

**Investigaciones Feministas**

ISSN-e: 2171-6080

<https://dx.doi.org/10.5209/inf.77850> EDICIONES  
COMPLUTENSE

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

Soledad Martínez-Labrin<sup>1</sup>, Bruno Bivort<sup>2</sup>, José Sandoval Díaz<sup>3</sup> y Cory Duarte Hidalgo<sup>4</sup>

Recibido: Septiembre 2021 / Revisado: Marzo 2022 / Aceptado: Marzo 2022

**Resumen. Objetivo.** El presente artículo expone las características que ha tenido la interacción entre el trabajo pagado y no pagado para las mujeres chilenas que, a partir de la crisis sanitaria por COVID-19, han debido comenzar a desempeñar sus empleos desde sus hogares. **Metodología.** Se trabajó con un cuestionario mixto online (N=1137) aplicado entre abril y junio de 2020. Se analizan las respuestas a un cuestionario likert y se profundiza en el análisis de las preguntas abiertas del mismo. **Resultados.** Las participantes tienen una percepción negativa del teletrabajo en pandemia, evidenciando conflictos en la relación trabajo/familia, sobrecarga de tiempos y uso desbalanceado de espacios, escasa corresponsabilidad familiar y laboral. Finalmente, es posible reconocer variados recursos narrativos de resistencia a la construcción patriarcal de los roles de género y reconocimiento de la situación vivida como un asunto que afecta a una gran cantidad de mujeres en Chile. **Conclusiones.** Nuestros resultados dan cuenta de la existencia de un conflicto que ha afectado la interacción entre la vida laboral y familiar de las mujeres, quienes han debido enfrentarse a un escenario de implementación de medidas de aislamiento social y al inicio de una modalidad de teletrabajo caracterizada por su improvisación, lo que las ha obligado afrontar la crisis mediante el despliegue de recursos propios, capacidades de autoorganización y aprendizajes individuales, con fuertes costos para su salud mental.

**Palabras clave:** teletrabajo, Covid-19, conflicto trabajo-familia, mujeres, corresponsabilidad, empleo, trabajo doméstico.

### [en] Work-family conflict of women teleworking due to the health contingency related to COVID-19 in Chile

**Abstract. Objective.** This article analyzes the characteristics of the interaction between paid and unpaid work for Chilean women who, since the health crisis caused by COVID-19, have had to start working from their homes. **Methodology.** We worked with a mixed online questionnaire (N = 1137) applied between April and June 2020. We present the responses to the likert questionnaire and analyze in depth the open questions. **Results.** The participants have a negative perception of telework in a pandemic, showing conflicts in the work/family relationship, time overload, unbalanced use of spaces and little family and work co-responsibility. Finally, it is possible to recognize various narrative resources of resistance to the patriarchal construction of gender roles and recognition of the situation experienced as an issue that affects a large number of women in Chile. **Conclusions.** Our results show the existence of a conflict that has affected the interaction between work and family life of women, who have had to face a scenario of implementation of social isolation measures and a telework modality characterized by improvisation, which has forced them to face the crisis through the deployment of their own resources, self-organization capacities and individual learning, with heavy costs for their mental health.

**Keywords:** teleworking, Covid-19, family-work conflict, women, corresponsability, employment, domestic work.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Materiales y Métodos. 3. Resultados. 3.1. Simultaneidad de tiempo y coexistencia de espacios. 3.2. Inequitativa distribución de los espacios destinados al teletrabajo al interior del hogar, según género. 3.3. Triple jornada. 3.4. Priorización por la familia. 3.5. Escasa corresponsabilidad laboral. 3.6. Escasa corresponsabilidad familiar. 3.7. Merma de los tiempos y espacios personales. 3.8. Resistencias. 3.8.1. *Mujeres y trabajo antes y después de la pandemia por Covid-19.* 3.8.2. *Roles de género patriarcales.* 3.8.3. *Colectivización de la precariedad.* 4. Conclusiones. Apoyos. Referencias bibliográficas.

**Cómo citar:** Martínez-Labrin, S.; Bivort, B., Sandoval Díaz, J.; Duarte Hidalgo, C. (2022). Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 13(1), pp. 77-88.

<sup>1</sup> Departamento de Ciencias Sociales, Universidad del Bío-Bío, Chile.  
cmartine@ubiobio.cl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1110-9066>

<sup>2</sup> Centro de Estudios de Ñuble, Universidad del Bío-Bío, Chile.  
bbivort@ubiobio.cl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3319-7308>

<sup>3</sup> Centro de Estudios de Ñuble, Universidad del Bío Bío, Chile.  
jsandoval@ubiobio.cl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7247-7113>

<sup>4</sup> Departamento de trabajo social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Atacama, Chile. cory.duarte@uda.cl  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1532-3123>

## 1. Introducción

Las mujeres están, a menudo, entre los grupos más afectados en las situaciones de crisis, debido a condiciones de precariedad económica y social propias de la estructura patriarcal (Lázaro y Jubany, 2017). Específicamente, en tiempos de pandemia, la sobrecarga histórica de las mujeres se ha vuelto un aspecto aún más crítico, con la implementación de medidas sanitarias tales como el cierre de los establecimientos educacionales, que aumentan la carga de trabajo de cuidado que se ha debido llevar a cabo en los hogares (Blaskó, Papadimitriou y Manca, 2020), lo que ha evidenciado el surgimiento o intensificación de problemas de salud mental para ellas (Gao *et al.*, 2020). Adicionalmente a esto, se ha visto que quienes han experimentado mayores alteraciones en sus vidas cotidianas, y especialmente en sus trabajos pagados, a partir de la pandemia, han sido las mujeres (Reichelt, Makovi y Sargsyan, 2021).

Todo esto configura un panorama en el que se hace necesario reconocer las particularidades que ha tenido la relación entre la esfera familiar y laboral en las mujeres, a partir de la pandemia por COVID-19.

El COVID-19 ha supuesto una situación de crisis mundial en que la población en general ha aumentado sus niveles de ansiedad, depresión y estrés (Kar, Kar y Kar, 2021) aunque las mujeres han manifestado mayor ansiedad y estrés que los hombres (Dagnino *et al.*, 2020; Flesia *et al.*, 2020; Rana *et al.*, 2021). La ansiedad y el estrés asociados a la pandemia tienen dos fuentes principales; por una parte, el peligro para la salud y, por otra, están los cambios sociales que se han producido como consecuencia de la implementación de las medidas sanitarias, los que incluyen modificaciones de las vidas familiares, laborales y en las relaciones sociales (Burke *et al.*, 2020; Flesia *et al.*, 2020).

Los aspectos que se asocian más al estrés son la impredecibilidad y la sensación de falta de control de la propia vida (Flesia *et al.*, 2020). No obstante, algunos estudios sugieren que las mujeres han desarrollado estrategias de afrontamiento más resilientes (Sánchez-Teruel, Robles-Bello y Valencia-Naranjo, 2021) o adecuadas (Rana *et al.*, 2021) que los hombres, y que consideran en mayor proporción que los hombres que el COVID-19 es un problema muy serio de salud y son más propensas a cumplir con las medidas de seguridad sanitarias (Galasso *et al.*, 2020).

Para comprender la forma en que la interacción trabajo/familia afecta de manera especial a las mujeres, es necesario reconocer la división sexual del trabajo propia de la economía capitalista y patriarcal contemporánea, implica que la carga global de trabajo, que incluye las labores remuneradas y no remuneradas, es mayor para las mujeres que para los hombres (Sagastizabal y Luxán, 2015). Así, algunas autoras han postulado que el empleo de las mujeres sea comprendido como un segundo trabajo (Federici, 2013). De hecho, si consideramos la definición de trabajo de la OIT (2021) “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”, está claro que el trabajo es mucho más que el empleo.

