

Artículo de Investigación

Condiciones del teletrabajo, variables sociodemográficas y conciliación trabajo familia durante la pandemia de covid-19, en mujeres trabajadoras con hijos de la región de ñuble

Remoteworking conditions, socio-demographic variables and work-life balance during the covid-19 pandemic among working women with children in the ñuble region

Kevin Villegas Retamal¹: Universidad del Alba, Chile.

kevin.villegas@udalba.cl

Liliana Cepeda Matus: Universidad del Alba, Chile.

psicologalilianacepeda@gmail.com

Fecha de Recepción: 13/06/2024

Fecha de Aceptación: 16/10/2024

Fecha de Publicación: 25/02/2025

Cómo citar el artículo

Villegas Retamal, K. y Cepeda Matus, L. (2025). Condiciones del teletrabajo, variables sociodemográficas y conciliación trabajo familia durante la pandemia de covid-19, en mujeres trabajadoras con hijos de la región de ñuble [Remoteworking conditions, socio-demographic variables and work-life balance during the covid-19 pandemic among working women with children in the ñuble region]. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 01-18. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1838>

Resumen

Introducción: Trabajo y familia son dos esferas relevantes, en la pandemia de COVID-19 se vieron desarrolladas en un mismo espacio físico: el hogar, viéndose afectadas las mujeres. La conciliación familiar surge en los años 90 dado el incremento de las mujeres en la

¹ Autor Correspondiente: Kevin Villegas Retamal. Universidad del Alba (Chile).

participación laboral. **Metodología:** Es cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva-correlacional; instrumentos: Condiciones teletrabajo, Cuestionario variables sociodemográficas y Escala conflicto trabajo familia, a 60 madres teletrabajadoras mediante un muestreo bola de nieve. **Resultados:** Se presenta conflicto desde el trabajo a la familia y no al revés producto de la percepción de empeoramiento del bienestar laboral dada la extensión horaria y falta de límites. **Discusión:** La doble presencia es más frecuente en mujeres y se refiere a la intranquilidad que generan las exigencias domésticas afectando el desempeño laboral. **Conclusiones:** Junto con los factores familiares de la muestra, las variables sociodemográficas (edad de las participantes, apoyo en labores de cuidado y domésticas, nivel educacional y nivel socioeconómico) fueron factores mediadores y conciliadores para que las participantes del estudio, no solo mantuvieran sus empleos sino que además no presenten conflicto de la familia en el trabajo.

Palabras clave: pandemia; teletrabajo; variables sociodemográficas; conciliación trabajo-familia; madres; COVID-19; bienestar; espacio físico.

Abstract

Introduction: Work and family are two relevant spheres, and in the COVID-19 pandemic they were developed in the same physical space: the home, with women being affected. Family reconciliation emerged in the 1990s due to the increase in women's participation in the labour market. **Methodology:** Quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational; instruments: remotework conditions, sociodemographic variables questionnaire and work-family conflict scale, to 60 remoteworking mothers by means of snowball sampling. **Results:** There is conflict from work to family and not the other way round, as a result of the perception of a worsening of well-being at work due to the extension of working hours and lack of limits. **Discussion:** Double presence is more frequent in women and refers to the uneasiness generated by domestic demands affecting work performance. **Conclusions:** Together with the family factors of the sample, the socio-demographic variables (age of the participants, support in care and domestic work, educational level and socio-economic level) were mediating and conciliating factors so that the participants of the study not only kept their jobs but also did not present family conflict at work.

Keywords: pandemic; remotework; socio-demographic variables; work-family reconciliation; mothers; COVID-19; well-being; physical space.

1. Introducción

La pandemia de COVID-19 dio lugar a una situación sin precedentes con amplias repercusiones sanitarias y económicas. El entorno laboral cambió significativamente, para los empleados de los sectores que pueden trabajar a tiempo parcial, sus hogares se convirtieron en su lugar de trabajo y su lugar de descanso. Muchas organizaciones impusieron el trabajo en casa para evitar hacer cambios relacionados con la normativa COVID-19 en sus entornos de oficina (Oakman *et al.*, 2020).

El teletrabajo en confinamiento y los niños en casa, fueron factores estresantes, lo que se evidencia en la encuesta "Entorno ergonómico del teletrabajo en situación de pandemia" del año 2020, dando a conocer que el 64,7% de las personas expresó no poder respetar los horarios de trabajo, donde un 30,5% señala que se debe a que las tareas domésticas no se lo permiten, un 20% porque las jefaturas y/o compañeros de trabajo no lo respetan y un 12,9% porque los clientes no lo permiten. Por otro lado, el "Informe Estudio Teletrabajo Mutua de Seguridad" realizado el año 2020 por Cadem, evidencia que el 42% de las mujeres expresan dificultades para realizar teletrabajo mientras que en los hombres es en un 32%

(Departamentos de Estudios Fundación Chile Unido, 2021).

Al momento de conciliar trabajo y familia, la información sociodemográfica de un hogar toma en cuenta datos personales de sus integrantes, lo que engloba para efectos de esta investigación, sexo femenino, edad, escolaridad, estado civil, convivencia en pareja, número de personas a cargo, cantidad de hijos, ocupación, tiempo de antigüedad en el cargo, tipo de jornada laboral y situación económica familiar. Aspectos que resultan relevantes en el nivel de conciliación y manejo de tareas laborales y domésticas, ya que factores influyentes como tener personas a su cargo, podría suponer un mayor reto cuando existen más personas a su cuidado, o bien, podrían verse aminoradas aquellas tareas al contar con redes de apoyo para su realización (Llanes & Pacheco, 2021)

Desde mediados de los años setenta comienzan a surgir las primeras demandas de equilibrio trabajo-familia en los países más desarrollados, debido al incremento creciente de las mujeres en la participación laboral, constituyendo uno de los fenómenos sociodemográficos más importantes del siglo XX (Arriagada, 2004). Sin embargo, no es hasta comienzos de los años noventa que surge el concepto “Conciliación trabajo - familia” el cual demanda cambios, no solo en la estructura de las familias, sino también en compromisos de organizaciones como las empresas y los estados.

