



ESCUELA DE SOCIOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL
CARRERA DE SOCIOLOGÍA

PERCEPCIONES DE MADRES TRABAJADORAS FRENTE AL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO
DE PANDEMIA DE COVID-19

TRABAJO DE TITULACIÓN PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA
Y TÍTULO PROFESIONAL DE:
SOCIÓLOGA.

María Francisca Herrera Flores

Profesor guía: Raúl Zarzuri

Santiago de Chile, 2022

Para Julieta...

AGRADECIMIENTOS

Agradecer enormemente a todas las mujeres valientes que trabajan y maternan en tiempos tan complejos, gracias por sus testimonios, vivencias y por motivarme a realizar esta investigación. Agradecer también a la cuidadora de mi hija, sin ella no hubiese sido posible trabajar ni poder terminar esta investigación.

A mi pareja Ignacio, por ser soporte económico y emocional en estos tiempos complejos y por ser un padre amoroso con nuestra hija. Agradecer a mi madre que, pese a la distancia, me ayudó a ser valiente frente a las adversidades.

Y finalmente agradecer al Profesor Raúl Zarzuri que creyó en mí desde el comienzo y me ha dado la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y además de ser un profesor guía que siempre estuvo dispuesto a responder todas las dudas.

RESUMEN

Esta investigación tiene por finalidad conocer las percepciones de madres trabajadoras sobre el teletrabajo en Chile en el contexto de pandemia Covid-19 y para eso se necesita identificar ciertos aspectos que esto implica; los efectos del teletrabajo en relación a las labores domésticas, describir los efectos del teletrabajo en relación a la crianza de los hijos y cómo esta influye en la percepción de las madres, Y finalmente indagar y descubrir las relaciones interpersonales de las madres trabajadoras en relación a sus colegas y a sus relaciones interpersonales.

Esta investigación se realizó a dos grupos diferentes de madres, la primeras son trabajadoras de call center y el segundo grupo son trabajadoras del área de las tecnologías de la información (ciencia de datos, ingeniera en sistemas). Al mismo tiempo, la finalidad de esta investigación consiste también en comparar ambos grupos de mujeres teletrabajadoras en el contexto de Pandemia Covid-19.

Para poder realizar esta investigación, se realizó una metodología de carácter cualitativo con categoría de análisis, las cuales se dividió en distintas categorías, a saber: Labores domésticas, Crianza, Relaciones laborales y relaciones interpersonales.

Los resultados obtenidos en esta investigación contemplan distintos tipos de visiones de las madres, tantos con hijos menores de 5 años como mayores de 5 años. Por lo tanto, las percepciones son diferentes, pero también hay similitudes, entre ellas la dualidad que existe en querer realizar teletrabajo pero al mismo tiempo poder tener la libertad de tener un espacio propio, ya que en casa eso se entrelaza, sobre todo en el contexto de la pandemia de Covid-19.

TABLA DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	4
I. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1 Antecedentes que dan origen al problema	9
1.2 Justificación del problema de investigación	14
1.3 Definición del problema de Investigación	15
1.3.1 Pregunta de investigación.	15
1.4 OBJETIVOS	16
1.4.1 Objetivo General.	16
1.4.2 Objetivos Específicos	16
II. Marco Teórico	17
2.1 El trabajo en situaciones de pandemia Covid-19.	17
2.2. Teletrabajo.	19
2.2.1 Del trabajo presencial al teletrabajo. Características y diferencias	20
2.3 Mujeres y mercado laboral: Historia del trabajo femenino.	22
2.4. Trabajo doméstico.	25
2.4.1 Mujeres y trabajo doméstico.	25
2.4.2 Madres trabajadoras y labores domésticas (presencial vs teletrabajo)	27
2.5. Crianza	28
2.5.1 Mujeres y crianza de los hijos	28
2.5.2 Madres trabajadoras y crianza (presencial vs teletrabajo).	28
2.6. Relaciones interpersonales	32
2.6.1. Relaciones interpersonales y trabajo	32

2.6.2. Madres trabajadoras y relaciones interpersona (presencial vs teletrabajo) ..	32
3. Marco Metodológico	35
3.1 Enfoque Metodológico.	35
3.2. Diseño Muestral.	37
3.2.1 Universo.	37
3.2.2. Tipo de Muestreo.	38
3.2.3. Tamaño de la muestra.	38
3.2.4. Acceso a las unidades de Análisis.	39
3.3.- Fundamentación y descripción de Técnicas e Instrumentos	40
3.3.1.- Instrumentos.	40
3.4.- Técnicas de análisis de datos a utilizar	41
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADO Y DISCUSIONES.....	46
<u>4.1. Categoría 1. Labores Domésticas.....</u>	<u>48</u>
<u>4.1.1. Indicador 1. Carga extra en labores del hogar:</u>	<u>48</u>
<u>4.1.2. Indicador 2: Variación de roles en carga del trabajo del hogar</u>	<u>49</u>
<u>4.1.3. Indicador 3: Comparación sobre carga del teletrabajo vs trabajar en oficina</u>	<u>50</u>
<u>4.1.4. Indicador 4: tiempo destinado a labores de aseo, orden y limpieza.....</u>	<u>51</u>
<u>4.2. Categoría 2: Crianza.</u>	<u>53</u>
<u>4.2.1. Indicador 1: Relación con los hijos.....</u>	<u>53</u>
<u>4.2.2. Indicador 2: Cuidado y Crianza:</u>	<u>55</u>
<u>4.2.3. Indicador 3: Comparación sobrecarga de la crianza por estar con teletrabajo vs</u> <u>trabajo presencial.</u>	<u>56</u>
<u>4.2.4. Indicador 4: Tiempo destinado a la crianza.....</u>	<u>58</u>
<u>4.2.5. Indicador 5: Escolaridad y tareas extra.</u>	<u>58</u>

4.3. Categoría: Relaciones Laborales.....	60
4.3.1. Indicador 1: Relación con compañeros de trabajo.	60
4.3.2. Indicador 2: relación con el jefe/la jefa.....	61
4.3.3. Indicador 3: Carga Laboral Extra.....	62
4.3.4. Indicador 4: Percepción hacia el trabajo con el teletrabajo.....	64
4.3.5. Indicador 5: Sensación de libertad u opresión.....	64
4.4. Categoría 4: Relaciones Interpersonales.....	65
4.4.1. Indicador 1: relación con la pareja.	66
4.4.2. Indicador 2: Tiempo en pareja.....	67
4.4.3. Indicador 3: Conflictos familiares.....	68
4.5. Categorías de hallazgos:	68
4.5.1 Categoría 5: Auto percepción.....	69
4.5.2 Categoría 6: Visión futura sobre el teletrabajo.....	70
4.5.3 Categoría 7: Ayuda del Estado.....	71
5. CONCLUSIONES.....	74
6. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	80

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Perfil de los integrantes de la muestra según criterios de inclusión.....	36
Tabla 2. Perfil de las unidades de análisis según criterios de inclusión.....	37
Tabla 3. Sistema de Operacionalización de las variables.....	41
Tabla 4. Presentación de atributos de entrevistadas.....	44
Tabla 5. Sistema de codificación y frecuencias.....	45

I. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Antecedentes que dan origen al problema

A finales del 2019, el mundo comenzaba a enfrentar un inesperado escenario que llevaría a cambiar las formas de relacionarse de todos los individuos para siempre. La llegada del Sars Cov 2, el nuevo Coronavirus Covid-19, identificado por la Organización Mundial de la Salud (2019), alertaba que afectaría a millones de personas en el mundo y sería la causante de enfermedades que irían desde el resfriado común hasta insuficiencia respiratoria aguda grave señalado por el Ministerio de Salud de Chile (MINSAL, 2021). El impacto sanitario repercutió a las esferas públicas y privadas de todos, determinando nuevas formas de vida social y económica. Debido a esto, las autoridades comenzaron a aplicar protocolos sin precedentes, una de las medidas más radicales fue la del confinamiento a través de cuarentenas: “A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento o la obligación de quedarse en casa, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia, siempre y cuando sus funciones lo permitiesen” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). La mayoría de las empresas y organizaciones decidieron gestionar, improvisadamente, el trabajo a distancia o teletrabajo. El 26 de marzo del año 2020 se hizo una modificación al código del trabajo a través de la ley N° 21.220, tipificando el Teletrabajo como un tipo de trabajo donde la o el trabajador presta sus servicios total o parcialmente desde su domicilio y otro lugar (Ley N° 21.220 de 2020). Lo cual contiene la modificación al código del trabajo en materia de trabajo a distancia. (26 de marzo 2020. D.O. No. 12008-13).

Paralelamente a esto, cientos de puestos de trabajos que no podían ser reemplazados telemáticamente fueron desocupados, elevando las cifras de desempleo a niveles históricos en el último tiempo: “La tasa de desocupación nacional durante el trimestre junio-agosto de 2020 fue 12,9%, incrementándose 5,3 puntos porcentuales (pp.) respecto a igual período del año anterior.” (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2020). Si bien los empleos formales tenían un pequeño descenso en los últimos años, la pandemia agudizó esta situación, aumentando los empleos con nuevas ocupaciones, especialmente emprendimientos con ayuda de la digitalización, compras en línea, shopping online, e-

commerce, etc. Estas pautas de consumo venían gestándose hace un tiempo atrás y llegaron para quedarse. Jürgen Weller explica que podrían permanecer en el tiempo, quedándose y tomando su lugar junto a las nuevas tecnologías: “El efecto de reubicación intra e intersectorial de empleo que tiene lugar en este contexto [...] esta reubicación no es transitoria, ya que muchos de cambios en las pautas de consumo y en las prácticas de las empresas persistirían.” (Weller, 2020, p. 11).

Si bien el teletrabajo es la tendencia que tomó fuerzas en los últimos años debido a la pandemia, antes de esto ya se configuraba como una de las formas de trabajo evolutivas a lo largo de la historia. Como señala Giddens, junto con el capitalismo y la globalización, la necesidad de internacionalizar los procesos políticos, económicos y la interdependencia entre las personas alrededor del mundo, hace que la difusión de las tecnologías y la interdependencia de mercados se simplifique (Giddens, 1998). Es así donde las fronteras quedan minimizadas a través de la digitalización de espacios en esta nueva era y entorno cibernético. Saskia Sassen, explica a profundidad en su obra: *Una Sociología de la Globalización*, indicando que el establecimiento de legislaciones globales y de dominios digitales de alcance global “...supone una multiplicidad de espacios con demarcaciones fronterizas que pueden operar a escala transnacional, supranacional o subnacional, y donde no entran en juego las fronteras nacionales y geográficas tradicionales” (Sassen, 2008, p. 268).

Con la digitalización y el trabajo en casa, las consecuencias en la vida doméstica de las personas podrían traer algunos resultados que no se habían esperado. El teletrabajo en la mayoría de las veces se realiza desde el hogar, desde el mundo privado del sujeto, en su casa, con su familia. Cuando se teletrabaja en el hogar, los tiempos, las distintas actividades, la carga laboral, etc. Quedan a cargo del propio trabajador. Según Adaszko “El fundamento intersubjetivo desaparece en beneficio de un fundamento definitivamente individual, y ahora sí cada actor comienza a constituirse como centro de su propio espacio y tiempo.” (Adaszko, 2020). Además de fomentar los procesos individuales de los trabajadores, el control de la vida propia y la ética de la realización, el

teletrabajo produce importantes modificaciones en todos los aspectos del ser humano, tanto público como privado, ya que parecen transfiguradas.

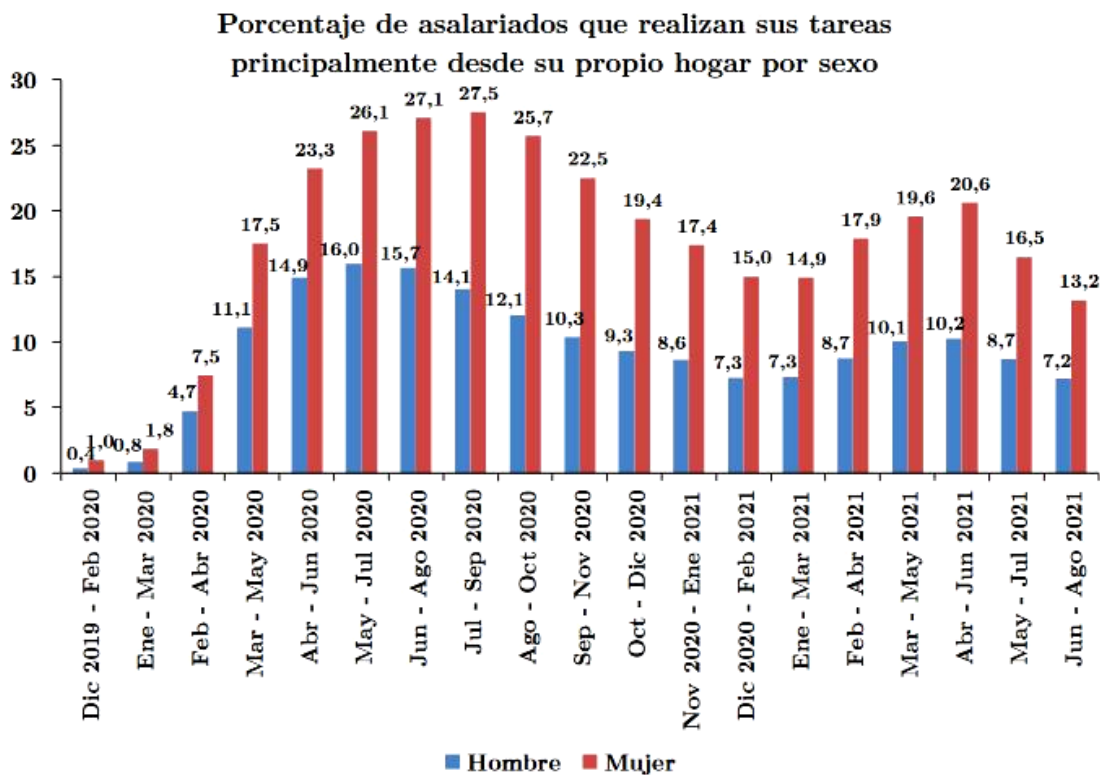
Existe preocupación por otra parte de la aceptación de teletrabajo en algunos habitantes con una sobrecarga de responsabilidades adquiridas laboralmente para mantener los puestos de trabajo, sumando las obligaciones cotidianas que se realizan dentro del hogar (quehaceres), ocasionando un agotamiento físico y mental por la desigualdad en los roles familiares.

El teletrabajo es una modalidad que solo algunos trabajadores pueden realizar, pues hay empleos en que es casi imposible realizar la labor telemáticamente (labores agrícolas, servicios de salud, etc.). Aproximadamente solo el 10,3% de los trabajadores asalariados ocupados trabajan desde el hogar en la actualidad según la Encuesta Nacional de Empleo de Enero-Marzo 2021, disminuyendo en casi 10% con respecto a la misma encuesta en el peak de la pandemia en el año 2020. Los sectores de Educación (50,6%) y Actividades financieras (50,6%). (INE, 2021).

Otro aspecto importante de destacar es lo elitista que llega a ser realizar teletrabajo, esto se puede observar con diferentes variables. Una de ellas es a la comuna que pertenece el trabajador. Según los datos del INE (2021), hay una marcada diferencia entre los trabajos que pueden virtualizarse de los que no se pueden, en relación a la comuna. Las comunas de Las Condes, Providencia y Vitacura concentran la mayoría de la virtualización de los trabajos (Cárdenas, 2021). Otra variante importante es el nivel de escolaridad, según el INE el 80,1% de los que tienen un nivel educacional superior realizó teletrabajo, versus solo el 11, 8% de los que solo completaron la educación media. (OCEC-UDP, 2021).

Otra de las variantes más importantes de las personas que realizan teletrabajo es la del sexo. Según OCEC de UDP, analizando los datos del INE (2021) “el trabajo asalariado realizado desde el propio hogar es un primer elemento relevante de este formato laboral en que es mucho más utilizado entre las mujeres asalariadas que entre los hombres pertenecientes a esta categoría ocupacional” (p. 18).

Figura 1. Asalariados que realizan tareas desde su propio hogar por sexo. Chile, Cifras relativas. Dic-2019 a Ago-2021.



Fuente: Tomado de la Encuesta Nacional de Empleo del INE (2021).

Al hacer la división por sexo muchos factores comienzan a abrirse, entre ellas el trabajo doméstico asociado al espacio privado. Históricamente, las mujeres han sido las encargadas de las tareas del hogar, el cuidado de niños, etc. y si bien las mujeres han ingresado al mundo laboral en el último siglo, eso no significó que no continuaran ejerciendo el trabajo doméstico “El aumento de fuerza de trabajo femenina no ha impactado en la inserción laboral decente de las mujeres trabajadoras, de hecho, sólo se ha intensificado su jornada global, además de mantener las mujeres como fuerza de trabajo precarizada” (Barriga, Durán, Sáez & Soto, 2020).

Los números siguen. Según la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo del INE (2021), ya en el 2019 se empezaba a mostrar que las mujeres dedican más de tres horas que los hombres en tareas del hogar. Es por ello que se ha puesto en el discurso feminista del último tiempo las desventajas que podría traer el teletrabajo para las mujeres:

En la medida que el hogar pasa a formar parte del mundo laboral, una ley con perspectiva de género, inclusiva y equitativa debe considerar la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y la violencia doméstica como riesgos laborales del teletrabajo. (CEPAL, 2021, p. 11).

En general, al comienzo se consideraba al teletrabajo como una alternativa optimista hacia muchos problemas que se estaban presentando en cuanto a la presencialidad laboral. Incluso, los empleadores veían beneficios económicos al ahorrarse el espacio físico donde los trabajadores debían ejercer sus labores. Según Gálvez y Tirado, el teletrabajo puede ser un integrador entre el trabajo asalariado y la vida laboral, sin embargo, esto ha traído un conflicto directo entre la actividad asalariada y la vida familiar doméstica y personal (Gálvez, Tirado, 2020).

No obstante, al mismo tiempo, es el principal motivador de las mujeres para optar por el teletrabajo, así lo explica Emslie y Hunt:

El teletrabajo se torna particularmente atractivo para aquellas mujeres que realizan tareas rutinarias y repetitivas y que necesitan poco contacto con sus colegas. En estos casos los trabajadores están incluso dispuestos a rechazar un aumento salarial con tal de poder trabajar desde casa. (Emslie & Hunt, 2009, p. 23)

Ante esta disyuntiva, Gálvez y Tirado (2020) comentan que las mujeres en el teletrabajo pueden llegar a reestructurar nuevamente los roles históricos, volviendo a reproducir desigualdad:

El teletrabajo encierra el riesgo de volver a ubicar a la mujer en el espacio doméstico, con una doble jornada de actividad (trabajar y cuidar) y reproduciendo la división patriarcal de géneros. La solución que se ofrece frente a este riesgo es un uso diferente, más adecuado y regulado de lo que significa teletrabajar. (Gálvez y Tirado 2020, p. 3)

1.2 Justificación del problema de investigación

El Teletrabajo se coteja hasta ahora para un cierto tipo de personas, en su mayoría profesionales, y se podría indicar que gracias a esta apertura muchas mujeres trabajadoras pueden trabajar desde el hogar con un tiempo flexible ahorrándose transporte, pasar más tiempo con la familia, etc. A pesar de todo esto, existe una precarización en cuanto a funcionalidades debido a su improvisada implementación. La Ley de postnatal de emergencia, por ejemplo, ha sido condicionada por el Estado de Excepción en nuestro país. Sin embargo, el confinamiento obligó a las madres trabajadoras a realizar jornadas maratónicas, mezclando el teletrabajo con el trabajo doméstico, sin la preparación ni el apoyo necesario para cuidar a sus hijos, y a estar separadas de las cuidadoras de estas; las abuelas, por ejemplo, mujeres mayores que se alejaron en su mayoría de sus familiares para el autocuidado, por otro lado, las trabajadoras asesoras del hogar o las cuidadoras de niños. Añadieron a su vida laboral, el cuidado y la atención de los menores a tiempo completo, seguido de las tareas del colegio, reunión de apoderados, etc.