No obstante, si bien desde una perspectiva de género resulta problemático el no reconocimiento del trabajo sin salario, el empleo de las mujeres también tiene una serie de características particulares que lo hacen más precarizado que el de los hombres. A pesar de que hoy existe mayor proporción de mujeres que de hombres completando exitosamente los niveles educativos primario, secundario y terciario, en América Latina (UNESCO, 2020), ello no se ha traducido en una mayor paridad en el mercado laboral (CEPAL, 2020), existiendo todavía fuertes brechas de género en el trabajo remunerado (Reyes *et al.*, 2021). A nivel mundial, todavía se aprecia que los hombres tienden a encabezar posiciones de liderazgo y toma de decisiones en el mundo público (UNESCO, 2020).

Por otro lado, respecto del trabajo no pagado de cuidados, éste ha sido realizado mayoritariamente por mujeres desde antes de la crisis del COVID-19 (Gómez-Urrutia y Jiménez-Figueroa, 2019; Power, 2020). La fuerte entrada de las mujeres en el mundo del trabajo asalariado no ha significado un mayor balance con los hombres en las labores del mundo privado (Blaskó, Papadimitriou y Manca, 2020). De hecho, a nivel mundial, las mujeres realizan entre una y dos veces más trabajo no remunerado que los hombres (UNESCO, 2020). Aunque es posible reconocer que en Chile los hombres jóvenes comienzan a realizar más labores del hogar que los mayores, todavía la mayor cantidad y responsabilidad de este tipo de trabajo no remunerado es dejado a las mujeres, y esto se ha visto como un rasgo causal fundamental en la desigualdad del mercado de trabajo remunerado chileno (PNUD, 2017; Fagan *et al.*, 2012).

Las brechas de género en la cantidad de tiempo que hombres y mujeres dedican a labores domésticas, es consistente a través de todos los niveles socioeconómicos en Chile (PNUD, 2017), tal como en el resto de América Latina: “los cambios relacionados con la fecundidad, los cambios en los patrones de participación laboral femenina y los cambios más generales en las estructuras de las familias latinoamericanas no han sido acompañados por cambios paralelos en la manera como se organizan y reparten las responsabilidades domésticas y de cuidado dentro del hogar” (Ullmann, Maldonado y Rico, 2010, 50). La mayor parte de las mujeres continúa asumiendo todo el peso del mundo doméstico y de los cuidados, además de un trabajo asalariado, lo que presenta un escenario de mayor explotación y exigencia (Ezquerro, 2012). Así, es claro que los conflictos de conciliación entre trabajo remunerado y familia tienden a ser más críticos para las mujeres (López-Sáez, Lisbona y Sainz, 2004).

La pandemia global asociada al COVID-19 supuso que muchos empleadores, en todo el mundo, decidieran que trabajadores y trabajadoras llevaran a cabo sus labores, cuando fuera posible, de manera remota (Belzunegui-Eraza y Erro-Garcés, 2020). A pesar de ser una medida eficiente para disminuir la probabilidad de contagios en una parte importante de la población, la implementación de esta modalidad dejó al descubierto la falta de planes de contingencia para sobrellevarla adecuadamente (Belzunegui-Eraza y Erro-Garcés, 2020). En Chile, muchas de las medidas sanitarias abordadas para mitigar el impacto de la pandemia han puesto en mayor riesgo a grupos que, tradicionalmente, están en situación de vulneración, tales como los grupos asociados a disidencias sexuales y de género (Barrientos, Guzmán-González, Urzúa y Ulloa, 2021), los grupos racializados (Calquín, 2020), personas privadas de libertad (Marmolejo *et al.*, 2020), los sectores en situación de pobreza, de mayor precarización laboral y las mujeres (Duarte y Jiménez-Molina, 2020; Dagnino, Anguita, Escobar & Cifuentes, 2020).

Particularmente, a estas últimas se les ha exigido realizar cambios que han supuesto la reestructuración de sus vidas cotidianas, en las que en muchos casos han debido combinar el cuidado con el trabajo asalariado en un mismo tiempo y lugar. El caso del teletrabajo por situación de pandemia ha sido paradigmático, y ha permitido comprender que es necesario que las instituciones implementen medidas de corresponsabilidad urgentes. En general, las personas perciben que trabajan más en modalidad de teletrabajo (Belzunegui-Eraza y Erro-Garcés, 2020), pero este porcentaje es mayor en las mujeres, quienes también reportan mayores conflictos para compatibilizar la vida laboral y familiar. El teletrabajo en situación de pandemia ha agudizado el estrés ocasionado por la falta de límites espaciales entre las esferas laboral y familiar (Martínez, Pacheco y Rivas, 2020; Reyes *et al.*, 2021).

Adicionalmente, se reporta una extensión de los tiempos de ejercicio de las labores relacionadas con el trabajo pagado, sobre todo en el caso de las mujeres que se encuentran en confinamiento con niños y niñas (Martínez, Pacheco y Rivas, 2020; Çoban, 2021; Landivar *et al.*, 2020; Collins *et al.*, 2021). De acuerdo con los resultados de un estudio publicado en marzo de 2021 por la Mutual de Seguridad (CChC) y el Instituto de Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), en el mes de julio de 2020, el 27,7% de la población trabajadora estaba desarrollando sus actividades en modalidad de teletrabajo en Chile. Esta modalidad fue adoptada particularmente para las personas que trabajan en los sectores de Enseñanza; Información y comunicaciones; Actividades financieras y de seguros; y Suministro de electricidad y gas.

En general, en situaciones de pandemia, las mujeres han sido más negativamente impactadas y a más largo plazo (Rana *et al.*, 2021). En el caso de la pandemia actual, se ha pronosticado que las brechas de género que existen cotidianamente se agudizaran (Blaskó, Papadimitriou y Manca, 2020; Gausman y Langer, 2020) o ya lo han hecho (Blundell *et al.*, 2020). La unión Europea detectó que el COVID-19 está teniendo consecuencias específicas para las mujeres, en ámbitos como el aumento de la violencia doméstica (John, Casey, Carino y McGovern, 2020), la disminución de mujeres en espacios de toma de decisiones y el aumento de las brechas de género en el trabajo pagado, y la sobrecarga de las mujeres en el trabajo no asalariado (Blundell *et al.*, 2020). Se visualiza que existe un riesgo más elevado para aquellas mujeres que mantienen solas sus hogares (Blaskó, Papadimitriou y Manca, 2020), como es el caso de las llamadas jefas de hogar. Incluso en Chile se ha detectado una disminución en el acceso a cuidado en salud para enfermedades crónicas graves que afecta sobre todo a las mujeres (Pacheco *et al.*, 2021). Se ha visto, además, que la performance de roles de género tradicionales se ha intensificado en algunos casos (Hennekam y Shyrnko, 2020), y en muchos otros se evidencia que las mujeres han tenido que aumentar los tiempos destinados a labores de cuidado (Hupkau y Petrongolo, 2020; Casale y Posel, 2020; Alon *et al.* 2020; Power, 2020; Martínez, Pacheco y Rivas, 2020).