La participación laboral femenina favorece la generación de riqueza, aumentando el bienestar de los hogares y disminuyendo la pobreza (CEPAL, 2019), sin embargo, las dificultades a la hora de poder conciliar trabajo y familia impide a las mujeres participar y mantenerse en el mercado laboral. Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Ministerio de Desarrollo Social, 2011), entre las mujeres que no estaban participando del mercado laboral o buscando trabajo, casi el 50% indicó razones vinculadas al trabajo doméstico o a labores de cuidado, mientras solo 10,5% de los varones señaló este tipo de razones. Por lo que las políticas que se ocupan de mejorar la conciliación trabajo y familia contemplan un enfoque de equidad de género.

Con base en lo expuesto anteriormente el objetivo de la presente investigación fue analizar la influencia de las condiciones del teletrabajo y las variables sociodemográficas en la conciliación teletrabajo-familia durante la pandemia de COVID-19. Los objetivos específicos se orientaron a: medir las condiciones del teletrabajo, variables sociodemográficas y conciliación trabajo-familia; relacionar las condiciones del teletrabajo con la conciliación trabajo-familia y relacionar las variables sociodemográficas con la conciliación trabajo-familia.

Fueron planteadas las siguientes hipótesis de trabajo: existe relación entre las condiciones del teletrabajo y la conciliación trabajo-familia; existe relación entre las variables sociodemográficas y la conciliación trabajo-familia.

2. Metodología

La presente investigación es un estudio de tipo cuantitativo que se realiza a través del análisis de las mediciones utilizando métodos estadísticos. Además, es de tipo descriptivo ya que se analizan los conceptos propios de las variables estudiadas y el grado de asociación entre la variable dependiente y las variables independientes (Hernández *et al.*, 2014).

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, ya que no se manipulan las variables, observándose los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural para analizar su interrelación en un momento dado. En cuanto al alcance analítico, este es de tipo

correlacional dado que se pretende demostrar como el teletrabajo, las variables sociodemográficas y la conciliación trabajo-familia se relacionan entre sí. En cuanto a la dimensión temporal el estudio es de tipo transversal dado que se llevará a cabo una sola medición en un momento determinado.

La población estudiada en la presente investigación es finita, ya que se conoce el tamaño del universo (Valdivieso, Valdivieso, y Valdivieso, 2011). De acuerdo con los datos obtenidos del boletín estadístico, Empleo trimestral 1, región de Ñuble (INE, 2021), el total de trabajadores de la región es de 230.790, de los cuales el universo para esta investigación corresponde a 107.548 mujeres, correspondiente al 46,6%. De este total no existe información respecto de cuántas de estas mujeres son madres de hijos en edad escolar, sin embargo, la muestra fue de 60 mujeres trabajadoras a cargo de hijos en edad escolar.

La investigación se realizó con una muestra no probabilística, visto que la población elegida obedece a las características del estudio o a la finalidad de los investigadores y no a la probabilidad, no asegurando la representación general del universo (Hernández *et al.*, 2014).

Para el muestreo de este estudio se utilizará la técnica de muestreo no probabilístico, se definió por conveniencia y se contactó mediante la técnica de bola de nieve (Atkinson y Flint, 2001). La muestra quedó determinada por la cantidad de mujeres teletrabajadoras con hijos en edad escolar, que aceptaron participar en el estudio completando el formulario con los instrumentos.

La unidad de análisis de este estudio son mujeres teletrabajadoras con hijos en edad escolar de la región de Ñuble, Chile, para efecto de analizar la influencia del teletrabajo y las variables sociodemográficas en la conciliación trabajo-familia durante la pandemia de COVID-19.

En relación con la unidad de información, las participantes fueron seleccionadas acorde a la población de mujeres teletrabajadoras que se encontraban con hijos en edad escolar de la región de Ñuble.

La muestra fue seleccionada mediante criterios de inclusión y exclusión. Dentro de los criterios de inclusión las participantes deben: ser desexo femenino.; tener un rango de edad entre 20-60 años; ser madres a cargo de hijos en edad escolar entre 6 y 18 años; tener acceso a redes sociales y haber trabajado en modalidad teletrabajo desde sus hogares durante la pandemia de COVID-19. Por otro lado, dentro de los criterios de exclusión las participantes deben tener un rango de edad inferior a 20 años y superior a 60 años y ser madres a cargo de hijos en edad escolar, pero que no hayan teletrabajado durante la pandemia de COVID-19.

La recolección de datos se realiza a través de un Cuestionario general, con la finalidad de obtener información sobre antecedentes personales, laborales y familiares, y una segunda parte compuesta por el Cuestionario de Condiciones de teletrabajo y la Escala de Conflicto trabajo familia (CCFT).

El Cuestionario general de elaboración propia, está conformado por variables sociodemográficas y laborales, recolectadas mediante 13 interrogantes: edad, situación de pareja, cantidad de hijos, edad de los hijos menores de 18 años, otras personas dependientes de cuidados, redes de apoyo para labores de cuidado y labores domésticas, nivel educacional, nivel de ingreso familiar, situación laboral, cantidad de horas trabajadas durante la semana en modalidad teletrabajo y en modalidad presencial.

