

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

---

## Work-Family Conciliation of Women Doing Telework as a Consequence of Sanitary Contingency Caused by COVID-19

*Melanie Tamara Pacheco Salazar*

*Yoselyn Lisett Rivas Esparza*

*Soledad Martínez Labrín*

Universidad del Bío-Bío, Chile

### Resumen

El presente artículo expone los resultados de un estudio mixto con énfasis cualitativo, que profundizó, desde una perspectiva de género, la vivencia de la relación trabajo-familia en mujeres chilenas que se encontraban en situación de teletrabajo a causa de las medidas sanitarias adoptadas a partir del COVID-19. La metodología por etapas parte con la aplicación de un cuestionario online (N=1145), el cual luego se refinó por medio de un cuestionario abierto (N=98), finalizando con entrevistas en profundidad a 16 mujeres del mismo grupo. Los resultados muestran que

### Abstract

This article presents the results of a mixed study with qualitative emphasis, which deepened, from a gender perspective, the experience of the work-family relationship in Chilean women who were teleworking due to the health measures adopted in relation with COVID-19. A methodology in stages starts with the application of an online questionnaire (N=1145), which was refined through an open questionnaire (N=98), ending with in-depth interviews to 16 women of the same group. The results show that remote work from home has meant, especially for women, ad-

el trabajo remoto desde el hogar ha significado, especialmente para las mujeres, adaptaciones tanto de la esfera familiar como laboral, debido a que ambas confluyen en el mismo tiempo y lugar. A partir de las percepciones y experiencias relatadas por las mujeres se sostiene que los roles patriarcales que designan a las mujeres como responsables de la esfera privada siguen presentes; éstos incluyen los cuidados, el desarrollo de labores domésticas, asunción de responsabilidades y organización en la reproducción del espacio familiar; agregándose en la situación de pandemia la supervisión directa de la educación formal de niños y niñas. En relación con las modificaciones tras la implementación del teletrabajo se perciben cambios en las rutinas familiares, espacios físicos y formas de corresponsabilidad.

### *Palabras clave*

Conciliación trabajo-familia, género, teletrabajo, mujeres, COVID-19.

aptations of both, the family circle and the occupational field, since both come together at the same time and place. Based on the perceptions and experiences reported by women, it is argued that the patriarchal roles that designate women as those responsible for the private sphere are still present, which include caregiving, the carrying out of domestic tasks, assumption of responsibilities, and the organization in the reproduction of the family space, including in the pandemic situation, the direct supervision of the formal education of children. In relation to the modifications made after the implementation of telework, changes are perceived in family routines, physical spaces, and forms of co-responsibility.

### *Keywords*

Work-family conciliation, gender, telework, women, COVID-19.

## Introducción

En Chile se tomaron diferentes medidas de seguridad tras la llegada de la pandemia asociada al COVID-19, a principios de marzo de 2020. Dentro de éstas se destaca la cuarentena preventiva, la suspensión de clases presenciales y el cierre de instituciones de trabajo (Ministerio de Salud, 2020). Como consecuencia, a partir del 16 de marzo de 2020, el

52% de la población cambió su residencia de trabajo o estudio por el hogar (CADEM, 2020). De esta forma, una amplia cantidad de mujeres cambió sus empleos presenciales, y en tiempo récord debieron adaptarse al trabajo desde casa.

El presente artículo reporta una investigación abordada desde la perspectiva de género, entendida como el segmento de producción de conocimiento que se ocupa de las significaciones atribuidas al hecho de ser hombre o mujer en cada cultura, grupo social, y también, en cada persona (Burin y Meler, 2010). Además, el presente estudio se enmarca en un enfoque feminista, entendido como un campo teórico de análisis que considera la perspectiva de género, aunque con matices, incluyendo el estudio de las divisiones de género como un eje fundamental de la diferenciación social, y teniendo como propósito desarticular las estructuras que refuerzan la inferioridad de las mujeres (McDowell, 1999). Desde esta teoría y enfoque el concepto de género es concebido como una construcción social que tiene en su base las diferencias sexuales biológicas, desde las cuales se delimitan culturalmente las tareas y roles a cumplir por las mujeres y los hombres distintivamente (Hardy y Jiménez, 2001), y que va a impactar la forma en que viven tanto el trabajo como la familia. En Chile, 46% de las personas que teletrabajan declara que la carga laboral percibida es mayor al del trabajo en oficina (Lara, 2020), pero en el caso de las mujeres, 92% continúa desarrollando labores domésticas, mientras que el 47% señala dificultades para conciliar las tareas laborales con las tareas del hogar (Lara, 2020). El 37% de las mujeres se hace cargo de ayudar a sus hijos(as) en etapa escolar con los quehaceres escolares correspondientes, aumentando así su carga de trabajo (Lara, 2020).

A partir de ello, este estudio exploró las vivencias de las mujeres teletrabajadoras en relación con la interacción entre las esferas familiar y laboral. En las secciones que siguen se abordan los aspectos teóricos y de contexto que permiten comprender el fenómeno estudiado, se detalla la metodología utilizada en la investigación y finalmente, se presentan los resultados y las conclusiones a las que ha sido posible arribar a partir de los mismos.

## División sexual del trabajo

Desde una perspectiva de género el concepto de trabajo no se limita solo al empleo, sino que comprende también el trabajo reproductivo y doméstico. El trabajo remunerado o empleo corresponde a aquellas actividades de mercado pagadas y consideradas productivas para la economía laboral (Espino, 2011). Por otro lado, el trabajo reproductivo integra aquellas actividades que son realizadas sin remuneración, suministradas dentro del hogar para sus miembros, incluye el cuidado de personas y el trabajo doméstico (Domínguez, Muñiz y Rubilar, 2019; Gómez, Arellano y Valenzuela, 2017; Gómez y Jiménez, 2019; Ilic y Marchant, 2018; INE, 2015; INE, 2019; Mora y Pujal, 2018; PNUD, 2010). Este último se constituye como un elemento clave para el análisis de las formas de funcionamiento de una sociedad y de los núcleos de desigualdad existentes en ella (Domínguez *et al.*, 2019). Desde un enfoque de género puede sostenerse que el teletrabajo exagera la distribución de roles de género patriarcales (González y Cuenca, 2020).

