajas es que no debo exponer a mi hija enviándola a salacuna. La desventaja es que mi productividad se ha visto muy afectada.

E.16 Creo que mas desventajas debido a que es demandante dos cosas mas aun siendo mamá.

E.17 Ventajas

E.18 Beneficios: Estar en un lugar cómoda, tener buen acceso a internet, tener vestimenta cómoda, compartir con la familia, disponer de 3 horas diarias para dedicarlas a mi hija (horas que antes usaba para trasladarme al trabajo y de vuelta), muchísima mejor calidad de vida, en caso de enfermedad poder manejar de mejor manera mis tiempos, ahorro económico, más productividad porque hay menos tiempos muertos. La única desventaja que vi se produce cuando las jefaturas se creen patronos de fondo y necesitan constante contacto por desconfianza de si estás trabajando o no.

E.19 Beneficios poder estar más tiempo con mi hijo, desventajas, el peso de la rutina, no ver otras caras, hacer cosas distintas a los trabajos de cuidado y de hogar.

E.20 Una desventaja, ya que, hubo un desorden en la estructura que uno cumplía al trabajar y luego ver las cosas en el hogar.

E.21 Creo que lo explique en la pregunta anterior.

E.22 Tuve tiempo para mí hijo, sabe que su madre lo socorre ante cualquier situación. Puedo apoyar a mi marido como él a mí.

E.23 permite estar al cuidado de mis hijos; pero no permite cumplir con responsabilidad laboral al 100.

E.24 Es más cómodo el teletrabajo, pero me gustaba mucho la interacción con mis compañer@s y se me hacía más fácil el trabajo de manera presencial.

E.25 Me es ventajoso porque puedo estar durante el día con mi hijo, puedo recibirlo al llegar del Colegio y eso para mí es más beneficioso que salir a trabajar presencial.

E.26 Estar con mi hijo desde el día 1 pero exigencias para cumplir en la pega con la interrupción de mi hijo.

E.27 Cambio mi dinámica de trabajo, ahora debo enfocarme y resolver más rápido. Me ha obligado a ser más precisa, pero por otro lado , disfruto más de mi familia y mi casa, me levanto más tarde, tomo desayuno tranquila, no tengo que correr a tomar la micro o el metro, también me ahorro el valor de pasaje.

E.28 Puedo tener más control de mi tiempo y de como cuido y estoy con mis seres queridos. Por el otro lado, tengo más distracciones para realizar el trabajo. Me gusta la modalidad híbrida porque ya en el trabajo puedo concentrarme totalmente en él y los días que estoy en casa, puedo controlar más el estado de mi hogar y la salud de mi familia.

E.29 Como beneficio, mayor cercanía y tiempo con mi hijo, como desventaja, mayor tiempo continuo de trabajo.

E.30 Beneficios: ver crecer a mi hija, llevarla e irla a buscar al colegio o jardín, eliminar tiempos de viaje. Desventajas: la exigencia es alta y desatiendo un poco a mi hija por el trabajo a veces, tener q ver las cosas de la casa. Si estoy enferma no me siento capaz de decirlo para no trabajar ese día, por lo que trabajo enferma (si estuviera presencial aviso q no puedo ir y listo).

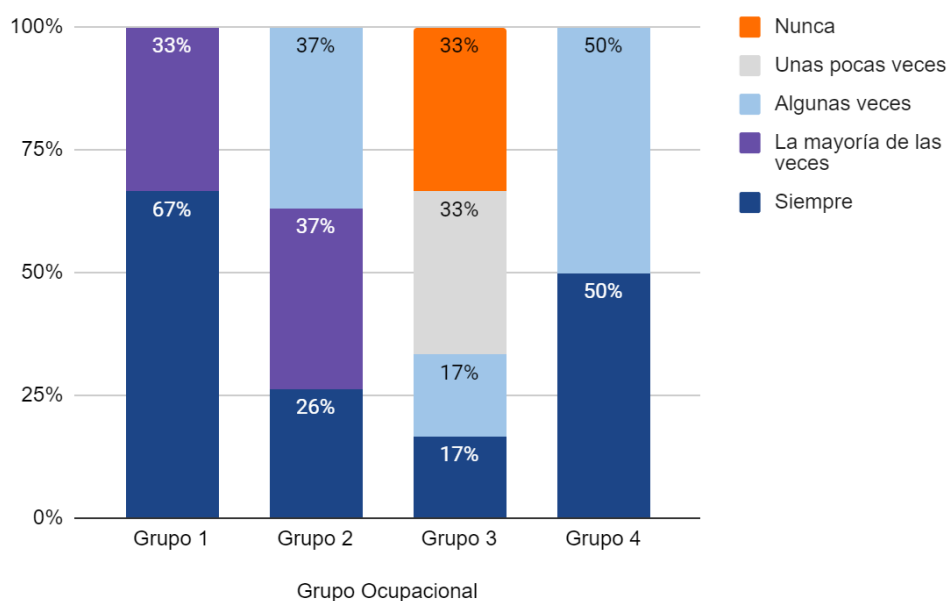
## DIMENSIÓN APOYO SOCIAL

Por favor, evaluar las siguientes afirmaciones referidas a tus redes de apoyo, de acuerdo con la escala presentada en cada una; y también responder las consultas que buscan más detalle de tu situación.