En familias con doble ingreso, vale decir, cuando ambas personas de la pareja llevan a cabo trabajo pagado, es el trabajo asalariado de la madre el que se ve afectado por reducción de horas o modificaciones producto de las labores de cuidado (Collins *et al.*, 2021). Consecuentemente, el aumento de las horas dedicadas al cuidado sin un apoyo institucional ha tenido un fuerte impacto en la salud mental y laboral de las mujeres, pero además ha tenido un fuerte impacto en la economía del trabajo asalariado (Power, 2020). Estudios previos a la crisis sanitaria por COVID-19 muestran que las mujeres tenían menos probabilidades de adoptar la modalidad de teletrabajo que los hombres, y que, en general, esta modalidad era poco adoptada por poblaciones precarizadas. Al mismo tiempo, se ha visto que tienden a optar por el teletrabajo personas que trabajan en sectores de cuello blanco y basados en el conocimiento (Belzunegui-Eraza y Erro-Garcés, 2020).

## 2. Materiales y Métodos

La población del estudio estuvo constituida por mujeres profesionales que, por motivos asociados a la pandemia y en conformidad a las modificaciones legales respectivas (Congreso Nacional de Chile, 2020), tuvieron que adoptar la modalidad de teletrabajo, y que se desempeñan en su mayoría en el sector educacional y en el sector comercio. Según la OIT (2020), existen diferentes conceptualizaciones del trabajo a distancia, específicamente en este caso, todas las participantes se encontraban llevando a cabo trabajo a domicilio o trabajo basado en el domicilio, ya que tanto el teletrabajo, como el trabajo a distancia en general puede ser ejecutado en

un lugar diferente del que la persona habita regularmente. En términos generales, la muestra presentó un promedio de edad de 39,41 años (DE=9,02) de las cuales el 70,1% tenía hijos/as y el 75,6% se encontraba en pareja. En promedio, los hogares de las participantes están compuestos por 3 a 4 personas. Respecto de la situación contractual de las participantes, el 47% se encuentra trabajando con contrato de planta, el 15% se encuentra a contrata o contrato anual renovable, el 33% se encuentra trabajando con contrato a honorarios y el 4% presenta otro tipo de relación contractual, en su mayoría en forma de *free lance*. Respecto de las horas de contratación, el 82% se encuentra contratada por jornada completa de 44 horas, el 12% por media jornada y el 5% por menos de media jornada.

El presente estudio es de naturaleza mixta por etapas; en una primera etapa, se utilizó una estrategia de aproximación mediante un cuestionario mixto *online* auto-aplicado y un muestreo no probabilístico (n = 1137). Los resultados obtenidos en esta etapa son los que dan origen al presente artículo. El instrumento constaba de preguntas abiertas y cerradas y fue aplicado entre abril y mayo de 2020, luego de que el Gobierno de Chile hubiera decretado las primeras medidas de confinamiento de la población y se comenzara a operar bajo modalidad teletrabajo. Primero, se realizó un análisis cuantitativo de las respuestas al cuestionario likert y de las variables de caracterización de la población. El cuestionario constó de 12 ítems, con una escala de 5 puntos desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). Posteriormente, se profundizó a partir de un análisis de contenido de las respuestas a las preguntas abiertas, las que exploraron: 1. ventajas que ha tenido para usted el teletrabajo en situación de pandemia y 2. desventajas que ha tenido para usted el teletrabajo en situación de pandemia.

A partir de las respuestas a estas dos preguntas, se establecieron las principales categorías a explorar con mayor profundidad, desde una perspectiva cualitativa. Se realizó un análisis de contenido abierto a las respuestas de las preguntas cualitativas. La codificación fue de dos tipos; por tema, de tipo inductivo, y abierta, de tipo deductivo, y se realizó mediante el programa Atlas-ti. Para resguardar la calidad de los códigos, cada integrante del equipo investigador realizó la codificación de manera independiente, para luego realizar una labor de triangulación en la que se procedió a conservar aquellos códigos que contaban con el mayor consenso (Flick, 2007). Basados en los pasos propuestos para la codificación cualitativa (Miles, Huberman y Saldaña, 2014) luego de la codificación abierta, se produjeron temas de interés los cuales se utilizaron para analizar el segundo cuestionario abierto de profundización. La investigación consideró resguardo éticos tales como el consentimiento informado, la confidencialidad y el anonimato de las participantes. De este modo, los extractos de narración que se presentan se han modificado en caso de que presenten alguna señal que pueda identificar a la participante y entre paréntesis se ha puesto el número asignado a la participante en la base de datos.

### 3. Resultados

Con el objeto de dar un marco de mayor comprensión de los resultados obtenidos a partir de las respuestas a las preguntas abiertas, presentamos los resultados del cuestionario likert incluido en el mismo instrumento.

En la siguiente tabla, se incorporan los resultados obtenidos en el cuestionario likert que complementa a las preguntas abiertas en el cuestionario mixto. Se incluye una columna descriptiva con su respectiva media y desviación estándar. Con el objetivo de tener una mejor resolución de las tendencias en las categorías likert, se reagruparon las categorías en 3 niveles: a) totalmente desacuerdo/desacuerdo, b) ni de acuerdo ni en desacuerdo, c) totalmente de acuerdo y de acuerdo; marcando con negrita la tendencia dominante.

**Tabla 1.** Análisis descriptivo de cada una de las preguntas de la escala Likert

Preguntas	M(DE)*	Totalmente en desacuerdo/ En desacuerdo: f(%) **	Ni en desacuerdo ni en acuerdo: f(%)	Totalmente de acuerdo/de acuerdo: f(%)
1. El teletrabajo es una situación laboral muy conveniente para mí	3,08 (1,211)	366 (32,2%)	327 (28,8%)	<b>444 (39,1%)</b>
2. En estos días de teletrabajo, me he dado cuenta que trabajar en la casa favorece mi vida familiar	3,14 (1,287)	376 (33,1%)	270 (23,7%)	<b>491 (43,2%)</b>
3. Mi empleador se ha preocupado de proporcionar todos los elementos que requiero para realizar mi trabajo de manera adecuada	2,94 (1,450)	<b>489 (43%)</b>	204 (17,9%)	<b>444 (39,1%)</b>
4. Mi empleador ha considerado mis circunstancias familiares a la hora de solicitar que ejerza mis funciones desde la casa	3,06 (1,417)	413 (36,3%)	253 (22,3%)	<b>471 (41,4%)</b>
5. En estos días, mi familia ha facilitado mi trabajo	3,52 (1,241)	250 (22%)	280 (24,6%)	<b>607 (53,4%)</b>

Preguntas	M(DE)*	Totalmente en desacuerdo/ En desacuerdo: f(%) **	Ni en desacuerdo ni en acuerdo: f(%)	Totalmente de acuerdo/de acuerdo: f(%)
6. Las personas que viven conmigo realizan labores domésticas equivalentes a las mías en calidad y cantidad	3,05 (1,438)	460 (40,5%)	188 (16,5%)	<b>489 (43%)</b>
7. Mis labores domésticas se han visto favorecidas por mi trabajo en casa	3,06 (1,438)	402 (35,4%)	273 (24%)	<b>461 (40,5%)</b>
8. En estos días, me he sentido más estresada de lo común en relación con mi trabajo	3,85 (1,269)	206 (18,1%)	145 (12,8%)	<b>786 (69,1%)</b>
9. En estos días, me he sentido más estresada de lo común en relación con mi vida familiar	3,41 (1,347)	312 (27,4%)	207 (18,2%)	<b>618 (54,4%)</b>
10. En estos días, tengo tiempo suficiente para dedicarlo a mí misma	2,40 (1,385)	<b>673 (59,2%)</b>	172 (15,1%)	292 (25,7%)
11. Creo que el teletrabajo puede facilitarle la vida a las mujeres	2,70 (1,297)	<b>520 (45,7%)</b>	299 (26,3%)	318 (28%)
12. Prefiero trabajar en un espacio diferente a mi casa	3,94 (1,178)	141 (12,4%)	211 (18,6%)	<b>785 (69%)</b>

Información: \* Valores fluctúan en una escala Likert de cinco valores; \*\* Valores originales reagrupadas en tres categorías para una mejor descripción de las tendencias.