Pese a que la participación de las mujeres en el trabajo pagado ha experimentado un aumento en las últimas décadas, este fenómeno no se ha dado con igual magnitud en el caso de los hombres en el ámbito doméstico y familiar (Domínguez *et al.*, 2019; Gómez y Jiménez, 2019; PNUD, 2010; Rodríguez y Ugidos, 2017; Sagastizabal y Luxán, 2015; Soto, 2018). Últimamente, las demandas por mayor igualdad de género han puesto en la palestra la importancia del trabajo doméstico y de cuidado como labores clave para el bienestar de los individuos y las sociedades, revelando también las tensiones implícitas vivenciadas principalmente por las mujeres, frente al proyecto de conciliar las demandas dadas por la interacción trabajo-familia (Gómez y Jiménez, 2019).

La interacción trabajo-familia es una relación bidireccional donde los eventos ocurridos en la familia pueden producir efectos indirectos sobre el trabajo y viceversa (Andrade y Landero, 2015). Entre las teorías que interpretan las relaciones entre el trabajo y la familia se encuentra la teoría de roles, la teoría de la permeabilidad y la teoría de límites/fronteras (Zhang, Moeckel, Tsiu, Shuai y Gao, 2020; Andrade y Landero, 2015).

La teoría del conflicto interroles propone que cuando una persona debe desempeñarse en múltiples roles provenientes de la esfera laboral y familiar aumenta la exigencia percibida, dificultando a su vez el cumplimiento de dichos roles debido a que son experimentados como incompatibles entre sí (Andrade y Landero, 2015; Jiménez y Gómez, 2015). De esta forma, los conflictos entre el trabajo y la familia podrían manifestarse de tres formas: (a) basado en el tiempo; (b) conflicto por tensión y (c) conflicto basado en el comportamiento (Andrade y Landero, 2015). Además, sugiere que la presencia de conflicto podría darse en dos direcciones: trabajo-familia, es decir, el trabajo interfiere con la familia; y familia-trabajo, lo cual sucede cuando la familia interfiere en el trabajo (Zhang *et al.*, 2020).

La teoría de la permeabilidad propuesta supone que el grado de permeabilidad y flexibilidad describen el límite del rol (Andrade y Landero, 2015; Zhang *et al.*, 2020). La permeabilidad generalmente expresa asimetría con respecto al grado en que los sucesos o demandas de una esfera toman el control por sobre la otra o viceversa. La flexibilidad describe hasta qué punto se difuminan los límites espaciales y temporales entre ambas esferas vitales (Andrade y Landero, 2015; Zhang *et al.*, 2020). Se sugiere que las demarcaciones entre el trabajo y los roles familiares están construidas socialmente. De esta forma, las personas crean, mantienen y modifican activamente sus límites (Hunter, Clark y Carlson, 2017). Éstos tienen un componente de tiempo y un componente de espacio (Hunter *et al.*, 2017).

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

- a. **Conflicto trabajo-familia:** es causado por la incompatibilidad entre las demandas laborales y familiares generando la percepción de fricción y tensión entre las exigencias de ambas esferas vitales (Andrade y Landero, 2015).

Una desigual distribución de tareas domésticas influiría en la aparición de conflictos trabajo-familia. En este caso, las mujeres serían más propensas a vivenciar este tipo de conflicto (Gómez y Jiménez, 2019), ya que su presencia en el trabajo remunerado va

acompañada de la permanencia de la responsabilidad doméstica, presentando dificultad para compatibilizar responsabilidades de ambas esferas (Gómez y Jiménez, 2019).

- b. Equilibrio trabajo-familia:** interdependencia positiva entre ambos dominios. Implicaría la noción de conciliación, la cual se produce cuando los recursos del trabajo y de la familia son suficientes para satisfacer las demandas y la participación activa en ambos dominios (Pérez, Vela, Abella y Martínez, 2015).
- c. Balance trabajo-vida:** incorpora el concepto de vida personal, considerando una visión global donde se percibe el logro de experiencias beneficiosas en todos los ámbitos de la vida (Pérez *et al.*, 2015).

## Roles

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

Las posibilidades que hombres y mujeres tienen para negociar roles en relación con el cuidado, el trabajo doméstico y la provisión de ingreso es poco equitativa (Gómez y Jiménez, 2019; Campos y Saldaña, 2018; Domínguez *et al.*, 2019). La distribución desigual de tareas domésticas provocaría que las mujeres sean más susceptibles a vivenciar conflictos interrol debido a la dificultad de compatibilizar las responsabilidades domésticas y laborales (Gómez y Jiménez, 2019). Si bien la distribución de los roles domésticos en parejas heterosexuales continúa mayoritariamente la tendencia patriarcal hegemónica, en la actualidad hay parejas que están en procesos de reflexión y ruptura de los mandatos tradicionales de género (Jurczik *et al.*, 2019).

## Distribución de los usos del tiempo y del espacio

### Uso del tiempo

El análisis de los usos del tiempo ha sido un ámbito encargado de exponer las desigualdades de género a través de diversos estudios de los trabajos domésticos y de cuidados, integrando además la medición de la carga global de trabajo y la carga total de trabajo (Sagastizabal y Luxán, 2015). La carga total del trabajo da cuenta de la importancia de todos los tipos de trabajo, midiendo el trabajo no remunerado en su totalidad como las tareas domésticas y de cuidado, y del trabajo y formación (Sagastizabal y Luxán, 2015). Por su parte, la carga global del trabajo sería el indicador que relaciona el ámbito productivo y el reproductivo integrando tareas domésticas y de cuidado, y las tareas laborales (Sagastizabal y Luxán, 2015). A través de estas mediciones se evidencia que, en la vida cotidiana, las mujeres experimentan una mayor carga global de trabajo (Sagastizabal y Luxán, 2015). En Chile, las mujeres destinan más de 3 horas en promedio que los hombres al trabajo no remunerado (INE, 2019).

