



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

Universidad Finis Terrae
Facultad de Educación, Psicología y Familia
Escuela de Ciencias de la Familia

**TELETRABAJO Y FAMILIA: EXPERIENCIAS DE PROFESORAS ESCOLARES
MADRES DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE CHILE
DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19**

PAULA ESTEPHANY FLORES ANTIHUALA

Tesis para la obtención del grado de licenciada en Ciencias Sociales
con especialización en Familia

Profesora guía: Rosario Undurraga Riesco

Santiago, Chile

2022

Agradecimientos

Primero que nada, quiero agradecer a Dios por estar donde estoy, si no fuera por su guía y amor hacia mí, no sé dónde estaría hoy. Segundo, agradecer a mi familia por su amor, apoyo y comprensión en todos estos años de mi carrera. Tercero, agradecer a mi profesor Rodolfo por darme un gesto de apoyo, sutil pero efectivo en un momento crítico de mi vida, sin darse cuenta. Cuarto, agradecer a mi profesora guía por sus retroalimentaciones de la presente investigación. Quinto, agradecer a esa persona especial, mi novio, que me brindó apoyo durante este último tiempo.

ÍNDICE

1. RESUMEN	6
2. INTRODUCCIÓN	7
3. ANTECEDENTES	10
3.1 Estudios internacionales sobre profesores y educación a distancia	10
3.2 Profesores/as y teletrabajo escolar en Chile	12
3.3 Profesoras y división sexual del trabajo en pandemia	14
3.4 Políticas de teletrabajo y conciliación trabajo-familia	15
3.4.1 Medidas tomadas por el gobierno chileno frente a la situación docente y teletrabajo	15
3.4.2 Conciliación trabajo y familia	17
4. PROBLEMATIZACIÓN	20
5. RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN	23
6. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	25
6.1 Pregunta central	25
6.2 Preguntas secundarias	25
7. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	26
7.1 Objetivo general	26
7.2 Objetivos específicos	26
8. MARCO TEÓRICO	27
8.1 Sociología del individuo	27
8.2 Teoría de género	28
8.3 División sexual del trabajo: trabajo productivo y reproductivo	29
8.4 Teletrabajo en pandemia	30
8.5 Teletrabajo y conciliación trabajo-familia: ventajas y desventajas	32
8.6 Relevancia de los docentes en la educación escolar	34
9. METODOLOGÍA	35
9.1 Enfoque metodológico	35
9.2 Técnica de recolección	36
9.3 Muestreo y participantes	36
9.4 Características de las participantes	37
9.5 Estrategia de análisis	40

9.6 Procedimiento y aspectos éticos	41
10. RESULTADOS Y ANÁLISIS	42
10.1 Percepciones del teletrabajo en pandemia	42
10.1.1 Extensión de la jornada laboral	42
10.1.2 De pizarra y plumón a computador y mouse... mayor carga laboral.....	44
10.1.3 Privacidad invadida y empatía mal comprendida	47
10.1.4 Profesoras... pero no de sus hijos	50
10.1.5 Estudiantes... ¿presentes?	51
10.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.....	52
10.2.1 Ventajas familiares	52
10.2.1.1 Reencuentro familiar	52
10.2.2 Ventajas laborales	54
10.2.2.1 Enriquecimiento laboral	54
10.2.3 Desventajas familiares	55
10.2.3.1 Interferencia en la dinámica familiar	55
10.2.4 Desventajas laborales.....	56
10.2.4.1 Problemas corporales	56
10.2.4.2 Desgaste mental.....	56
10.2.4.3 Consecuencia educativa	57
10.3 CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA.....	58
10.3.1 Estrategias para conciliar ambas esferas.....	58
10.3.1.1 Organización horaria	58
10.3.1.2 Sobreviviendo a la pandemia... y a las labores domésticas.....	59
10.3.1.3 Visibilizando lo invisible	61
10.3.1.4 Teletrabajar con niños/as en casa	63
10.3.1.5 Redes de apoyo para enfrentar las labores reproductivas	65
10.4 PROPUESTAS Y/O POLÍTICAS DE TELETRABAJO.....	67
10.4.1 Horarios.....	67
10.4.2 Desconexión	70
10.4.3 Implementos (TIC).....	71
10.4.4 Capacitaciones.....	72
10.4.5 Salud mental	74

10.4.6 Resiliencia docente.....	76
10.4.7 Políticas de conciliación.....	77
10.5 CLASES HÍBRIDAS	79
11. CONCLUSIONES	83
12. BIBLIOGRAFÍA	90
13. ANEXOS	100
13.1 Anexo 1: Pauta de entrevista.....	100
13.2 Anexo 2: Consentimiento informado.....	103