Las condiciones laborales del trabajo ahora son jornadas interminables debido a la carga extra de la casa, que no hace división entre el mundo público y privado. No existe el horario de trabajo y no existe el de descanso. Estudios indican niveles de ansiedad y estrés en mujeres que han llevado e intentado compatibilizar trabajo asalariado con trabajo doméstico o de cuidados. (Sepúlveda, 2021).

En estas condiciones hasta el teletrabajo más abusivo y extenuante puede ser preferible a la ausencia total de alternativas para el cuidado de los menores. Según la clase social las consecuencias de esta implantación masiva del teletrabajo no serán igualmente lesivas o penosas puesto que en función de los ingresos y de la situación económica algunas mujeres pueden acceder a soluciones privadas e individuales, por medio de trabajadoras domésticas a cargo de los menores y las tareas de la casa.

Es posible entonces que, a medida que avanza la tecnología, el teletrabajo pueda volverse una nueva normalidad, sin embargo, se debe encontrar una solución a la carga extra que

tienen las mujeres madres frente al enorme problema que es la mezcla entre la vida privada y pública.

1.3 Definición del problema de Investigación

Frente a todo lo anterior, es posible que surjan dudas debido a lo novedoso que parece el problema. Las madres trabajadoras se encuentran frente a una condición que en la historia laboral de las mujeres se había mantenido solo en el espacio privado. Sin embargo, ahora se comienzan a entrelazar mundos donde se les exigen ser funcionales todo el tiempo y de forma simultánea con los otros compromisos laborales/familiares. Es por esto que, ante todo, para poder investigar se necesita conocer qué es lo que piensan sobre su relación con el trabajo, familia, relaciones personales, y cómo estas interactúan entre sí cuando predominan en un solo espacio físico.

1.3.1 Pregunta de investigación.

¿Cuáles son las percepciones que tienen las madres trabajadoras frente al teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid-19?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

- Conocer las percepciones de las madres trabajadoras frente al teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid-19.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son los efectos del teletrabajo en relación a las labores domésticas de las madres trabajadoras en el contexto de la pandemia Covid-19.
- Describir los efectos del teletrabajo en relación a la crianza de los hijos de madres trabajadoras en el contexto de la pandemia Covid-19.
- Indagar sobre cómo afectan las relaciones interpersonales de las madres trabajadoras con teletrabajo en el contexto de la pandemia de Covid-19.
- Comparar percepciones de madres teletrabajadores de un call center de Santiago y trabajadoras de tecnologías de la información.

II. Marco Teórico

El Marco Teórico de la investigación de Percepciones de madres sobre el teletrabajo en Pandemia Covid-19, se sitúa dentro de los objetivos de investigación, 3 dimensiones que se han compartido anteriormente: Labores domésticas, Crianza y relaciones interpersonales de las madres teletrabajadoras con su entorno laboral y su entorno familiar. Estos ayudarán a contestar la pregunta de investigación anteriormente señalada.

Sin embargo, antes de comenzar a abrir las categorías, es importante contextualizar teóricamente el rudimento de trabajo en tiempos de Covid-19 y, además, la noción de trabajo femenino, que sirven como base dimensional de esta investigación. Es por eso que, en la primera parte de esta sección, se contextualiza el trabajo en tiempos de Covid y trabajo femenino, ambos temas servirán como trampolín para entrar a conocer teóricamente las categorías que sustentan esta investigación.

2.1 El trabajo en situaciones de pandemia Covid-19

La pandemia de COVID-19 ha transformado radicalmente el futuro de las relaciones laborales, por lo menos a corto plazo. Así, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), ha estado dedicando gran parte de su energía en la promoción de la recuperación de los puestos de trabajo, y a la visualización de alternativas de nuevas formas de desarrollar dicha actividad, entre ellas el teletrabajo. Todo ello con el fin de apoyar a los y las trabajadoras a afrontar una crisis sin precedentes.

Esta crisis sanitaria de la pandemia del Covid-19, se ha convertido, a los pocos meses de su aparición, en una crisis económica y social mundial que ha infligido daños sin precedentes al mundo del trabajo y que, como consecuencias, ha traído un desastre humanitario para millones de personas. Si bien es cierto que, la gran mayoría de los gobiernos han buscado y aplicado medidas entre el equilibrio sanitario y el equilibrio económico, a fin de mantener los puestos de trabajo; no ha sido fácil, pues muchos empleos desaparecieron, resurgieron o se revitalizaron, estos últimos tales como los servicios de transporte, delivery, redes sociales, el e-commerce y los servicios logísticos, etc.

Según la OIT (2020):

Cerca de la mitad de las horas de trabajo perdidas puede atribuirse a la pérdida de empleo: 33 millones de personas se quedaron sin trabajo y muchas más —81 millones— abandonaron el mercado laboral y permanecieron inactivas. La otra mitad corresponde a las personas que trabajaron menos horas, o incluso ninguna, pero mantuvieron la relación de trabajo (p. 7)

En referencia a lo expuesto, el trabajo o la actividad laboral en el medio de la pandemia del Covid-19, ha traído consecuencias también en el entorno del hogar. Este fenómeno afecta a todos sus integrantes en diferentes aspectos, por ejemplo: los que no pudieron llevar el trabajo al hogar debieron acatar un sinnúmero de restricciones para circular, tener permisos, vacunas, pases de movilidad, restricciones de horario para circular, etc., mientras los que pudieron incursionar en el trabajo dentro del hogar, les tocó reacomodar sus ambientes, compartir espacios, intentar separar actividades (laboral vs familiar), compromisos, jerarquización de actividades, cambio en la escala de prioridades, comunicación, entre otros. Por ello, es necesario el establecimiento de un equilibrio, en lo que generalmente se conoce como proceso de conciliación o la nueva normalidad.

Este fenómeno ha llevado a todos (trabajadores, empleadores, familiares, etc.), a tratar de llegar a un proceso de conciliación. Si bien es cierto, que este término lleva implícito el desarrollo de un conflicto, es decir, una situación en donde coexisten intereses contrapuestos que entran en confrontación, específicamente para la vida profesional versus los otros intereses personales; afectando a la larga principalmente los estados emocionales, tanto del trabajador como de los familiares que se encuentren vinculados en los espacios físicos que se comparten, por lo cual, Sánchez y otros (2016), señalan que: “El conflicto se define como la interferencia entre el trabajo y la vida privada que crea tensión o problemas en los individuos como el resultado directo de la existencia de presiones incompatibles entre ambos roles.” (p. 102).

2.2. Teletrabajo.

A primera instancia, el teletrabajo se ha desarrollado, entre otras medidas, para mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral, como horarios de trabajo flexibles, sabáticos, en algunas empresas apoyo para hacer frente al cuidado de los hijos, leyes etc. El teletrabajo se utiliza como término genérico para muchas actividades fuera de las grandes empresas con el apoyo de la información y la comunicación se practican técnicas de comunicación entre los empleadores (Winker, 2001). Se puede distinguir que la organización del teletrabajo, que se diferencia principalmente por su estructura espacial y temporal, como un empleador que confía en su empleado, al menos eso se entendía antes de la pandemia del Covid-19, donde se le entregaba el poder al empleador para que administrara su tiempo en su propio hogar. Para el trabajador individual, el beneficio del teletrabajo reside en la fase familiar.

El Teletrabajo ahora no solo se utiliza en empresas del sector de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, sino también en el sector asegurador y bancario, en empresas de automoción o ejercido en la administración pública. Aunque algunas empresas llevan mucho tiempo trabajando a distancia, el concepto de esta forma de trabajo recién se adquirió post Covid. Sin embargo, las mujeres son las que más han tenido ambivalencia frente a esta nueva forma de teletrabajar. “Esta forma de concebir el hogar y el trabajo como dos ámbitos diferenciados, que ha recibido el nombre de “ideología de la domesticidad” o “doctrina de las esferas separadas.” (Scott, 2000, p. 7), se caracteriza por enfatizar las diferencias funcionales y biológicas entre mujeres y hombres a tal punto que, como lo explica Scott (2000), legitima e institucionaliza estas diferencias como base de la organización social, y concibe la división sexual del trabajo como una división “natural” del trabajo.

Esta ideología debe entenderse en el contexto del capitalismo industrial, y en su discurso sobre la división de tareas que se juzgaba como “el modo más eficiente, racional y productivo de organizar el trabajo, los negocios y la vida social” (Scott, 2000, p. 8).

De las definiciones transcritas puede advertirse que el teletrabajo es un tema que admite, al menos, una doble entrada: por una parte y amén de la natural alusión al trabajo a distancia, según el tipo de trabajo prestado (por cuenta propia o por cuenta ajena, autónomo o subordinado) por el teletrabajador; y, por otra parte, según la clase de tecnología requerida (la telemática, las telecomunicaciones o la informática).

2.2.1 Del trabajo presencial al teletrabajo. Características y diferencias

Independientemente del marco legal-laboral, con sus normativas, preceptos, reglas, esquemas y clasificación previa, la consecuencia del pase de la actividad laboral presencial a teletrabajo ha hecho que ambas partes se involucren. Así, la gran mayoría de las empresas han tenido que amoldarse a las circunstancias y adoptar modelos parcial o completamente basados en el teletrabajo. Esta transición se ha producido, en la mayor parte de los casos, de forma precipitada o imprevista, con escasos recursos tecnológicos de apoyo, y sin la formación o poca orientación necesaria de empleados y supervisores.

Todo ello, implica directamente un cambio de mentalidad a nivel individual de cada persona, de los núcleos familiares y de los grupos sociales en su entorno laboral, por lo que se puede decir, es un cambio de cultura y la manera de trabajar propias del modelo presencial al modelo de teletrabajo que actualmente está en constante transformación. Y aún nos encontramos en una etapa de transición, es decir, “intentando trabajar en casa aplicando las mismas dinámicas de trabajo que en la oficina” (Scott, 2000, p. 8), las que hacían cuando se acudía presencialmente a los espacios laborales físicamente.

En referencias a las características, se puede señalar que tiene cuatro (4) bloques que la identifican, que se puede resumir en:

a) Un desarrollo de la actividad profesional y/o laboral sin la presencia física del trabajador/empleo en la empresa o en su tradicional ambiente de trabajo. Es decir, no es necesario que el trabajador se desplace diariamente al lugar de trabajo, pues puede realizar su actividad en cualquier momento y lugar, con independencia del emplazamiento físico de la empresa que lo contrata y del entorno tradicional de la oficina/local/bodega/establecimiento/área física. Esto provoca una nueva división del

tiempo de trabajo entre la residencia familiar del teletrabajador, las oficinas tradicionales de la empresa, situadas en centros o ciudades de negocios, y posibles centros de trabajo cercanos a las residencias de los teletrabajadores, tales como un centro de telecomunicaciones, una sala de navegación o similares.

La distribución del tiempo de trabajo: Para que una persona sea considerada teletrabajador, es necesario que pase una parte importante de su jornada de trabajo fuera de un entorno habitual de oficina o de ubicación típica donde estaba presencialmente ejerciendo su labor. El horario de la jornada, bajo la modalidad de teletrabajo, es más flexible, así como también lo son los sistemas de organización, de control, de distribución, etc., debido a que este método de trabajo hace factible el desarrollo individual de la labor profesional que se lleva a cabo. En algunos casos se hace referencia a teletrabajadores esporádicos, que normalmente trabajan en un entorno tradicional de oficina y, de manera excepcional, trabajan fuera de ésta, convirtiéndose en teletrabajadores.

Si bien es cierto que, el teletrabajador no necesita tener continuo contacto físico con los demás trabajadores de la empresa, no por ello se dejarán de tener encuentros cara a cara con los responsables de la empresa o personas con las que se relacione su trabajo, así utiliza herramientas del tipo videoconferencias. Esta deberá hacerse, siempre y cuando sea posible, reuniones de trabajo cada cierto tiempo, para cotejar información, resolver problemas, sacar conclusiones de los resultados del trabajo elaborado, comprobar si están cumpliendo los objetivos que se fijaron previamente para el trabajador y demás trámites de control o problemas que no se puedan resolver a distancia.

Asume un uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC): Es indispensable que la persona involucrada en esta nueva forma de organizar el trabajo utilice estas tecnologías de manera habitual y tenga conocimiento sobre las distintas herramientas disponibles. Tomando en consideración la evolución actual de las actividades económicas, cada vez son más los trabajos que pueden ser realizados con estas tecnologías, y cada vez menos los que no dependen, aún en grado menor, de su utilización.

2.3 Mujeres y mercado laboral: Historia del trabajo femenino.

La historia del trabajo de las mujeres se redefinió a gran escala. En el mundo se comenzó a instalar la idea de que las mujeres podrían trabajar en las fábricas (manufactureras, textiles, etc.) hacia mediados del siglo XIX, donde las grandes empresas requerirían menos trabajo físico pesado y más trabajo monótono y de precisión.

En Chile, el inicio de la industria hizo incentivar la participación femenina en el trabajo asalariado a finales del siglo XIX (Memoria Chilena, 2022). Las principales labores fueron de manufactura y textiles, gracias a la SOFOFA, una institución que reunía a las fábricas de la época:

Las cifras censales demuestran una importante presencia femenina en la rama industrial, en especial en la industria textil y de confecciones. Desde el censo de 1885 hasta el de 1907 confecciones: desde el censo de 1885 hasta el de 1907, la rama concentró al mayor número de ocupadas (1885, 49,5%; 1895, 46,7%; 1907, 34,4)), y en las industrias de confecciones y textil, las mujeres representaron más del 80% de los ocupados. En tanto, el servicio doméstico era la segunda actividad más importante (1885, 36,6%; en 1895, 40,1%; en 1907, 33,2% y en 1920, 41,1%). (Godoy, Díaz Berr & Cardarelli, 2009, p. 16).

El debate sobre el trabajo femenino ya estaba instalado en la temática de la cuestión social. Sin embargo, las instituciones más conservadoras comenzaron a sentirse amenazada por este fenómeno al poner en riesgo a la familia, la reproducción y la vida doméstica “La presencia de mujeres en fábricas representaba una amenaza a su condición real o potencial de madres, lo que expresaba la centralidad de la maternidad como modelo de feminidad que caracterizó los discursos dirigidos a las familias populares” (Godoy 2009, p. 9).

En Europa no fue distinto, Joan. W Scott (2000), habla sobre la visión problemática de las mujeres en las fábricas, esto debido al modelo sintético sobre el intercambio de la casa a la fábrica, porque al dedicarse a las labores del hogar y crianza obligaba a las mujeres a

trabajar sólo en tiempos limitados, principalmente cuando el esposo no podía sostener a la familia.

También desde la medicina había críticas debido a que esta modalidad de sobrecarga hacia las mujeres, tenía como consecuencia un alto número de mortalidad infantil (Hutchison, 2006).

Esta necesidad de salir a trabajar y el debate que traería esta problemática en todo el mundo, era más asociado a obreras que a otro tipo de profesión. Las trabajadoras domésticas, telefonistas, no eran consideradas; ya que el trabajo femenino era asociado con la pobreza. A comienzos del siglo XX, continuó siendo un tema de importancia para los gobiernos de la época. Además de las condiciones paupérrimas de sueldo, condiciones de trabajo, etc., las mujeres trabajadoras se encontraban con una constante contradicción entre las actividades remuneradas y ser madres.

En un momento de implementación de un modelo de desarrollo centrado en el fomento de la industrialización para la sustitución de importaciones (desarrollo hacia adentro), no condujo a un debate sobre la necesidad de proteger a las trabajadoras, sino que, a acentuar una visión del hogar y el trabajo, como dos ámbitos claramente diferenciados, a cada uno de los cuales, mujeres y hombres, respectivamente, debían dedicarse a tiempo completo. (Godoy, 2009, p. 11)

Tanto así que, en los gobiernos posteriores se enlazó el modelo conservador, donde el hombre debía ser el proveedor, y la mujer en la casa con los niños. Sin embargo, la mujer aún tenía que salir al mundo laboral, invisibilizada. Esta manera de entender la familia y el trabajo se llama “ideología de la domesticidad”; la cual se explica por “enfaticar las diferencias funcionales y biológicas entre mujeres y hombres a tal punto que legitima e institucionaliza estas diferencias como base de la organización social, y concibe la división sexual del trabajo como una división ‘natural’ del trabajo.” (Scott, 2000, p. 22).

Más adelante, recién en el gobierno de González Videla (1948-1952), comenzaron las mujeres del ámbito de administración pública a pedirle al presidente de la época por mayor acceso a oportunidades, salario, etc.

Esta concepción fue alimentada por algunos medios de comunicación, (...) la cuales se indicaba que las trabajadoras sentían que abandonaban sus hogares y a sus hijos; y que a pesar de saberse obligadas a hacerlo *‘experimentan el penoso sentimiento de no ser madres perfectas’*. (Veneros, 1988, p. 2)

Junto con las luchas feministas de la década del 40 y a lo largo de mediados del Siglo XX, nace el MECH (Movimiento pro-Emancipación de la Mujer), que podía canalizar muchas voces y demandas de la época, y la emancipación económica de la mujer era la más importante de todas. (Godoy, 2009).

Ya para finalizar los 70, la mujer se había posicionado en el área de servicios como la industria donde más ocuparía espacio, aunque el aumento de mujeres profesionales iba creciendo cada vez más rápido. Sin embargo, como indica Klimpel (1962), esto no significaría una igualdad salarial, esto debido a la menos preparación a causa de las labores de crianza.

Estudios de la época indicaban que la entrada profesional al mundo laboral femenino era mal vista en la sociedad (Mattelart y Mattelart, 1968), especialmente en los sectores bajos, esta visión era asociada al abandono del hogar, descuidando roles de maternidad.

Para finales del siglo XX, la fuerza femenina ya estaba instalada en el mundo laboral. Sin embargo, esto choca de frente con el nivel de desempleo que poseían. Al mismo tiempo, instituciones, ONG y movimientos sociales se hacen cargo de esta problemática de desigualdad y división sexual del trabajo, alertando sobre la importancia ya, irreversible, del trabajo femenino.

2.4. Trabajo doméstico.

2.4.1 Mujeres y trabajo doméstico.

Si bien existe un acuerdo generalizado de que la desventaja económica de las mujeres en el mercado laboral está estrechamente relacionada con su responsabilidad por el trabajo reproductivo no remunerado en el hogar, las opiniones difieren ampliamente cuando se trata de cómo analizar esto. Los intentos por comprender la economía política del trabajo doméstico están tan inextricablemente vinculados a los debates políticos sobre las demandas y estrategias de las mujeres como a la relación entre las luchas feministas y otras luchas de clase, a lo largo de la historia, así como a las divisiones raciales.

El debate sobre las tareas del hogar se ha instalado hace poco, por lo que apenas ha sido explorado en su complejidad en el contexto económico actual. No obstante, muchas de las preguntas y enfoques sugeridos por diversas autoras en el pasado siguen siendo relevantes hoy. La primera ola feminista, Kollontai (1920), indica que el capitalismo había abolido las formas de producción previamente utilizadas en el hogar al reubicarse en la fábrica y que el trabajo doméstico, en consecuencia, solo consiste en trabajo improductivo que no genera valor para la economía. El comunismo, según la argumentación de las feministas marxistas, podría liberar a las mujeres de la extenuante carga de este trabajo colectivizándolas en forma de restaurantes, lavanderías, sastrerías y guarderías proporcionados por el Estado.