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

### Uso del espacio

En los estudios referidos al uso del espacio se señala que las personas tienden a limitar, jerarquizar y valorar sus entornos, lo cual determinaría cómo una sociedad elabora y manifiesta su concepción de poder y sus sistemas de género (Del Valle, 1991). Bajo una ideología patriarcal se distinguen dos esferas de acción y producción simbólica separadas e

independientes entre sí. Por un lado, el espacio público sería aquello que posibilita las relaciones sociales y está reservado a los hombres para el ejercicio del poder político, social, económico y del saber (Schongut, 2012). En la otra esfera estaría el espacio privado, sería el espacio que permitiría el desarrollo de las relaciones familiares y de la vecindad. Estaría reservado para las mujeres que asumen subordinadamente el rol de jefas de casa (Schongut, 2012). Ahora bien, entendiendo al hogar familiar como espacio privado es posible señalar que se fundamenta bajo un principio maternal o matricial caracterizado por su capacidad generadora de vida y de actitudes vitales de todo tipo, funciones que socialmente se han asignado a las mujeres (Del Valle, 1991).

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

## Corresponsabilidad

Se entiende como corresponsabilidad familiar el reparto, distribución y consenso de los roles y tareas familiares entre integrantes de una familia. Incorpora la noción de responsabilidad compartida y coordinada (Jiménez y Gómez, 2015; Campos y Saldaña, 2018). Por otro lado, la corresponsabilidad social, implica entender que la conciliación de responsabilidades familiares y laborales no es un problema privado, sino, más bien, un tema que requiere que las organizaciones incorporen medidas eficaces para fomentar la conciliación trabajo-familia (Jiménez y Gómez, 2015). Desde esta perspectiva, las medidas de corresponsabilidad social pueden encontrarse en la legislación laboral o políticas de protección social; su



alcance va a depender del andamiaje de protección social y laboral vigente en cada país, así como de las concepciones normativas dominantes relacionadas con el género, la familia e importancia del trabajo remunerado y trabajo doméstico como base para la ciudadanía (Jiménez y Gómez, 2015; Campos y Saldaña, 2018).

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

## Método

Metodológicamente, este estudio se enmarcó en una metodología mixta, integrando sistemáticamente métodos cuantitativos y cualitativos, con la finalidad de obtener un panorama más completo del fenómeno de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Sin embargo, el mayor énfasis estuvo en lo cualitativo. La lógica de producción de datos con la cual se orientó la investigación responde a un diseño fundamentado (Schettini y Cortazzo, 2015). El análisis de datos se realizó por medio de un análisis comparativo constante (Gibbs, 2012). A través del diseño fundamentado se buscó producir modelos descriptivos por medio de la captura y análisis sistemático de los datos obtenidos a lo largo de la investigación (Schettini y Cortazzo, 2015), que partió con una codificación abierta. De esta forma, las siguientes fases de la investigación fueron orientadas con base en la aproximación al campo de estudio y a los datos simultáneamente, a partir de lo cual se precisó la información que fue necesaria detallar en las fases posteriores y los instrumentos que permitieron acceder a dicha información (Gibbs, 2012). Cabe señalar que la aplicación del cuestionario virtual facilitó un acercamiento exploratorio a un número extenso de mujeres teletrabajadoras para pesquisar información general del fenómeno de estudio. En una segunda fase de recolección de información se utilizó la entrevista semiestructurada, la cual también se realizó de forma virtual. La entrevista semiestructurada se presentó como una técnica con un mayor grado de flexibilidad en su estructuración, lo cual permitió alcanzar interpretaciones respecto a los propósitos del estudio

(Díaz, Tocurro, Martínez y Varela, 2013), dando acceso a la descripción detallada de las experiencias, significados y comportamientos que las propias informantes atribuyen al fenómeno de estudio y a sus dimensiones más influyentes. De esta forma se realizó una comparación tanto de los códigos como de las configuraciones que se fueron construyendo a lo largo del estudio, facilitando el descubrimiento de nuevas relaciones, propiedades y dimensiones tipológicas (De la Torre, Di Carlo, Florido, Opazo, Ramírez, Rodríguez, Sánchez y Tirado, 2008). Las categorías fueron sometidas a un análisis y triangulación exhaustiva entre datos, nuevas ideas y teoría, lo cual permitió configurar teorías explicativas sobre el fenómeno de estudio.

Inicialmente se aplicó un cuestionario mixto en línea que fue contestado por 1,145 mujeres. En una segunda fase se aplicó un cuestionario abierto de profundización al mismo grupo, el cual fue respondido por 98 mujeres, y posteriormente, 16 entrevistas en profundidad en línea (Meneses y Rodríguez, 2011). El primer cuestionario fue aplicado entre abril y junio de 2020, el segundo cuestionario se aplicó durante agosto y septiembre del mismo año, y las entrevistas también durante agosto y septiembre. La selección de participantes fue de tipo intencional, con base en el cumplimiento de características pertinentes a los propósitos de la investigación y según la facilidad de acceso (Ruiz, 2012). Los criterios de inclusión fueron que las participantes se identificaran como mujeres, mayores de edad, chilenas, que estuvieran realizando trabajo pagado, y que, tras la emergencia sanitaria por COVID-19, estuvieran en modalidad de teletrabajo. La muestra se caracterizó por un promedio de edad de 39,41 años ( $DE=9,02$ ); 70,1% de ellas tiene uno o más hijos(as) y el 75,6% estaba en pareja al momento de responder el cuestionario. Los hogares están compuestos por 3 a 4 personas, en promedio. El 47% tiene contrato de planta, el 15% tiene contrato anual renovable, el 33% se encuentra trabajando con contrato por horas y el 4% se desempeña como *freelance*. El 82% tiene jornada completa de 44 horas laborales, el 12% media jornada y el 5% menos de media jornada laboral. La caracterización de las entrevistadas puede verse en el siguiente cuadro:

**Cuadro I**  
**Caracterización de las participantes en la entrevista online**

Pseudónimo participante	Edad	Número hijos(as)	Ocupación	Pareja	Fecha entrevista
Cecilia (1)	37	2	Enfermera	Hombre	12/08/2020
Duah	34	0	Ingeniera	Hombre	13/08/2020
Laura	31	0	Socióloga	Mujer	14/08/2020
Morena	53	2	Administrativa	Viuda	14/08/2020
Carola	43	2	Profesora	Sin pareja	14/08/2020
Maru	32	1	Académica	Hombre	29/08/2020
Cecilia (2)	44	1	Psicóloga	Hombre	22/08/2020
Periodista anónima	29	0	Periodista	Hombre	14/08/2020
Claudia	47	1	Psicóloga	Hombre	12/08/2020
Patricia	47	4	Empresaria	Sin pareja	15/08/2020
Dani O	36	3	Académica	Sin pareja	13/08/2020
Paulina	34	0	Psicóloga	Hombre	12/08/2020
Lisette	59	3	Académica	Hombre	14/08/2020
Aurora	55	1	Funcionaria pública	Sin pareja	14/08/2020
Latiffa	46	3	Profesora	Hombre	21/08/2020
Fernanda	41	1	Académica	Hombre	28/09/2020

Fuente: Elaboración propia.