Del análisis de las preguntas tipo likert del cuestionario pueden desprenderse dos núcleos problemáticos principales: 1. La percepción que las mujeres participantes tienen del teletrabajo en situación de pandemia es, en general, negativa, como puede corroborarse en las respuestas a las preguntas 1, 2, 11 y 12. 2. El alto nivel de acuerdo en las preguntas que consultan sobre los niveles de estrés experimentado en el último tiempo, como son las 8 y 9 y la percepción de no estar teniendo tiempo para sí mismas, como lo indica la pregunta 10. Ambos núcleos son explorados y profundizados en el análisis de las respuestas a las preguntas abiertas.

Al consultar, mediante preguntas abiertas, por las ventajas y desventajas que identifican respecto del trabajo a distancia en situación de pandemia, en general, las respuestas sobre las ventajas se restringen a reportar que la más importante es la posibilidad de cuidarse y cuidar a las familias del contagio. Esto contrasta con la gran densidad y variedad de respuestas sobre las desventajas identificadas. La adopción de formas de educación y trabajo a distancia, sumada a la imposibilidad, en la mayoría de los casos, de seguir contando con redes de apoyo, familiares o asalariadas, para el cuidado de los hijos e hijas y la mantención del aseo en las viviendas, ha hecho que en la práctica, mujeres que con su incorporación al trabajo remunerado habían logrado espacios de autonomía y desarrollo profesional y personal, hayan tenido que volver a tener que compatibilizar los ámbitos de trabajo-familia de forma mucho más intensa y constante. Esta situación les ha causado una significativa carga de trabajo, cansancio y problemas de salud mental. Al profundizar en los diversos relatos, es posible establecer una pormenorización de los principales problemas identificados por las mujeres en relación al teletrabajo en contexto de pandemia y la relación entre trabajo y familia.

### 3.1. Simultaneidad de tiempo y coexistencia de espacios

Este es un problema clásico asociado al conflicto de conciliación trabajo/familia (Hunter, Clark y Carlson, 2017), que tiene a su base la división público/privado que típicamente es más crítica para las mujeres, pero que en tiempos de pandemia se ha agudizado, con la disolución de las fronteras témporo espaciales que implica (Martínez, Pacheco y Rivas, 2020). Se ha visto que la mayor nitidez de las fronteras temporales y espaciales entre trabajo y familia es generadora de menos estrés asociado al conflicto de conciliación (Zhang et al., 2020). Consecuentemente, con la menor nitidez de estas fronteras, experimentada en la situación de teletrabajo por pandemia, las participantes reportan altos niveles de estrés y angustia, lo que puede reconocerse en los siguientes relatos:

“Sumamente estresante tener que estar haciendo muchas actividades a la vez, por ejemplo: respondiendo mail, preparando clases o materiales, capacitación de docencia on line, apoyo en tareas escolares de mi hijo, orden de la casa, preparar comida. Todo sucede en el mismo espacio y tiempo, aunque los lugares de la casa destinados para esas actividades sean distintos” (37).

“Se debe hacer todas las cosas al mismo tiempo, cuidar, trabajar, entretener, alimentar y ocuparse de ordenar. Antes se dividian las tareas durante todo el día, ahora es todo al mismo tiempo. Es muy complejo intentar otorgar espacios saludables en casa cuando hay tanta demanda a la mujer. Mi hija está expuesta a pantallas entre 7 a 9 horas diarias para yo poder trabajar. Si me ocupo de mi hija se me acumula el trabajo” (677).

### 3.2. Inequitativa distribución de los espacios destinados al teletrabajo al interior del hogar, según género

Las mujeres que viven con más personas que realizan trabajo a distancia en casa, reportan una inequitativa distribución de los espacios destinados al teletrabajo al interior del hogar, según género. Se evidencia que los espacios con mayor privacidad y comodidad son destinados a los hombres, en tanto ellas se deben adaptar a espacios compartidos con los hijos e hijas. Esta inequidad también se refleja en los tiempos que cada persona puede destinar al teletrabajo, pudiendo los hombres, en general, disponer de mayor tiempo, mientras que las mujeres deben ir alternando sus tiempos con la educación de los hijos y la realización de tareas domésticas. Esto coincide con lo encontrado por Collins et al. (2021) quienes vieron que en el contexto norteamericano los tiempos laborales de las madres de niños y niñas pequeños/as se redujeron cuatro a cinco veces más que en el caso de los padres. Esta situación puede ser graficada por los siguientes relatos:

“Aunque en algunos casos los hombres tratan de apoyar, no está dentro de las prácticas habituales, así es que siempre la organización está en manos de las mujeres y nos pasa esta sensación de estar en una rueda interminable que no para. Yo tengo la ventaja de no tener más familia en casa, pero igual, la responsabilidad de lo doméstico está en mis manos y eso sumado a las exigencias laborales es agobiante” (31).

“Teletrabajo está bien, el problema es teletrabajar ambos y con peque sin colegio. Y en circunstancias de cuarentena, que mi marido tuviese otra aproximación a su trabajo. Porque hace de todo, el no cree que me toca a mí, ni le hace el quite al trabajo, pero ‘cuando puede’ y entre 9 y 6 ‘simplemente no puede’, entonces yo trabajo los fines de semana y post 6 pm. o bien tengo reuniones con el peque encima. Pero escribir con el peque encima ya es otra historia” (402).

### 3.3. Triple jornada

Al desempeño laboral que las mujeres deben asumir en modo de trabajo a distancia, se le ha sumado el trabajo doméstico, y además la labor de educación de niños y niñas. Se reporta que es necesario acompañar de manera activa las diversas actividades relacionadas con la educación formal, y que dicha labor recae sobre ellas, lo que han caracterizado por las mismas informantes como una triple jornada. La presencia de estas tareas de forma simultánea es generadora de agobio y es vivido como una carga de trabajo excesiva. Esto puede ser ilustrado por los siguientes extractos:

“Yo creo que una sobrecarga tremenda, la triple jornada es algo que se palpa mucho más ahora, porque hay que trabajar, pero con un ojo y un oído estar pendiente de los hijos, pendiente de la olla (se me ha quemado más de una vez), pendientes de rendir, pero todo al mismo tiempo” (61).

“Además de seguir con el trabajo habitual, deben estar a cargo de la casa y el cuidado de los niños que además están sin clases presenciales. En ese aspecto ha sido una carga muy pesada, ya que, al ir a la oficina, se desconectaban de todas las ocupaciones de la casa. Hoy lamentablemente, tienen el doble o triple de trabajo y se les exigen cumplir igual” (11).