Otras feministas de la primera ola utilizaron las nuevas tecnologías para automatizar el trabajo doméstico (lavadoras, cocinas, microondas, aspiradoras, etc.), pero la realidad es que la mitad de las mujeres del planeta no tiene ni siquiera agua potable.

Lo cierto es que el capitalismo, a través de los distintos regímenes políticos ha otorgado y moldeado distintos servicios que podrían sustituir o han sustituido parcialmente ciertas tareas relegadas al hogar. Por ejemplo, la educación de los hijos, hoy a cargo de las escuelas, la salud a cargo de hospitales, la comida a cargo de restaurantes, o el cuidado de los ancianos a cargo de geriátricos. El problema es que se presenta de forma desigual y bajo las leyes del mercado,

que en absoluto busca el bienestar del conjunto de la comunidad, sino más bien la entrega de un servicio, de mayor o menor calidad, dependiendo del monto a pagar. (Aguilera, 2019, p. 31)

Mitimota (2017), fue una de las campañas del 2do. gobierno de Michelle Bachelet en Chile, y que pretendió lograr la igualdad de género a través de una campaña informativa sobre el reparto equitativo de las labores del hogar. Las feministas de la segunda ola que publicaron en la década de 1970 también discutieron el valor generado por el trabajo doméstico. Debatieron, por ejemplo, si esta forma de trabajo produce o no valor agregado para el capital, un tema en el que las opiniones estaban divididas incluso entre las feministas marxistas. Por ejemplo, a Seccombe (1974), opina sobre estos debates indicando que la colectivización del trabajo doméstico era un requisito previo necesario para la liberación, y defendieron las lavanderías públicas, las guarderías y similares. El reconocimiento del papel de los servicios públicos en la prestación de otros servicios produjo una ola de activismo político feminista en Europa que apoyó la expansión de los servicios públicos y luego los defendió contra los recortes en el gasto social. Otra tendencia, que estaba ansiosa por desarrollar modelos a seguir en el aquí y ahora, se experimentó con formas de coexistencia comunitaria en las que las tareas domésticas podían dividirse por igual entre hombres y mujeres (Segal, 2007). Estas posiciones feministas socialistas se oponían a una posición feminista radical, representada en particular por María Rosa Dalla Costa y Selma James (1973) y Silvia Federici (1975). Exigieron que se pagaran las tareas del hogar. El potencial de la automatización para abolir las tareas del hogar también se debatió durante este período (Rothschild-Whitt, 1982, Zimmerman, 1983). Como resultado, no solo corren el riesgo de invisibilizar el trabajo no remunerado que se realiza dentro de la familia extendida y la comunidad, sino que también tienden a ocultar el trabajo remunerado de los trabajadores domésticos dentro del hogar. Con algunas excepciones (Cock, 1980), no fue hasta el cambio de milenio que la ciencia comenzó a dedicarse al trabajo doméstico remunerado como un medio para liberar a algunas mujeres del trabajo doméstico, pero no así a las mujeres pobres. Sólo recientemente científicas feministas (Hondagneu-Sotelo, 2001) han señalado

estas condiciones, bajo las cuales las mujeres de la clase media en el Occidente tienen más o menos las mismas condiciones que los hombres cuando ingresan al mercado laboral: es decir, sobre la base del trabajo de otras trabajadoras, especialmente los trabajadores migrantes, que limpian sus casas y cuidan de sus hijos.

La reestructuración tecnológica, social y económica del trabajo doméstico ha contribuido tanto a la creación de nuevos tipos de empleo remunerado como a la modificación de las tareas del trabajo doméstico no remunerado. El contenido del trabajo de reproducción social se moldea y se rediseña constantemente en una interacción compleja entre factores económicos, sociales, culturales y tecnológicos. Por lo tanto, no es útil pensar en las “tareas del hogar” como una categoría abstracta que se mantiene estable en diferentes clases sociales, regiones globales y períodos históricos (Huws, 2019).

2.4.2 Madres trabajadoras y labores domésticas (presencial vs teletrabajo)

El papel de las madres trabajadoras y su desempeño en las labores domésticas ha sido de larga data en el tiempo. En primer término, un buen segmento de esta generación ha tenido la oportunidad de estar influenciada y tener habilidad en el desempeño de diferentes funciones aplicando los recursos de la tecnología y las comunicaciones, inclusive desde antes de la llegada de la pandemia. Por lo cual, el binomio de compaginar los cambios de los trabajos y las labores domésticas y; en particular, la crianza de hijos pequeños, convirtió los recursos tecnológico en una herramienta de doble uso, que permitía estar en comunicación constante para las diferentes tareas que se ejercía, pero a la vez, la parte negativa, en el hecho de “no permitir la desconexión completa la actividad laboral formal”, y así tener que dividir y/o compartir simultáneamente, un trinomio: ser madres, ser trabajadoras y hacer labores domésticas, y se podría añadir una cuarta opcional, ser esposas.

Esto ha generado una difícil separación, ya que todos concurren en un mismo espacio físico, conjugando una serie de mundos paralelos en las 24 horas del día, y hace que siempre estemos en stand-by, y desconectarse es imposible, y solo alternarnos en función de las tareas más urgentes y/o las que exigen mayor atención según las circunstancias.

2.5. Crianza

2.5.1 Mujeres y crianza de los hijos

El modo en que las familias distribuyen los roles de cuidado, el empleo y la generación de ingresos entre sus miembros adultos también ha ido cambiando, como parte de las modificaciones en las estructuras familiares y los roles de género. El modelo “hombre proveedor”, en el cual los hombres tienen un trabajo remunerado y generan los ingresos para financiar el consumo familiar y las mujeres se dedican únicamente a las tareas domésticas y de cuidado, es cada vez menos común. Sea por necesidad económica, por cambio cultural o por el proceso de empoderamiento femenino –o una combinación de estos factores–, el modelo de “doble ingreso” ha ido ganando terreno.

En los hogares se hace más frecuente que hombres y mujeres participen en la fuerza de trabajo. El ingreso laboral femenino es cada vez más necesario para el consumo familiar – en algunos hogares es el único ingreso–, favorece la autonomía económica de las mujeres y reduce la vulnerabilidad socioeconómica de las familias ante la pérdida del empleo y el ingreso masculino.

Liberando a los hogares de las limitaciones espaciales impuestas por la necesidad de vivir relativamente cerca de lugares de empleo, comercio e interacción social, la teleactividad puede inducir más separación geográfica entre las clases. Las élites teleactivas más ricas pueden mudarse a áreas rurales mientras que las clases bajas más pobres no tienen más remedio que permanecer en las ciudades en declive.

Madres trabajadoras y crianza (presencial vs teletrabajo)

La problemática que aún sigue vigente por la pandemia ha afectado principalmente a las madres de niños pequeños, aquellos que evidentemente se encuentran en la condición de crianza, pues son menores de 12 años, a los cuales hay que atender, supervisar, ayudar en sus tareas escolares, y más aún, cuando son de más corta edad. Como son los bebés o niños que necesitan darles una alimentación directa y son totalmente dependiente del cuidado de sus madres.

Para el caso de las madres trabajadoras, la situación se vuelve más crítica, por cuanto antes de la pandemia se hacía más evidente algún tipo de ayuda externa como interna dentro del hogar, pues entregan los niños a un familiar, o se llevaban a una sala cuna, o en casos excepcionales el padre participaba en la colaboración del cuidado del menor. Por lo cual, mientras asistía a su trabajo ejercía un solo tipo de actividad, cumplir las labores y funciones propias del cargo.

Dicha situación cambió radicalmente con la aparición de la pandemia y la opción del teletrabajo, pues si bien es cierto que no requiere trasladar a la oficina o empresa, ahora debe realizar las actividades laborales desde el hogar, lo cual es difícil de separar de las actividades absorbentes que surgen cuando se encuentra en el hogar, independientemente de que esté en teletrabajo, ya que los niños y/o las circunstancias no pueden desligarse una de la otra, pues se están compartiendo el mismo ambiente; por cuanto muchas de las salas cunas aún siguen cerradas por la pandemia, tal como lo señala Caballero & Martínez (2020), “Como era de esperar, la pandemia ha agudizado esta problemática, pues la red educacional -incluyendo las salas cunas- se encuentra cerrada, de forma que las y los niños están todo el día en sus casas, a cargo” (p. 1), y los familiares que antes estaban comprometidos con la ayuda al cuidado de estos niños, ya no los reciben, porque andan en situaciones similares o simplemente por temor a contagiarse.

Paralelamente a esta situación, las mujeres dentro del hogar -independientemente de que trabajen presencialmente o por teletrabajo- no se le ha podido quitar la responsabilidad tácita y real de liderar los procesos de aprendizaje a distancia o presencial de sus hijos.

Al respecto, Caballero & Martínez (2020), han indicado que “en la modalidad de teletrabajo experimentan un 46% más de carga laboral, consistiendo el 92% de esta sobrecarga en labores domésticas y de cuidado” (p. 2) Es decir, son las que desarrollan de forma simultánea y paralela a sus tareas en las labores remuneradas de su trabajo.

Ante esta situación de apoyo a la crianza de los niños, por parte del Estado ha sido prácticamente nula en cuanto a la efectividad para liberarla de esta carga, pues la imposibilidad del empleador de cumplir su obligación de pagar el costo de las salas cunas,

ante el cierre temporal de las mismas por la pandemia, por ello la Dirección del trabajo solo se limitó a aplicar el Dictamen Nro. 1884/014, donde señaló que ante la imposibilidad de los empleados de cumplir con el compromiso de sufragar el costo de la sala cuna, no había nada que hacer, y solo se restringió en algunos casos a negociar un bono compensatorio entre trabajadoras y empleadores, pero dicha solución no elimina las multitareas que ejerce la mujer por el teletrabajo.

Cómo segunda opción que dio el Estado para apoyar, ayudar o paliar la crianza de los niños(as), implementó la Ley de Crianza Protegida (Congreso Nacional, 2020), no muy clara en su contenido y menos en los fines, por cuanto la ley establece una “Licencia médica preventiva parental”, y paralelamente a través de esta ley estipula la posibilidad de que las madres o personas que tengan a su cuidado niños o niñas menores de 6 años, utilizar voluntariamente lo estipulado en la Ley de Protección al Empleo, suspendiendo sus contratos laborales y recibir su paga por concepto de sueldos/salarios con sus ahorros del seguro de cesantía, evidentemente, en desmedro de sus fondos previsionales.

Esta alternativa no ha sido la solución ante la desigualdad en la crianza de los niños, por ello la gran cantidad de mujeres han preferido continuar ejecutando esta doble función, que dejar de efectuar el teletrabajo y siguen haciendo simultáneamente labores domésticas, de crianza de niños, de procesos educativos formales, sin renunciar a sus ingresos, seguir laborando, y en algunos casos acudir a sus ahorros.

La situación de la crianza y el esfuerzo de parte de las mujeres a desempeñar estos dos roles en un mismo ambiente y simultáneamente en el mismo tiempo ha generado situaciones de estrés extremo que ha deteriorado la salud mental, hasta el punto de que han tenido muchas de ellas a acudir a la asistencia médica de un psicólogo, ante la imposibilidad de mantener dicho ritmo, y surgir pensamientos de culpabilidad y pensar en opciones de abandonar todo. Es lo que muchos psicólogos han denominado la vivencia silenciosa del síndrome de la “maternidad culpable” (Gajardo, 2021). Es sentirse responsable de un error en su vida por traer a un niño(a) a este mundo no pudiendo haber medido las consecuencias y compromisos de desempeñar correctamente su papel de madre, trabajadora, esposa, cuidadora del hogar y a veces, cuidadoras de personas

enfermas y/o ancianos. Las más afectadas corresponde a las madres de la generación de planeó y pensó mucho la decisión de serlo: “Esa consciencia implica cuestionarse mucho todo. Es decir, los sentimientos que surgen internamente de por no haber previsto el hacerse del tiempo suficiente para entregar una educación de calidad, hacer juegos, darles una alimentación sana, usar pañales ecológicos, etc.” (Gajardo, 2021. p. 2)

El teletrabajo o el trabajo híbrido ha rediseñado la óptica en cuanto al criterio que afecta a la mujer, pues ha tenido que reformular una nueva estructura de cómo armar una familia en tiempos de cambio con pandemia o sin pandemia, porque eso seguirá con otra tragedia potencial que surja de la humanidad (como la fiebre del mono). En este punto no ha quedado muy claro el nuevo papel y el nivel de autoridad que pueda ejercer sobre el resto de los integrantes del núcleo familiar, en particular en la función de la crianza, por lo que deberá ensamblar las nuevas piezas, y reacomodarla en el nuevo contexto, asignar responsabilidades y flexibilizar algunas tareas y funciones de sus integrantes. Y en particular, que todo ello pueda operar en un mismo ambiente (el hogar).

Finalmente, se puede señalar que, para este mes de mayo, con fecha 5 del presente año (2022), por medio del Dictamen N°692/14, la Dirección del Trabajo se pronunció sobre los efectos de la extensión del fuero maternal asociado a la Ley de Crianza Protegida, con relación al término del estado de excepción constitucional de catástrofe. En pocas palabras se extendió el período de fuero maternal contemplado en los artículos 2 bis y 4 inciso final de la Ley de Crianza Protegida. Por lo que se asume que se aplica y sigue vigente aún después del término de la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, teniendo derecho a aquella los trabajadores que se acogieron a los beneficios de licencia preventiva parental y de suspensión por motivos de cuidado, por el tiempo equivalente al utilizado efectivamente en los referidos beneficios (Sherman, Aravena & Ovalle, 2022).

2.6. Relaciones interpersonales

2.6.1. Relaciones interpersonales y trabajo

Una de las temáticas menos tratadas en la literatura relativa a teletrabajo, es la del sujeto teletrabajador o teletrabajadora, no como un individuo, ni como un agente productivo, sino que como un actor en relación con sus pares y con la organización. Consideramos aquí al teletrabajador como un sujeto en relación con una organización productiva, y con una particular conciencia de sí mismo, en tanto trabajador en esa modalidad, de su quehacer y de la referida organización. Se trata de un sujeto colectivo, que se puede entender como un grupo con interés supraindividual y capacidad de agencia.

2.6.2. Madres trabajadoras y relaciones interpersonales (presencial vs teletrabajo)

Inicialmente, la trascendental prerrogativa que tenía el teletrabajo en primera instancia para las mujeres es que otorgaba una facilidad de integrar la vida laboral y la vida familiar. Así, desde finales del siglo XX, Tremblay (2002), menciona que esta integración supone uno de los grandes desafíos de esta sociedad y que el teletrabajo es la solución ideal para aquello. Sin embargo, no es tan fácil como se creía (Mirchandani, 1999), la variable género marca una gran diferencia en la elección de esta modalidad de trabajo.

Cuando el 'hogar' se convierte en un lugar de trabajo, los límites entre el trabajo y la familia, el lugar de trabajo y el hogar, el espacio público y privado ... se difuminan. Cómo se interpretan esferas y roles separados cuando las nuevas circunstancias son operativas. afectan el hogar como entorno social y físico. (Gurstein, 2001, p. 4).

Pero particularmente se hace la relación papel de la madre dentro del hogar y su nuevo papel adicional, de traer el trabajo laboral remunerado a su casa, y así establecer nuevas relaciones interpersonales producto de este vínculo.

Por ello, las madres trabajadoras en el nuevo entorno del teletrabajo han visto afectado su entorno social y de interacción con sus compañeros de trabajos, por cuanto la pandemia a restringido los medios y vías de comunicación que solían hacer en el cara a

cara de todos los días en los ambientes laborales (oficina, empresas, talleres o vías públicas). Esta situación ha deteriorado su capacidad y habilidad para comunicarse e interactuar con sus frecuentes amigos, familiares y colegas. Sin embargo, ante estos detrimentos de las relaciones interpersonales, la pandemia ha hecho revalorizar la importancia de las redes y la tecnología que sirvieron para paliar la soledad, pero son como el fast food de las relaciones interpersonales, éstas se vuelven muy interpersonales, donde la afectividad, la camarería, el aprecio, los sentimientos que visualizaban y se comprobaban en la relación directa se han vuelto más efímeras. Si bien las madres trabajadoras ya tenían un nivel de compromiso en las relaciones interpersonales cuando éstas eran presenciales, en época de pandemia, estas se difuminaron, y lo mejor que quedó con el teletrabajo fue el uso extensivo y a veces abusivos de las redes sociales, que intervienen en diferentes canales como el correo electrónico, el Facebook, Instagram, WhatsApp, TikTok, Messenger, entre tantas otras.

Tal como dice Hertz (2022), en época de “pandemia eso fue mejor que nada, pero ahora el reto es crear el compromiso de conectar con los demás” (p. 3).

La mujer trabajadora ahora tiene ese reto, encontrar la solución al problema de la soledad en que se encuentra por la pandemia, es buscar los mecanismos para incrementar los momentos en los cuales pueda pasar mayor tiempo con las personas, “y en persona”. Ya que como menciona la misma autora (Hertz, 2022), “a través de una pantalla cuesta lograr la empatía, sobre todo con aquellos a los que no conocemos” (p. 4).

En este aspecto, los responsables, directivos y propietarios de las empresas deben velar por promover la conexión entre su gente y las madres que aún se encuentran en entornos de teletrabajo, tanto en los lugares de trabajo, como en las visitas que pudieran hacer a los hogares donde operan su actividad laboral. Estas visitas podrían reemplazar aquellas actividades de interacción en los tiempos de descanso (break, y hora de colación), donde los compañeros del trabajo presencial solían comer juntos e interactuar en el casino u otro sitio similar, lo cual fortalece las relaciones interpersonales e incrementa la productividad de las mujeres trabajadoras. Algo muy evidente cuando le preguntas a cualquier trabajadora, si es lo mismo pedir comida online y recibirla a través del servicio Delivery o

compartir una mesa junto a la familia, vecinos, amigos. Al igual, que hacer gimnasia viendo la T.V. o a través de un Smartphones o Zoom, por compartir las dificultad de mantener un ritmo y darse apoyo mutuo a través de la interacción personal con los compañeros de trabajo y otras personas.

3. Marco Metodológico

3.1 Enfoque Metodológico.

En el contexto del enfoque metodológico de esta investigación y con relación a los objetivos de la misma se presentan en la dimensión cualitativa. En este sentido, es necesario indagar en los discursos de las madres teletrabajadoras en contexto de pandemia de Covid-19; ya que éstas están en un contexto de intimidad-privado en sus hogares. Este enfoque permite darles profundidad a los significados y fomentar la riqueza interpretativa. Con esto, por una parte, es mucho más viable poder responder a nuestra pregunta de investigación, por otra parte, fundamenta los objetivos de esta investigación que están relacionados con conocer las percepciones de las madres teletrabajadoras.

Para la auténtica comprensión de los significados que las mujeres madres teletrabajadoras han construido y cómo éstas ven su entorno, es mejor utilizar una investigación que utiliza métodos y técnicas para entregar un resultado narrativo y descriptivo de su vivencia. Es por ello que, la investigación cualitativa es uno de los enfoques más adecuado para describir estos fenómenos. Esta práctica transforma el mundo e implica tener un enfoque interpretativo de este. Es por esto que a través de los instrumentos de recolección de datos de tipo cualitativo se le intentará dar un sentido a través de los significados que las madres dan de su mundo.

“En términos de objetivos, la investigación cualitativa es inductiva y tiene como objetivo explorar cosas nuevas, ideas, generar teorías, patrones, temas e hipótesis”. (Algeo & Aitken, 2019, p. 3).