La elección del Cuestionario de Condiciones de teletrabajo se sustenta en su capacidad de entregar una medición del entorno laboral psicosocial de forma válida y fiable para la gestión sistemática de la salud y seguridad en el trabajo, aplicable a cualquier tipo de trabajo, ocupación o actividad económica. Así, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) es una herramienta no comercial para las encuestas psicosociales en el lugar de trabajo. La versión COPSOQ 28, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca, fue traducido, validado y estandarizado en castellano y denominado Cuestionario ISTAS 21. En Chile, la Superintendencia de Seguridad Social decidió validar a nivel nacional la versión en castellano del COPSOQ (ISTAS 21), con la colaboración de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con la asesoría directa de los autores del ISTAS 21 (Alvarado *et al.*, 2012).

La gran mayoría de las escalas obtuvo un alfa de Cronbach mayor que el nivel convencional de 0,700, y la mitad obtuvo un alfa mayor a 0,800, señalando su buena consistencia interna. Por otro lado, en el análisis test-retest todas las correlaciones fueron estadísticamente significativas, lo que muestra una alta estabilidad temporal (Alvarado *et al.*, 2012).

Las teletrabajadoras que participan en las mediciones deben responder a dos preguntas sobre cómo ha cambiado su situación laboral durante la pandemia. Se clasifica hasta qué punto trabajan desde casa antes de la pandemia y hasta en qué medida trabajaban desde casa en este momento (es decir, durante la pandemia). Estas preguntas se evaluaron en una escala de cuatro puntos, que iba de 1 (en gran medida) a 4 (de ninguna manera). También, respondieron a ocho preguntas inspiradas en el COPSOQ-III sobre los cambios percibidos durante la pandemia, en comparación con antes, en la carga de trabajo, las tareas laborales, el bienestar, el rendimiento laboral, la influencia y el apoyo de los jefes, los límites entre la vida laboral y la privada, y las expectativas sobre la disponibilidad de tiempo libre durante la pandemia. Estas preguntas tenían cinco respuestas en una escala del 1 al 5 que van desde "sí, ahora ha mejorado mucho" hasta "sí, mucho peor ahora" (Berthelsen *et al.*, 2020).

Se incorpora a este cuestionario 2 preguntas de elaboración propia. La primera pregunta busca medir las condiciones más desfavorables al estar en la modalidad teletrabajo, donde las alternativas son: conectividad; espacio físico inadecuado; límites difusos; agotamiento físico y mental y ninguna de las anteriores. La otra pregunta busca medir la condición más favorable al estar en esta modalidad, donde las alternativas son: mejor gestión del tiempo; economía; mayor productividad; mayor seguridad frente a la contingencia sanitaria y ninguna de las anteriores me representa.

Lo anterior, tiene como objetivo identificar cuál es la condición de mayor incidencia al momento de percibir como favorable o desfavorable el teletrabajo en tiempos de pandemia.

La Escala de Conflicto Trabajo-Familia (CCTF) de Blanch & Aluja (2009), tiene dos escalas de 4 ítems. Todos los ítems se obtuvieron de estudios anteriores realizados en este campo de investigación. La primera escala mide el grado de interferencia del trabajo en la familia (Ítems 1, 2, 3 y 4); la segunda escala mide el grado de interferencia de la familia en el trabajo (Ítems 5, 6, 7 y 8). Ambas dimensiones están clasificadas en una escala tipo Likert de 7 puntos, que va desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo), el valor de interferencia se obtiene de la suma de las puntuaciones de los correspondientes ítems. Los valores más altos indican un nivel más alto de interferencia o conflicto en una de las dimensiones, lo que indicaría falta de conciliación.

El meta análisis de Mesmer-Magnus y Viswesvaran (2005) informa de que las correlaciones

entre trabajo/familia y familia/trabajo pueden variar sustancialmente de 0,10 a 0,59, en su estudio. “En 25 muestras independientes (total N = 9079), la correlación media ponderada del tamaño de la muestra fue de 0,38 y la correlación corregida de fiabilidad fue de 0,48”. La variación podría deberse al tipo de profesionales de las muestras utilizadas, a su tamaño o a otros factores no controlados. La estructura factorial del CCTF se analizó mediante análisis factorial exploratorio con la primera muestra, análisis de Componentes Principales (EFA, N= 368) y un análisis factorial confirmatorio con la segunda muestra (AFC, N = 326) lo que permitió el desarrollo, validación y adaptación del instrumento.

Se incorpora a este cuestionario el siguiente ítem: “Según su experiencia durante el periodo de Fase 1 y 2 ¿Qué le causó mayor sobrecarga al conciliar trabajo-familia?”, con 6 opciones de respuesta correspondiente a los siguientes factores: Crianza, Labores domésticas, Cantidad de hijos en edad escolar, Modalidad en teletrabajo, Otras personas con cuidados especiales y No sentí sobrecarga al conciliar trabajo-familia.

Lo anterior, tiene por objeto conocer los factores de mayor sobrecarga al conciliar trabajo-familia que afecten el equilibrio entre la vida profesional y familiar de las encuestadas.

3. Resultados

Se exponen los resultados que dan respuesta a los objetivos de la presente investigación de acuerdo con las variables de estudio. Estos se presentarán de la siguiente manera: Caracterización sociodemográfica, los resultados de las dimensiones del Cuestionario de condiciones de teletrabajo (cambios en la situación laboral y percepción de cambios en el trabajo y bienestar) y finalmente, los resultados del cuestionario Escala de conflicto Trabajo-familia, en sus dos dimensiones: influencia del trabajo en la familia e influencia de la familia en el trabajo.