### 3.4. Priorización por la familia

Se ha podido observar que la priorización respecto de la organización de la dinámica familiar se hace, en primer término, en función de las necesidades y demandas del grupo familiar, y las mujeres han debido adecuar sus requerimientos y obligaciones laborales, quedando al final las necesidades de índole personal. Esto es posible reconocerlo tanto desde un punto de vista espacial, como de uno temporal. Por un lado, las mujeres han adaptado la espacialidad del hogar para poder cuidar y trabajar al mismo tiempo, priorizando el cuidado. Por otra parte, las trabajadoras tienden a preferir la realización de tareas domésticas y de cuidados en los horarios diurnos, dejando todas las labores correspondientes al empleo a tiempos en los que el resto de la familia está descansando. Muchas de las participantes reportan dejar trabajo para la noche o las primeras horas de la madrugada. Esto ha implicado un sacrificio de los tiempos personales y tiempos de descanso, que las mujeres utilizan como una forma de reducir el estrés de la simultaneidad de tareas. Investigaciones que han examinado el teletrabajo durante emergencias sanitarias anteriores, han advertido que uno de los problemas asociados en la desregulación del tiempo de trabajo, que muchas veces significa exceder los tiempos acordados por contrato (Belzunegui-Erazo y Erro-Garcés, 2020).

“El trabajo me consume todo el día y gran parte de la noche, ya que no estoy concentrada al 100% cuando estoy trabajando y debo estar pendiente de mi hija” (936).

“Responder a demandas de tareas con horarios que no coinciden con la casa. Lo que no pudiste hacer durante el día porque la familia amaneció más demandante emocionalmente tendrás que hacerlo en otro momento, después del horario, no alcanzas y te estresas en el día. Estrés por interrupciones del hijo cuando estás en teletrabajo. Tener que argumentar porque a veces requiero estar sola sin interrupción” (951).

### 3.5. Escasa corresponsabilidad laboral

La carencia de relaciones laborales corresponsables también se ha evidenciado respecto de los recursos materiales. Así también, mayoritariamente las participantes indican que han tenido que asumir los costos del teletrabajo con recursos propios, no contando con el apoyo de sus empleadores, ni para la adquisición del equipo o de los elementos que hacen posible el teletrabajo, ni tampoco para los materiales de uso habitual en sus funciones. Muchas reportan que han tenido que hacer uso de recursos propios para adecuar espacios y adquirir implementos de cuidado de la salud laboral, tales como sillas adecuadas para permanecer el tiempo requerido para el desempeño de sus actividades laborales, o computadores portátiles. Además, la mayoría ha debido incurrir en gastos personales para poder acceder a conexiones a internet de mayor calidad y velocidad, necesarias en este nuevo escenario para concretar reuniones virtuales y otras actividades que requieren una conexión más estable.

Esto deja de manifiesto que, aunque se está hablando de teletrabajo, en los casos citados la normativa que regula el teletrabajo en Chile no se está cumpliendo, ya que la Ley 21.220, que regula el teletrabajo en Chile, estipula que el empleador debe proveer de todos los recursos y capacitación necesarios para realizar la labor encomendada. Estas ideas se desarrollan en los siguientes relatos:

“El internet lo pongo, la silla ergonómica me la regaló mi compañero hace una semana, el escritorio lo puse yo, el celular también, no hay horario como cuando uno trabaja presencial” (62).

“Sensación de injusticia, pues yo utilizo todos mis recursos (electricidad, internet, pc, impresora, papel, plan de teléfono, etc.) y la empresa no se hace cargo de nada, pues fue todo tan rápido que no se evaluaron esos aspectos, más bien se nos indica que debemos sentirnos ‘agradecidos/as’ de AÚN tener un trabajo, pero este trabajo que hago hoy, vale mucho más que el que usaba antes, porque ahora debo hacerlo en condiciones menos óptimas que las que tenía en la oficina” (61).

Respecto de los tiempos, las participantes reportan una desregulación de los horarios laborales, basados en la disolución de sus tiempos. Esto, debido a exigencias laborales en momentos inadecuados, fuera de horario laboral y en tiempos libres. Como puede evidenciarse en los siguientes extractos:

“No contar con red de apoyo para el cuidado de mi hijo y así tener horas disponibles para dedicárselo al trabajo. Asimismo, que los horarios ya no se cumplen dado que te envían instrucciones o solicitudes de información fuera del horario laboral, por lo que uno tiene que estar disponible 24x7” (78).

“El horario no termina nunca y uno no se logra desconectar para la hora de almuerzo ni en la noche” (834).

También se advierte un mayor control por parte de los lugares de trabajo y una sensación de desconfianza respecto del uso del tiempo que las ha llevado a admitir una sobrecarga de labores.

“Empleador que no comprende lo que es trabajar por objetivos, logros y metas, sino por horario. No aportan los medios tecnológicos e insumos para desarrollar el trabajo. No existe una cultura laboral que comprenda el teletrabajo, sino que lo ven desde la desconfianza y control para evitar ‘la flojera’, implementando más planillas y registros que hacen perder horas profesionales. El teletrabajo se subsidia con los insumos y costos para el trabajador” (273).

### 3.6. Escasa corresponsabilidad familiar

Respecto de la corresponsabilidad familiar, la mayoría de las mujeres posee conciencia sobre la inequidad en la distribución de tareas domésticas y en general percibe que el papel de los hombres es muy secundario, que gran parte del trabajo y la responsabilidad sobre este recae en ellas. En general, aunque ambas personas dentro de la pareja estén trabajando desde el domicilio, la responsabilidad por el trabajo del hogar la asumen las mujeres. Esto ha sido desarrollado por Thébaud, Kornrich & Ruppner (2019), quienes determinaron que aunque ambas personas en una pareja heterosexual detecten la necesidad de que se lleven a cabo labores domésticas, los hombres tienden a ignorarlas, a diferencia de las mujeres. En el caso de nuestra investigación, cuando hay otras mujeres en el hogar, se les menciona como “ayuda”. También es posible reconocer que las mujeres más jóvenes que viven con una pareja masculina reportan una mayor distribución de tareas.

“Siguen manteniéndose en mi caso los roles de género en casa, los hombres se dedican muy poco a ello y a veces con disgusto o a regañadientes (experiencia propia) o ya porque uno se pone brava con ellos” (6).

“Los niños no siempre respetan los tiempos en que debo estar concentrada, me cuesta avanzar, me estreso en querer responder consultas y estar atendiendo a los niños, mi marido cree que no debe hacer tareas domésticas porque estoy en casa” (36).

“Lamentablemente, son responsabilidades que debiesen ser absolutamente compartidas por hombre y mujer, creo que esta pandemia ha llevado a las mujeres a mayores índices de estrés y lamentablemente muchos hombres se aprovechan de esto porque las mujeres, aunque les pidan que participen en labores domésticas, si no lo hacen, lo terminan haciendo ellas. Quizás hay que dejar que la casa colapse para que tomen conciencia de que es un rol que les corresponde a ambos. Nosotros hemos podido apoyarnos con la ayuda que nos brinda mi

mamá en la casa. Ahora mi esposo por ejemplo gusta de cocinar, pero con sus tiempos de trabajo en línea tampoco puede encargarse de eso, que anteriormente lo hacía los fines de semana pues en la semana almorzaba cada uno en su espacio laboral” (55).

### 3.7. Merma de los tiempos y espacios personales

Finalmente, y también dentro de las desventajas del trabajo a distancia en situación de pandemia, muchas respuestas denotan que las participantes extrañan poder encontrarse de manera presencial y compartir con colegas, amigos/as y familiares. Es importante reconocer que este punto se relaciona con el bienestar personal y el cuidado de sí mismas. Ya que, junto con mermar los espacios personales de convivencia, las participantes han tenido que sacrificar espacios, tiempos personales y horas de descanso, para poder mantener el equilibrio en la interacción entre los procesos laborales y las dinámicas familiares al interior del hogar.