La metodología, según Dew (2007), se refiere a “los principios que subyacen en particulares enfoques de investigación, a diferencia de los "métodos", que son formas de recopilar datos.” (p. 433). La metodología determina un método para que los investigadores produzcan datos para el análisis (Carter & Little 2008; Hesse-Biber & Leavy 2011). Es crucial que la investigación cualitativa sea situada dentro de un marco metodológico. Según Avis (2003), “los investigadores necesitan proporcionar su

justificación metodológica discutiendo la razón por la que seleccionan un método particular en su investigación” (p. 1003).

Es una responsabilidad de investigadores cualitativos crear “historias metodológicamente convincentes” (Miller & Crabtree 2005, p. 626) para así contar con una sólida justificación para su investigación basada en un conocimiento de un marco metodológico (Carpenter & Suto 2008; Carter & Little 2008).

Dew (2007), sostiene que los métodos que seleccionan los investigadores y lo que esperan salir de esos métodos está fuertemente formado por su posición metodológica. Es crucial que los investigadores cualitativos tengan una buena comprensión de la metodología para que sean capaz de "interpretar los datos con sensatez y perspicacia, y no simplemente interpretar los datos a la luz de ideas preconcebidas y prejuicios y, por lo tanto, potencialmente perpetrar conductas insatisfactorias o inapropiadas para comprender el fenómeno de interés” (p. 433).

En esta investigación, donde las mujeres madres son el centro de la exploración, el objeto último de la misma es capturar las experiencias vividas por mujeres de manera respetuosa, que legitime las voces de las mujeres como fuentes de conocimiento. (Campbell y Wasco, 2000, & Angrosino, 2007). El proceso de investigación es tan importante como su resultado.

Emprender una investigación de carácter feminista es ser testigo de la resistencia. Como tal, la investigación feminista exige investigación cualitativa menos estructurada y más flexible que la de la ciencia positivista. Principalmente, pero no exclusivamente, los métodos feministas son cualitativos (ver Harding 1987; Stanley 1990; Allen y Barbero 1992; Renzetti 1997; Reiger y Liamputtong 2010). La Investigación feminista afirma que, debido a la naturaleza estandarizada de la ciencia positivista, mucho de lo que sucede a individuos y grupos involucrados en la investigación, incluyendo tanto al investigador como al investigado, permanece a lo “no dicho y lo no analizado” (Allen & Walker, 1992, p. 201).

La preocupación del feminismo y de la investigación feminista es construir conocimiento que “escribe mujeres en su historia y explorando, desafiando, resistiendo y cambiando sexual y socialmente desigualdades” (O'Neill 2008, p. 131). Una metodología conscientemente feminista debe proporcionar una manera en el que las investigadoras puedan incluir sus propias experiencias, como mujeres e investigadoras, en la conducción de su investigación y en compartir sus subjetividades con su investigación participantes (Moran-Ellis 1996, p. 177). Dentro del dominio de la investigación, ahora hay un reconocimiento de la necesidad de prestar más atención a la experiencia de hacer investigación y al impacto de esa experiencia en la recopilación, el análisis y la presentación de datos (Angrosino, Liamputtong, 2007). Dentro de una sociología feminista, Stanley y Wise (1993) argumentan fuertemente a favor de incorporar experiencia personal y de investigación en la recopilación de datos y el análisis de esos datos. Este también es crucial en la formación y el nacimiento de nuevas teorías.

Es importante la reflexión, las investigadoras feministas argumentan que el ser reflexivo en torno a la investigación proporciona una visión y un escrutinio crucial en el proceso del mismo. (Fonow & Cook, 1991) Las investigadoras feministas tienden a admitir sin vergüenza que el proceso de llevar su investigación las transforma de alguna manera. No temen en la cercanía emocional con la investigación. La investigación feminista no sólo implica en un pensar reflexivamente, sino también se trata de sentir. Se defienden indicando que se debe articular públicamente desde el inicio del proceso para que el proceso tenga veracidad e integridad (Campbell, 2002 & Spalek, 2005).

3.2. Diseño Muestral.

3.2.1 Universo.

El Universo de esta investigación son las mujeres que tienen 1 o más hijos de 0 a 12 años y que trabajan de manera remota o telemática en sus hogares desde marzo del 2020 en adelante (fecha que se inició el periodo de emergencia sanitaria en Chile por la pandemia de Covid-19) en Santiago de Chile. Este criterio está fundamentado y basado en el

problema de investigación, ya que son las madres de niños más pequeños, o en escolaridad básica, que tienen más dificultad de organización dentro del hogar.

3.2.2. Tipo de Muestreo.

Esta investigación al tener un enfoque cualitativo, en este caso el tipo de muestreo es no probabilístico, ya que el problema de investigación está construido para que se analicen los discursos en profundidad, es por ello que la muestra sería cualitativa intencional o por conveniencia.

3.2.3. Tamaño de la muestra.

Para esta investigación, y siguiendo con el universo ya establecido de madres teletrabajadoras con niños de 0 a 12 años en Santiago de Chile, el tipo de muestra se debe realizar de manera estratégica (Glaser, 1967), por lo que no responde a criterios estadísticos sino a planteamientos teóricos. Para ello, el tamaño de la muestra de esta investigación serán 4 mujeres madres teletrabajadoras en el contexto de pandemia del Covid-19, que hayan trabajado telemáticamente desde marzo del 2020. Estos criterios se relacionan directamente con los objetivos de investigación, para así entregar una variabilidad de trabajos ejercidos, pero con características similares. Para considerar el tamaño muestral es necesario tener criterios generales para seleccionar bien el sujeto de estudio se consideran los siguientes criterios de inclusión en la siguiente tabla:

Tabla 1. Perfil de los integrantes de la muestra según criterios de inclusión, julio 2022.

Crterios	Categorías
Edad de los hijos	<ul style="list-style-type: none"> • De 0 a 5 • De 6 a 12
Ocupación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Científico de Datos (ingeniera, estadística, matemática, física, carrera afín profesional) • Trabajadora de Call Center.

Fuente: Elaboración propia, julio 2022.

A partir de los criterios generales anteriores, se puede construir criterios periféricos, en este caso si influye tener hijos en edad escolar (entendiendo que la etapa de colegio en Chile se inicia en promedio a los 6 años) o no tener hijos en la escuela, supondría una

diferencia. Un estudio del Banco Mundial sobre los impactos de género del COVID-19 en Latinoamérica indicó que existe mayor probabilidad de perder empleo en madres con hijos en edad escolar en relación a hombres (Abud & Brandon, 2021).

Es por lo anterior, que los intereses de esta investigación radican en conocer las percepciones de las madres teletrabajadoras en función de sus relaciones interpersonales, laborales y domésticas, donde ser madre de hijos que están en el colegio sugiere una diferencia fundamental en ellas.

Por otro lado, las condiciones de teletrabajo, en este caso qué tipo de trabajo, también sugieren una diferencia que podría considerarse. Para esta investigación, sería qué tipo de labor desempeñan. Según el INE (2021), las actividades laborales con menos desocupación por las mujeres con el efecto de la cesantía pandémica fueron: los profesionales científicos e intelectuales y personal de apoyo administrativo y call center. Labores las cuales se pueden desempeñar desde casa. Es por esto, que es importante contrastar estas dos formas de trabajo porque, al ser actividades diversas, también suponen una interacción diversa en su entorno social, laboral y doméstico.

Es por lo anterior que la siguiente tabla se explica la división de las entrevistas totales (4) para conocer en profundidad diferentes realidades:

Tabla 2. Perfil de las unidades de análisis según criterios de inclusión, julio 2022.

Perfil	Trabajadoras tecnologías información	Trabajadoras de Call center	Total
Hijos de 0 a 5 años	1	1	2
Hijos de 6 a 12 años	1	1	2
Total			4

Fuente: Elaboración propia, julio 2022.

3.2.4. Acceso a las unidades de Análisis.

Como se ha indicado anteriormente, esta investigación utilizará el enfoque cualitativo donde el muestreo será no probabilístico, es por eso que, en este caso la contactación hacia las madres teletrabajadoras será a través de la técnica de bola de nieve (Coleman, 1958). El sujeto de estudio en este caso es de difícil acceso, ya que se limita a: un género

en específico, un tipo de trabajo en específico, y la condición de ser madres, que eso reduce nuestro universo de manera significativa. Para poder acercarse al sujeto de estudio se ha decidido dividirlos en dos: trabajadoras de Call Center y trabajadoras de Data Science. El acercamiento a las trabajadoras de Call center será a través de redes feministas y de sindicatos. Y el acercamiento de las trabajadoras de Data Science será a través de grupos de estudio de programación, redes, ciencia y redes de contacto personales. En ambos casos se contactará primero a individuos iniciales que proporcionará la información necesaria para acceder a la unidad de análisis.

3.3.- Fundamentación y descripción de Técnicas e Instrumentos

Para poder entender bien a las madres teletrabajadoras y llegar a conocer sus percepciones, tanto en su entorno familiar como laboral, en la vida doméstica y así determinar sus relaciones interpersonales, se debe seleccionar la técnica de investigación que nos permita responder la pregunta de investigación. Para ello es necesario analizar el lenguaje de las madres teletrabajadoras, de una manera más íntima, ya que se trata de la vida cotidiana, entrar en terreno privado y doméstico donde puede ser muy difícil de recolectar información.

3.3.1.- Instrumentos.

La técnica a utilizar para la recolección de datos de esta investigación será la entrevista en profundidad. Cicourel comenta que la entrevista en profundidad “...Consiste en adentrarse al mundo privado y personal de extraños con la finalidad de obtener información de su vida cotidiana” (Cicourel, 1982, p. 9). Se considera usar esta técnica debido a la poca estructura de la conversación, alejada de una formal y más ligada a la vida cotidiana, sin embargo, existe un guion sobre temas generales que se abordarán en la medida que la conversación fluya.

Con la entrevista en profundidad el entrevistador pasa de ser solo un emisor a emisor-receptor-emisor de forma fluida, y al mismo tiempo puede improvisar y encontrar detalles que no estaban contemplados al comienzo de la investigación. Como indican Taylor y Bogdan (1990):

En esta técnica, el entrevistador es un instrumento más de análisis, explora, detalla y rastrea por medio de preguntas, cuál es la información más relevante para los intereses de la investigación, por medio de ellas se conoce a la gente lo suficiente para comprender qué quieren decir, y con ello, crear una atmósfera en la cual es probable que se expresen libremente. (p. 28)

Para poder llevar a cabo la entrevista en profundidad, se dispondrá de una pauta de entrevista que estará acorde con los objetivos de investigación, para así guiar al entrevistado.

3.4.- Técnicas de análisis de datos a utilizar

La presente investigación al buscar la percepción del sujeto de estudio y al obtener en la entrevista en profundidad la recolección de información necesaria, se pueden desarrollar diferentes teorías a través de ciertos procesos para, en la misma entrevista ir analizando los datos de la investigación social. Para ello la técnica más cercana a lo que se busca para responder los objetivos es el análisis de categorías.

Las categorías facilitarán la investigación en la medida que se disponga de un diseño previo de conceptualización asignado y derivado desde los objetivos de investigación y del Marco teórico. La categorización de la información identifica la tarea del diseño de clases dentro de las cuales puede ser dividida o clasificadas las respuestas que se dieron en las entrevistas. (Ortiz, Uribe, 2003, p. 24)

Luego de tener la categorización de las variables, se procede a operacionalizarla, lo que significa que se debe convertir conceptos abstractos en observaciones que puedan entregarnos información para construir análisis desde las respuestas de las entrevistadas. A través de la operacionalización, puede recopilar sistemáticamente datos sobre procesos y fenómenos que no son directamente observables. (Ortiz, Uribe, 2003, p. 68)

Sin definiciones operativas transparentes y específicas, los investigadores pueden medir conceptos irrelevantes o aplicar métodos de manera inconsistente. La operacionalización reduce la subjetividad y aumenta la confiabilidad de su estudio. (Segura, M. A., & FAP, J. S. S. P. D. 2015).

Para poder entender la percepción de las madres teletrabajadoras en relación a las categorías de Labores domésticas, Crianza, Relaciones laborales y relaciones interpersonales, es preciso realizar un tabla de operacionalización para así, con los indicadores necesarios, formular las preguntas que, en este caso concreto con la entrevista en profundidad, deben servir como punteo para la dirección de la entrevista y así poder ir abarcando las categorías estipuladas, primero en los objetivos y posteriormente en el marco teórico. Sin embargo, es importante señalar, que a medida que se realiza la entrevista puede que existan hallazgos y nuevas categorías que vayan naciendo a medida que la conversación fluya. Es por esto, que es importante señalar, que los indicadores son moldeables según el sujeto y las entrevistas a realizar.

Tabla 3. Sistema de Operacionalización de las variables, julio 2022.

Operacionalización de las Variables				
Concepto	Dimensiones	Indicadores	Técnicas o instrumentos	Preguntas
Teletrabajo	Labores domésticas	Carga extra en labores de hogar	Entrevista en Profundidad	¿Ha aumentado tu carga en labores domésticas en tu hogar desde que realizas teletrabajo? ¿de qué manera?
		Variación de roles en carga de trabajo del hogar	Entrevista en Profundidad	¿Quién se encarga de las labores de limpieza en casa?
		Comparación sobre carga del teletrabajo vs trabajar en oficina	Entrevista en Profundidad	¿Cuáles crees que serían las diferencias entre trabajar en casa y trabajar afuera?
		Tiempo destinado a labores de aseo, orden y limpieza	Entrevista en Profundidad	¿Has extendido horarios laborales en casa, más de lo habitual? En relación al trabajo presencial, ¿ha aumentado o disminuido?
	Crianza	Relación con los hijos	Entrevista en Profundidad	¿Cómo te sientes tú con la relación con tus hijos ahora que trabajas en casa?
		Cuidado y crianza	Entrevista en	¿Quién cuida a tus hijos mientras realizas teletrabajo?

			Profundidad	
		Comparación sobre carga de la crianza por estar con teletrabajo	Entrevista en Profundidad	¿Quién cuidaba a tus hijos cuando no teletrabajabas?
		Tiempo destinado a crianza estando con teletrabajo	Entrevista en Profundidad	¿Cuánto tiempo destinas a la crianza?
		Escolaridad y Tareas extras	Entrevista en Profundidad	Con respecto a las tareas escolares, cuando tus hijos no asistían a clases presenciales, ¿quién se ocupaba de sus tareas?
	Relaciones laborales	Sensación de libertad u opresión	Entrevista en Profundidad	¿Cómo te sientes al trabajar en casa?
		Percepción hacia el trabajo con el teletrabajo	Entrevista en Profundidad	¿Qué te acomoda más, el trabajo presencial o el teletrabajo?
		Carga laboral extra	Entrevista en Profundidad	¿Ha aumentado tu carga laboral desde que realizas teletrabajo? ¿de qué manera?
		Tiempo destinado a trabajo con el teletrabajo	Entrevista en Profundidad	¿Cuánto tiempo de horas extras a la semana realizas estando en teletrabajo?
	Relaciones	Relación con la pareja	Entrevista en	¿Cómo ha sido la relación con tu/tus hijo/s desde que

	interper- sonales		Profundidad	comenzaste el teletrabajo?
		Tiempo para la pareja	Entrevista en Profundidad	¿Cómo ha sido la relación con tu pareja desde que comenzaste el teletrabajo?
		Conflictos familiares debido a la carga laboral	Entrevista en Profundidad	¿Cómo crees que está tu relación con tu pareja desde que se inició el teletrabajo hasta ahora?
		Relación con jefe desde que trabaja en casa	Entrevista en Profundidad	¿Cómo ha sido la relación con tu jefe y o compañeros de trabajo desde que comenzaste el teletrabajo?
		Relaciones con compañeros de trabajos desde que trabaja en casa.	Entrevista en Profundidad	¿Cómo ha sido la relación con tu jefe y o compañeros de trabajo desde que comenzaste el teletrabajo?

Fuente: Elaboración propia, julio 2022.

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADO Y DISCUSIONES

El siguiente capítulo se enmarca en los hallazgos de la investigación Percepciones de madres trabajadoras sobre el teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid-19, y responden a los objetivos de investigación y a las categorías anteriormente ya señaladas en el Marco Teórico. Para ello, y como se anunció en el capítulo del Marco metodológico, se realizaron entrevistas en profundidad a 4 mujeres madres que teletrabajaron en el periodo de la emergencia sanitaria.

Las características de las entrevistadas y sus atributos son:

Tabla 4. Presentación de atributos de entrevistadas

Entrevista	Nombre	Edad	Atributo
1	Macarena S	40	Madre
			Ingeniera en Sistemas
			2 hijos
			Mayores de 5 años
2	Macarena A	33	Madre
			Ingeniera Agrícola
			2 hijos
			Menores de 5 años
3	Dominique	37	Madre
			Trabajadora de Call center
			2 hijos
			Mayores de 5 años
4	Malva	41	Madre
			Coordinadora Call center
			2 hijos
			Menores de 5 años

Fuente: Elaboración propia, julio 2022.

Para el análisis de esta investigación, se utilizó el software MAXQDA Analytics Pro 2020 (Release 20.3.0), el cual permitió, a través de las categorías e indicadores ingresados, poder facilitar la agrupación de las citas de las entrevistas de las madres teletrabajadoras, para ello nos encontramos con la siguiente frecuencia del sistema de códigos:

Tabla 5. Sistema de codificación y frecuencias.

Sistema de códigos	Frecuencia
Total códigos	134
Labores domésticas	26
tiempo destinado a labores de aseo, orden y limpieza	10
Comparación sobre carga del teletrabajo vs trabajar en oficina	4
Variación de roles en carga del trabajo del hogar	7
Carga extra en labores del hogar	5
Crianza	32
escolaridad y tareas extra	6
Tiempo destinado a crianza	10
Comparación crianza con teletrabajo vs presencial	2
Cuidad y crianza	4
Relación con los hijos	10
Relaciones Laborales	45
Relación con compañeros de trabajo	6
Relación con el jefe	4
carga laboral extra	11
Percepción hacia el trabajo con el teletrabajo	14
Sensación de libertad u opresión	10
Relaciones interpersonales	22
conflictos familiares	7
Tiempo en pareja	5
Relación con la pareja	10
Hallazgos	9
(Autopercepción)	4
(Vision futura sobre teletrabajo)	3
(Ayudas del Estado)	2

Fuente: Elaboración propia, julio 2022.

Para esto, es importante señalar que algunas citas o frecuencias comparten códigos, es por eso que el análisis que se realizará a continuación, si bien es segmentado por las categorías que anteriormente se establecieron, también se entrelazarán en si algunas frecuencias coinciden para la riqueza de la investigación. Asimismo, no se usarán todas las

citas de las frecuencias indicadas, sino que se usarán las que se adapten mejor al indicador en cuestión.

4.1. Categoría 1. Labores Domésticas.

Esta categoría ha estado muy presente a lo largo de la historia en cuanto a división sexual del trabajo. Por siglos las mujeres han tenido que asumir los roles de la limpieza del hogar, el habitar el hogar y mantener el orden parece una obligación para las mujeres, y como se mencionaba anteriormente, se asumía que ellas estaban a cargo del hogar porque no aportaban económicamente en el hogar. Sin embargo, la entrada al mundo laboral de las mujeres en el último siglo, no fue concordante con esta división sexual de las tareas del hogar, es por ello que se siguió asumiendo que la limpieza estaba a cargo de ellas, aunque ellas también aportaran económicamente al hogar.

En el contexto del teletrabajo, al estar todo el día en casa, la limpieza y el orden estaban aún más presentes ya que, si se habita más un hogar, está más invadido y por lo tanto hay más demanda de quehaceres, se cocina más, se desordena más, se lava más ropa, etc.

En esta categoría, se atienden los indicadores que nos permiten acercarnos a las percepciones de las madres teletrabajadoras y su relación con la limpieza, orden, cocina, etc. En cuanto estar en casa con su entorno familiar y coordinar además la carga laboral.