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

2013). Se procuró asegurar distintos resguardos éticos, como dar énfasis al valor social, respeto de las sujetas inscritas en este estudio resguardando su bienestar y privacidad (González, 2002); así, sus nombres han sido cambiados por pseudónimos elegidos por ellas. En pos de respetar la voluntad y responsabilidad propia de las informantes se entregó un consentimiento informado donde se detallaron los propósitos, riesgos, beneficios y alternativas de su participación en el estudio (González, 2002).

## Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos, junto con una selección de citas de las participantes:

### 1. Percepción negativa del teletrabajo

Hace referencia a la evaluación negativa general de las participantes respecto a la forma en que ha ocurrido la adaptación al teletrabajo, manifestándose cuatro ámbitos centrales: la necesidad de adquirir nuevas herramientas para realizar tareas laborales digitalizadas, el aumento de mecanismos de control laboral –con la creación y aumento de medidas de supervisión de la ejecución de tareas laborales, debido al imaginario de la jefatura de que al realizar el trabajo desde casa disminuiría la eficiencia laboral–, la percepción de una ausencia de delimitación de jornadas laborales, teniendo que responder con exigencias laborales constantes en horas y días libres, y una sensación de disponibilidad laboral continua, obstaculizando la desconexión con el trabajo. Finalmente, la limitación de espacios y acceso a equipamientos para el trabajo, ya que la esfera laboral y familiar confluyen en un mismo espacio, además de la ausencia de espacios y equipos necesarios para desarrollar las demandas laborales.

La exigencia fue demasiada al comienzo cuando recién tuve que transformarlo, nosotros hacemos un programa de intervención en [área], por lo tanto, desarrollamos actividades directamente con [un tipo de población] y hubo que transformar todo eso a modalidad virtual, lo que fue un tremendo desafío en términos [laborales] y sumado a que la institución comenzó a desplegar una serie de mecanismos como de control del trabajo que uno podía estar haciendo en la casa, que implicaba mucho trabajo en sí (Laura, 31 años, Socióloga, entrevistada el 14/08).

## 2. Percepción positiva del teletrabajo

También es posible reconocer una evaluación positiva desde la implementación del teletrabajo, manifestándose en dos ámbitos centrales: las participantes evalúan que el teletrabajo les ha otorgado una mayor sensación de seguridad, ya que disminuye el posible contagio de COVID-19 y les ha permitido mantener el empleo dentro de un escenario complejo. Por otra parte, las participantes perciben que el teletrabajo ha traído ventajas familiares, ya que permite compartir más espacios y tiempos familiares, brindando la oportunidad de que los(as) integrantes se involucren en su trabajo, conociendo el ejercicio de su profesión o brindando apoyo para el desarrollo del trabajo. Asimismo, el teletrabajo ha permitido involucrarse en otros aspectos de la vida de sus integrantes.

Poder tomar desayuno y comer todos los días con mi pareja que lo vemos, al menos como ventaja, porque era algo que no nos pasaba, o sea, la posibilidad de almorzar, desayunar juntos imposible (Paulina, 34 años, psicóloga, entrevistada el 12/08).

## 3. Ventajas del teletrabajo en el ámbito familiar

Aquellos beneficios de la esfera familiar que las participantes han vivido a propósito del teletrabajo. Pudimos visualizar cuatro ámbitos de estos beneficios: Una mayor cantidad de tiempo en familia, que tiene que ver con la percepción de que el teletrabajo en pandemia ha permitido a las participantes aumentar el tiempo familiar debido a que las tareas laborales se realizan en el mismo espacio de convivencia familiar, lo cual facilita pasar más tiempo con ella. Las participantes también tienen la percepción de que el teletrabajo ha propiciado la creación de espacios familiares beneficiosos como espacios de autocuidado familiar, actividades recreativas en familia y compartir las comidas del día, hecho que ha fortalecido vínculos y dinámicas familiares, ya que ha posibilitado atender de forma más cercana las necesidades de la familia e involucrarse en sus ámbitos de funcionamiento. Finalmente, se reconoce un acompañamiento de la familia en las dificultades y demandas provenientes de la esfera laboral.

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

y eso que claramente se traduce en mayor comunicación, cierto, en que tú tienes que, hablas de otros temas, que no son necesariamente los temas familiares (...) esa es una ventaja que quizás no la vamos a volver a tener nunca más (Latiffa, 46 años, profesora, entrevistada el 21/08).

#### 4. Vivencia de relación conflictiva trabajo-familia

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

Es extraño porque ahora veo a mi hijo, pero se me hace muy difícil compartir, jugar y disfrutar, no tengo un horario claro de inicio y término de mi jornada laboral, y dentro del horario del hacer las cosas del hogar, me siento cansada y estresada, abrumada con todo y a veces siento que no puedo más, es desesperante muchas veces quiero renunciar a mi trabajo y ver por mi hijo porque siento que a pesar de estar en casa no lo disfruto (Respuesta 875, cuestionario I).

#### 5. Modificaciones en la salud

Son efectos negativos en la salud de las participantes, la adaptación al teletrabajo en pandemia, que les causa un estado de tensión permanente a nivel físico y psicológico. Respecto de la salud mental identifican aumento de estrés y presión laboral, lo cual se manifiesta por preocupación excesiva, cansancio, irritabilidad, ansiedad, alteraciones del sueño y dificultad para concentrarse. Respecto de la salud física se evidencian problemas de salud relacionados con la excesiva exposición a pantallas y a problemas de postura. Se destaca el cansancio visual, dolor de espalda, bruxismo, colon irritable y contracturas musculares.