“La falta de contacto con otras personas y el encierro han sido un problema, ya que uno está acostumbrado a tener más interacción, lo que también hace más agradable el trabajo” (11).

“Siento que ha sido difícil y agotador para todas, con una sobreexigencia mayúscula, en donde se ha perdido toda autonomía y tiempo personal de cada una de nosotras, el compatibilizar roles ha sido complejo, más aún para aquellas que dependían de un establecimiento educativo para trabajar tranquilas” (15).

### 3.8. Resistencias

A pesar de que, como hemos evidenciado en los resultados precedentes, en general las mujeres sostienen una mirada crítica respecto del trabajo a distancia en situación de pandemia, existe una crítica que, por sus características contiene una mayor politización de su situación en tanto mujeres. Dicha crítica resiste el orden establecido y colectiviza la problemática mediatizada por una conciencia de género.

#### 3.8.1. Mujeres y trabajo antes y después de la pandemia por Covid-19

Previamente a la pandemia por Covid-19, Chile registraba un panorama desfavorable para el desarrollo laboral de las mujeres en relación a los hombres, con tasas de desempleo y brecha salarial de género que superan los 20 puntos porcentuales, además de que los puestos de trabajo de las mujeres eran de menor calidad y poseían muchas veces un carácter informal o temporal (OCDE, 2018, 41-42). Esta desigualdad de carácter estructural se agrava si consideramos la ausencia de políticas orientadas a conciliar el trabajo y la familia dentro de las empresas y las instituciones públicas, lo que genera para las mujeres una dificultad al tratar de conciliar el trabajo y la familia, dando lugar a conflictos a nivel de pareja, familiar y laboral (Jiménez y Hernández, 2020). En este contexto, las medidas sanitarias adoptadas para proteger a la población del COVID-19, han sido percibidas por las participantes como insuficientes, ya que parecen agudizar las problemáticas preexistentes. Esta realidad es reconocida por las participantes, quienes, en su mayoría, destacan que la pandemia ha supuesto una mayor carga para las mujeres. Esto puede ser mejor ilustrado por los siguientes extractos:

“Desde antes de la pandemia se podía observar las diferencias entre los quehaceres del hogar, ya que mayoritariamente se lo llevan las mujeres en este país. Ahora en pandemia esto se ve aún más marcado, ya que muchas se encargan de sus trabajos, de los quehaceres del hogar, del cuidado de los niños, son ellas quienes monitorean que hagan las tareas, etc.” (55).

“Sobreexigencia al límite, ha llevado a develar la inmensa desigualdad respecto al rol que sigue cumpliendo la mujer ante el cuidado de los hijos e hijas y también ante los quehaceres domésticos de alto estrés y culpabilidad” (1).

#### 3.8.2. Roles de género patriarcales

Existe un reconocimiento de que, más allá de las cuestiones circunstanciales o individuales, el trabajo propio está modulado por cuestiones normativas e ideológicas relativas al género que se sitúan a niveles macro. Esta comprensión se produce especialmente cuando se abordan las tareas domésticas, lo cual se relaciona con esta mayor carga global de trabajo (Sagastizabal y Luxán, 2015), que en esta coyuntura se pone aún más de manifiesto. Esto puede ser reconocido en los siguientes relatos:

“Es difícil para las mujeres casadas o convivientes con hijos porque deben cumplir el rol de trabajadora, madre y esposa al mismo tiempo y en el mismo lugar que es la casa” (69).

“A nivel familiar, muchas razones culturales asociadas al machismo representan hoy una complicación que, dadas las condiciones actuales, no me ha dado tiempo de abordar ni siquiera de reflexionar cómo hacerlo, por lo que no sabría cómo resolverlo” (660).

### 3.8.3. *Colectivización de la precariedad.*

Dentro de las resistencias que las participantes construyen en esta investigación, se encuentra la comprensión de que, al ser mujeres, emergen algunas experiencias comunes de límite en términos de salud mental de las mujeres en situación de pandemia. La explotación se entiende como un fenómeno que vive el colectivo de las mujeres. Esto permite a las participantes empatizar y explicar dichas situaciones. Dicha idea puede ser ilustrada con los siguientes relatos:

“Ha sido estresante para las mujeres sobretodo aquellas que son las únicas cuidadoras y responsables de sus familias, entre las labores domésticas, las compras, tareas escolares, familia enferma, creo que se ha cumplido con resguardo del contagio, pero ha sido emocionalmente muy difícil y agotador para las mujeres” (57).

“Yo creo que una sobrecarga tremenda, la triple jornada es algo que se palpa mucho más ahora, porque hay que trabajar, pero con un ojo y un oído estar pendiente de los hijos, pendiente de la olla (se me ha quemado más de una vez), pendientes de rendir, pero todo al mismo tiempo. Creo que muchas deben estar agotadas, sobre todo cuando sumamos otros elementos de riesgo, como problemas económicos, de salud, violencia, hacinamiento, etc.” (62).

## 4. Conclusiones

Es posible evidenciar que la pandemia, el confinamiento social y el cierre de guarderías infantiles y escuelas, han aumentado la cantidad del trabajo no remunerado, tanto de índole doméstico, como también respecto de la educación de los/las hijos/as, y este aumento ha recaído fundamentalmente sobre las mujeres, quienes han debido paralelamente sobrellevar sus actividades laborales remuneradas en modo teletrabajo, llegando a configurarse lo que ellas mismas han llamado la triple jornada laboral. Las condiciones improvisadas de implementación del trabajo a distancia en tiempos de pandemia han supuesto que mucha de las garantías que por ley tienen las teletrabajadoras muchas veces no se han cumplido, tales como la entrega de tecnología, sumado a ello que el margen de negociación de las trabajadoras es muy reducido (Belzunegui-Eraza y Erro-Garcés, 2020), lo cual en nuestra investigación es parte de las dificultades que las mujeres consideran que ha tenido para ellas el teletrabajo. Hallazgos no concluyentes sugieren que las mujeres enfrentan mejor las modificaciones en el trabajo asalariado que los hombres, lo que requiere mayor exploración (Reichelt, Makovi y Sargsyan, 2021). En nuestra investigación está claro que de producirse esto, el costo es la salud mental y laboral de las mujeres, quienes generan adaptaciones temporales y espaciales para poder lidiar con las situaciones de forma individual.

El trabajo a distancia en situación de pandemia ha comportado variadas situaciones problemáticas para las mujeres, las que, en esta investigación, se relacionan especialmente con la conflictividad entre la vida familiar y la vida laboral. Este conflicto, que previamente a la pandemia ya estaba fuertemente modulado por el género (OCDE, 2018), se agudiza a partir de la pandemia por COVID-19. Desde la perspectiva del análisis de las fronteras temporales y espaciales, es posible reconocer que la permeabilidad de fronteras ocasionada por el nuevo escenario laboral es percibida como una fuente de estrés.

En términos temporales, la experiencia de simultaneidad de tareas ha producido sensación de gran sobrecarga, la que ha sido subsanada en parte por afrontamientos individuales de las mujeres. También se evidencia un uso del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados, que afecta los tiempos laborales de tal manera que, los tiempos laborales de las mujeres quedan reducidos a momentos personales y de descanso. Esto coincide con investigaciones en las que se ha visto que durante la pandemia la brecha de género en tiempos laborales ha crecido en un 20 a un 50% (Collins *et al.*, 2021; Landivar *et al.*, 2020), lo cual podría significar un retroceso en lo ya logrado previo a la pandemia.