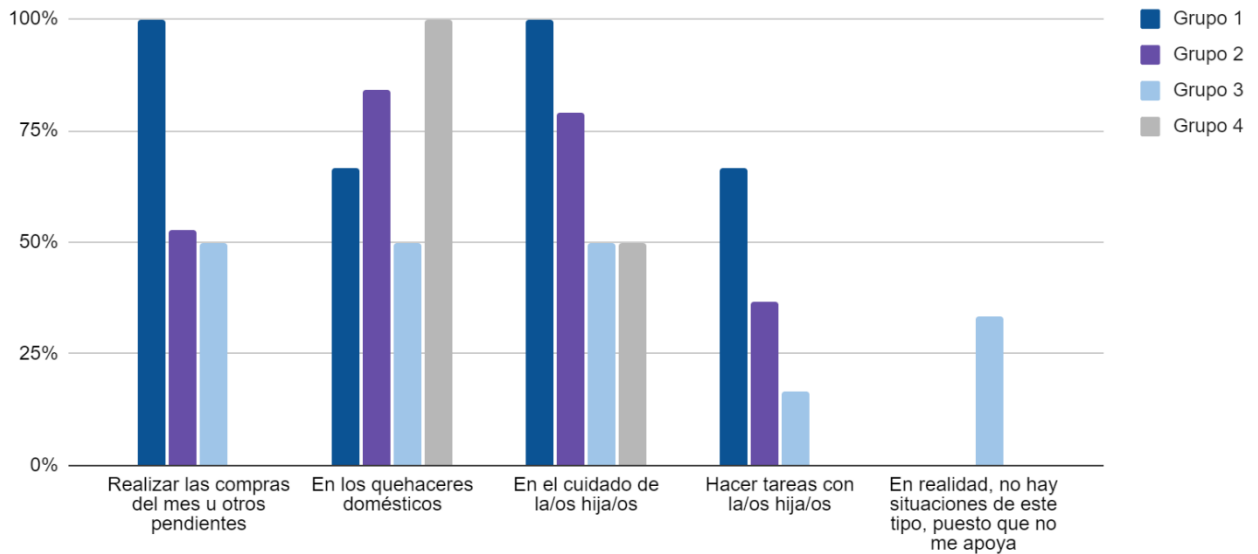
### 1. ¿Tienes pareja?

Para efectos de este trabajo se consideraron solo las respuestas sí, puesto que solamente 2 fueron negativas y poco representativas en el total. Por lo tanto, se consideraron 30 respuestas de 32, siendo entonces considerado como total 30 preguntas (todos los demás resultados consideran como 100% el universo de 30 encuestas)

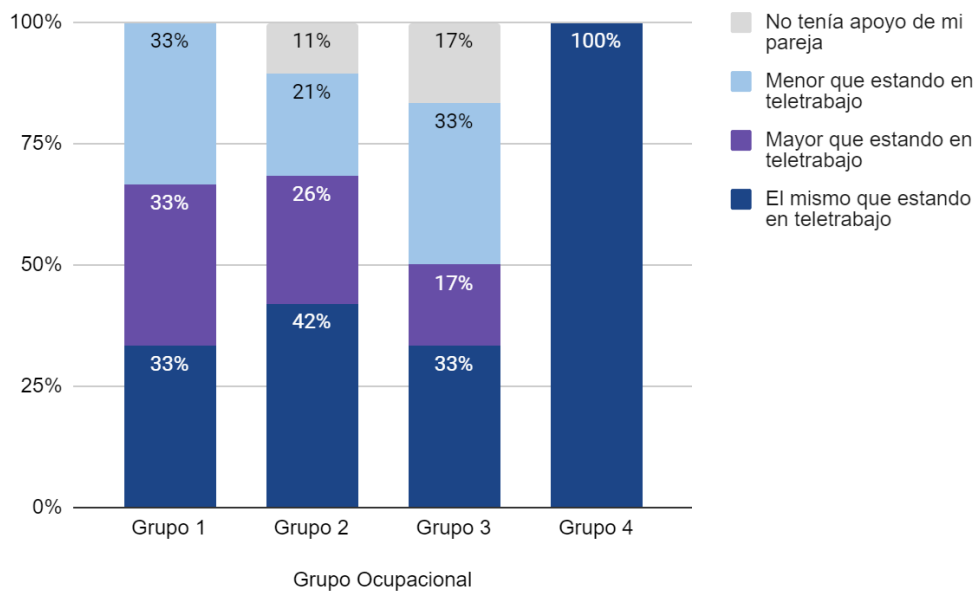
### 2. Considerando que estás en modalidad de trabajo remoto. ¿Cuentas con el apoyo de tu pareja al momento de hacerse cargo de las exigencias domésticas y familiares?