A continuación, se muestran resultados generales de las variables sociodemográficas medidas: edad de las participantes, número de hijos, edad de los hijos menores de 18 años, situación de pareja actual, número de personas que vivían en la casa en fase 1 y 2, si contaba con apoyo en cuidado de los hijos y labores domésticas, situación laboral, nivel de educación, ingreso económico familiar y cantidad de horas de teletrabajo y presencial semanal.

Tabla 2.

Caracterización de variables sociodemográficas

Características Sociodemográficas		Frecuencia	Porcentaje
Situación de Pareja actual	Pareja con convivencia	38	63,3%
	Pareja sin convivencia	10	16,7%
	Sin pareja	12	20%
Número de hijos	1	27	45%
	2	23	38,3%
	3	8	13,3%
	4	2	3,3%
Personas	No tenía más personas	43	71,7%

dependientes de su cuidado	dependientes	12	20%
	Madre o padre	0	0%
	Hijo con necesidad especial	3	5%
	Otro familiar	2	3,3%
	Cónyuge		
Redes de apoyo en cuidados	Sin redes de apoyo	18	30%
	Pareja	14	23,3%
	Padre del o los hijos	5	8,3%
	Familiar	13	21,7%
	Hijo/a mayor	3	5%
	Niñera	6	19%
	Profesional particular	1	1,7%
Apoyo en labores domésticas	Sin apoyo	25	41,7%
	Pareja	17	28,3%
	Familiar	8	13,3%
	Hijo/a mayor	4	6,7%
	Persona externa	6	10%
Nivel educacional	Educación media completa	1	1,7%
	Educación técnico profesional	1	1,7%
	Técnico de nivel superior incompleto	1	1,7%
	Técnico de nivel superior completo	10	16,7%
	Universitaria incompleta	3	5%
	Universitaria completa	28	46,7%
	Posgrado	16	26,7%
Número de personas que vivían en el hogar	2	5	8,3%
	3	27	45%
	4	17	28,3%
	5	5	8,3%
	6	5	8,3%
	7	1	1,7%
Situación laboral	Contrato	47	78,3%
	A honorarios	6	10%

Independiente	7	11,7%
---------------	---	-------

Fuente: Elaboración propia

Del total de las 60 encuestadas, se observa que en su mayoría las participantes tienen pareja con convivencia (63,3%), gran parte de la muestra señala tener entre 1 (45%) y 2 hijos (38,3%) y más de la mitad de las encuestadas, equivalente al 71,7%, no posee más personas dependientes de sus cuidados. Destaca que el 70% contaba con apoyo en labores de cuidado, ya sea de su pareja, un familiar o niñera. En cuanto al factor Apoyo en labores domésticas, un 58,3% contaba con apoyo en estas. También, se puede observar que la mayor parte de la muestra reporta que el Número de personas que vivían en el hogar en fases 1 y 2 de confinamiento en la pandemia está entre 3 (45%) y 4 (28,3%) personas.

Con respecto a la variable Nivel educacional, destaca que la mayoría de las mujeres encuestadas, un 73,4% cuenta con estudios superiores. Se puede destacar que un 55% del total de la muestra está en un nivel socioeconómico medio alto, concordante con el nivel educacional de la muestra. En cuanto a la variable Situación laboral, un 78,3% posee contrato en sus trabajos. El promedio de edad de las participantes fue de 40 años, con un mínimo de 27 y máximo de 57 años.

Los resultados del cuestionario Condiciones de teletrabajo, evidencian que un 51,7% de la muestra refiere no haber trabajado a distancia antes de la contingencia sanitaria y que el 71,7% de la muestra manifiesta haber aprovechado la oportunidad de trabajar a distancia durante la pandemia. Los principales resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2:

Cambio en trabajo y bienestar					
Variable	Mejóro mucho	Mejóro algo	Ningún cambio	Empeoró algo	Empeoró mucho
Carga	8,3%	18,3%	10%	31,7%	31,7%
Tareas	10%	11,7%	10%	40%	28,3%
Disponibilidad	6,7%	16,7%	18,3%	33,3%	25%
Bienestar	6,7%	15%	6,7%	45%	26,7%
Rendimiento	10%	15%	21,7%	40%	13,3%
Límites	8,3%	0%	6,7%	40%	45%
Apoyo del supervisor	5,0%	16,7%	56,7%	10%	11,7%
Influencia	50%	31,7%	35%	18,3%	10%

Fuente: Elaboración propia

Las participantes, en general, perciben que las condiciones de trabajo en modalidad a distancia empeoraron en casi todos los aspectos evaluados en la dimensión "Percepción de cambio en el trabajo y bienestar", así un 85% de la muestra revela un empeoramiento en la variable Límites entre su trabajo y vida privada; un 71,7% en percepción de Bienestar; un

68,3% en el cambio de Tareas a realizar; un 63,4% en la Carga de trabajo; un 58,3% en su Disponibilidad para el uso del teléfono o lectura de correos electrónicos relacionados con el trabajo y un 53,3% en su rendimiento laboral.

Con respecto a las condiciones más favorables, un 50% de la muestra consideró la mayor seguridad frente a la contingencia sanitaria. Le siguen, mejor gestión del tiempo con un 18,3% y economía con un 16,7%. Priorizando la salud por sobre otras condiciones.

Seguidamente, se muestran los resultados generales de cada dimensión del cuestionario Escala de conflicto Trabajo familia, en sus dos dimensiones: influencia del trabajo en la familia e influencia de la familia en el trabajo.