En términos espaciales, es posible evidenciar la coexistencia de distintas responsabilidades, en donde los espacios femeninos son los espacios comunes, en los que ocurre el cuidado, la mantención del hogar y el empleo. Respecto de la distribución e implementación de los espacios, en general, se observa una carencia de corresponsabilidad familiar y laboral. Esto ocasiona en las mujeres sensación de gran agotamiento y sobreexigencia, que han debido corregir con arreglos temporales que en muchos casos significan un sacrificio de los tiempos personales y de descanso.

La aparición de una Ley que regula el teletrabajo en Chile, como es la Ley 21.220, sugiere que este sistema de empleo podría comenzar a tomar mayor importancia aún en tiempos posteriores a la pandemia. Nuestros resultados muestran que, aunque posteriormente a la pandemia, condiciones tales como el confinamiento y el tele-estudio no estarían necesariamente presentes, urge implementar medidas de corresponsabilidad en los lugares de trabajo y en los espacios familiares. Investigaciones previas a la pandemia mostraban que el teletrabajo tiene ventajas y desventajas para las mujeres, pero ninguna de las dos puede analizarse sin tener en cuenta los condicionamientos y mandatos patriarcales a los que las mujeres se ven sometidas (Pérez y Gálvez, 2009).

Nuestros resultados muestran que las trabajadoras perciben que las condiciones de desigualdad de género preexistentes a la pandemia se han agudizado con ella por lo que la solución no puede ser que niños y niñas vuelvan a clases presenciales, o que se reactive el sistema de cuidado doméstico pagado, sino que acciones de corresponsabilidad cultural profunda son necesarias, acciones que contribuyan a concebir el cuidado como un rol de toda la sociedad y revalorizen el trabajo de la esfera privada. Esto es relevante, puesto que los roles y normas de género que relegan a las mujeres al ámbito de lo privado y al cuidado asalariado y no asalariado las ponen en la primera línea en una epidemia (Gausman y Langer, 2020; Walter y McGregor, 2020; Rana *et al.*, 2021), pero, paradójicamente a menudo las excluyen del desarrollo de la respuesta (John *et al.*, 2020).

No obstante, las resistencias y reconocimientos que las participantes hacen a las desventajas que las mujeres han vivenciado en situación de pandemia respecto del empleo y la vida familiar, permiten comprender que este es un proceso social que las mujeres analizan con conciencia de comunidad en el género. Inclusive aquellas mujeres que se encuentran viviendo situaciones menos conflictivas, porque no tienen hijos o hijas o viven solas, reconocen la mayor dificultad que esta situación ha tenido para las mujeres como grupo social. Estas resistencias y la conciencia de vivir experiencias comunes puede potenciar la capacidad negociadora colectiva de sindicatos y organizaciones preocupadas por el bienestar de las mujeres.

Finalmente, todo lo anterior pone de manifiesto la necesidad de investigar las condiciones y características que adoptará el trabajo de las mujeres una vez que la pandemia sea superada y los puestos de trabajo normalicen su funcionamiento, ya que, sobre todo en el caso del género, se corre el riesgo de que muchos aspectos de inequidad de género que se exacerbaban persistan (Actis Di Pasquale *et al.*, 2021), y algunos logros aún no bien consolidados se pierdan o diluyan.

## Apoyos

El artículo es producto del proyecto 2150323 IF/R financiado por la DICREA, UBB.

## Referencias bibliográficas

- Actis Di Pasquale, Eugenio; Iglesias-Onofrio, Marcela; Pérez de Guzmán, Sofia y Viego, Valentina (2021). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, (31), 44-6. <http://nulan.mdp.edu.ar/3513/>
- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey Jane y Tertilt, Michéle (2020). The impact of COVID-19 on gender equality (Working Paper No. 26947). Cambridge, MA: *National Bureau of Economic Research*. doi:10.3386/w26947
- Barrientos, Jaime; Guzmán-González, Mónica; Urzúa, Alfonso y Ulloa, Francisco (2021). Psychosocial impact of COVID-19 pandemic on LGBT people in Chile. *Sexologies*, 782, 35-41. doi:10.1016/j.sexol.2020.12.006
- Belzunegui-Eraso, Angel y Erro-Garcés, Amaya. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. doi:10.3390/su12093662
- Blaskó, Zsuzsa; Papadimitriou Eleni y Manca, Ana Rita (2020). *How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?* Publications Office of the European Union Luxembourg. doi:10.2760/37511.
- Blundell, Richard; Costa, Monica; Joyce, Robert y Xu, Xiaowei (2020). COVID-19 and Inequalities. *Fiscal Studies*, 41(2), 291-319. doi:10.1111/1475-5890.12232
- Burke, Tom., Berry, Anna; Taylor, Laura; Stafford, Owen; Murphy, Eddie; Shevlin, Mark; McHugh, Louise y Carr, Alan (2020). Increased Psychological Distress during COVID-19 and Quarantine in Ireland: A National Survey. *Journal of Clinical Medicine*, 9(11), 3481. doi:10.3390/jcm9113481
- Calquín, Claudia (2020). Negros e infectados: teratología y orientalismo en la producción de lo haitiano en medios de comunicación durante la pandemia Covid-19 en Chile. *Re-presentaciones. Investigación en Comunicación*, 13, 90-112. doi:10.35588/rp.v0i13.4529
- Casale, Daniela y Posel, Dorrit (2020). Gender and the early effects of the COVID-19 crisis in the paid and unpaid economies in South Africa. *National Income Dynamics Study*. <http://ubb.cl/592741>
- CEPAL (2020). *La pandemia del Covid-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45335-la-pandemiacovid-19-profundiza-la-crisis-cuidados-america-latina-caribe>
- Çoban, Sevgi (2021) Género y teletrabajo: experiencias laborales y familiares de profesionales del teletrabajo, de clase media, casadas con hijos durante la pandemia de Covid-19 en Turquía. *Gender, Work and Organization*. doi:10.1111/gwao.12684
- Collins, Caitlyn; Landivar Liana Christin; Ruppner, Leah y Scarborough William (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender Work & Organization*, 28(S1), 101-112. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Congreso Nacional de Chile (2020). Ley 21.220 que modifica el código del trabajo en materia de Trabajo a Distancia. BCN. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- Dagnino, Paula; Anguita, Verónica; Escobar, Katherine y Cifuentes, Sofia (2020). Psychological Effects of Social Isolation Due to Quarantine in Chile: An Exploratory Study. *Frontiers in psychiatry*, 11, 591142. doi:10.3389/fpsy.2020.591142