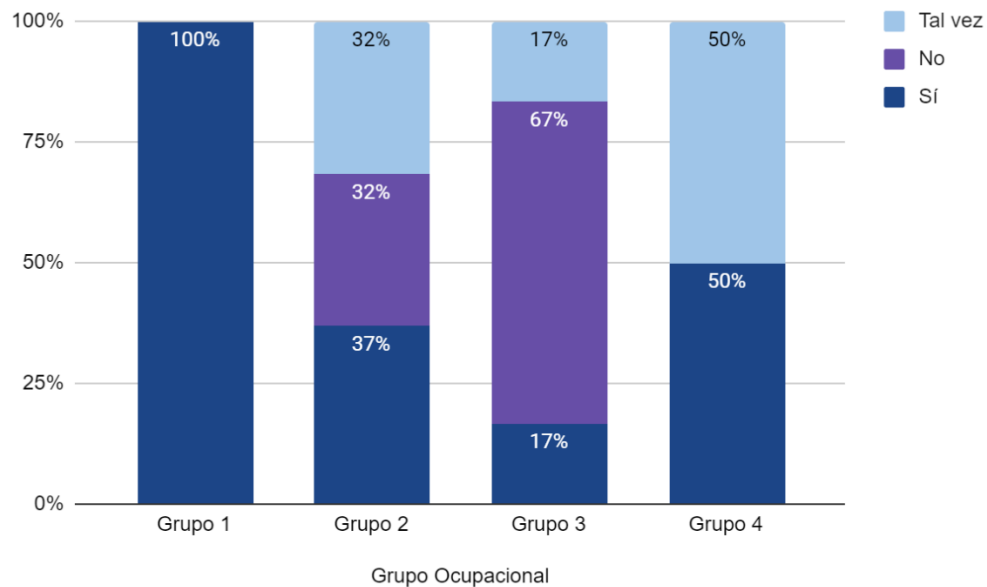
3. ¿En qué situaciones en particular consideras que cuentas con el apoyo de tu pareja? (puede escoger varias)



4. Cuando tu trabajo era presencial, ¿cuál era el nivel de apoyo de tu pareja?



5. ¿Crees que el teletrabajo introduce un cierto alivio a la mujer, dado que al estar ambos en casa, las tareas se dividen?



6. ¿Por qué? ¿En qué aspectos basas tu respuesta anterior?

E.1 Creo que al estar ambos en casa, las dos partes pueden ver las necesidades que hay en el hogar y las tareas que se deben hacer, por lo que debería existir un compromiso mutuo para dividirse las obligaciones.

E.2 Porque no estamos ambos en la casa.

E.3 Cuando ambos estábamos en teletrabajo las labores del hogar se dividían a la par. Pero mi pareja trabaja presencial y hay menos apoyo en casa durante la semana, pero fines de semana trabajamos a la par en casa.

E.4 Solo yo estoy modalidad teletrabajo, no aplica la pregunta anterior.

E.5 En mi caso, antes tenía nana de lunes a viernes, quien nos apoyaba en el cuidado de mi hijo. Ahora no, así que nos preocupamos de todo 100%.

E.6 La pareja la ve a uno en casa y reduce su apoyo.

E.7 Al estar ambos de teletrabajo es mucho mas equitativo el reparto de tareas.

E.8 en mi caso, mi pareja esta en trabajo 100% presencial, nunca hizo teletrabajo por la naturaleza de su trabajo.

E.9 Porque los deberes del hogar deben ser siempre compartidos.

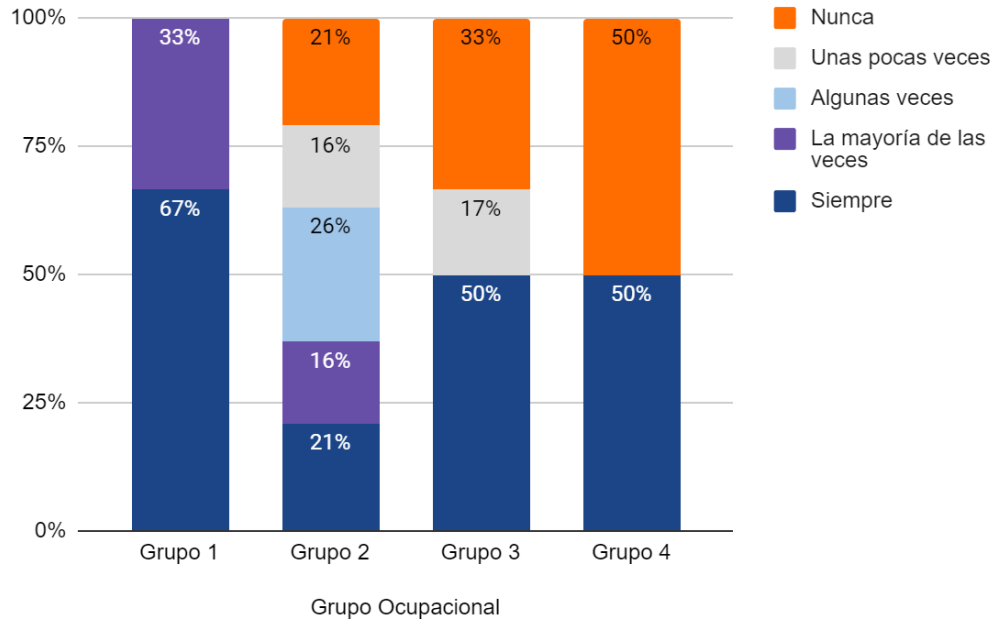
E.10 Tengo pareja, pero no vivimos juntos ni es padre de mi hija.

E.11 Es mas visible el trabajo del hogar.