4.1.1. Indicador 1. Carga extra en labores del hogar:

"...Entonces era teletrabajo. Y yo venía como te conté, hace 9 años que, más o menos, 9 años que yo venía sin trabajar formalmente. Por lo tanto, me costó agarrar el ritmo.

Y además estaban las niñas en la casa por lo tanto era: Las labores de la casa, El cuidado de las niñas. Tratar de concentrarme con la pega"(Macarena S).

Muchas mujeres en pandemia debieron encontrar trabajo por primera vez o por muchos años debido a la cesantía que existía en ese momento llegando hasta el 12,7% en promedio para ese año (INE, 2021), es por eso que la carga extra del trabajo más las labores del hogar cayeron especialmente en las mujeres como Macarena.

Por otra parte, Macarena A comenta que efectivamente existe una sobrecarga sobre las tareas del hogar:

"Yo creo que si una se pusiera a pensar realmente todo lo que hace son miles de cosas a la vez, un montón de cosas a la vez una está cocinando, está lavando a mirando al niño está haciendo la tarea y está conectada, entonces lo ideal es organizar, pero igual el tiempo pilla y de repente hay que estar haciendo 2-3-4 cosas al mismo tiempo y sin dejar de poner la atención a todas" (Macarena A).

Esto refleja que existe una multicarga en las mujeres sobre las labores domésticas y que al estar "conectada" no le garantiza que no deba también ocuparse de las labores domésticas. Carrasquer (2009) llama a este fenómeno La Doble Presencia "Forma parte de la vida cotidiana de las mujeres en las sociedades capitalistas occidentales. La imagen de la mujer con esa doble adscripción productiva y reproductiva, se ha impuesto con rapidez y aparente facilidad". (p.9). Es entonces el estar doblemente: en el trabajo y en la casa, lo que hace que las mujeres trabajadoras en la modernidad tardía, el cual se ha luchado por un espacio público que es habitado por hombres, pero que además debemos también tener presencia.

4.1.2. Indicador 2: Variación de roles en carga del trabajo del hogar

Junto con el indicador anterior, y también se les consultó a las entrevistadas si existió una variación en las labores domésticas entre su pareja (o ex parejas) mientras ellas estaban teletrabajando en pandemia. Para este caso, los hallazgos son variados, ya que las 4 entrevistadas están en situaciones diferentes con sus parejas.

"Sí como bien afortunada en el sentido de que los rolen en casa son super mixtos, cachai, como que no hay cosas que haces tú y qué hago yo porque podemos, es decir, sino que hay cosas que haces tú o hago yo porque podemos estar ahí, como que ese es como el estilo en la casa y que tiene un desarrollo muy largo, no son los de ahora." (Malva)

Malva indica que las labores con su pareja son equitativas en el hogar, pero ese fenómeno es algo que viene desarrollando desde mucho tiempo, no solo en pandemia. Es por eso

que no fue tan difícil para ella organizar las labores domésticas en su casa. El hecho que los hombres estén más en casa ha permitido más ayuda en las tareas del hogar “Según datos de Estados Unidos publicados en un estudio reciente, en las parejas en las que la esposa no puede teletrabajar y el marido sí, en la mayoría de los casos la mujer sigue dedicando más horas semanales al cuidado de los niños, pero la dedicación del marido es de unas dos horas más por semana en comparación con los maridos en ocupaciones que no permiten teletrabajar” (Rimbau-Gilabert 2020).

Pero no es así en los casos donde las mujeres que han tenido que criar solas a sus hijos:

"Ninguna de las anteriores. O sea, es que él (mi ex marido) no puede entrar a mi casa. Por tanto, él no puede ayudar en las labores domésticas... como de la casa, el mío..." (Dominique)

Las mujeres separadas o divorciadas en Chile se llevaron la carga más extenuante en pandemia y junto con el teletrabajo, esto dificultó aún más la carga de labores domésticas. Cuando llegó el confinamiento, las mujeres que tenían la tuición principal de los hijos fueron afectadas ya que, en la mayoría de los casos, los padres de los niños no podían ir a visitarlos debido a las medidas sanitarias, y por lo tanto, además de la carga extra de la crianza, la organización principal de la casa, cocinar, lavar, ordenar, no se podían realizar de la mejor forma si los niños estaban constantemente en casa.

4.1.3. Indicador 3: Comparación sobre carga del teletrabajo vs trabajar en oficina

"Y la verdad es que el teletrabajo tiene como sus pros y sus contras, porque si bien, a veces con el teletrabajo no tienes horario. Pero, por otro lado, si te permite entre medio de una reunión ponerte a cocinar, o entre medio de algo que estáis haciendo las camas. O entre medio durante el día tus hijas te piden cosas para comer, tenis que limpiarles el poto bañarlas qué sé yo, hacer cosas como cotidiana Y con él con el teletrabajo una sí puede hacer esas cosas."(Macarena S)

En esta cita, Macarena S nos cuenta que considera una ventaja poder estar en casa para realizar labores del hogar al mismo tiempo de trabajar, es decir existe una carga extra al momento de estar trabajando, pero en este caso en una oficina no puedes estar presente

para organizar la casa. Por una parte, existe una vida con ataduras y sobrecarga, mientras por otra facilita el hecho de estar en casa y por otras una cierta libertad en lo profesional.

Sin embargo, no todas las entrevistadas se ven beneficiadas:

"Y si por alguna razón también siento que la carga doméstica y que las cosas de la casa se eran mucho más solamente por el estar habitando la casa había que estar todo el día así, como repasando el orden y estás lavando más platos y platos y platos."(Dominique)

Dominique es una trabajadora de call center, por lo tanto, tiene menos libertad de desconectarse cuando quiera para poder lavar platos o lavar ropa, a diferencia de Macarena S que es una trabajadora del área de Data Science, donde ambos trabajos y ambas cargas son diferentes. En un Call center, debes estar constantemente conectado y hablando, es por ello que para Dominique se le hace más difícil elegir entre estar trabajar en la casa o trabajar presencialmente.

4.1.4. Indicador 4: tiempo destinado a labores de aseo, orden y limpieza

"Entonces el teletrabajo igual da esa oportunidad de poder estar con los hijos, poder hacerlo todo y claro que es difícil. Sí lo hay que organizarse, pero ya es más accesible. No sé eso, eso fue como al principio, todo, toda mi experiencia del teletrabajo igual una puede estar con el audífono y mientras lava la loza escuchando a la reunión una contesta igual una sigue haciendo las cosas cambiando pañales haciendo las dos cosas al mismo tiempo."(Macarena A)

Al igual que los indicadores anteriores, se observa que no hay una división de tiempo entre teletrabajar o al mismo tiempo estar haciendo las tareas domésticas, la doble presencia permanece mientras existe el teletrabajo.

"porque, obviamente tuve que, como te contaba, hacerme cargo además de todo del tema educativo, entonces también tenía que hacer las de profesoras, etc. Cocinar, hacer el aseo. Entonces yo creo que fue sobre todo en el tema tiempo que y organización como que se desorganizó todo." (Dominique)

La llegada de la pandemia fue tan abrupta que, ninguno estaba preparado. Mujeres profesionales o no profesionales se vieron afectadas en la sobrecarga de tareas del hogar, además que este se entrelaza con el espacio privado y el espacio de cada mujer.

En el caso de mujeres que comparten roles con su pareja, suele ser más simple llevar las labores domésticas en casa:

"El compañero es el que cocina y él tiene el rol de la cocina. Del aseo como general también yo más bien como los baños, caché como estas cosas, chicas que hay que solucionar rápido como los baños, esas cosas como que, a mí me toca lavar ropa"
(Malva)

En el caso de Malva, una mujer coordinadora de un call center, su trabajo es el que sostiene económicamente su hogar, ella comenta que es más fácil intercambiar roles de trabajo doméstico ya que la rutina siempre ha sido la misma, esté ella trabajando en casa o no. Sin embargo, ella igual tuvo que comprometerse a hacer labores domésticas que antes no estaba contemplando.

Por otro lado, Macarena A comenta:

"Yo de repente bueno todos los días me falta algo para hacer, hoy día ya me acosté a hacer dormir a mi bebé y me faltó doblar la ropa, tengo un cerro de ropa pero no me estreso y si no alcanza no alcanzó y lo tendré que hacer mañana y así no me estreso porque la vida de la mujer con un hijo y prácticamente sola es difícil, entonces hay que saberla llevar con ánimo, no más, por lo menos yo he tenido como como siempre, esa esa visión de que de que no hay que dejar, por ejemplo, los tiempos que son para los niños para hacer las cosas. Entonces o por el teletrabajo yo de repente hay momentos en que me tengo que sentar en el computador. Hora a completar informe. Y yo digo ya, si me pongo a trabajar y tengo que hacer las cosas de la casa y a la vez tengo que ver a los niños, hay algo que hay que dejar de lado entonces."(Macarena A)

En esta cita, nos indica que la sobrecarga es extenuante y que hay que dejar cosas de lado para poder realizar otras. La doble presencia (o a veces triple presencia) chocan y se

encuentran en la casa y es imposible realizarlas todas. El “no estresarse” y dejar de sentir el “deber” que es atender las labores domésticas, es una alternativa para las mujeres que teletrabajan, crían y se preocupan de la casa. En este caso, el ver el lado positivo le permite aceptar la realidad.

4.2. Categoría 2: Crianza.

Si bien la categoría Labores Domésticas puede incluir también la labor de cuidados, para esta investigación la división de ambas era fundamental para determinar las percepciones que las madres tenían sobre teletrabajar en pandemia ya que, al tratarse de madres con hijos de distintas edades, se estableció una variación entre la carga y la forma de relación que se tiene con hijos; menores de 5 años, que no van al colegio, y mayores de 5 años que asisten al colegio.

A raíz de la emergencia sanitaria, las clases presenciales a mediados de marzo del año 2020 fueron suspendidas dejando a la mayoría de los padres a cargo de la educación de sus hijos en casa. Aunque esto fue variando de remoto a híbrido, la improvisación provocada afectó directamente a la salud mental de los padres “Aunque la salud mental de todos los grupos de edad tiene un efecto negativo durante la pandemia actual, las madres con niños pequeños parecen verse particularmente afectadas. Este grupo soporta la carga de la educación a distancia, mientras que a menudo cuida a bebés y niños pequeños. La encuesta revela que el 84% de las madres de niños pequeños participan en la educación a distancia de sus hijos, en comparación con solo el 6% de los padres.” (Peña de Osorio, 2020).

Con estos antecedentes, y además de considerar de convivir todo el día con los niños encerrados, intentar mantenerlos entretenidos y además de teletrabajar, pareciera que fue la parte más difícil del teletrabajo.

4.2.1. Indicador 1: Relación con los hijos

A pesar de que las madres teletrabajadoras estuvieron constantemente con los hijos en pandemia, no hay evidencia en las entrevistas que esto les afectara, sino al contrario, pareciera que los lazos se hicieron más fuertes:

"Ayuda a ayudarte cuando una se organiza y es impagable estar con los niños, verlos crecer y ganar también sus lucas, también tener esa recompensa personal de poder trabajar, desenvolverse y que no sea tan limitante el tema de tener los hijos a esta edad tan pequeños y tener que dejarlo porque una es la que sufre deja todo, una es la que le cuesta todo yo"(Macarena A)

El anhelo de ver crecer a los hijos es el principal deseo de las madres y motivación para trabajar en casa. Sin embargo, esto está marcado por la situación económica de cada madre. Un estudio de MIDAP, y el Equipo profesional del Programa de Salud Mental Perinatal de San Joaquín UC, realizaron un estudio sobre "Aprendiendo sobre las experiencias de la parentalidad con hijos/as pequeños/as y por nacer durante el coronavirus (Covid-19) en Chile" (Olhaberry, 2021), indican que "una situación socioeconómica acomodada durante el confinamiento, abre la posibilidad de contactarse con oportunidades de descanso, encuentro familiar, y recursos parentales, en la medida que las necesidades básicas ya se encuentran cubiertas y no representan una preocupación mayor". En este sentido Dominique comenta lo siguiente:

"No, no todo el tiempo. Recuerdo haber pasado por episodios de agobio. Y estaba como cansada, chata, porque hubo una también necesita respirar y también era como que hasta el supermercado teníamos que ir juntos porque ellos eran super chiquititos, también hace dos años. Bueno, todavía son chicos, entonces andábamos juntos por todas partes. Entonces, claro, en los momentos personales de crisis, tener que vivirlo cerca de ellos, como que aumentaba un poco la sensación, como de ansiedad. No sé, entonces, en esos momentos, cuando había dificultad económica y todo eso, si por supuesto que han. Me han gustado un poco a veces, pero, tenía que calmarme."(Dominique)

Mientras existan redes de apoyo y redes donde una madre pueda contenerse y apoyarse, menos sensación de agobio o ansiedad sentirá y así ella podrá también ejercer una mejor crianza y así una mejor relación con los hijos.

4.2.2. Indicador 2: Cuidado y Crianza:

En este indicador, y muy ligado al anterior, se hace énfasis a la crianza en sí, y la percepción que tienen las madres teletrabajadoras sobre el rol que ejercen sobre ella. Es diferente criar estando trabajando fuera de casa, a estar en casa teletrabajando. También es diferente criar no estando trabajando.

"Con la crianza fue el tema. Porque, claro, porque en el fondo, en términos formales, yo yendo a trabajar y el compañero estando acá. La pega de la de la crianza como post colegio, por ejemplo, era de él, pos, cachai."(Malva)

A diferencia de las labores domésticas, todas las entrevistadas indicaron que el tema la crianza fue el desafío más grande que tuvieron que enfrentar en pandemia. A pesar de estar contentas por tener más cercanía con sus hijos, la organización, el revuelo de encontrarse compartiendo los roles de la maternidad y el trabajo en el mismo espacio para ellas constituyó un desafío mayor.

"Desde ahí, claro, pues empecé a usar la puerta cerrada. Como que empezó a pasar eso como que me empecé a encerrar en la pieza, era como para que las niñas te sean mis hijas que no están súper acostumbrada a que esté trabajando, como que no me interrumpes no hacia el padre que siempre he trabajado en la casa y siempre lo han interrumpido y pues súper distinto porque mi hija es como que veían soy yo, voy a pasar por el lado de ella, pero veían al papá, tengo hambre. Y yo no estaba al lado, sentado al lado y era como tengo hambre a él o qué hay para comer o papá dame algo está ahí, como que también pues super loco ver como tuvimos en conjunto que transformar eso también pues. Porque eso era lo he instalado. Ahí él era el que atendía esas cosas y ahora igual podía o por lo menos esta es Lo más difícil era eso por mí, como estar, o sea. No estar estando cachay como que tu hija te ve que tú estás ahí. Pero tú no estás porque tú estás trabajando. Eso es muy heavy. Como para los niños y para una cachay. Cómo, cómo han estoy acá, pero no estoy,"(Malva)

La presencia de la madre en casa, pero no estando disponible para los hijos, constituye también motivos de agobio y de no sentirse capaz de completar el “rol” que se ha impuesto en la casa. En este caso en particular, Malva dice que es importante señalar que siempre ha sido su pareja en quien se ha ocupado más de las labores de crianza de la casa, sin embargo es importante señalar que eso no significa que ella no se sienta afectada por esa situación, “esto era lo más difícil para mí” implica que ella tenía la intención de querer participar en la crianza de sus hijas, sin embargo no podía hacerlo y se alejaba más de ser la figura de rol que siempre se ha esperado que las madres sean.

Por otra parte, para las mujeres que tienen hijos en edad de lactancia, teletrabajar se vio beneficiado en cuanto a la alimentación y el apego que esto genera mientras estás en casa:

"Tenía que estar ahí en reuniones, dándole. Claro, el teletrabajo beneficia la lactancia materna. Los días que me tocaba salir a terreno el bebé echa de menos, no se dormía en la tarde, después cuando yo llegaba no sé tipo 6 de la tarde él tomaba pechuga para dormir"(Macarena A)

En este caso, entregar lactancia materna a libre demanda desde el hogar estando trabajando es un beneficio que en la presencialidad no se puede hacer debido a muchos factores, entre ellos, y el más evidente, es la separación física madre-hijo, sin embargo, y profundizando más el tema, se puede indicar adicionalmente que el hecho de estar disponible en todo sentido, incluso pudiendo estar en una reunión y dar leche al mismo tiempo, beneficia al hijo y a la madre indirectamente, esto se debe a que evita enfermedades (como mastitis), genera vínculo (apego) y fortalece la salud mental al estar presente ante la necesidad de su hijo.

4.2.3. Indicador 3: Comparación sobrecarga de la crianza por estar con teletrabajo vs trabajo presencial.

Para las madres teletrabajadoras la crianza, como se indicó anteriormente, es el tema que más les costó sobrellevar esta pandemia, es por eso que era necesario establecer un

indicador que mostrara la comparación entre estar criando trabajando en casa y estar criando trabajando fuera.

"Porque como yo soy mamá sola, para mí la época escolar, sobre todo en la época en la que puedo tener un trabajo más estable y como justo empezó unas dos semanas después de que los niños entraran al Colegio y después se cancelaron las clases y todo, eeh, obviamente que me chocó de inmediato en el tema. Tiempo y tema, trabajo y plata por consecuencia y eso. Básicamente estar con los niños en la casa todo el día,"(Dominique).

Para Dominique, el tema de trabajar en casa le resultó chocante por el cambio drástico de medidas de encierro con niños ejerciendo la escolaridad remotamente. La necesidad de tener dinero, al mismo tiempo, y no poder estar para cubrir todas las necesidades de ellos por estar trabajando, le afectó en su organización ya que la entrada a clases coincidió con el inicio de pandemia.

Para Malva, fue similar:

"Pero desde que empecé a estar en la casa eso sí, empezó a aparecer como el participar de la crianza cotidiana, cachai, como como qué pasa si hay una pelea, por ejemplo, si las dos niñas se no se enojan por algo o si como como que ya no estaba solo un compañero o veces inicialmente él era el que intervenía, pero yo a veces yo igual estaba ahí, pues entonces no podía no participar. Eso fue super desafiante" (Malva)

En esta cita de la entrevista, muestra que llegar a trabajar a casa implica el desafío de involucrarse en la crianza, lo que antes, en el trabajo presencial, no se podía hacer. El ejemplo en este caso es separar una pelea entre dos niñas que son hermanas. Esto es habitual en cualquier hogar donde se encuentran viviendo hermanos, pero en casa, con la presencia de la madre era imperativo involucrarse, aunque estuviera conectada teletrabajando. Malva dice que fue un desafío que con el trabajo presencial ella no podía haber tenido.

4.2.4. Indicador 4: Tiempo destinado a la crianza.

El tiempo que se destina a la crianza estando en casa conectada es diferente al estar trabajando en la presencialidad. En los anteriores indicadores se comentó acerca de esto, sin embargo, es importante resaltarlo como un indicador aparte debido a que existe una diferencia entre el tiempo que destinan los padres a el tiempo que destina la madre para ejercer la misma labor.

En el caso de Dominique, ella comenta:

"Recién ellos retomaron las visitas con el papá. Y ni siquiera eran visitas reales, porque el papá los iba a ver, no se los llevaba al principio. Entonces en realidad ayuda no tuve hasta un año y medio puede ser, cuando ya se retomaron las visitas por completo, pero fue más de un año en el que la estuve sola con ellos siempre."(Dominique)

Como se indicó anteriormente, la pandemia significó que la crisis de las mujeres madres que están criando solas se agudizara aún más, en este caso el tiempo destinado a la crianza de los niños en pandemia fue completo. En este tipo de casos, al comienzo de la pandemia el Estado indicó que el principal foco era resguardar la salud y de los hijos, donde no se podía salir a ningún lado, salvo a realizar compras. Al pasar los meses, existió un permiso especial para padres para que visitaran a sus hijos (Farías, 2020).