- Duarte, Fabián y Jiménez-Molina, Álvaro (2020) Psychological distress during the COVID-19 epidemic in Chile: the role of economic uncertainty. *medRxiv*. doi:10.1101/2020.09.27.20202648
- Ezquerro, Sandra (2012). Acumulación por desposesión, género y crisis en el Estado Español. *Revista de Economía Crítica*, 14, 124-147.
- Fagan, Colette; Lyonette, Clare; Smith, Mark. y Saldaña-Tejeda, Abril (2012) *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence*. Conditions of Work and Employment No. 32: ILO.
- Federici, Silvia (2013) *Revolución en Punto Cero. Trabajo Doméstico, Reproducción y Luchas Feministas*. Nueva York: Traficantes de Sueños.
- Flesia, Luca; Monaro, Merylin; Mazza, Cristina; Fietta, Valentina; Colicino, Elena; Segatto, Barbara y Roma, Paola (2020). Predicting Perceived Stress Related to the Covid-19 Outbreak through Stable Psychological Traits and Machine Learning Models. *Journal of Clinical Medicine*. 9(3350), 1-17. doi:10.3390/jcm9103350
- Flick, Uwe (2007). *Managing Quality in Qualitative research*. London: Sage.
- Galasso, Vincenzo; Pons, Vincent; Profeta, Paola; Becher, Michael; Brouard, Sylvain y Foucault, Martial (2020) Gender differences in COVID-19 attitudes and behavior: Panel evidence from eight countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(44), 27285-27291. doi: 10.1073/pnas.2012520117
- Gao, Junling; Zheng, Pinpin; Jia, Yingnan; Chen, Hao; Mao, Yimeng; Chen, Suhong; Wang, Yi; Fu, Hua y Dai, Junming (2020). Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak. *PLoS ONE*, 15(4), 1 - 10. doi:10.1371/journal.pone.0231924
- Gausman, Jewel y Langer, Ana (2020). Sex and Gender Disparities in the COVID-19 Pandemic. *Journal of Women's Health*, 29(4), 465-467. doi:10.1089/jwh.2020.8472
- Gómez-Urrutia, Verónica y Jiménez-Figueroa, Andrés (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79), 1-24. doi:10.29101/crcs.v0i79.10911
- Hennekam, Soping y Shymko, Yuliya (2020). Coping with the COVID-19 Crisis: Force Majeure and Gender Performativity. *Gender, work, and organization*, 27(5), 788-803. doi:10.1111/gwao.12479
- Hunter, Emily; Clark, Malissa y Carlson, Dawn (2017). Violating work-family boundaries: reactions to interruptions at work and home. *Journal of management*, 45 (3), 1284-1308. <https://doi.org/10.1177/0149206317702221>
- Hupkau, Claudia y Petrongolo, Barbara (2020). Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis. *Fiscal Studies*, 41, 623-651. doi:10.1111/1475-5890.12245
- Jiménez, Andrés y Hernández, Agustina. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), 1-13. doi:10.22235/cp.v14i2.2201
- John, Neetu; Casey, Sara; Carino, Giselle y McGovern, Terry (2020). Lessons Never Learned: Crisis and gender-based violence. *Developing World Bioeth*, 20, 65-68. doi:10.1111/dewb.12261
- Kar, Nilamadhab; Kar, Brajaballav y Kar, Shreyan (2021) Stress and coping during COVID-19 pandemic: Result of an online survey. *Psychiatry Research*. 295(113598), 1. 5. doi:10.1016/j.psychres.2020.113598
- Landivar, Liana Christin; Ruppner, Leah; Scarborough, William y Collins, Caitlyn (2020). Early signs indicate that covid-19 is exacerbating gender inequality in the labor force. *Socius*. <https://doi.org/10.1177/2378023120947997>
- Lázaro, Rosa y Jubany, Olga (2017). Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista. La ventana. *Revista de Estudios de Género*, 5(46), 202-243. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362017000200202#B14](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000200202#B14)
- López-Sáez, Mercedes; Lisbona, Ana y Sáinz, Milagros (2004) Mujeres Ingenieras: Percepciones sobre su Vida Profesional. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 161-180.
- Marmolejo, Lina; Barberi, Daniela; Bergman, Marcelo; Espinoza, Olga y Fondevila, Gustavo (2020). Responding to COVID-19 in Latin American Prisons: The Cases of Argentina, Chile, Colombia, and Mexico, *Victims & Offenders*, 15(7-8), 1062-1085, doi:10.1080/15564886.2020.1827110
- Martínez, Soledad; Pacheco, Melanie y Rivas, Yoselyn (2020) Teletrabajo de las Mujeres en Tiempos de Pandemia: precarizaciones en la emergencia. Ponencia presentada en el I Congreso Virtual Internacional "Espacio-Tiempo y cuerpos: geopolítica propositiva para nuestra América". 26-31 de octubre, Cd. Mx.
- Miles, Matthew; Huberman, Michael y Saldaña, Johnny (2014). *Qualitative data Analysis. A Methods Sourcebook*. London: Sage.
- Mutual de Seguridad CChC e ISTAS (2021). *El teletrabajo con mirada de Género*. <http://ubb.cl/372539>
- OIT (2020). COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. Nota Técnica de la OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_758333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf)
- OIT (2021). Trabajo. CINTERFOR. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>
- Pacheco, Jorge; Crispi, Francisca; Alfaro, Tania; Martínez, María y Cuadrado, Cristóbal (2021). Gender Disparities in Access to Care for Time-Sensitive Conditions During COVID-19 Pandemic in Chile. doi:10.2139/ssrn.3690335
- Pérez, Carmen y Gálvez, Ana (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 15 (primavera), 57-79. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>
- PNUD (2017). *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

- Power, Kate (2020) The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families, *Sustainability: Science. Practice and Policy*, 16(1), 67-73, doi: 10.1080/15487733.2020.1776561
- Rana, Ahmad; Bhatti, Saleem; Aslam, Atif; Jamshed, Ali; Ahmad, Junaid y Shah, Ashfaq (2021). COVID-19 risk perception and coping mechanisms: Does gender make a difference? *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 55(102096), 1-10. doi: 10.1016/j.ijdr.2021.102096
- Reichelt, Malte; Makovi, Kinga y Sargsyan, Anahit (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes, *European Societies*, 23:sup1, S228-S245. doi: 10.1080/14616696.2020.1823010
- Reyes, Lury; Burdiles, Carmen; Jerez, Jessica y Zazo, Ana (2021). Universidades generizadas y mercantilizadas. Implicancias para las mujeres trabajadoras en tiempo de pandemia. *Polis Revista Latinoamericana*, 20(59), 39-58. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1591>
- Sagastizabal, Maria y Luxán, Marta (2015) Género y uso del tiempo. EUSTAT (Ed) Dos décadas de cambio social en la C.A. de Euskadi a través del uso del tiempo. Encuesta de Presupuestos de Tiempo, 1993-2013. Monográfico (pp. 383-424). EUSTAT.
- Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, M<sup>a</sup> Auxiliadora y Valencia-Naranjo, Nieves (2021). Do psychological strengths protect college students confined by COVID-19 to emotional distress? The role of gender. *Personality and Individual Differences*, 171(110507), 1-8. doi:10.1016/j.paid.2020.110507.
- Thébaud, Sarah; Kornrich, Sabino y Ruppner, Leah (2019). Great housekeeping, great expectations: Gender and housework norms. *Sociological Methods & Research*, 50(3), 1186-1214. <https://doi.org/10.1177/0049124119852395>
- Ullmann, Heidi; Maldonado, Carlos y Rico, María (2010). La evolución de las estructuras familiares en América Latina, 1990-2010: Los retos de la pobreza, la vulnerabilidad y el cuidado. Serie Políticas Sociales N°193, Proyecto CEPAL-UNICEF (UNI/12/001), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las 373 Naciones Unidas. <http://ubb.cl/785856>
- UNESCO (2020) *Resumen del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373721\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373721_spa)
- Walter, Lauren; y McGregor, Alyson (2020) Sex- and Gender-specific Observations and Implications for COVID-19. *The Western Journal of Emergency Medicine*, 21(3), 507-509. doi:10.5811/westjem.2020.4.47536
- Zhang, Shihang; Moeckel, Rolf; Tsiu, Ana; Shuai, Bin & Gao, Jio (2020). A work-life conflict perspective on telework, *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68. doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007