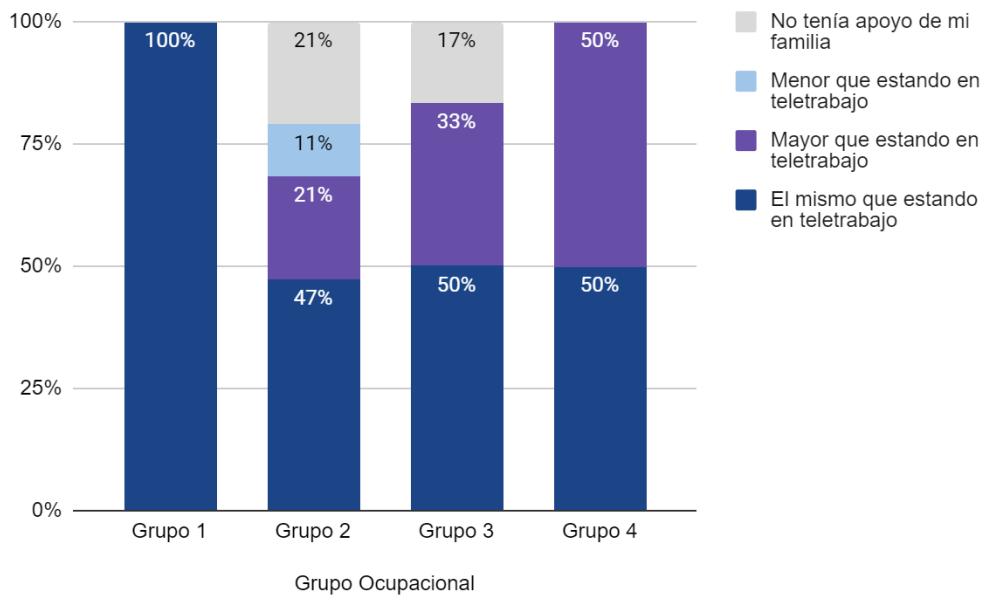
E.12 porque en nuestro caso ambos estamos en teletrabajo entonces podemos compartir las tareas domesticas y de cuidado de nuestro hijo.

- E.13 Mi marido nunca ha tenido teléfono trabajo y la casa no lo ha vuelto loco.
- E.14 Es que depende del trabajo de ambos y la exigencia de estos.
- E.15 Al estar más en la casa, es inevitable asumir más tareas.
- E.16 En mi caso es que el trabajo del hombre siempre es mas demandante y mas importante.
- E.17 Siempre estar presente para mí hijo.
- E.18 Porque aprovechamos el tiempo de mejor manera juntos, nos dividimos las tareas 50/50 lo que nos permitió tener cargas equitativas con las funciones de la casa.
- E.19 Em nuestro caso ambos estamos con teletrabajo y si se dividen las tareas.
- E.20 Si ambos padres tienen esta modalidad, por su puesto se podrían turnar trabajos del hogar y cuidado del hijo para tener una carga más equilibrada para ambos.
- E.21 En mi caso, no me concentro en el trabajo porque tengo que estar pendiente de muchas cosas en casa.
- E.22 Porque ambos nos organizamos la iniciar el día para apoyarnos si uno de los dos tiene más carga laboral que el otro.
- E.23 se debe estar trabajando y hacer los quehaceres de la casa en forma paralela
- E.24 Ahora estoy con pareja mujer y ayuda menos en los quehaceres domésticos en comparación a mi ex, que es el papá de mis hijas.
- E.25 Al estar ambos en casa y ambos teletrabajando, nos encontramos en igualdad de condiciones en cuanto a tiempo por lo que lo lógico es dividir los quehaceres.
- E.26 Ambos sabemos lo que necwsita nuestro hijo y el hogar.
- E.27 En mi caso, cuento con el apoyo de mi pareja, pero eso significa menos trabajo, dado que ambos hacemos cosas distintas, además de trabajar nos ocupamos de diferentes tareas de crianza y domésticas.
- E.28 Porque en mi caso sabemos que ambos somos responsables y él tampoco está 100% en la casa, tenemos que acordar y ver quien se encuentra más ligero en el trabajo para realizar las labores.
- E.29 Los hombres descansan en que la mujer se encuentre en la casa.
- E.30 Porque no todos los hombres hacen labores del hogar. Las mujeres se siguen llevando la mayor parte de la carga. (En mi caso no tengo ese problema)

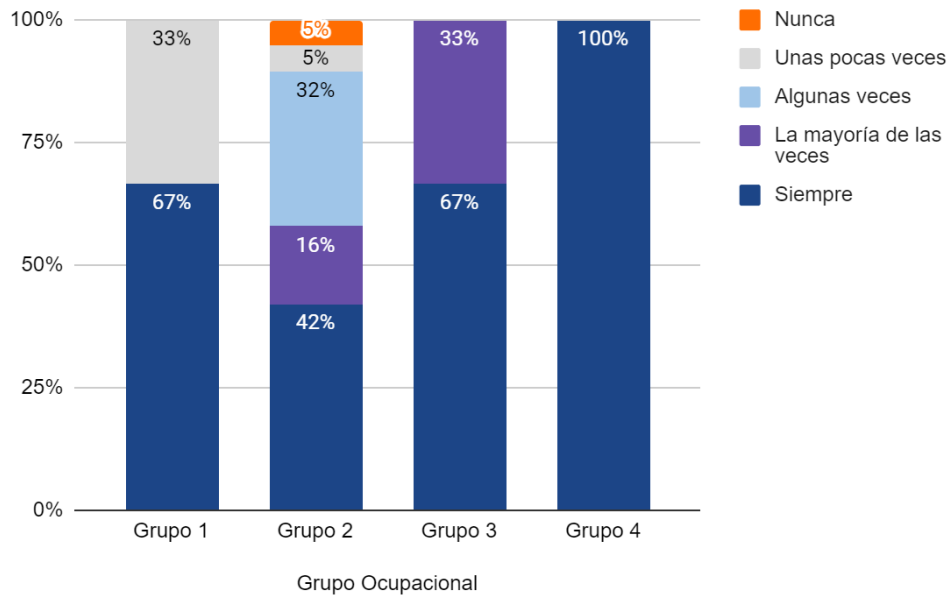
7. Considerando que estás en modalidad de trabajo remoto. ¿Cuentas con el apoyo de tu familia en caso de tener dificultades para el cuidado de tus hijos u en otro problema que interfiera en tus labores del trabajo?