4.2.5. Indicador 5: Escolaridad y tareas extra.

Este indicador es uno de los más mencionados en la categoría de Crianza ya que, como se indicó anteriormente, la improvisación en relación a la escuela en pandemia afectó a más de 168 millones de niños en el mundo dejando a los niños más vulnerables, principalmente de América Latina. "El cierre de las escuelas tiene consecuencias desastrosas para la educación y el bienestar de los niños. Los niños más vulnerables y los que no pueden acceder a la educación a distancia tienen más probabilidades de no regresar nunca a la escuela, e incluso de ser víctimas del matrimonio infantil o el trabajo infantil." (UNICEF, 2021). La gran sobrecarga en la mayoría de los hogares fue para las madres que tuvieron que asumir el rol de profesoras sustitutas en casa.

"Ah, era, era mucho eso, recuerdo que era mucho, como que era mucha pega, era todo el rato estar haciendo trabajo aquí y estar. No sé la tarea todos los días le mandaban unas tareas que se llamaban "comentarios", donde hay que leer como un texto más o menos largo y de ese texto hacer una síntesis y la síntesis tenía que estar super bien hecha porque la profesora era súper exigente...Y no sé, había que hacerlo bien. Siempre hay que hacerlo bien, entonces todos los días era el comentario y después los otros 5 Ramos, y así eso recuerdo que eran muchas horas del colegio."(Dominique)

A la carga laboral de cada madre teletrabajadora se le adicionó la carga escolar de los niños en casa. Para esto, sin preparación, sin previo aviso, y ocupando todos los tiempos disponibles que existían entremedio del trabajo, labores domésticas, crianza, etc.

"Pues las chiquillas empezaron a tener como clases virtuales, entonces yo era levantarme conectar y era nosotros teníamos ritual del computador en la mañana, era como conectar a una conectar a la otra, conectarme yo que se cacha cómo implementar cables para toda la casa, para que todos pudiéramos tener conexión en la mañana porque mi marido estaba en reunión, las niñas estaban en clase y yo en reunión escucháis, entonces era como Que quiere la parte fácil. La paja venía, después cuando había que hacer tareas, obvio. Y las cosas las subían la plataforma y como acostumbrarme a incorporar en mi vida tener que agregar una plataforma más a mi vida y que era la de mis hijas, entonces era como voy a mirar el classroom que vieran, que le mandaron que trabajo, tenía que chuta, que hay que mandar la tarea de mañana y que hay y las tareas todas implican la participación de una, o sea ser autónoma porque en el fondo era por medio de la tecnología o por último hacia la actividad y todo y que poder subirlas las nosotros teníamos que estar ahí todo el rato[...] ¿Cómo van aprender a leer a escribir por virtualmente? como hacíamos como apoyábamos para que eso no fuera traumático ni difícil." (Malva)

A esto, el apoyo de las madres siempre fue el mismo, a pesar de tener las condiciones tecnológicas en casa, no todas las casas estaban habilitadas tecnológicamente para conectarse todos al mismo tiempo: el trabajo y las clases, y tampoco existían las

condiciones de que cada uno tuviera su computador para realizar las tareas. La parte más difícil era la organización de este espacio nuevo en donde todos convergen y se vuelve público y privado al mismo tiempo. Donde el espacio privado siempre se ha considerado femenino y el espacio público masculino “La dicotomía pública privado ha estructurado el espacio social y las representaciones de esta dicotomía en el espacio geográfico...las actividades que realizamos las mujeres y los hombres tienen anclajes espaciales y jerarquizaciones diferenciadas por el sexo...” (Suri, 2017). En este caso, el espacio que antes fluía como único para entrever donde las mujeres poseen intimidad, está siendo ahora compartido, generando una fluidez de usos-horarios espaciales y sus resignificaciones, con los hijos, con la pareja.

4.3. Categoría: Relaciones Laborales.

En esta categoría, las entrevistadas estuvieron dispuestas a hablar sobre las relaciones de compañerismo con sus colegas o así con sus jefes. Es importante recordar que ellas trabajan en universos muy diversos entre sí, pero aun así se pueden encontrar situaciones similares que nos llevarían a responder las inquietudes de esta investigación.

4.3.1. Indicador 1: Relación con compañeros de trabajo.

En relación a los resultados encontrados sobre los compañeros de trabajo, se encontraron diversas situaciones para cada entrevistada.

"Mis jefas son dos mujeres que son las Dueñas de la empresa y mis compañeras son solo mujeres. Por lo tanto, yo te diría que puede haber un poco más de empatía, aunque si bien tengo compañeras que son solteras y sin hijos, tengo otras que son que tienen pareja y tiene un hijo. Por lo tanto, siento yo que hay más empatía es que lo que pasa es que además es una es una empresa pequeña, pues entonces como mucho más familiar, mi jefa son como buena onda, son como comprensivas cachaj," (Macarena S)

Para Macarena S es importante resaltar que el relacionarse solo con mujeres a ella le ayuda a que pueda tener una mejor convivencia laboral, tanto con sus jefas como compañeras de trabajo. La empatía es un rasgo a resaltar y muy importante para que a

ella la comprendan en su maternidad. También resalta que, al ser una empresa pequeña, es posible que sea más acogedor y por lo tanto personalizado el trato.

En el caso totalmente contrario, Macarena A comenta que:

"Me da vergüenza, al principio me daba vergüenza porque era como que mi rubro casi de puros hombres, entonces ellos no tienen ni idea de todo lo que una pasa en realidad, los hombres como que desconocen esta parte de la mujer que trabaja porque para ellos una debe trabajar igual que ellos y tener una nana en la casa"(Macarena A)

Este hallazgo, en contraparte con el anterior, se puede ver que se complementan, ya que por una parte se puede ver la empatía que se siente trabajar con mujeres y la incomodidad que trabajar con hombres, ambas miradas desde la maternidad. Aunque sea teletrabajo, es importante entender que para sentirse cómoda en un puesto de trabajo, se vuelve vital el tener una buena relación con tus compañeros. Y para estas madres teletrabajadoras, esto pasa por el sexo de ellos. Para las mujeres, el sentirse más cómodas con otras mujeres no tiene otra respuesta sino en la sororidad. Si la fraternidad abarca un concepto amplio de hombres y mujeres, es la sororidad que representaría al de las mujeres. "Significa que ninguna mujer está jerarquizada, tiene sentido la alianza profunda y compleja entre las mujeres" (Lagarde, 2009). Es reconocerse como igual.

4.3.2. Indicador 2: relación con el jefe/la jefa

Los hallazgos que se relacionan con este indicador son variados. Si bien en el caso anterior se consideró que existe una buena relación con la jefa y compañeras, atribuida a su sexo, en el caso de Malva, fue lo contrario con su jefa:

"Ella como que todo el rato defendía mucho mi rol como como madre cachai como del de que yo ejerceré mi teltrabajo y con el andar del tiempo, descubrí que en el fondo ella lo peleaba mucho porque a través de mí peleaba el de ella. Porque ella tiene un hijo de 11 años, cachai, entonces ella se hacia la cool, porque ella va en las mañanas y entonces después se iba más temprano porque tenía que ir a retirar al hijo al colegio cachai. Entonces, yo servía de pantalla para que eso, su beneficio

pasará casi como un sacrificio, así como que estar todo el día allá (presencial) pudiendo estar en la casa (como yo). Entonces, claro, yo lo que antes pensaba y quiero una defensa real de mi rol de madre y todo caché que no era así, porque en términos formales era o sea, también es como, oye tengo cara de mis hijas que conecta con la voy a buscar mi hija ahora el colegio O, por ejemplo, el no estar presencialmente"

"Cachai, a raíz de mi jefa era como... Como esto de ser cacho, por tener hijos. Cachai eh." (Malva)

En este caso, y a raíz de la vuelta del trabajo a la presencialidad y los beneficios de la dirección del trabajo por el dictamen 1050/18 (Dirección del Trabajo, 2022), muchas mujeres madres pudieron continuar realizando teletrabajo a raíz de la inestable vuelta a clases y adicionalmente las excesivas enfermedades respiratorias en niños el año 2022. Malva se adhirió a esta ley pero, tal como comenta, su percepción fue de incomodidad en relación a su jefa ya que sentía que al estar en casa era un "cacho" y sintiendo, de parte de su jefa, poca transparencia al no manifestar su molestia por trabajar en casa.

4.3.3. Indicador 3: Carga Laboral Extra.

El trabajar en casa no garantiza que se cumplan los horarios laborales como corresponden. Es por eso que las entrevistadas comentan el problema de las largas jornadas laborales fuera del horario de trabajo o sobrepasando el límite de las 45 horas semanales. Esto trajo consecuencias de agotamiento físico y mental.

"Me refiero a que yo andaba como muy cansada. Mi cuerpo estaba muy cansado y yo mira que estuve una semana durmiendo, sino que me sentara, me queda dormida o los ratos que podía dormía. Eso, pero te digo hasta el día de hoy. Lo veo como claro, como lo que decís tú a mí me llama mucho la atención eso de "las mujeres son el sexo débil" o cosas así porque la verdad. Es que somos nosotras las que soportamos. Sabe cómo me refiero a como un soporte Somos un soporte "
(Macarena S)

Macarena sufrió las consecuencias de la sobrecarga laboral, emocional, del hogar y crianza, tuvo que reevaluarse y esto debido a la carga laboral.

Así también esto es debido a la sobrecarga de labores extra, además de estar en la casa, crianza, y teletrabajo:

"Por ejemplo, las cosas que tengo que hacer, entonces si ellos estaban encima de mi rendimiento, de mi trabajo, generalmente era lento. Yo tenía que estar pendiente de las cosas domésticas entre medio, por eso digo que es como que el tiempo y la organización de los tiempos fue como que todo se desorganizó"(Dominique)

Es claro como las entrevistadas comentan que el estrés que generó o genera estar en esta doble presencia les complica el hecho de poder organizarse. Porque no se puede organizar si estás haciendo muchas cosas a la vez.

"Depresión, muchas metas horarios Puntuales para o tiempos puntuales para atender llamadas, muchos llamados, muchos reclamos Y cosas así, entonces el la carga de estrés y la presión de los supervisores en el Call center era importante."(Dominique)

Costos emocionales y físicos son los que trae como consecuencia la sobrecarga laboral extenuantes.

"En el fondo las metas se cumplen o no hacer la pega entre las cosas igual trabajar más que la mierda, porque eso sí me pasó. Al principio me di cuenta que yo trabajo hasta muy tarde. Yo trabajaba como que no cerraba el capítulo, no sé cuándo... en un tiempo que estaba cerrando las 6 a las 7 a las 8, de repente a las 9 u 11, Fíjate, bueno, tienes esa no a Dios, pero tuve que pegarme en alcachofazo. Cachai."

El artículo 22 del código del trabajo indica que los trabajadores pueden exceder su horario laboral siempre y cuando no se le obligue y además se no debe sobrepasar las 12 horas diarias (Dirección del Trabajo, 2021), esto en el contexto de pandemia obligaba a los trabajadores a permanecer todo el tiempo conectados, sin embargo la ley 21.220, el cual modifica el Código del Trabajo respecto al trabajo a distancia, el "empleador deberá

respetar su derecho a no estar conectado, tiempo en el cual el trabajador no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.” (Dirección del Trabajo, 2022), sin embargo, esto no se ha respetado en cuanto al hostigamiento laboral que sufren algunas madres que se adhirieron a la ley del teletrabajo para cuidar a sus hijos, trayendo como consecuencias una difícil relación entre jefes y empleadores.

4.3.4. Indicador 4: Percepción hacia el trabajo con el teletrabajo

Los resultados que están vinculados hacia la forma de querer seguir trabajando en casa en relación a su trabajo y las relaciones interpersonales que tienen las madres teletrabajadoras son muy similares entre las entrevistadas.

"Para mí a mí me sirve el teletrabajo... a mí me conviene mucho más, me sirve, me conviene y me acomoda más el teletrabajo." (Macarena S)

"por lo menos en para mí, es trabajar afuera significa más plata que haber trabajado desde la casa. El tema de los tiempos" (Dominique)

"En términos generales era bien fácil porque yo organizaba sola y era abrumador y todo, pero en el fondo yo sabía lo que tenía que hacer, nadie me daba instrucciones, yo organizaba, cumplía mis reuniones y toda la cuestión..."(Malva)

"entonces... pero se puede me sorprendí y todo eso con teletrabajo, igual para mí fue más cómodo. Más cómodo poder desenvolverme y, seguir mi rutina de trabajo que a mí me encanta trabajar"(Macarena A)

A pesar de las dualidades que existen, prefieren seguir trabajando en casa, aunque indican que hay pros y contra, la cercanía con los suyos, poder organizar su propio tiempo, ahorrarse tiempos de viaje y dinero hace que sea más cómodo trabajar en casa que presencialmente.

4.3.5. Indicador 5: Sensación de libertar u opresión

En este hallazgo podemos encontrar algunas diferencias entre las entrevistadas, principalmente por el tipo de trabajo que poseen.

"No, en el teletrabajo era la presión sobre todo de estas dificultades que te decía de pedir ayuda. Así como que si me estaban haciendo un reclamo, una pregunta por algo y yo justo no tenía idea que y claro, uno en los call center, pregunta al supervisor el pregunta al compañero, al lado acá. Era un atao responder y finalmente eso a mí me bajaba mi nivel de tiempo porque entre más larga la llamaba la evaluación de tu trabajo es más baja y te baja el sueldo. Entonces, todas esas cosas al final a una le afecta hasta en la Plata. Por eso digo el tema de la presión de trabajar así, en un call Center desde la casa, es alta." (Dominique)

Para el caso de Dominique, trabajar en un call center y comunicarse con el supervisor constantemente para hacer una pregunta es muy difícil hacerlo desde casa, además eso implica tiempo, y en un call center el tiempo es dinero. Mientras más tiempo estés con un cliente en línea, menos bono obtendrás al final. Es diferente a tener un trabajo de coordinador como Malva:

"Pero al mismo tiempo, ojalá no tenga que ir a ninguna parte y me quede aquí y sabe cómo trabajar en pantuflas. Una cosa maravillosa, el caos levantarte gatear a tu puesto de trabajo que no necesitáis estar como bien despierta ni trasladarte, como recién despertarse y empezar a trabajar está ahí...Como que estáis ahí media dormida, Y te tomas el café de despertarte ya conectándote encontré que era ganar tiempo eso ganar tiempo" (Malva)

Existen diferencias entre tener un trabajo con horario establecido y sin minutos de descanso que ser coordinador del call center. Con esto también se radica una diferencia de estatus dentro del mismo tipo de organización de empresa, en donde ambas tienen distintos puestos de trabajo, pero también son abrumadas de distinta forma. Su percepción en este caso sobre la carga laboral en el teletrabajo es diferente.

4.4. Categoría 4: Relaciones Interpersonales

Las formas de las relaciones interpersonales de las madres teletrabajadoras en pandemia afectaron de diferentes formas, ya que no todas nuestras entrevistadas viven con sus

esposos o parejas, además no todas mantienen el mismo tipo de relación (esposo en casa constantemente, etc). Cuando se habla de este tipo de relaciones, se ve el entorno más cercano a las madres y si éste influyó en la relación y percepción que se tiene sobre el teletrabajo.

4.4.1. Indicador 1: relación con la pareja.

Las relaciones y ayudas que tuvieron las madres entrevistadas en relación a sus parejas o ex parejas fueron diversas.

"De repente llega justo el fin de semana que llega el marido y la casa está patas para arriba y yo le digo, lo siento, pero no alcance. Y me dice ya no importa y salgamos a comer afuera. Y veamos la manera de no de no estresarnos con la casa porque realmente la casa estresa y estar todo el día en la casa un invento al final más cosas que hacer."(Macarena A)

En el caso de Macarena A, su marido es camionero y no vive con ella la mayor parte del tiempo, por lo tanto, su relación se basa en los fines de semana, en donde ellos disfrutaban su tiempo juntos, aunque él no aporta en las labores domésticas, Macarena A dice que le entrega soporte emocional para que ella no se estrese adicionalmente por no poder realizarlas.

"Como que mientras más como conservo con el compañero, como mejor me cae, mejor me caen mis hijas" (Malva)

Malva vio fortalecido su relación con su compañero en pandemia, también con sus hijas porque, como se explicó con anterioridad, ellos ya habían incorporado una rutina en donde él estaba a cargo de las labores del hogar porque trabajaba desde casa.

"Como bien afortunada en el sentido de que los roles en casa son super mixtos. Cachay, como que no hay cosas que haces tú y qué hago yo, porque podemos, es decir, sino que hay cosas que haces tú o hago yo porque podemos estar ahí, como que ese es como el estilo en la casa y que tiene un desarrollo muy largo son los de ahora."(Malva)

Macarena S en cambio tuvo que ser soporte emocional de su marido en pandemia:

"como sostener o apoyar a mi marido porque al parecer los hombres como tienen su rol de proveedores cachay como puta ellos también como que cargan sus weas caché como de ser el proveedor del de ser el exitoso, qué sé yo, también tenía todos esos rollos, porque quedar sin pega o no encontrar pega te hace cuestionarte."

(Macarena S)

Estudios con anterioridad ya mostrados indican que gracias a la pandemia y al teletrabajo los hombres tuvieron que involucrarse más en las tareas del hogar y roles "¿Transformó la pandemia algunos de los roles de la identidad de género masculina? Me parece que hizo visible, que magnificó lo que teníamos previamente y, en las parejas jóvenes con hijos, se observó que todos colaboran ya en el trabajo doméstico" (Lartigue, 2020).

4.4.2. Indicador 2: Tiempo en pareja

A raíz de la relación en pareja, el tiempo que se puede pasar con ella en pandemia puede ser largo y extenuante. Es diferente estar en una casa grande o en un espacio pequeño, que el marido salga de viaje o que esté aún en casa. Tan diferente es el tiempo que se pasa con la pareja como diferentes las consecuencias en las relaciones de las madres trabajadoras.

"Nosotros estamos acostumbrados a estar juntos siempre, como que todos lo hacemos juntos, mi marido pasaba harto bien por la casa, por lo tanto...y mi casa era muy grande. Entonces no hubo problemas de convivencia, más que lo habitual es que hemos tenido toda la vida, no, no hubo un cambio porque había mucho espacio."(Macarena S).

El tener espacios diversos donde teletrabajar hace que también la convivencia mejore a pesar de estar encerrados. Esto se benefician las mujeres que poseen altos sueldos y es evidente la diferencia económica con otras mujeres.

"Darme cuenta que me gusta mucho estar en mi casa, que me gustaba mucho, estar con mis hijas, que quisiera tener más tiempo para todas las cosas cachai y

que no puedo y que no tengo tiempo va a estar como como para compartir con el compañero."(Malva)

El fenómeno de la pandemia y el estar encerrados mucho tiempo, en grandes rasgos a algunas parejas les sirvió para fortalecer su relación y así complementar las tareas y cargas laborales.

4.4.3. Indicador 3: Conflictos familiares

Para establecer una contraparte con lo anteriormente dicho, se observa que las madres teletrabajadoras también estuvieron involucradas en conflictos en relación a sus ex parejas, en el caso de Dominique, que comenta lo siguiente:

"(La relación con el papá de los niños es) Mala mala por algo nos separamos, tengo hartos conflictos con él. Hasta el día de hoy, lamentablemente. 8 años separados tenemos y me separé por violencia intrafamiliar por un episodio de violencia física... niños da una pensión súper baja. Súper baja, entonces bajo ningún punto de vista. Yo puedo depender financieramente de esa pensión. Y así que no, yo tenía que trabajar, siempre he tenido que trabajar, hacer algo para poder generar mi propio dinero"(Dominique)

El padre de los menores de los hijos de Dominique no se involucra en su crianza y tampoco en llevar una relación con la madre, la violencia vicaria es la que se ejerce contra la madre y como consecuencia recae en los hijos, existe una forma de violencia vicaria en el divorcio, como lo vive en este caso la entrevistada, que representa "la presencia de violencia real o vicaria contra la exesposa después de la separación" (Amaro 2022). Esta forma de violencia se agudizó más en pandemia y traer así consecuencias de tener que trabajar en call center sintiéndose presionada de ejercer todos los roles a la vez para sus hijos.