Hay momentos que he sentido como mucha angustia en términos de las reuniones, de las cargas de trabajo y todo, o sea, junto con los temas de pandemia y todo, pero y más encima con la pega ha sido como, realmente así como 'no me banco esta situación', entonces el no me banco esta situación tiene que ver con estar, por ejemplo, con despertarme pensando en el trabajo y despertarme así como con

el esternón así apretado, con el diafragma apretado, entonces eso, horrible, horrible, fue; bueno las ganas de renunciar, lo que te decía, en algún minuto también rabia que me da y ganas de renunciar, pero estrés, así como mucho estrés (Cecilia (2), 44 años, Psicóloga, entrevistada el 22/08).

## 6. Cuidado de hijas e hijos

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

A mi hija le cuesta otorgarme espacios para trabajar de manera más fluida, es pequeña y al verme en casa quiere jugar conmigo o que me sienta a su lado a ver una película y llora desconsoladamente cuando no lo consigue, que generalmente es lo que ocurre, porque mi trabajo consiste en estar en conversación constante con otros y me estresa tratar de hacer un 'buen' trabajo en esas condiciones. Me da pena verla así y me siento culpable, pero no puedo hacerlo de otra forma (Participante 829, cuestionario I)

## 7. Permeabilidad de límites trabajo-familia

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

Este espacio, que es el espacio familiar, pero ahora es tu espacio de trabajo genera esos permanentes tensiones de los límites, todo el

rato, que es lo que yo te digo, o sea si, cuando mis hijos están acá, yo no puedo trabajar en el living, efectivamente eso influencia, o puedo trabajar muy poco o no rindo de la misma forma, no soy lo suficientemente, entre comillas, la eficiencia baja[...] entonces yo ya como que, es lamentable pero igual uno empieza como asumir y decir 'ya bueno, no queda de otra, voy a trabajar en la noche, ya me acostumbre (...)' igual es agotador, te pasa la cuenta, porque andas super cansada' (Dani O, 36 años, académica, entrevistada el 13/08)

## 8. Sobrecarga doméstica

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

Las tensiones han estado mucho en la cosa doméstica, el que no asuman las responsabilidades de esa línea, a veces claro yo veo que estoy trabajando, que estoy en toda la mañana en [reuniones], no sé qué, que hay reunión, que no sé qué y las cosas de la casa siguen ahí mismo, entonces ahí es como uuummm (sonido referido a la rabia) y eso me impide en el fondo, siento que me impide el poder estar dedicada y metida en esta cosa del trabajo, estar super conectada con las [labores] (Claudia, 47 años, Psicóloga, entrevistada el 12/08).

## 9. Interferencia del trabajo en la familia

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



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

## 10. Límites espaciales

Corresponde a la organización que las participantes han realizado para diferenciar los espacios de la esfera laboral y familiar, pues el teletrabajo ha implicado trasladar las obligaciones laborales al espacio privado, ocasionando una colisión de las demandas de ambas esferas. Las participantes han organizado sus espacios en función de dos ámbitos principales. Por una parte, reacomodaron la infraestructura del hogar definiendo zonas específicas de trabajo, o buscar constantemente áreas que puedan servir para trabajar, debido a la falta de espacios delimitados para esto. Por otro lado, ha sido necesaria la creación de rutinas que permitan resguardar la privacidad de espacios familiares, pero que a la vez permita responder a las demandas del teletrabajo. Las participantes destacan la organización de rutinas familiares según lo permiten las exigencias del teletrabajo, delimitando así espacios de autocuidado familiar, comidas y espacios de recreación familiar.

Creo que los espacios cotidianos más significativos para nosotros son las horas de comida, para nosotros eso es sagrado, y sentarnos todos en la mesa, hasta el niño, hasta que todos terminan, conversando, relajándonos, riéndonos, comentando el día, que sé yo, eso por lo menos nuestro espacio cotidiano de familia intocable, y ahí nadie contesta el teléfono a no ser que sea una emergencia (Carola, 43 años, profesora, entrevistada el 14/08).

## 11. Límites temporales

Resulta difícil organizar los horarios de la esfera laboral y familiar de las participantes debido a que los primeros no están delimitados. Por eso ellas han debido hacerlo y así organizar rutinas improvisadas en función de la aparición de las distintas demandas familiares y laborales.

Y ahora yo he trasladado prácticamente todas mis horas para las tardes, de las 2.30 de la tarde, hasta algunos días a las 8 de la noche, ya, y eso por qué, porque yo digamos, priorizado en el fondo el estar

acá en la, estar en la mañana libre, tener la mañana entre comillas libre para poder hacerme cargo de las cosas que competen a la casa que a lo que se refiere a mi hija de [edad] que necesita más asistencia en ese sentido (Latiffa, 46 años, profesora, entrevistada el 21/08).

## 12. Tiempo familiar

Las participantes perciben que el teletrabajo ha permitido aumentar la cantidad de tiempo familiar, favoreciendo el cuidado de hijos e hijas y la organización de espacios familiares. Sin embargo, se da énfasis a que el tiempo familiar no es de calidad, ya que la falta de delimitación entre la esfera familiar y laboral, provocan que las horas en familia se vean interferidas por demandas laborales.

Con mi familia de mi círculo cercano que es mi marido y mi hija ha sido claramente estar mucho más tiempo juntos, pero no necesariamente un tiempo de calidad por estas circunstancias que tenemos que estar trabajando, entonces una cosa es la cantidad y otra cosa es la calidad, entonces siento que en cantidad ha aumentado, pero en calidad creo que es inversamente proporcional, [...] vernos más no significa que le esté dando por ejemplo a mi hija la calidad que me gustaría darle, para nada, o sea, no, es súper extraño, porque estoy más con ella, la veo más, pero estoy, es como si no estuviera con ella finalmente (Maru, 32 años, académica, entrevistada el 29/08).

## 13. Tiempo personal

Percepción de las participantes de que la cantidad de tiempo que pueden destinar para sí mismas depende de las horas disponibles que permite la esfera laboral y familiar. Durante el período de teletrabajo el tiempo para sí misma se ha visto disminuido en relación con tiempos de descanso y recreación.