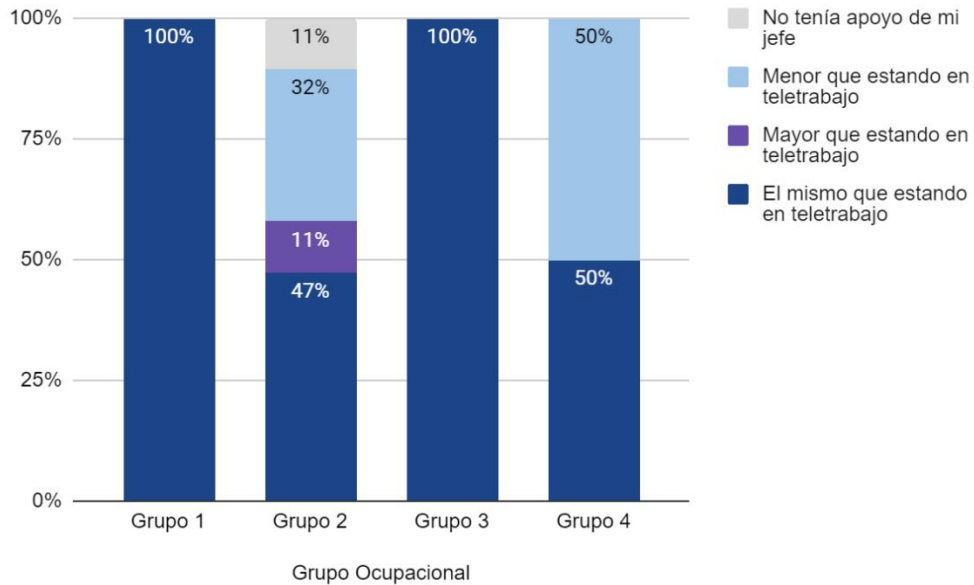
8. Cuando tu trabajo era presencial, ¿cuál era el nivel de apoyo de tu familia?



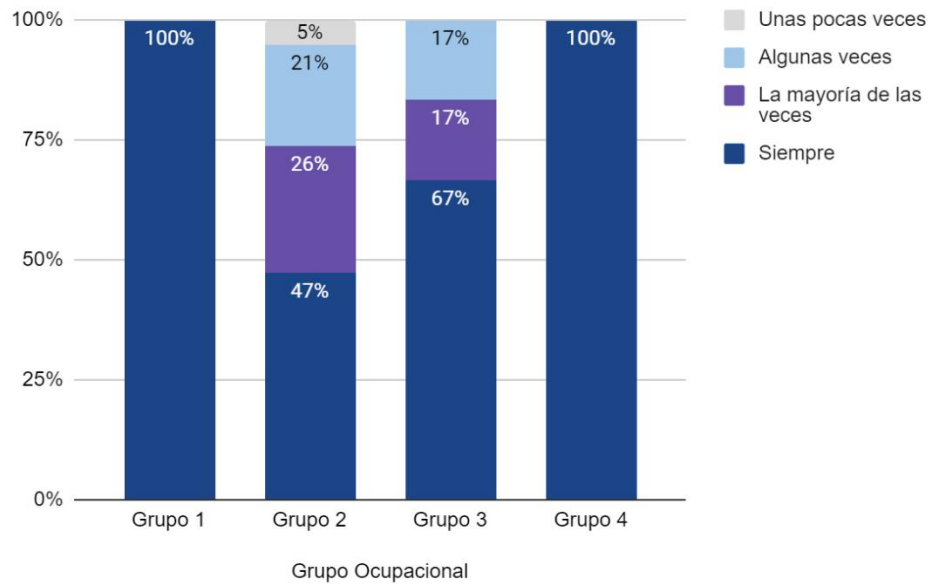
9. Considerando que estás en modalidad de trabajo remoto. ¿Cuentas con el apoyo de tu jefe si necesitas ausentarte por alguna situación familiar?