4.5. Categorías de hallazgos:

Los resultados de esta investigación se establecieron en la medida de los objetivos planeados. Sin embargo, a medida que las madres teletrabajadoras contaban sus historias a través de las entrevistas, comenzaron a tejer información que no se había establecido

con anterioridad. Para ello es necesario realizar categorías aparte donde se indique, brevemente, algunos hallazgos que pueden fortalecer esta investigación.

4.5.1 Categoría 5: Autopercepción

Las mujeres madres teletrabajadoras se fortalecieron en pandemia y trabajando desde casa. A pesar de la carga extra laboral, el sentido de deber, interactuar con sus hijos y pareja además de poder sobrellevar la incertidumbre de la emergencia sanitaria, las hicieron tener mejor percepción de sí mismas.

"Me di cuenta que soy fuerte y que también puedo hacer cosas sin el bueno, igual estoy también en todavía en este proceso porque todavía me cuesta un poco. No, pero igual he cambiado un montón, no sean dos 3 años, yo soy otra Maca, mucho más empoderada, mucho más segura, más valiente."(Macarena S)

"nos organizamos bien y después tuvimos felicitaciones de todo, de toda la región, pues entonces, y no, mi jefe ahí ya después vio al tiro la organización vió el adelanto. Y nos dejó trabajar solo, incluso después hubieron reuniones con los jefes ahí me dejó sola porque él ya vio que era capaz y sabiendo que yo estaba con mis niños con teletrabajo y con todo este este sistema nuevo, entonces no dijo, aquí las mujeres son empoderadas, dijo. Y ahí como que igual ya los hombres asumen que. Que las mujeres toman los roles de hombres de todo. Así que no me fue súper bien, fue una muy bonita experiencia. Me sentí súper valorada en mi trabajo, así que yo estuve feliz, feliz, todo eso toda la temporada que trabajamos ahí. Me sirvió para aprender y para darme cuenta de que podía ser capaz de todo. Con hijos sin hijos"(Macarena A).

Para poder tener una autopercepción de sentirse fuerte como dice Macarena S o de estar feliz como dice Macarena A, las mujeres madres teletrabajadoras aceptan que, si bien existe una opción de realizar una multitarea, es necesario adoptar diferentes estrategias internas para redefinir sus roles. En el caso de las dos entrevistadas tienen un trabajo en

común en el área de la ciencia de datos, es por esto que se permite un equilibrio entre el trabajo y la familia para poder llegar a tener una autopercepción de satisfacción.

En las sociedades individualistas, el exceso de trabajo se considera quitarle tiempo a la familia y sacrificarla para el avance de la propia carrera, en cambio en las sociedades colectivistas es probable que se considere el exceso de trabajo como sacrificarse por sí mismo (Yang, 2000), aunque con el teletrabajo esto se puede ir reformulando al entender que se entrelazan los roles y la percepción es que ya no se está “abandonando” tanto la familia, eso deja a las mujeres satisfechas de poder estar presente, trabajando, y al mismo tiempo, maternando.

4.5.2 Categoría 6: Visión futura sobre el teletrabajo.

El teletrabajo, en algunos casos, es una medida de emergencia que algunas empresas no quieren dejar de lado, sin embargo, otras empresas consideran que tener a el o la trabajadora en forma presencial aumenta la productividad. Hay estudios diversos que muestran que el teletrabajo aumenta la productividad porque se trabaja más horas (Moreno, 2021). En este caso la percepción de las madres entrevistadas es similar. Sin embargo, todas concuerdan que tiene sus “pros y sus contras”.

“Porque en mí, en mi mundo ideal, a mí me gustaría tener un contrato de trabajo, entrar a alguna empresa, por ejemplo, algo así. Y no sé si remotamente o físicamente La verdad es que estoy un poco dividida. Por algunas razones, me gusta trabajar presencial y por otras razones. Es que he aprendido que también como Eh... Hemos pasado por todo esto, también le he visto los beneficios a trabajar desde la casa”(Dominique)

“pero a mí me conviene mucho más, me sirve, me conviene y me acomoda más el teletrabajo. De hecho, sí, a mí me saliera otra pega, sería teletrabajo”(Macarena S)”

“(ojalá)Que todo el mundo teletrabajo. Que todo el mundo tenga una jornada flexible laboral. Cachai, o sea, para mí lo ideal es que cumplamos horas de

teletrabajo exigiendo un par de días de presencialidad para no perder el felling, para vernos las caras, para hacer comunidad cachai pero pero si el 90 o 100% de La pega la puedo hacer desde la virtualidad porque perdemos el tiempo en ir a trabajar como loco en gastar plata locomoción Tener que armar una ingeniería de resolver casi con los críos que haces con huevón, que haces con todo cachay”
(Malva)

La conclusión es que todas, a pesar de encontrarse con mucha carga extra, problemas, etc, es que deberían trabajar en casa porque simplifica la vida.

4.5.3 Categoría 7: Ayuda del Estado.

Ante la extenuante sobre carga y la doble presencia de las madres teletrabajadoras en pandemia sobre el teletrabajo, la crianza y labores domésticas, se encontraron en un escenario de soledad y abandono por parte de toda la institucionalidad. El Estado es el gran ausente, poniendo medidas restrictivas improvisadas en el periodo de emergencia sanitaria, se puede ver en las entrevistadas la evidente falta de ayudas que eran necesarias para sobrellevar el encierro y el trabajo al mismo tiempo.

“En cuanto al como al abandono de las mamás ha estado siempre y hacia la mujer y todo. Pero creo que igual todavía falta mucho, porque que las ayudas que dan para para los niños, que no sé, pues no, no tienen jardín y todo eso tienen tantas letras chicas y tantas cosas recovecos, que al final yo creo que no sé. De todas las mujeres que podrían optar a ese beneficio, yo creo que no será un 5% las que las que realmente lo reciben, porque nada es claro, todos los monos, todas las cosas. Una se mete a la página y te manda a otra página y hay que averiguar por otra parte y que y después una postula y no quedo y ¿por qué no quedó? Ni siquiera sale, son tan difíciles las ayudas del Estado que no de repente una está se rinde una, dice ella Chao. Si todas estas cosas nunca me llegan. ”(Macarena A).

Acá Macarena dice que las ayudas son insuficientes y que no son para todas, no solo ayudas económicas sino para el jardín de los niños.

“Además del IFE, nunca he tenido otro bono. Y ¿ayuda del Estado? No. No, o sea. No, de esto, por alguna razón, tampoco a mis hijos los puse un colegio municipal, también pensando en que tal vez podía, entre comillas, tener la ayuda, con la JUNAEB y todo esto que era como, entre comillas, un descanso también financiero. Yo también para retomar mi vida laboral y por alguna razón ellos no calificaron para estar en la JUNAEB, Como que nunca calificamos para nada, pese a que yo tengo súper bajo recurso Y que lo la pensión de alimentos como te contaba es baja y que obviamente mi tiempo y El tiempo que yo tengo para destinar a al trabajo es corto, porque los niños entran al Colegio a las 8, obviamente somos los 3, yo soy la que los va a dejar, luego de eso soy yo la que los va a buscar a las 3:30. H, y los viernes salen a las una. Entonces, es un horario de trabajo en el que difícilmente una pueda trabajar full time y tener un sueldo apropiado ¿Qué hago para poder criar sola a los niños?”(Dominique)

Para ambas entrevistadas, se puede observar que se sienten abandonadas y que no pueden ejercer la maternidad y el teletrabajo al mismo tiempo si no consideran una ayuda general para desplegar su trabajo de cuidado. Esta contradicción está escrita por muchos autores que definen el “engaño” de las mujeres al entrar al mundo del trabajo y al mismo tiempo de hacerse cargo de las labores domésticas y de cuidados. Silvia Federici dice que el trabajo asalariado nunca ha liberado a nadie (Federici, 2018) donde la consecuencia principal fue la autonomía de la mujer a través del trabajo asalariado pero no respecto al capital, es por eso que enfatiza que las institucionalidades a través de la ONU, fue intervenida: “Hubo una intervención masiva en la agenda y en las políticas feministas con el objetivo de usar el feminismo para promover el neoliberalismo y para contrarrestar el potencial subversivo que tenía el movimiento de mujeres en términos, por ejemplo, de lucha contra la división sexual del trabajo y contra todos los mecanismos de explotación”(Federici, 2018) insiste que se debe reeducar el concepto de trabajo asalariado en la medida de que sea una vía para la liberación y no una liberación en sí misma. Es por esto que el Estado cumpliría una labor fundamental en ello reconocer el trabajo doméstico y de cuidados como un trabajo. “El trabajo de cuidados no es un

trabajo por amor, es un trabajo para producir a los trabajadores para el capital y es un tema central”. El salario para las mujeres debe ser un medio y no un fin, dice Federici “un instrumento para la reivindicación”. (Federici, 2016)

5 CONCLUSIONES

En relación a lo anteriormente comentado en esta investigación sobre madres trabajadoras y su percepción sobre el teletrabajo en el contexto de la pandemia que afectó al mundo en los años 2020 y 2021, puede concluirse que las mujeres perciben el teletrabajo como una oportunidad para estar cerca de sus hijos y así sentir menos esa sensación de culpabilidad que genera la inserción al mundo laboral en formato presencial.

La visión anterior tiene muchas aristas, una de ellas una constante contradicción de tener “pros y contras” sobre trabajar en casa. En ellas se observa que, efectivamente y ligado a los estudios anteriormente mencionados, hay una sobrecarga laboral, afectando directamente a la cantidad de horas que se ocupa en el trabajo.

El trabajo asalariado en casa en el contexto de pandemia es beneficioso para mujeres que tienen horarios más flexibles y no suponen una coordinación estricta en torno a su trabajo. En cambio, para las trabajadoras de Call center, que tienen que cumplir metas, horarios, atención a clientes, etc. Les es más complicado poder desempeñar una buena labor y ser más productiva en el trabajo y al mismo tiempo tampoco pueden llevar una organización del hogar como les gustaría. Teniendo en cuenta esto, se hace evidente que la diferencia recae también por el tipo de trabajo que se ejerce en el hogar, además de la brecha económica que esto conlleva.

En relación a las labores domésticas, es imprescindible para las madres teletrabajadoras la ayuda de las parejas en el hogar. Esto se ve en la percepción de quienes recibieron ayuda y estaban organizadas con anterioridad en la repartición equitativa de tareas en la casa de quienes estaban separadas o con sus parejas trabajando fuera de casa. Se concluye en este sentido que la división sexual del trabajo doméstico se opaca cuando el hombre permanece más tiempo en casa, al igual que la mujer. Para los hombres, el “cooperar” con las labores domésticas estando todo el día en casa se vuelve parte de su rutina y participan más, a pesar de que aún la sobrecarga mayor recae sobre las madres.

La crianza fue sin duda el tema más difícil de tratar, no por la relación con los hijos en sí, porque ésta se vio fortalecida en el periodo de encierro, sino por la sobrecarga de tareas escolares en el improvisado cierre de escuela en marzo del año 2020. La relación con la tecnología, el hacerse partícipe de las tareas que involucran lectura, realización de maquetas, grabación de videos, etc. Todo lo anterior y adicionalmente con la carga del trabajo en casa, trajo como consecuencia que las madres teletrabajadoras se sintieran agobiadas y saturadas. En este sentido, la nula capacidad del gobierno de turno para poder velar por la salud mental, o dar alguna salidas menos agobiantes a la sobrecarga de tareas escolares de los hijos en pandemia reflejó, que para finalizar el año 2020 e inicios del 2021, se alzara un movimiento que incluía a madres que exigían la vuelta a clases. En el caso de la entrevistadas de esta investigación no manifestaron haber integrado estos movimientos, pero si consideraron un alivio la vuelta a clases presenciales, ya que esto le permitía gestionar mejor sus tiempos y poder realizar labores holgadamente.

Las relaciones con los compañeros de trabajo se ven afectadas solo en la medida de que no existan iguales condiciones para todas. El hecho de estar teletrabajando bajo la ley que ampara a madres, padres o cuidadores de menores y los compañeros de trabajo estén en la presencialidad, trae una disociación entre comunicación entre pares. Esto refuerza el aislamiento social que vive una mujer por ser madre. En la sociedad actual, las mujeres madres han manifestado en muchas ocasiones que la maternidad se ejerce en soledad, no así como lo hacen las madres en sociedades colectivistas, donde la maternidad se ejerce en forma de cooperativa; tú cuidas mis hijos, yo cuido los tuyos, mi mamá cuida mi hijo, etc. En las sociedades individualistas, y más cercana a la urbe, la maternidad es solitaria y aislada. Es pensado que las mujeres que trabajan y además maternan no tienen más tiempo para desarrollar vida social, además que esto implicaría una organización de antemano para salir y tener mayor estabilidad en relaciones laborales con los pares. Estar teletrabajando y, al mismo tiempo, tus compañeros de trabajo lo hacen de forma presencial, implica un aislamiento que suele traer consecuencias en la forma que te relacionas con ellos.

Por otra parte, las mujeres se sienten mejor trabajando con mujeres. Esto no solo pasa en el ámbito laboral, sino en todo lo que implique una relación que sea directa y exista alguna relación de poder. Por ejemplo, al tomar un uber o entrar a un ascensor, las mujeres sienten que pueden ser ellas mismas y relajarse al estar con otras mujeres porque consideran que la fraternidad femenina, es decir la sororidad, funciona y ha funcionado a lo largo de la historia y se resalta más en el último tiempo. Además, la comprensión de una madre hacia otra madre es mayor, porque la experiencia de la maternidad es única e inexplicable en términos perceptivos. Las madres que tienen hijos entienden a otras madres que tienen hijos, y aunque no tengan hijos, una mujer que tiene hijos posee un alto grado de empatía hacia otras mujeres por la potencialidad que tienen de ser madres algún día. La maternidad es ante todo ternura, caricias, compromiso, responsabilidad. No por un tema de instinto, sino por la experiencia que implica criar a un ser humano que es débil y que está aprendiendo a desarrollarse y desenvolverse en el mundo. Ser madre no te garantiza ser mejor persona, sin embargo, te garantiza al menos tener una visión más comprensiva sobre el otro.

En cuanto a la carga laboral extra, se encontraron hallazgos sobre la forma en que las jefaturas presionan a las mujeres madres teletrabajadoras por estar trabajando en casa. Esto para algunas mujeres puede ser un problema debido a la cultura organizacional de este país que implica un paternalismo que establece con la autoridad, y para ejercer esa autoridad es necesario estar presente y presionarlo. Si bien existen diferentes formas de presión al estar telemáticamente, la presión presencial para las mujeres trabajadoras es diferente porque ella implica dedicarse 100% al trabajo sin poder tener el control de lo que sucede con sus hijos o familia. En parte, es posible que también exista distinto tipo de presión en caso de estar teletrabajando ya que, ligado a las nuevas tecnologías, mientras estás frente el computador, en el caso del software Teams y otros, muestra si estás trabajando o no por el movimiento del mouse en tu computadora. Teams le avisa a tu empleador cuánto tiempo de inactividad tienes, y eso al mismo tiempo provoca una presión mayor.

Las relaciones interpersonales cambiaron de diversas formas. Para algunas se fortalecieron los vínculos por la variación de roles que resignificó la pandemia. Las mujeres comenzaron a tener acceso a dinero, esto al mismo tiempo ser aporte al hogar y los hombres, al mismo tiempo, comenzaron a colaborar con las tareas domésticas y cuidado de los hijos. Sin embargo, no para todas resultó de la misma forma. En el caso de las mujeres sin vínculo, con ex marido, fue todo lo contrario. Estas relaciones se agudizaron debido a la nula capacidad de encontrar soluciones para ayudar a las madres en la crianza. La pandemia hizo que las mujeres madres solteras estuvieran solas cuidando a sus hijos encontrándose con agobiantes jornadas laborales donde debían mezclar trabajo-cuidado-labores de casa. Los padres ausentes estuvieron más ausentes, obligando a las mujeres madres teletrabajadoras solteras a construir estrategias de organización para poder sobrellevar la carga extra, combinado con el trabajo. De todas formas, se logra dilucidar una vez más, la brecha económica de este fenómeno. Las madres solteras sin redes de apoyo tienen los trabajos menos calificados y por consecuencia menos pagados. Las razones son muchas, entre ellas el poco tiempo que queda para poder especializarse estudiando o accediendo a algún tipo de grado técnico o universitario, es por ello que deben acceder solo a trabajos donde se les paga poco y se exige mucho. Sin la red de apoyo de los padres de los hijos, las mujeres no pueden acceder a mejores trabajos, ni acumular experiencia. El círculo que se encuentran las mujeres separadas, además de ejercer violencia económica y vicaria hacia ellas, hace que no puedan tener una maternidad que permita criar de la mejor manera a sus hijos.

Los hallazgos importantes de esta investigación que se encontraron constituyen a una visión futura y de soluciones frente al problema del trabajo asalariado de las mujeres que trabajan en casa. Para ellas es más cómodo trabajar en casa siempre y cuando existan mejores condiciones de las que tuvieron en el periodo sanitario de pandemia. Por ejemplo, el trabajar en casa y que los niños estén en escuelas o guarderías solucionaría mucho el problema que ellas encontraron sobre la sobrecarga de tareas escolares. Así ellas pueden concentrarse mejor en su trabajo y esto no extendería el horario laboral a largas jornadas.

Por otra parte, las ayudas del Estado que existen son insuficientes para las personas cuidadoras, no solo deberían constituir un sueldo extra adicional, sino que comenzar con un real reconocimiento al trabajo de cuidados como sujetas de derecho. Esto es reconocer el trabajo doméstico y de cuidados y redistribuir su carga, promoviendo corresponsabilidad social y de género. Si bien, en nuestro país el trabajo de cuidados está contemplado en la nueva constitución, al terminar esta investigación aún no estamos seguros si se logrará instalar o no. El presidente de Chile Gabriel Boric en la actualidad anunció recientemente el inicio del proceso para avanzar en el reconocimiento a mujeres cuidadoras, sin embargo, esto hasta el momento es insuficiente, porque un sueldo extra por cuidados es solo una vía para el real reconocimiento de la labor de cuidados, no el fin. Lo que realmente se debería considerar es que colectivamente toda la sociedad reconozca la labor de la maternidad como el trabajo principal que beneficia a todos por igual. Las madres que trabajan desde casa están más cerca de sus hijos y al mismo tiempo pueden ellas cuidarlo, pero también están agobiadas por la misma doble presencia. La mejor manera de reconocer la maternidad como un trabajo que representa lo que vale es que colectivamente se interiorice esa idea y exista una sociedad completa que la beneficie: mejores colegios o salas de cuna, beneficios para madres en el trabajo, horarios laborales flexibles, salud gratuita y de calidad para niños y madres, mejores espacios públicos donde se encuentre la ciudadanía con la infancia, etc.