Tabla 3

Interferencia trabajo en la familia

Variable	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Un poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Cansancio	5 %	6,7%	1,7%	5%	21,7%	23,3%	36,7%
Exceso de trabajo	8,3%	6,7%	10%	8,3%	15%	25%	26,7%
Jornada laboral	6,7%	8,3%	6,7%	5%	25%	21,7%	26,7%
Interferencia TF	11,7%	1,7%	5%	8,3%	25%	26,7%	21,7%

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión influencia del trabajo en la familia, en todas las variables la muestra alcanza puntuaciones que revelan conflicto trabajo familia. Variable Cansancio, con un 81,7 %; variable Exceso de trabajo, con un 66,7% de la muestra; Variable Tiempo, con un 73,4% y en la variable Interferencia trabajo familia, un 73,4 % de la muestra señaló que el trabajo interfirió en sus responsabilidades familiares.

En la dimensión influencia de la familia en el trabajo, en todas las variables la muestra no revela conflicto de la familia en el trabajo. En la variable responsabilidad, el 73,3% de la muestra percibe que las responsabilidades familiares no interfirieron en su trabajo; en la variable Carga mental, el 88,4% percibe que no hablaba de su familia en el trabajo y en la variable Interferencia familia trabajo, un 56,7% de la muestra señaló que la familia no interfirió en su trabajo.

Respecto a la relación entre condiciones de teletrabajo y conciliación familiar, al analizar su relación a través del coeficiente de correlación de Pearson (r) se encuentra una relación positiva, de moderada pasando a fuerte, con una significancia menor a 0,01 por lo que se acepta la H1: existe relación entre las condiciones del teletrabajo y la conciliación trabajo familia. Dichos resultados se presentan a continuación:

Tabla 4

Variable	Trabajo-familia		Familia-trabajo	
	Pearson	Sig. (bilateral)	Pearson	Sig. (bilateral)
Cambios en percepción de trabajo y bienestar	,642**	,000	,192	,142

** . Valores significativos al $p < 0,05$.

Fuente: Elaboración propia

La variable cambio en la percepción de trabajo y bienestar, y la variable dependiente trabajo-familia, tienen una relación con tendencia directa moderada-fuerte, significativa. Es decir, cuanto mayor es la percepción de cambio en el trabajo y el bienestar, entre las encuestadas, mayor será la interferencia en la variable trabajo-familia, esto se destaca en el valor de significancia.

A continuación, se presentan los resultados para el análisis inferencial de las variables sociodemográficas:

Tabla 5

Variable	Trabajo-familia		Familia-trabajo	
	Pearson	Sig. (bilateral)	Pearson	Sig. (bilateral)
Edad de las participantes	-,167	,202	-,219	,093
N.º de hijos	,117	,372	,002	,987
Edad hijos menores de 18 años	,025	,852	-,255	,050
N.º personas que vivían en el hogar	,162	,217	-,077	,559
Horas teletrabajo	,252	,052	,212	,103
Horas presenciales	,044	,740	-,074	,572

Fuente: Elaboración propia

En relación a las variables sociodemográficas "edad de las participantes", existe una interferencia, reflejando que a menor edad de la participante, mayor es el conflicto entre el

trabajo y la familia. Respecto a las variables “n° de hijos”, “n° de personas que vivían en el hogar” y “horas presenciales” no presentan significancia al relacionarlos con la dimensión trabajo-familia, mientras que en la variable “horas de teletrabajo” y conciliación trabajo-familia existe una relación directa, débil-moderada, significativa (0,052), indicando que a más horas de teletrabajo mayor es la interferencia del trabajo en la familia. Además, en este aspecto también existe nivel de conflicto en la conciliación familia-trabajo, arrojando una significancia de 0,103.

En la dimensión familia-trabajo destaca la relación con “edad de los hijos menores de 18 años” donde existe una tendencia hacia una relación inversa, débil-moderada, significativa del 0,05 que indica que a menor edad de los hijos mayor es la interferencia de la familia en el trabajo. También se puede concluir que a mayor edad de los hijos menor es el conflicto trabajo familia.

En cuanto a la edad de las participantes se puede asumir que, a menor edad, mayor es la interferencia en familia-trabajo pese a que los resultados no muestran significancia, el valor se acerca (0,093) lo que indica que en el 91% se cumple la hipótesis planteada, existiendo relación entre las variables sociodemográficas y la conciliación trabajo-familia.

La variable “situación laboral”, al relacionarla con los factores del instrumento de conciliación familiar, muestra una significancia de 0,085 en la segunda dimensión (familia-trabajo). Al analizar los datos con la prueba estadística ANOVA se muestra una tendencia que indica una alta probabilidad de repetición de estos resultados en una muestra más grande, pudiéndose reportar que la situación laboral de una mujer se relaciona e influye en el nivel de conciliación entre el trabajo y su familia.

Se destaca que en los diversos análisis de los resultados y un tanto independiente de si fueron significativos o no, en general se puntúa acercándose al 0,05 de significancia en el conflicto trabajo-familia y no en el conflicto familia-trabajo.

4. Discusión

La mayoría de las encuestadas durante la fase 1 y 2 de la pandemia, reportan una percepción de cambio en el trabajo y bienestar, percibiendo que los límites para desvincularse del trabajo es lo que más empeoró, seguido de la dimensión interferencia trabajo-familia, siendo los factores de mayor sobrecarga la Cantidad de horas de trabajo y la Modalidad teletrabajo.

Así, las mujeres perciben como favorable la modalidad remota en la contingencia sanitaria, no obstante, declaran mayores niveles de dificultad que los hombres, en la conciliación trabajo-familia. Resultados concordantes con el estudio de Jiménez y Gómez (2020) que revela que existen diferencias por género en las variables Teletrabajo y Conflicto trabajo-familia.

En relación con las variables sociodemográficas y la conciliación trabajo-familia, resulta significativo el conflicto desde el trabajo a la familia y no desde la familia al trabajo, así las mujeres teletrabajadoras con hijos pueden experimentar conflictos en la conciliación familiar, dependiendo de los factores que se exponen a continuación.