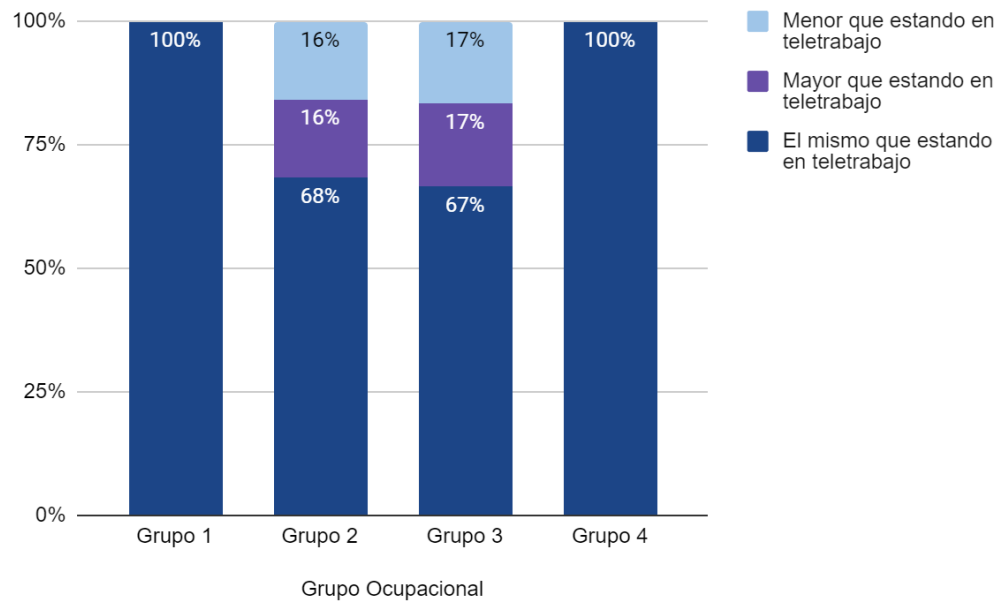
10. Cuando tu trabajo era presencial, ¿cuál era el nivel de apoyo de tu jefe?



11. Considerando que estás en modalidad de trabajo remoto. ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo para poder ocuparte en resolver situaciones personales?



12. Cuando tu trabajo era presencial, ¿cuál era el nivel de apoyo de tus compañeros de trabajo?



13. ¿Cómo te sientes tú, considerando que necesitas o requieres del apoyo de otros para poder cumplir tanto con las labores de tu trabajo como las familiares o de cuidado?

E.1 Me siento bien. No temo a pedir ayuda cuando la necesito o a ayudar si veo que mi compañero necesita apoyo y yo estoy en condiciones de darle una mano. Siempre he creído en el concepto de equipo, tanto dentro de la familia como fuera de ella. Entonces el compartir y dividir roles dentro de la casa no es un problema para mí, pues creo que con mi marido somos complementarios y aportamos lo que ambos podemos, dentro de nuestros tiempos y posibilidades, para que nuestra vida funcione lo más armónicamente posible.

E.2 A veces no me gusta pedirlo, pero hay veces que no se pueden controlar.

E.3 Me siento apoyada, pero de igual manera intento resolver las cosas "sola" para no cargar mis problemas a mis compañeros.

E.4 Ya me adapté, fue complejo al comienzo! Pero se puede y los niños se acostumbran!

E.5 Hasta el momento no las hemos arreglado con la mínima ayuda.

E.6 La realidad es que aprendí que no se puede controlar todo, también hay que delegar.

E.7 Pese a que el apoyo presencial era mejor, creo que el teletrabajo también ha hecho que sea mas autosuficiente, por lo que me siento bien con la modalidad actual.

E.8 tranquila, cuando lo requiero y lo solicito, obtengo la ayuda necesaria.

E.9 Me siento a gusto porque tengo el apoyo de ambas partes.

E.10 A ratos mal por no tener la independencia que desearía, a otros agradecida de mi red de apoyo.

E.11 Bien. Es poco lo que pido ayuda en general me organizo muy bien.

E.12 Siento que estoy en una empresa donde se empatiza con los temas personales y eso facilita mucho las cosas.

E.13 Me siento cansada y me gustaría que estar en la casa tuviese un reconocimiento social y monetario.

E.14 Es agotador porque no es rico estar pidiendo ayuda pero a la vez Alivia poder estar para los demás.

E.15 Frustrada, una carga.

E.16 Una molestia.

E.17 Apoyo.

E.18 Es un apoyo equitativo y del que no se abusa, mientras cada quien cumpla con sus responsabilidades todo funciona sin problemas, en caso de eventualidades, siempre puedo contar con alguien.

E.19 Bien al poder pedir ayuda y tenerla

E.20 Se siente algo neutro, aveces preocupada por quien pueda ver a mi hijo o aveces agrado de tener apoyo de terceros.

E.21 Muy pocas veces recibo apoyo.

E.22 Me siento incómoda por interrumpir tiempos que no son míos y por no poder hacerlos yo por un tema de poca flexibilidad en el trabajo.

E.23 sola, ya que no se visibiliza la cantidad de esfuerzo para cumplir con ambas tareas.

E.24 Es un poco frustrante, para mi es imposible trabajar si mis hijas están en la casa, porque son muy pequeñas. Yo termino la jornada laboral 2 horas antes porque las tengo que ir a buscar al jardín, pero estoy super atrasada con mi trabajo y en la noche tengo que hacer las cosas domésticas mientras mis hijas despiertan muchas veces durante la noche y mi pareja no me ayuda mucho con lo relacionado a mis hijas es bastante pesado.

E.25 Afortunadamente cuento con una red de apoyo tal que no he tenido mayores inconvenientes para realizar mi trabajo y cumplir con mi rol de madre, por lo que me siento bien con la modalidad.

E.26 Cuidados de mi hijo debido que a veces ambos tenemos los mismos compromisos.

E.27 Creo que en general las labores de trabajo y las de cuidado (domésticas) deben ser compartidas, a menos de que uno trabaje solo o viva solo. No me complica depender de otros para lograr que todo funcione, aunque a veces si se siente muy complicado y puede llegar a ser muy agotador. Cuando hay una red de apoyo, ya sea laboral y/o familiar, la carga se distribuye y se siente como un alivio.