Para finalizar, en el mundo academicista existe poca información sobre el trabajo de reproducción en específico. Hay más literatura acerca del trabajo doméstico más amplio que el trabajo de cuidados. La división sexual del trabajo aún es ampliamente notoria y esto constituye a trabajos que se enmarcan en los conceptos de teoría feminista. En los últimos años se ha puesto más en el foco debido a que las mismas mujeres madres han tenido que hacer esfuerzos en dejar de ser invisibilizadas y poner en valor el trabajo de cuidados de la misma forma que cualquier otra investigación: estudiando, escribiendo, trabajando. Pero al mismo tiempo, y como un meta-análisis, las mujeres que realizan este tipo de investigaciones desde las vivencias personales, tienen que dividir su tiempo entre crianzas, labores domésticas, trabajos y estudio. Es decir, la investigación misma acerca

del tema hace que sea compleja debido a la misma carga la cual se investiga. Hay que repensar la academia y darles espacio a las minorías abandonadas por tantos siglos, de esos espacios que fueron ocupados por hombres o por mujeres con el privilegio de tener a alguien que cuide a sus niños. La maternidad es ante todo política.

6 BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Abud, M.J. & Brandon, V. (2021). La estadística silenciosa: Hogar, empleo y pandemia tienen a las mujeres en Chile en la cuerda floja. [Blog del Banco Mundial en Línea]. Disponible en: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/la-estadistica-silenciosa-hogar-empleo-y-pandemia-tienen-las-mujeres-en-chile-en-la>
- Adaszko, D. (2020). Sociología. [Blog en Línea]. Universidad de Buenos Aires. Disponible en: <http://sociologia-adaszko.blogspot.com/>
- Aguilera, G. (2019). Trabajo doméstico: ¿Cómo liberarnos del trabajo no remunerado? [Artículo en Línea]. Semanario 19-5-2019. Disponible en: <https://www.laizquierdadiario.cl/Reconocimiento-y-o-colectivizacion-del-trabajo-domestico-no-remunerado-Trabajo-domestico-Como>
- Algeo, Naomi; Aitken, Leanne (2019), The evolving role of occupational therapist in adult critical care in England: A mixed methods design using role theory. London. UK. Recuperado desde <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOT-04-2019-0005/full/pdf?title=the-evolving-role-of-occupational-therapists-in-adult-critical-care-in-england-a-mixed-methods-design-using-role-theory>.
- Allen, K.R. & Walker, A.J. (1992). A feminist analysis of interviews with elderly mothers and their daughters, in Gilgun JF, Daly K and Handel G (Eds), Qualitative methods in family research, pp 198- 214. Sage, Newbury Park CA.
- Amaro, A. M., & Bernet, W. (2022). Violencia Vicaria. Un Análisis desde la Integridad Científica y Derechos Humanos.
- Angrosino, M. (2007) Doing ethnographic and observation research. Sage, London.
- Avis, M. (2003). Do we need methodological theory to do qualitative research? Qualitative Health Research 13(7): 995-1004.
- Barriga, F., Durán, G., Sáez, B. & Sato, A. (2020). No es amor, es trabajo no pagado. Un análisis del trabajo de las mujeres en el Chile actual. Fundación Sol. [Artículo en Línea]. Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2020/09/07/ley-de-crianza-protégida-y-teletrabajo-los-costos-de-la-crisis-los-siguen-pagando-las-mujeres-trabajadoras/>
- Biblioteca Congreso Nacional (2022) Boletín 1143741, Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- Biblioteca Congreso Nacional (marzo, 2020). Ley N° 21220. Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia. [Portal Web]. Disponible en: <http://bcn.cl/2lz8x>

- Bratti, Luna. Bravo, Juan. 2021. Determinantes del teletrabajo en Chile, ¿Opción para muchos o privilegio para pocos?. Recuperado desde <https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2021/09/DT-2-OCEC-UDP-VF.pdf>
- Caballero, I. & Martínez, I. (Sept. 2020). Ley de crianza protegida y teletrabajo; los costos de la crisis los siguen pagando las mujeres trabajadoras. DiarioUChile. [Artículo en Línea]. Año XIV, 2 de junio de 2022. Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2020/09/07/ley-de-crianza-prottegida-y-teletrabajo-los-costos-de-la-crisis-los-siguen-pagando-las-mujeres-trabajadoras/>
- Campbell, R. (2002). *Emotionally involved: The impact of researching rape*. Routledge, New York.
- Campbell, R. & Wasco, S.M. (2000). Feminist approaches to social sciences: Epistemological and methodological tenets. *American Journal of Community Psychology* 28(6): 773-791
- Carrasquer Oto, Pilar. (2009) “La Doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas” recuperado desde <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>
- Cárdenas, R. (2021). El boom del teletrabajo es un privilegio de pocos. [Portal Web]. LitoralPress. Disponible en: <https://bit.ly/3OJs3jC>
- Carpenter, C., & Suto, M. (2008). *Qualitative research for Occupational and Physical Therapist: A practical guide*. Blackwell Publishing Ltd.
- Carter, S.M. & Little, M., (2008). Justifying knowledge, justifying method, taking action: Epistemologies, methodologies and methods in qualitative research. *Rev. Qualitative Health Research* 17(10), 1316–28.
- Central Unitaria de Trabajadores, CUT, enero 2021. La Percepción de los trabajadores y las trabajadoras del teletrabajo en Chile 2020. [Artículo en Línea]. Disponible en: <https://cut.cl/cutchile/2021/01/26/estudio-fetracall-cut-costo-del-teletrabajo-ha-sido-asumido-por-los-trabajadores-y-es-visto-como-un-experimento-improvisado/>
- CEPAL (2020). Teletrabajo y regímenes de compromiso: mujeres y crítica del modelo laboral presencial. Disponible en: <https://bit.ly/3OPaAX4>
- Cicourel, A. V. (1982). *El método y la medida en Sociología*, Madrid, Editorial Nacional.
- Cock, J. (1980). *Maids and Madams: A Study in the Politics of Exploitation*. Johannesburg: Ravan Press.
- Coleman, J. S. (1958). Relation analysis: the study of social organisation with survey methods. *Human Organization*, 17, p. 28-36.

Congreso Nacional de Chile (julio 2020). Ley de Crianza Protegida. Ley 21247. Promulgada el 23 de julio 2020. Disponible en: <http://bcn.cl/2f897>

Dew, K. (2007). Una guía del investigador de salud a metodologías cualitativas. Título original: A health researcher's guide to qualitative methodologies. [Artículo en Línea]. Australian and New Zealand Journal of Public Health. 31(5): 433-437 Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1753-6405.2007.00114.x>

Díaz, Constanza (2021). Una reactivación laboral sostenible en Chile con perspectiva de género. Disponible en: <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2021/07/Boletin-50-Una-reactivaci%C3%B3n-laboral-sostenible-en-Chile-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero.pdf>

Dirección del trabajo (2021) “¿Bajo qué condiciones podría un trabajador encontrarse excluido del cumplimiento de las 45 horas semanales de acuerdo al inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo?” Recuperado desde <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60063.html>

Dirección del trabajo (2021) “¿En qué consiste el derecho a desconexión?” recuperado desde <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118665.html>

Dirección del trabajo (2022) “DT permite trabajo a distancia o teletrabajo para madres o padres durante vacaciones escolares de invierno extendidas” recuperado desde <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-122324.html>

Dirección del Trabajo de Chile (mayo, 2022). Extensión Fuero Maternal. Dictamen ordinal N°692/14. Ley N°21.247. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122157.html>

Dirección del Trabajo de Chile (junio, 2020). Derecho de sala cuna; Emergencia Sanitaria; Covid-19. Dictamen Nro. 1884/014. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118887.html>

Emslie, C. & Hunt, K. (2009). ‘Live to Work’ or ‘Work to Live’? A Qualitative Study of Gender and Work–life Balance among Men and Women in Mid-life. Rev. Gender, Work and Organization. Vol. 16 No. 1 January 2009. Disponible en: <https://bit.ly/3POeZLf>

Farías, Begoña (2020), “Régimen de visitas en pandemia: 3 cosas que debes recordar”. Grupo Defensa.cl, recuperado desde <https://grupodefensa.cl/publicacion/regimen-de-visitas-en-pandemia-3-cosas-que-debes-recordar/>

Federici, S. (2016). Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria. Editorial Abya-Yala.

- Federici, S. (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo, recuperado desde https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map49_federici_web_0.pdf
- Ferramondo, María Florencia (2020). Lo Público y Lo Privado con Relación a Las Nuevas Tecnologías. Recuperado de: <https://bit.ly/3oJ1znF>
- Fonow, M. M., & Cook, J. A. (Eds.). (1991). Beyond methodology: Feminist scholarship as lived research. Indiana University Press.
- Gajardo, L. (2021). El club de padres y madres agotadas: cómo equilibrar trabajo y crianza en casa. [Prensa en Línea]. La Tercera. Disponible en: <https://www.latercera.com/practico/noticia/el-club-de-padres-y-madres-agotadas-como-equilibrar-trabajo-y-crianza-en-casa/P6PZOMT4CJGG5KJTPYBCECDT7U/>
- Gálvez Mozo, A. & Tirado Serrano, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. Rev. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 19, No. 3. Disponible en: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1993>
- Giddens, Anthony. Sociología. Alianza Editorial S.A. Madrid: 1998, p. 735.
- Glaser, B. (1967). Lecturas de Investigación Cualitativa I. Capítulos I, II y III: El descubrimiento de la teoría de base. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. Material Mimeografiado.
- Godoy Catalán, Lorena, Díaz Berr, Ximena, & Cardarelli, Amalia. (2009). imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Universum (Talca)*, 24(2), 74-93. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200005>
- Gurstein, P. (2001). Conectados al mundo, encadenados al hogar: Teletrabajo en la vida cotidiana. Vancouver: Prensa de la Universidad de Columbia Británica.
- Hertz, N. (2022). Una soledad ruidosa. [Artículo en Línea]. Foro Telos. Extracto de una entrevista. Disponible en: <https://theconversation.com/noreena-hertz-una-soledad-ruidosa-174855>
- Hesse-Biber, S. N., & Leavy, P. (2011). The practice of qualitative research. 2a ed. Thousand Oaks, CA: Sage
- Hondagneu-Sotelo, P. (2001). Doméstica: Immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence. Berkeley, CA: University of California Press.
- Huws, Ursula (2019). Trabajo en el capitalismo contemporáneo: ¿qué sigue? Título original: Labour in Contemporary Capitalism: What Next? [Portal Web]. Disponible en: <https://bit.ly/3zJ7uzv>

- Instituto Nacional de Estadística (INE, 2021). Un 22,1% de personas trabajadoras realizó labores a distancia o teletrabajo en mayo de 2021. [Portal Web]. Disponible en: <https://www.ine.cl/prensa/2021/07/20/un-22-1-de-personas-trabajadoras-realiz%C3%B3-labores-a-distancia-o-teletrabajo-en-mayo-de-2021>
- Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020). Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales. [Publicación en línea]. Disponible en: <https://bit.ly/3vvc1wq>
- Klímpel, F. (1962). La Mujer Chilena (el aporte femenino al progreso de Chile) 1910-1960. Santiago de Chile: Ediciones Andrés Bello.
- Kollontai, A. (1920). Los fundamentos sociales de la cuestión femenina. [Texto en Línea]. Ariadna Ediciones. Disponible en: <https://books.openedition.org/ariadnaediciones/1944?lang=es#tocfrom1n1>
- Lagarde, M. (2009). La política feminista de la sororidad. Mujeres en Red, el periódico feminista, 11, 1-5.
- Lartigue, T., & Mexicana, A. P. 2020, Roles masculinos durante la pandemia ¿Alguna transformación?.
- Las Escuelas de más de 168 millones de niños del mundo llevan casi un año entero cerradas por completo debido a la Covid-19 (2021), UNICEF, recuperado desde <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/escuelas-168-millones-ninos-llevan-casi-ano-entero-cerradas-debido-covid19>.
- Liamputtong, P. (2007). Researching the vulnerable: A guide to sensitive research methods. Sage, London.
- Mattelart, A. & Mattelart, M. (1968). La mujer chilena en una nueva sociedad. Santiago de Chile, Chile: Editorial del Pacífico.
- Memoria Chilena (2022). Memorias del siglo XIX. [Portal Web]. Biblioteca Nacional de Chile. Disponible en: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-336726.html#documentos>
- Miller, W.L. & Crabtree B.F. (2005). Manual de Investigación Cualitativa. Título original: Doing Qualitative Research. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Ministerio de Salud de Chile (MINSAL, 2021). Medio impacto sanitario. Disponible en: <https://www.gob.cl/coronavirus/>
- Mirchandani, K. (1999). Lo mejor de ambos mundos y Cortarme la garganta: Contradictorias Imágenes de trabajo a domicilio. Sociología Cualitativa, 23(2), 159-182.

- MitiMota (2017). Gobierno promueve igualdad de género en las labores del hogar con la campaña #MitiMota. [Portal Web]. Ministerio de Energía. Noticias. Disponible en: <https://energia.gob.cl/noticias/nacional/gobierno-promueve-igualdad-de-genero-en-las-labores-del-hogar-con-la-campana-mitimota-0>
- Moran-Ellis, J. (1996). Close to home: The experience of researching child sexual abuse. In M. Hester, L.Kelly, & J. Radford (Eds.), *Women, violence and male power* (pp. 176-187). Buckingham, UK: Open University Press.
- Moreno, Miguel,(17 septiembre 2021) “En plena vuelta a las oficinas, varios estudios aseguran que el teletrabajo ha aumentado la productividad”, Bussines Insider, <https://www.businessinsider.es/estudios-demuestran-teletrabajo-aumento-productividad-933347>
- Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP, 2021). Documento de Trabajo N°4: El Aporte de la Educación Superior a la Movilidad Social en Chile: Un Análisis Descriptivo. [Portal Web]. Disponible en: <https://ocec.udp.cl/documento-de-trabajo-n4-el-aporte-de-la-educacion-superior-a-la-movilidad-social-en-chile-un-analisis-descriptivo/>
- O’Neill, M. (2008). What Should Egalitarians Believe?. Título Original: Lo que debieran creer los igualitaristas. Rev. 36 *Philosophy and Public Affairs* (págs. 303-342). Disponible en: https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20160805/20160805112149/librocep_igualitarismo.pdf
- Olhaberry, Marcia (2021) “Criar y crecer en tiempos de Covid: Cómo la pandemia ha deteriorado el bienestar de madres, padres y niñas/os” Ciper Chile, recuperado desde <https://www.ciperchile.cl/2021/04/05/criar-y-crecer-en-tiempos-de-covid-como-la-pandemia-ha-deteriorado-el-bienestar-de-madres-padres-y-ninas-os/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). El trabajo en tiempos de la COVID; Memoria del Director General. [Informe en Línea]. 109.ª reunión. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_793281.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19; guía práctica. [Publicación en Línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019). Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19). [Portal Web]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>

- Ortiz Uribe, F. G. (2003). Diccionario de metodología de la investigación científica. Edit. Limusa. México.
- Peña de Osorio, Brunilda. (2020) "61.000 padres comparten cómo el cirre de las escuelas afecta su salud mental" recuperado desde <https://blogs.iadb.org/salud/es/salud-mental-padres-escuelas/>
- Poblete Maureira, P. (2020). ¿Quién definió que las labores domésticas y de cuidado no son trabajo? [Portal Web]. Columna de Opinión. Disponible en: <https://www.ciperchile.cl/2020/03/23/quien-definio-que-las-labores-domesticas-y-de-cuidado-no-son-trabajo/>
- Rimbau Gilabert, Eva. (2020) "El complejo impacto del teletrabajo sobre el bienestar individual", recuperado desde <https://ecosfron.org/wp-content/uploads/2021/07/Dossieres-EsF-No-42-Sociedad-digital.pdf>
- Rothschild, J. (1983). Worker ownership as a Rorschach: how competing classes in the U.S. see it. Ponencia presentada en el seminario internacional Perspectivas de la Democracia Económica e Industrial. Dubrovnik (s/d).
- Sánchez, E. (2016). Prácticas de trabajo virtual y teletrabajo en el sector TIC en España. Informe 2008. Madrid.
- Sassen, Saskia (2008). Una sociología de la globalización. EURE (Santiago) [online]. 2008, vol.34, n.102
- Scott, J. W. (2000). Las mujeres y los derechos del hombre. Editorial: Siglo XXI.
- Scott, J.W. (2000). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En Georges Duby y Michelle Perrot (directores). Historia de las mujeres. El siglo XIX. Madrid, Taurus, 2000.
- Secombe, Wally (1974). EL TRABAJO DEL AMA DE CASA EN EL CAPITALISMO. Título original: The Housewife and her Labour under Capitalism. New Left Review, núm. 83. Disponible en: <http://ru.iiec.unam.mx/1990/1/27ElDebateSobreTrabajoDomestico.pdf>
- Segal, Lynne (2007). Cámara lenta. Masculinidades cambiantes, hombres cambiantes. Título original: Slow Motion. Changing Masculinities, Changing Men, Virago Press, Gran Bretaña, y Rutgers University Press.
- Segura, M. A., & FAP, J. S. S. P. D. (2015). Operacionalización de variables. Recuperado de: <http://bvspers.paho.org/videosdigitales/matedu/2012investigacionsalud/26, 20>.
- Sepúlveda, Paulina (2021). Brecha de género en el teletrabajo: Mujeres superan a los hombres en porcentaje de asalariados que trabajan desde casa. La Tercera. Recuperado de <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/brecha-genero-en->

teletrabajo-mujeres-superan-a-los-hombres-en-porcentaje-de-asalariados-que-trabajan-desde-casa/HX4XX22NQ5FXTMQLL3DKHS2DZQ/

- Sherman, A., Aravena, G. & Ovalle, F. (2022). La Dirección del Trabajo se pronuncia sobre la extensión del fuero maternal asociado a la Ley de Crianza Protegida. [Portal Web]. Ley al día. Disponible en: <https://www.jdf.cl/ley-al-dia/la-direccion-del-trabajo-se-pronuncia-sobre-la-extension-del-fuero-maternal-asociado-a-la-ley-de-crianza-protegida/>
- Spalek, B. (2005). A Critical Reflection on Researching Black Muslim Women's Lives Post-September 11th. *International Journal of Social Research Methodology*, 8:5, 405-418, DOI:10.1080/1364557032000232862
- Stanley, L. y Wise, S. (1993). *Breaking Out Again. Feminist Ontology and Epistemology*. London, Routledge.
- Suri Salvatierra Karime (2017). "Género y espacio público. Claves conceptuales para el estudio de los derechos urbanos de las mujeres". En Ramírez, P. (coord.) *La erosión del espacio público en la ciudad neoliberal*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, Facultad de Arquitectura, 149-175.
- Tasa de desempleo en Chile anual promedio subió a 10,7% en 2022 y en dos regiones subió 5 puntos, La República Colombia, recuperado desde <https://www.larepublica.co/globoeconomia/tasa-de-desempleo-en-chile-anual-promedio-subio-a-10-7-en-2020-y-en-dos-regiones-subio-5-puntos-3128069>
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. México: Paidós.
- Tremblay, D-G. (2002). ¿Equilibrar trabajo y familia con el teletrabajo?. *cuestiones organizativas y Desafíos para mujeres y gerentes. Woman in Management Review*, 17(3-4), 157-170.
- Veneros, D., *Epistolario de la Pobreza. Nexos entre Mujer y Estado 1964-1952. Dimensión Histórica de Chile*, n°13-14, 1998, pp. 111-135.
- Weller, Jürgen, 2020. *La Pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Publicación de las Naciones Unidas. Recuperado desde https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Winker, G. (2001). *Teletrabajo y calidad de vida*. Campus, Frankfurt / Nueva York. ISBN 3-593-36870-6 .

Yang, N., Chen, CC, Choi, J. y Zou, Y. (2000). fuentes de trabajo-family conflict: A Sino–U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43, 113–123. doi:10.2307/1556390

Zimmerman, J. (Ed.) (1983). *The Technological Woman: Interfacing with Tomorrow*. New York: Praeger. *International Quaterly*, vol. 4, No. 3