Eso sí que he tejido menos. Por lo tanto, ahí se nota que tengo menos tiempo para mí, que es mi hobby. Eso ha influido, ha influido en mí, en mi hobby, que he tenido que dejar, tiempo de mi ocio, de lo que a mí me gusta para prepararme en lo que es [el trabajo] (Lisette, 59 años, Académica, entrevistada el 14/08).

## 14. Corresponsabilidad

Se refiere a las vivencias de las participantes relacionadas al grado en que las tareas domésticas y de cuidado se distribuyen de forma equitativa entre

los integrantes de la familia y a la percepción del grado de colaboración de las instituciones con respecto a medidas que faciliten la conciliación trabajo-familia. Respecto a este punto, un grupo minoritario percibe la participación de la familia en el ámbito doméstico por medio de la distribución equilibrada de los quehaceres del hogar. En su mayoría, las mujeres perciben una ausencia de corresponsabilidad familiar, en la cual no existe una distribución igualitaria de las labores domésticas y de cuidado; esta situación también es visible en las participantes que tenían familia con hijos(as) menores de edad y cuya pareja se encontraba también en situación de teletrabajo. Se percibe que a sus cónyuges hombres se les debe respetar su espacio de trabajo, hecho que disminuye su participación en las responsabilidades domésticas. Por último, las participantes refieren una ausencia de corresponsabilidad social relacionada con la falta de redes de apoyo en labores de cuidado y domésticas debido al contexto de emergencia sanitaria. Además, se destaca la percepción de ausencia de medidas tomadas por los empleadores para facilitar la conciliación trabajo-familia.

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

## 15. Evaluación de género del teletrabajo

Las participantes perciben que el teletrabajo las ha conducido a una situación en donde tienen que asumir la responsabilidad total de la esfera doméstica y de cuidado solo por el hecho de ser mujeres, sin contar con el apoyo constante de sus parejas ni de los(as) empleadores. Se manifiesta que los hombres se restan de las responsabilidades reproductivas por considerar que su trabajo debe ser respetado. Esto ha conllevado a que las mujeres deban cumplir con una gran cantidad de demandas de la esfera familiar y laboral, aumentando la vivencia de conflictos trabajo-familia. Debido a esta exigencia es posible visualizar sentimientos de culpa refe-

ridos a la percepción de ser incapaz de responder de forma adecuada a las labores domésticas, familiares y laborales.

Niños y niñas son mucho más demandantes. A esto le sumas, no sé, una pareja que no colabora mucho, quizá en el ámbito doméstico y que es demandante, altamente demandante, que valora su trabajo y no el tuyo, también debe ser muy complicado. Y que a eso le suma que además estás con la mitad del sueldo, porque es la alternativa para no echarte (...) Entonces vives jornadas laborales de 9 horas y se sobreponen en la jornada del hogar y con las labores de generalmente de proveer alimento y salud a la familia (Aurora, 55 años, funcionaria pública, entrevistada el 14/08).

## Discusión

Según los resultados obtenidos es posible señalar que las participantes han asumido múltiples roles, empleadas en la esfera laboral; cónyuge/madre desde el ámbito familiar y mujer desde todas las esferas incluyendo aquella del ámbito personal. Este rol de mujer cargado de estereotipos de género es el que condiciona con mayor fuerza la forma en que las informantes vivencian la relación entre lo laboral y familiar.

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

En relación con el rol familiar, las mujeres han percibido beneficios como el aumento en el tiempo familiar, lo que está considerado dentro de las ventajas propias del teletrabajo (Darville, Díaz, Fuenzalida, Soto

y Vera, 2018; Fernández y Bravo, 2019). Esto ha conllevado a que potencien vínculos familiares por el aumento de espacios, percibiendo esto como un apoyo para ellas. Las mujeres destacan el compartir comidas y poder cuidar de otros en el teletrabajo, lo que no se podía realizar con el trabajo presencial (Darville *et al.*, 2018). El rol familiar también se percibe como anómalamente sobrecargado de demandas, aumentando de forma excesiva la cantidad de quehaceres domésticos en comparación con un contexto no pandémico. En este punto las mujeres reconocen el rol doméstico como naturalmente arraigado a ellas, por ende, la tensión por cumplir con las demandas de dicho rol es externa y autoimpuesta por un imaginario que perpetúa roles culturales de género tradicionales, en donde el espacio doméstico es designado al sexo femenino (Espino, 2011; Hardy y Jiménez, 2001).

Las participantes vivencian el rol familiar como una invasión real e imaginaria, donde los roles familiares son preeminentes con relación con los roles laborales. Lo anterior debido al imaginario del rol de género que vivencian las participantes, referido a la creencia de que por ser mujer tienen el deber de responsabilizarse totalmente por la esfera familiar provocando la percepción de que la familia invade al trabajo (Espino, 2011; Domínguez *et al.*, 2019). El rol laboral ha sido sometido a cambios importantes desde la implementación emergente del teletrabajo, lo que ha conllevado a la percepción de un aumento en las medidas de control, aprendizajes de nuevas herramientas, lo que se traduce en trabajar en horarios extralaborales. Cabe destacar la ausencia de apoyo en relación con los equipamientos de herramientas de trabajo, lo cual ha significado en la mayoría de los casos un autofinanciamiento de herramientas laborales o utilización y desgaste de equipamiento propio.

La vivencia de los roles en la esfera familiar y laboral también es percibida por las participantes en función de la interacción que se da entre ellos. El tipo de interacción vivenciado por las mujeres está dado por la interferencia entre las esferas basada en la falta de límites temporoespaciales, fundamentalmente porque las demandas domésticas tienen prominencia frente a las demandas laborales (Soto, 2018). Esto afecta a las participantes debido al cumplimiento de los roles de género que

adjudican la responsabilidad del trabajo doméstico exclusivamente a la mujer, dificultando que pueda delimitar de forma autónoma límites entre las esferas (Gómez y Jiménez, 2019).