E.28 No me gusta tener que pedir ayuda o que me apoyen tanto, así que trato de ocupar ese comodín lo menos posible, sobre todo con el jefe o con los compañeros de trabajo.

E.29 Un poco dependiente de factores externos.

E.30 Me siento mal. Un poco sobrecargada. No me gusta pedir ayuda.

### Anexo 3.

Tabla 1. Matriz de categorías

<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Cita Relevante</b>
Doble presencia	Equilibrio trabajo/hogar	S2 P8 E12. "Porque si bien tu casa pasa a ser tu oficina y muchas veces se mezclan los roles durante el día, me permite estar con mi hijo pequeño y verlo crecer, estar con él si está enfermo, me ahorro valioso tiempo en traslados, ahorro dinero en traslados y comida.
		S2 P8 E27. "En modalidad remoto, estoy más conectada con lo que sucede con mi hijo, independiente de que signifique más trabajo, puedo dedicar mi tiempo de almuerzo y estar más presente, además de ahorrar tiempo de traslado, aprox 2 horas diarias."
		S2 P8 E22. "Porque puedo solucionar cualquier inconveniente rápidamente y no pierdo tiempo en viajes de ida y regreso, ni permisos que se convierten en más horas de pérdida."
		S2 P8 E2. "Porque puedes ir avanzando simultáneamente en ambas tareas, por ejemplo puedes colocar la lavadora, la secadora, y no interfiere con tú trabajo."
		S2 P8 E24. "Me desconcentro con el desorden o cosas sin hacer en la casa, me cuesta dejar las cosas domesticas para después del horario laboral."
		S2 P8 E20. "Porque te despegas más de las cosas del hogar y sirve de distracción"
		S2 P8 E29. "En el teletrabajo estamos todo el tiempo viendo las cosas que hay que hacer en el hogar, lo cual dificulta la concentración en el trabajo."

Impacto del teletrabajo (ventajas/desventajas)	S2 P9 E1. "...La diferencia está en la calidad de vida que ahora tenemos y la atención que le puedo prestar a la Josefina, mi hija, porque como ahora trabajo desde casa, aunque estoy siempre pegada a mi computador, igual estoy cerca de mi hija, puedo reírme de algo gracioso que me cuenta, ella se sienta a mi lado y hace sus tareas del prekínder, y si algo le pasa, estoy ahí, cerca de ella..."
	S2 P9 E5. "Me encanta el teletrabajo, paso más tiempo en familia, me ahorro los tiempos de viaje, manejo mis tiempos..."
	S2 P9 E27. "Cambio mi dinámica de trabajo, ahora debo enfocarme y resolver más rápido. Me ha obligado a ser más precisa, pero por otro lado , disfruto más de mi familia y mi casa, me levanto más tarde, tomo desayuno tranquila, no tengo que correr a tomar la micro o el metro, también me ahorro el valor de pasaje."
	S2 P9 E18. "Beneficios: Estar en un lugar cómoda, tener buen acceso a internet, tener vestimenta cómoda, compartir con la familia, disponer de 3 horas diarias para dedicarlas a mi hija (horas que antes usaba para trasladarme al trabajo y de vuelta), muchísima mejor calidad de vida, en caso de enfermedad poder manejar de mejor manera mis tiempos, ahorro económico, más productividad porque hay menos tiempos muertos..."
	S2 P9 E3. "...Desventajas: es difícil enfocarme solo en el trabajo durante el día."
	S2 P9 E8. "...tal vez lo negativo, es que no existe mucho espacio para el equilibrio de reuniones online y el mismo trabajo que hay que procesar."

		S2 P9 E7. "...lo malo es que al estar contratada bajo el articulo 22, el horario laboral es muy extendido."
		S2 P9 E10. "...Desventajas, agotamiento no tener horas de desconecion con todas las responsabilidades."
		S2 P9 E29. "como desventaja, mayor tiempo continuo de trabajo"
		S2 P9 E14. "...lo malo es no desconectar del trabajo estando en casa."
		S2 P9 E19. "...desventajas, el peso de la rutina, no ver otras caras, hacer cosas distintas a los trabajos de cuidado y de hogar."
		S2 P9 E24. "Es más cómodo el teletrabajo, pero me gustaba mucho la interacción con mis compañer@s y se me hacía más fácil el trabajo de manera presencial."
	División de labores (respecto a la pareja)	S2 P6 E7. "Al estar ambos de teletrabajo es mucho mas equitativo el reparto de tareas."
		S2 P6 E12. "porque en nuestro caso ambos estamos en teletrabajo entonces podemos compartir las tareas domesticas y de cuidado de nuestro hijo."
		S2 P6 E18. "Porque aprovechamos el tiempo de mejor manera juntos, nos dividimos las tareas 50/50 lo que nos permitió tener cargas equitativas con las funciones de la casa."
		S2 P6 E22. "Porque ambos nos organizamos la iniciar el día para apoyarnos si uno de los dos tiene más carga laboral que el otro."
		S2 P6 E25. "Al estar ambos en casa y ambos teletrabajando, nos encontramos en igualdad de condiciones en cuanto a tiempo por lo que lo lógico es dividir los quehaceres."