El promedio de edad de las encuestadas coincide con el inicio de la adultez media (de 40 a 60 años), donde se enfatiza la práctica de la productividad, teniendo y criando a los hijos, desarrollando como virtud psicosocial el cuidado. Concluyendo así que a menor edad de la madre, mayor es el conflicto trabajo-familia, observando que las encuestadas de menor edad se encuentran en el estadio de adultez temprana, donde no han desarrollado aún como

virtud el cuidado, lo que explicaría su mayor conflicto en la conciliación trabajo-familia (Bordignon, 2005).

Además, el hallazgo que indica que a mayor edad de las encuestadas existe un menor conflicto trabajo-familia, se puede relacionar con la experiencia previa de cuidados y capacidad de organización adquirida a través de los años, ya que el factor “mejor gestión del tiempo” es el segundo factor más favorable de estar en modalidad teletrabajo, después de la “mayor seguridad frente a la contingencia sanitaria”, lo que concuerda con la teoría psicosocial de Erikson.

Por otro lado, la productividad en el trabajo es tan importante en esta etapa psicosocial de adultez intermedia definida por Erikson (Bordignon, 2005), donde la idea de desempleo en hombres y mujeres es el factor más estresante de todos, tendiendo a sentirse económica, psicológica y físicamente afligido por la pérdida de un trabajo, esto también podría ser una de las razones de la existencia de conflicto en la conciliación trabajo-familia y no en la conciliación familia-trabajo.

Respecto a los resultados de la variable “edad de los hijos menores de 18 años”, al analizar la relación con la dimensión familia-trabajo, se observa que, a menor edad de los hijos mayor es la interferencia de la familia en el trabajo. Igualmente, se puede concluir que a mayor edad del hijo, menor es el conflicto trabajo-familia. Así, la edad de los hijos resulta ser un factor relevante a la hora de conciliar el trabajo y la familia. Lo que podría deberse a que las madres de niños menores de 12 años presentan mayor interferencia en la conciliación trabajo-familia por una mayor carga de trabajo no remunerado, considerando que el tiempo dedicado a las tareas domésticas y preparación de alimentos, requiere aproximadamente de 5 horas diarias (Llanes y Pacheco, 2021).

Según Darville *et al* (2018), esta carga adicional producida por las altas demandas domésticas se asociaría a un mayor estrés, en el intento de reorganizar y optimizar el tiempo para cumplir con la vida laboral y tareas domésticas. Así, un hijo más que cursa enseñanza básica, duplica significativamente la probabilidad de dedicar más tiempo en la casa a la educación de los hijos, que otros hijos que cursan el ciclo de la enseñanza media, igualmente, las mujeres con hijos de 0 a 5 años son quienes mayoritariamente declaran lo difícil que es conciliar el trabajo y la familia debido a las altas demandas domésticas (Del Boca *et al.*, 2020).

Cabe mencionar que los datos de la Encuesta Nacional del uso del tiempo muestran que el tiempo promedio de dedicación al cuidado de menores de seis años son 10 veces mayores frente a los cuidados proporcionados a mayores de 12 años de edad (Llanes y Pacheco, 2021). Por otro lado, Mascherini y Bisello (2020) consideran que antes de los 12 años, los hijos e hijas se encuentran en una etapa de mayor dependencia, requiriendo un acompañamiento que demanda un mayor número de horas para los padres en las actividades cotidianas, esto incrementado durante la pandemia.

Los resultados encontrados en el contexto de pandemia coinciden con el estudio de Krarcht *et al* (2021), en el que las madres de niños mayores, desde el brote de COVID-19, no presentan mayores dificultades en el trabajo y las tareas domésticas. Esto podría deberse a una mayor autonomía de sus hijos a la hora de ejecutar labores domésticas.

Respecto al apoyo en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, la mayoría de las encuestadas declaran recibir apoyo en las labores de cuidado, no obstante, el apoyo disminuye en las labores domésticas, estos resultados se ajustan a lo encontrado en el estudio de Farré *et al.* (2020) en España, evidenciando que los hombres aumentaron ligeramente su

participación en las tareas domésticas y el cuidado de los niños durante el confinamiento, sin embargo, la mayor parte de la carga recayó en las mujeres, que ya estaban realizando mayoritariamente las tareas domésticas antes de la pandemia. Asimismo, concuerda con el estudio de Mangiavacchi *et al.* (2020), donde se encontró que el confinamiento y el cierre de los colegios, provocó un cambio en la división parental de las tareas del hogar y el cuidado de los niños, aumentando la participación de los padres, especialmente en el cuidado y la educación en casa y “algo” en las labores domésticas.

La muestra utilizada es pequeña compuesta por 60 mujeres, que en su mayoría tienen pareja con convivencia, en promedio no tienen más de dos hijos, sin otras personas a su cuidado, algunas contaban con apoyo en las labores de cuidado y la mayoría cuenta con estudios superiores y contratos laborales. Por lo tanto, todas estas características sociodemográficas influyen positivamente, ya que estos factores hacen posible un mejor desempeño y una mayor capacidad para conciliar el trabajo y la familia.

Del mismo modo, a nivel familiar, Jiménez y Gómez (2020) concluye que el apoyo en las labores de cuidado y labores domésticas son los factores más relevantes para que no se produzca el conflicto familia-trabajo.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Aguayo *et al.* (2016), quienes afirman que las mujeres y los hombres con mayor escolaridad, pertenecientes a grupos de ingreso socioeconómico más elevados, distribuyen de manera más equitativa las labores de cuidado y el trabajo doméstico no remunerado con sus parejas. Y también, concuerda con los resultados del estudio italiano de Del Boca *et al.* (2020).