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

Adicionalmente, se considera como tercera esfera aquella que incluye roles más personales de las participantes, debido a que este rol es fundamental para comprender de forma integral el concepto interacción trabajo y familia (Jiménez y Gómez, 2015). En este punto las mujeres perciben pocos espacios de autocuidado y tiempo personal relacionados a actividades de gustos personales, recreación y cuidado de la salud. Las participantes más bien perciben que el autocuidado está relacionado a roles familiares, reconociendo pocos espacios extrafamiliares y extralaborales (Soto, 2018). Esto coincide con lo planteado por Soto (2018), quien menciona que los roles tradicionales culturales vinculados a las mujeres, especialmente el maternal, ocupa la gran mayoría del tiempo femenino, dejando poco espacio para sí mismas. Asimismo, el tiempo femenino es el que se percibe como ajustable y más a disposición de la vida familiar (Domínguez *et al.*, 2019).

Las participantes distribuyen los tiempos y los espacios según los roles de la esfera familiar y laboral (Cano, 2017). Con relación al tiempo

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

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

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

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

## Conclusiones

Si bien el teletrabajo se ha promovido como una modalidad de trabajo conciliadora que podría aportar a un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, vemos que esta característica está mediada por los roles de género que cobran aún más fuerza bajo una situación de excepcionalidad, como es el caso de la pandemia por COVID-19 (Zhang *et al.*, 2020). Las repercusiones de esta emergencia sanitaria vivida como una medida extrema condicionaron nuevas formas de trabajar para este grupo de mujeres, dejando de ser un espacio productivo conocido para mutar en un escenario intervenido por nuevas demandas y exigencias que agudizaron las diferencias de género ya existentes respecto a la conciliación trabajo-familia. Como es posible esperar en una sociedad patriarcal, este trabajo evidencia que el teletrabajo en pandemia ha golpeado con más fuerza a las mujeres trabajadoras debido a la perpetuación de roles de género estereotipados marcados por la división de tareas productivas y reproductivas entre hombres y mujeres. El escaso tiempo libre y el estrés que conlleva el solapamiento de las exigencias laborales y domésticas, mantener las rutinas de cuidado, o las demandas escolares de hijos e hijas, y el gran “deber” de mantener el cuidado del hogar, pocas veces con colaboración de la pareja, configura a una mujer teletrabajadora que debe lidiar con la responsabilidad de armonizar múltiples tareas en un continuo difuso trabajo-familia. Asimismo, las mujeres han debido vivenciar una sensación culposa por la tensión de cumplir debidamente con sus roles de empleada, madre, pareja y consigo mismas. Todo ello ha conllevado a un desgaste importante en la salud mental de las mujeres, marcada por el cansancio, el estrés y una constante presión por alcanzar a dar respuesta a todas las demandas que les son impuestas.

## Referencias bibliográficas

- Burin, M., y Meler, I. (2010). *Género y familia: Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Buenos Aires, Barcelona, México: Paidós.
- Cornejo, M., y Salas, N. (2011). Rigor y calidad metodológicos: un reto a la investigación social cualitativa. En. *Psicoterapias*, 10 (2), pp. 12-34.



- Darville, P.; Díaz, R.; Fuenzalida, J.; Soto, T., y Vera, C. (2018). *Evaluación sistema de teletrabajo del instituto nacional de propiedad industrial*. Chile: Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda, Universidad de Chile.
- De la Torre, G.; Di Carlo, E.; Florido, S.; Opazo, H.; Ramírez, C.; Rodríguez, P.; Sánchez, A., y Tirado, J. (2008). *Teoría Fundamentada o Grounded Theory Master en calidad y mejora de la educación*. Facultad de formación del profesorado y educación. Universidad Autónoma de Madrid.
- Díaz, L.; Tocurro, U.; Martínez, M., y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. En: *Metodología de la Investigación en Investigación Médica*, (7) pp. 162-167.
- González, M., y Cuenca, C. (2020). Pandemia sanitaria y doméstica. El reparto de las tareas del hogar en tiempos del COVID-19. En: *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI (4), pp. 28-34.
- Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta edición). México: McGRAW-HI.
- Ilic, V., y Marchant, V. (2018). Maternidad tardía: ¿una decisión? Una lectura de las claves teóricas para la comprensión de la construcción biográfica de la maternidad actual. En: A. Cárdenas y A. Yévenes (comps.), *Mujer(es), familia(s) y trabajo(s). Un debate internacional*. (pp. 251-297). Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- Instituto Nacional Electoral (2015). *Mujeres en Chile y el Mercado de Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Nacional Electoral (2019) *Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo 2015. Síntesis de Resultados. La dimensión personal del tiempo*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadística.
- McDowell, L. (1999). *Género, identidad y lugar. Un estudio de las geografías feministas*. España: Ediciones Cátedra.
- Meneses, J., y Rodríguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*. Barcelona, España: FUOC.
- Ruíz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao, España: Deusto.
- Sagastizabal, M., y Luxán, M. (2015) *Género y uso del tiempo*. EUSTAT (Ed.), *Dos décadas de cambio social en la C.A. de Euskadi a través del uso del tiempo*. Encuesta de Presupuestos de Tiempo, 1993-2013. Monográfico (pp.383-424). España: EUSTAT.
- Schettini, P., y Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación*. La Plata, Argentina: Universidad de La Plata.
- Soto, D. (2018). *Proyectos de vida femeninos. (In)compatibilidad entre familia y trabajo remunerado en la modernidad*. A. Cárdenas, A. Yévenes (comps.), *Mujer(es), familia(s) y trabajo(s). Un debate internacional* (pp.211-248). Buenos Aires Argentina: Editorial Teseo.
- Viladot, M., y Steffens, M. (2016). *Estereotipos de género en el trabajo*. España: Editorial UOC.