		S2 P6 E6. "La pareja la ve a uno en casa y reduce su apoyo."
		S2 P6 E16. "En mi caso es que el trabajo del hombre siempre es mas demandante y mas importante."
		S2 P6 E29. "Los hombres descansan en que la mujer se encuentre en la casa."
	Apoyo social	S3 P13 E.2. "A veces no me gusta pedirlo, pero hay veces que no se pueden controlar."
		S3 P13 E3. "Me siento apoyada, pero de igual manera intento resolver las cosas "sola" para no cargar mis problemas a mis compañeros."
		S3 P13 E14. "Es agotador porque no es rico estar pidiendo ayuda, pero a la vez alivia poder estar para los demás."
		S3 P13 E15. "Frustrada, una carga."
		S3 P13 E16. "Una molestia."
		S3 P13 E28. "No me gusta tener que pedir ayuda o que me apoyen tanto, así que trato de ocupar ese comodín lo menos posible, sobre todo con el jefe o con los compañeros de trabajo."
		S3 P13 E29. "Un poco dependiente de factores externos."
		S3 P13 E30. "Me siento mal. Un poco sobrecargada. No me gusta pedir ayuda."

## Referencias

- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, 1154-1163.
- Álvarez R., A., & Gómez B., I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 89-106.
- Atkinson, R., & Flint, J. (2001). Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball research strategies. *social research UPDATE*, 33: 1 - 5.
- Balbo, L. (1978). La doble presencia. *Inchiesta*, 3-6.
- Benfield, J., & Szlemko, W. (2006). Internet-Based Data Collection: Promises and Realities. *Journal of Research Practice*, 2.
- Cadem. (2020). *El Chile que viene. Diferencias de género frente a la crisis del covid-19*.
- Cadem. (2022). *Situación y Autopercepción de las Mujeres*. Estudio realizado para Fundación Todas. Obtenido de <https://fundaciontodas.cl/2022/01/10/todas-presenta-encuestasituacion-y-autopercepcion-de-las-mujeres/>
- Ciper. (2021). *ciperchile.cl*. Obtenido de <https://www.ciperchile.cl/2021/03/09/violencia-contra-la-mujer-en-la-cuarentena-denuncias-bajaron-96-y-llamadas-de-auxilio-aumentaron-438/>
- Colegio de Psicólogos de Chile. (1999). Código de Ética Profesional.
- Corvera, M. T. (2021). *Participación laboral femenina y recuperación pospandemia*.
- Espinosa, A., & Martínez, G. (2021). Teletrabajo, confinamiento y salud. *El Cotidiano*, 49-59.
- Evans, J., & Mathur, A. (2005). The value of online surveys. *Emerald Group Publishing Limited*, 15, págs. 195-219.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

- INE. (2018). *CIUO 08.CL: Clasificador Chileno de Ocupaciones*. Obtenido de <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/buenas-practicadas/clasificaciones/ciuo/clasificador/ciuo-08-cl.pdf>
- INE. (2022). *ine.cl*. Obtenido de <https://www.ine.cl/prensa/2022/03/04/cu%C3%A1l-es-la-realidad-actual-de-las-mujeres-en-chile-en-el-%C3%A1mbito-laboral>
- INE. (2022). *stat.ine.cl*. Obtenido de <https://stat.ine.cl/>
- Karasek, R. (1979). El modelo de demandas-control: enfoque social, emocional, fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En S. Sauter, L. Muiyphy, J. Hurrell, & L. Levi, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (págs. 34.6-34.14). Madrid: 2012.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/2392498>
- López, P. R., Tapia, P. P., Parra, C. A., & Sánchez, R. Z. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista De Comunicación De La SEECI*, 33-51.
- Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K. (2020). Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work.
- Mendizábal, N. (2006). Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En I. Vasilachis, A. Ameigeiras, L. Chernobilsky, V. Giménez, F. Mallimaci, N. Mendizábal, . . . A. Soneira, *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Ministerio de Salud. (2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Obtenido de <https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (1968). Decreto 109.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social. (1968). Ley 16.744. *Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650&idParte=8745479>

- Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Cuidad Autónoma de Buenos Aires.
- Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. *Clave Sindical*, 16-18.
- Reina, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, Á., & Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Reidiocrea*, 172-179.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquía.
- Superintendencia de Seguridad Social. (Agosto de 2016). *suseso.cl*. Obtenido de [https://www.suseso.cl/607/articles-18984\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-18984_archivo_01.pdf)
- Superintendencia de Seguridad Social. (Diciembre de 2017). *suseso.cl*. Obtenido de [https://www.suseso.cl/607/articles-480616\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-480616_archivo_01.pdf)
- Superintendencia de Seguridad Social. (Diciembre de 2018). *suseso.cl*. Obtenido de [https://www.suseso.cl/607/articles-577950\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-577950_archivo_01.pdf)
- Superintendencia de Seguridad Social. (Diciembre de 2019). *suseso.cl*. Obtenido de [https://www.suseso.cl/607/articles-582169\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-582169_archivo_01.pdf)
- Superintendencia de Seguridad Social. (Noviembre de 2020). *suseso.cl*. Obtenido de [https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_10.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_10.pdf)
- Vasilachis, I. (2006). La investigación cualitativa. En I. Vasilachis, A. Ameigeiras, L. Chernobilsky, V. Giménez, F. Mallimaci, N. Mendizábal, . . . A. Soneira, *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.