Además, las familias pertenecientes a estos grupos socioeconómicos por lo general se componen de 2 o 3 integrantes familiares, lo que también coincide con los resultados de la variable “números de personas que viven en el hogar”, lo que indicaría que a mayor educación existiría un menor conflicto entre la familia y el trabajo.

Se plantea la necesidad de realizar más investigaciones del conflicto trabajo-familia en madres de hijos menores de 18 años, con distintas condiciones de trabajo o teletrabajo y distintas características sociodemográficas para ofrecer un panorama de la situación que viven estas mujeres con la doble presencia, realidad que las mantiene en un estrés constante muchas veces no visibilizado, por ser quienes normalmente cargan con el deber de cumplir con las tareas domésticas y la crianza de sus hijos aparte de cumplir con sus actividades laborales. Sería recomendable e indispensable, para futuras investigaciones, que se tome en cuenta una muestra mayor y más variada, haciendo énfasis en el impacto en la salud mental de quienes viven de esta manera la compatibilización entre vida laboral, familiar y personal.

5. Conclusiones

El teletrabajo se presenta como una solución autoimpuesta por parte de las empresas a la necesidad de continuar con las actividades económicas y laborales ante la emergencia sanitaria, por lo que este estudio se centró en como influyen las condiciones de teletrabajo y las variables sociodemográficas en la conciliación trabajo-familia durante la pandemia por COVID-19, en mujeres trabajadoras con hijos de la región de Ñuble, Chile, encontrándose que respecto al cambio en la situación laboral antes y durante la pandemia, más de la mitad de las entrevistadas (51,7%) no trabajaron a distancia antes de la contingencia sanitaria, sin embargo, durante ésta, el porcentaje de teletrabajo aumentó en la muestra, donde un 20%, se sumó a esta modalidad, siendo la telecomunicación un apoyo para que las encuestadas continuaran trabajando de forma remota, debido a las restricciones para hacerlo de manera

presencial. Estos resultados son consistentes con el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) donde las cifras revelan que solo un 3,2% de la masa laboral trabajaba de manera remota antes de la pandemia de COVID-19, y que luego de decretada la primera cuarentena el porcentaje comenzó a aumentar hasta llegar al 36% (INE, 2020).

Los resultados indican que las variables sociodemográficas, nivel educacional e ingreso familiar en que se encuentran las participantes, estarían revelando un cambio producido por la contingencia relacionado con un cambio social respecto de los nuevos roles parentales, donde las parejas de las teletrabajadoras estarían siendo más corresponsables, primero en el cuidado de los hijos y en segundo lugar de las tareas domésticas (Del Boca *et al.*, 2020). Este cambio en la corresponsabilidad familiar hace la diferencia entre las mujeres que continuaron trabajando de manera remunerada versus las que debieron renunciar a los empleos por sus responsabilidades familiares de cuidado y labores domésticas (CEPAL, 2021). Como evaluación final de esta investigación se puede concluir que se encontró que hay conflicto en la dimensión trabajo-familia, mas no en la dimensión familia-trabajo.

Entonces, se puede concluir que, junto con los factores familiares de la muestra, sumado a las variables sociodemográficas medidas, como: edad de las participantes, apoyo en labores de cuidado y domésticas, nivel educacional y nivel socioeconómico, son factores mediadores y conciliadores para que las participantes del estudio, no solo mantuvieran sus empleos, sino que además no presenten conflicto de la familia en el trabajo (Oakman *et al.*, 2020).

En relación a los resultados obtenidos y después de generar un análisis de los datos en relación al segundo objetivo, destaca que las condiciones de teletrabajo que más influyeron en la capacidad de conciliar la familia y el trabajo están asociadas al apoyo en labores domésticas y de cuidado, es decir, la corresponsabilidad familiar, así como la seguridad frente a la contingencia sanitaria. De esta muestra también se concluye que se presenta un conflicto desde el trabajo a la familia producto a las largas jornadas laborales y a que no se percibió un cambio en el apoyo del supervisor.

En relación al tercer objetivo, que alude a las variables sociodemográficas y la conciliación trabajo-familia, se constata que dicha dimensión está relacionada con variables sociodemográficas que facilitan dicha conciliación, como: la edad de las participantes, que están en un promedio de 40 años; situación laboral, en su mayoría con contrato; nivel de ingreso familiar medio-alto; nivel educacional, como profesionales universitarios.

Finalmente, la variable sociodemográfica que dificulta la conciliación trabajo-familia es la cantidad de horas de teletrabajo, así como también interfiere en la conciliación familia-trabajo. Otra variable que interfiere en la conciliación familia-trabajo, es la edad del hijo menor, donde a menor edad del hijo mayor es el conflicto familia-trabajo. Por lo que se determina que las características sociodemográficas y laborales juegan un papel importante para el buen funcionamiento laboral y familiar.

Este estudio pone en evidencia la relevancia del tema para el ámbito de las políticas públicas y como éstas pueden fomentar la permanencia y empleabilidad femenina con una mayor conciliación trabajo-familia.