## Sitios web

- Andrade, L., y Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. En: *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7 (1), pp. 185-198. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5280338>
- Cabero, J., y Llorente, M. (2013) La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC). En: Eduweb. *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7 (2), pp. 11-22. Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/260750592\\_La\\_aplicacion\\_del\\_juicio\\_de\\_experto\\_como\\_tecnica\\_de\\_evaluacion\\_de\\_las\\_tecnologias\\_de\\_la\\_informacion\\_y\\_comunicacion\\_TIC](https://www.researchgate.net/publication/260750592_La_aplicacion_del_juicio_de_experto_como_tecnica_de_evaluacion_de_las_tecnologias_de_la_informacion_y_comunicacion_TIC)
- Colegio de Alta Dirección de Empresas (2020). Encuesta Especial Coronavirus. En: Cadem. Disponible en <https://www.cadem.cl/encuestas/especial-coronavirus/>
- Campos, C., y Saldaña, L. (2018). Relaciones de género y arreglos en parejas de profesionales: ejecución v/s responsabilización. En: *Revista estudios feministas*, 26 (2), pp. 1-18. Disponible en <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n242931>
- Cano, T. (2017). Tiempo y desigualdad en las dinámicas laborales y familiares. En: *Revista internacional de Sociología*, 75 (1), 1-7. Disponible en <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2017.75.1.16.183>
- Chung, H., y Van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Soc Indic Researh*. 151, pp. 365-381. Disponible en <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Del Valle, T. (1991). El espacio y el tiempo en las relaciones de género. En: *KOBIE Serie antropología cultural*, (5) pp. 223-236. Disponible en [https://www.bizkaia.eus/fitxategiak/04/ondarea/Kobie/PDF/5/Kobie\\_5\\_Antrpologia\\_cultural\\_EL%20ESPACIO%20Y%20EL%20TIEMPO%20EN%20LAS%20RELACIONES%20DE%20GENERO.pdf?hash=68523a36290572aeef05253b1fc3a78a](https://www.bizkaia.eus/fitxategiak/04/ondarea/Kobie/PDF/5/Kobie_5_Antrpologia_cultural_EL%20ESPACIO%20Y%20EL%20TIEMPO%20EN%20LAS%20RELACIONES%20DE%20GENERO.pdf?hash=68523a36290572aeef05253b1fc3a78a)
- Domínguez, M.; Muñiz, L., y Rubilar, G. (2019). El trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso. Análisis comparativo entre España, Argentina y Chile. *Papers*, 104, (2), pp. 337-374. Disponible en <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2576>
- Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿Nuevas miradas? En: *Nueva sociedad*, (232), pp. 86-102. Disponible en <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2011/no232/7.pdf>
- Fernández, J., y Bravo, S. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. Crítica y resistencias. En: *Revista*

- de conflictos sociales latinoamericanos*, (9), pp. 17-38. Disponible en <https://www.criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/118/110>
- Gibbs, G. (2012). El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa. Morata.
- Gómez, V., y Jiménez, A. (2019). Género y Trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. En: *Convergencia. Revista de ciencias sociales*, (79), pp. 1- 24. Disponible en <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- Gómez, V.; Arellano, O., y Valenzuela, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. En: *Estudios Feministas*, 25(2), pp. 661-682. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n2p661>
- González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. En: *Revista Iberoamericana de educación*, (029) pp. 85-103. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>
- Hardy, E., y Jiménez, A. (2001). Masculinidad y género. En: *Revista cubana salud pública*, 27 (2), pp. 77-88. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/214/21427201.pdf>
- Hunter, E.; Clark, M., y Carlson, D. (2017) Violating work-family boundaries: reactions to interruptions at work and home. En: *Journal of management*, 45 (3), pp. 1284-1308. Disponible en <https://doi.org/10.1177/0149206317702221>
- Jiménez, A., y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 11, (2), pp. 289-302. Disponible en <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.09>
- Ministerio de Salud (2020, Marzo 22). Ministerio de Salud anuncia nuevas medidas para enfrentar el brote de COVID-19 en el país. En: *Ministerio de Salud*. Disponible en <https://www.minsal.cl/ministro-de-saludanuncia-nuevas-medidas-para-enfrentar-el-brote-de-covid-19-en-el-pais/>
- Mora, E., y Pujal, M. (2018). El cuidado: más allá del trabajo doméstico. *Revista Mexicana de Sociología*, 80(2), pp. 445-469. Disponible en <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2018.2.57724>
- Pérez, M.; Vela, M.; Abella, S., y Martínez, A. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. En: *Universia business review*, (45), pp. 16-33. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43335414001>
- PNUD (2010). Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. En: *Ingeniería Industrial Universidad de Chile*. Disponible en <https://www.sistemas-publicos.cl/publicacion/145007-2/>
- Rodríguez, A., y Ugidos, A. (2017). Tiempo, trabajos y desigualdad de género en la comunidad autónoma de vasco y el estado español. En: *Ekonomiaz*, (91), pp. 164-207. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6038697>

Schongut, N. (2012). La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia. En: *Psicología, conocimiento y sociedad*, 2 (2), pp. 27-65. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/4758/475847408003.pdf>

Zhang, S.; Moeckel, R.; Tsiu, A.; Shuai, B., y Gao, J. (2020, noviembre) A work-life conflict perspective on telework. En: *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, pp. 51-68. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

### **Melanie Tamara Pacheco Salazar**

Chilena. Licenciada en Psicología por la Universidad del Bío-Bío. Psicóloga en la Universidad del Bío-Bío y tesista becaria Grupo de Investigación GECIT (GI170424EF), Universidad del Bío-Bío. Líneas de investigación: género.

Correo electrónico: [pachecosalazar1997@gmail.com](mailto:pachecosalazar1997@gmail.com)

### **Yoselyn Lisett Rivas Esparza**

Chilena. Licenciada en Psicología por la Universidad del Bío-Bío. Psicóloga en la Universidad del Bío-Bío y tesista becaria Grupo de Investigación GECIT (GI170424EF), Universidad del Bío-Bío. Líneas de investigación: género e infancia.

Correo electrónico: [yoselynrivase@gmail.com](mailto:yoselynrivase@gmail.com)

### **Soledad Martínez Labrín**

Chilena. Doctora en Psicología por la Universidad Nacional de Córdoba. Psicóloga y Licenciada en Psicología por la Universidad de Concepción MSc, University of Southampton. Académica Asociada en el Departamento de Ciencias Sociales Universidad del Bío-Bío. Investigadora Grupo de Investigación GECIT (GI170424EF). Líneas de investigación: género, feminismos, trabajo.

Correo electrónico: [cmartine@ubiobio.cl](mailto:cmartine@ubiobio.cl)

*Recepción: 26/02/21*  
*Aprobación: 25/10/21*