6. Referencias

Aguayo, F., Barker, G. y Kimelman, E. (2016). Paternidad y cuidado en América Latina. Ausencias, presencias y transformaciones. *Masculinidades y Cambio Social* 5 (2), pp. 98- pp. 107. <https://doi.org/10.17583/mcs.2016.2140>

Atkinson, R. y Flint, J. (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies. *Social Research Update*, 33. <https://bit.ly/4cufXaO>

Alvarado, R., Pérez, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N. y Aranda, W. (2012). Validation of a questionnaire for psychosocial risk assessment in the workplace in Chile. *Revista médica de Chile*, 140(9), pp. 1154- pp. 1163. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872012000900008>

Arriagada, I. (2004). Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas. *Papeles de población*, 10(40), pp. 71- pp. 95. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252004000200007

Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G. & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *Int J Environ Res Public Health*, 17 (9), pp. 3179. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>

Blanch, A. y Aluja, A. (2009). Validation study of the Spanish Version of the Work-Family Conflict Questionnaire (CCTF). *The Spanish Journal of Psychology* 2009, Vol. 12, No. 2, pp. 746- pp. 755. <https://bit.ly/3LeE8Om>

Bordignon, N (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2), pp. 50- pp. 63. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69520210>

CEPAL (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe*, Libros de la CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Darville, P., Díaz, R., Fuenzalida, J., Soto, T. y Vera, C. (2018). Evaluación Sistema de Teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial. Informe de Resultados. https://www.dipres.gob.cl/598/articles-171733_doc_pdf.pdf

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. y Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID- 19. *Rev Econ Househ* 2020; 8: 1001-1017.

Departamento de Estudios Fundación Chile Unido (2021). *Informe: 2° Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19*. <https://bit.ly/3xTFKtO>

Farré, L., Fawz, Y., González, L. y Gaves, J. (2020). *Cómo afectó el cierre de la COVID-19 a la desigualdad de género en el trabajo remunerado en España*. <https://bit.ly/3VVti4M>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Instituto Nacional de Estadística (2020). Boletín complementario n°2. Remuneraciones y costo de la mano de obra. https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn_covid_jjas.pdf

Instituto Nacional de Estadística (2021). Boletín estadístico: Empleo trimestral. Región de Ñuble. Edición no 26/26 de febrero de 2021. https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-xvi/historico/informe-regional_empleo_nde_2020.pdf?sfvrsn=84d8dc62_2

Jiménez, A. y Gómez, V. (2020). Teletrabajo, Conciliación Trabajo-Familia y Carga Mental y Emociones en funcionario/as públicos de la Región del Maule. *Revista Psycap Volumen 6*. <http://psycap.cl/wp-content/uploads/2020/12/revista-psycap-volumen-6.pdf#page=27>

Krarcht, Ch., Katzmarzyk, P. y Staiano, A. (2021). Household chaos, maternal stress, and maternal health behaviors in the United States during the COVID-19 outbreak. *Women's health (London, England)*, 17. <https://doi.org/10.1177/17455065211010655>

Llanes, N. y Pacheco, E. (2021). Maternidad y trabajo no remunerado en el contexto del Covid-19. Recuperado de: <http://mexicanadesociologia.unam.mx/index.php/v83ne/461-v83nea3>

Mangiavacchi, L., Piccoli, L., y Pieroni, L. (2020). Fathers Matter: *Intra-Household Responsibilities and Children's Wellbeing during the COVID-19 Lockdown in Italy*. <https://docs.iza.org/dp13519.pdf>

Mascherini, M y Bisello, M (2020). "Covid-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically" [en línea]. Disponible en eurofound.europa.eu

Mesmer-Magnus, J., y Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>

Ministerio de Desarrollo Social (2011). *Encuesta Casen 2011, módulo Mujer y familia*. <https://bit.ly/3xTFKtO>

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. y Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1):1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>

Valdivieso, C., Valdivieso, R. & Valdivieso, O. (2011). Diferenciación del tamaño muestral mediante el uso de árboles de decisión. *UPB: Investigación & Desarrollo*, 1 (11), pp. 148- pp. 176. <https://www1.upb.edu/revista-investigacion-esarrollo/index.php/id/article/view/64>

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los/as autores/as: **(En la presente investigación las diversas etapas fueron llevadas en conjunto con los autores)**

Conceptualización: Villegas Retamal, Kevin; Cepeda Matus, Liliana; **Software:** Villegas Retamal, Kevin **Validación:** Villegas Retamal, Kevin **Análisis formal:** Villegas Retamal,

Kevin; **Curación de datos:** Cepeda Matus, Liliana; **Redacción-Preparación del borrador original:** Villegas Retamal, Kevin; Cepeda Matus, Liliana **Redacción-Re- visión y Edición:** Villegas Retamal, Kevin **Visualización:** Villegas Retamal, Kevin **Supervisión:** Villegas Retamal, Kevin **Administración de proyectos:** Villegas Retamal, Kevin **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Villegas Retamal, Kevin; Cepeda Matus, Liliana.

Financiación: Esta investigación no recibió financiamiento externo.

Agradecimientos: El presente texto nace en el marco de la realización de una tesis de pregrado en la carrera de Psicología de la Universidad del Alba.

Conflicto de intereses:

AUTOR/ES:**Kevin Villegas Retamal**

Universidad del Alba

Sociólogo por la Universidad de Concepción, Magister en Estudios Culturales por la Universidad de Arte y Ciencias Sociales. Docente investigador de la Universidad del Alba desde el 2010, ha publicado trabajos en relación con el tema de soledad, así como trabajos dedicados a pueblos indígenas desde una perspectiva sociopolítica. En la actualidad imparte las asignaturas de Metodología de la Investigación, así como también es tutor de tesis para la carrera de Psicología en la Universidad del Alba.

kevin.villegas@udalba.cl

Orcid ID: 0000-0002-9783-3636

Liliana Cepeda Matus

Universidad del Alba

Psicóloga egresada de la Universidad del Alba (Chile), Diplomado en Psicoanálisis Lacaniano, Postítulo en Microbiota (Regenera, España), Formación Corporal (Escuela Gestalt Viva, Chile)
psicologalilianacepeda@gmail.com