1. RESUMEN

Ante el cierre de los establecimientos educacionales debido a la crisis sanitaria del Covid-19, los y las docentes escolares se vieron forzados/as a impartir clases virtuales desde su hogar, generando una serie de efectos en su vida laboral y familiar. El **objetivo** de esta tesis es explorar las experiencias de teletrabajo y familia de profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile, durante la pandemia del Covid-19. Es un estudio de **tipo exploratorio-descriptivo** en donde se realizaron 18 entrevistas semiestructuradas de manera remota a profesoras escolares madres entre 26 y 44 años de edad, pertenecientes a establecimientos municipales, particulares subvencionados y particulares pagados de la región Metropolitana de Chile, y analizadas mediante la estrategia de aproximación narrativa. Se considera la sociología del individuo y lentes de género como perspectivas teóricas para analizar las experiencias de las participantes. Los **resultados** señalan que la extensión de la jornada y aumento de la carga laboral tienen relación con la organización de los establecimientos; que estar adjudicados a la ley de teletrabajo no significa que los derechos y condiciones laborales estén resguardados y, por último, que los establecimientos no han generado políticas propositivas de conciliación para el cuerpo docente. En base a las experiencias manifestadas por las profesoras, **se sugiere** establecer un horario laboral y un medio oficial para la comunicación entre la comunidad escolar; contratar personal que aminore la carga administrativa; y mayor fiscalización de las condiciones laborales de los y las docentes escolares durante la pandemia.

ABSTRAC

Faced with the closure of educational institutions due to the health crisis of Covid-19, school teachers were forced to teach virtual classes from home, generating a series of effects on their work and family life. The objective of this thesis is to explore the experiences of telework and family of school teachers mothers in the Metropolitan region of Chile, during the Covid-19 pandemic. It is an exploratory-descriptive study where 18 semi-structured interviews were conducted remotely to school teachers mothers between 26 and 44 years of age, belonging to municipal, private subsidized and private paid establishments of the Metropolitan region of Chile, and analyzed through the narrative approach strategy. The sociology of the individual and gender lenses are considered as theoretical perspectives to analyze the participants' experiences. The results indicate that the extension of the workday and increase of the workload are related to the organization of the establishments; that being awarded to the telework law does not mean that the rights and working conditions are safeguarded and, finally, that the establishments have not generated proactive policies of conciliation for the teaching staff. Based on the experiences expressed by the teachers, it is suggested to establish a work schedule and an official means of communication among the school community; to hire personnel to lessen the administrative burden; and greater oversight of the working conditions of school teachers during the pandemic.

2. INTRODUCCIÓN

La presente tesis para optar al grado de licenciada en Ciencias Sociales con especialización en Familia de la Universidad Finis Terrae tiene como objetivo explorar las experiencias de teletrabajo y familia de profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile, durante la pandemia del COVID-19. Debido a la crisis sanitaria, una de las primeras medidas del gobierno fue el cierre de los establecimientos educacionales, universidades y jardines infantiles, siendo Chile, uno de los países de la región, que más ha prolongado el cierre de estas instituciones (Cifuentes, 2020; Vallejos, 2021). Esta medida forzó a los y las docentes escolares, a estudiantes y familias a vivir la modalidad *online* desde sus domicilios. Pasar de la docencia presencial a la docencia virtual obligó a los/as profesores/as a tener que incorporar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), cambiar de estrategias educativas e innovar en las clases a distancia para poder continuar con la malla curricular. Sin contar previamente con suficientes herramientas digitales, preparación y/o lugar de trabajo adecuado para ello (UNESCO, 2020; Meo y Dabenigno, 2021), trayendo diversos efectos en el bienestar físico, mental y familiar del profesorado (Bravo, et al., 2020a).

De un día para otro, los y las docentes se vieron forzados/as a trasladar el lugar de trabajo a su hogar, teniendo que trabajar bajo condiciones ergonómicas inadecuadas, por no tener los implementos (sillas y/o escritorios) o recursos tecnológicos necesarios para desempeñar su labor (Cifuentes, 2020; Moreno, 2021). Pero, además, producto del confinamiento, han tenido que convivir constantemente con el resto de los miembros (hijos/as, cónyuges u otros familiares) del hogar, quienes también han tenido que teletrabajar y/o estudiar a distancia (Ribeiro, et al., 2020) trayendo de por sí una serie de dificultades en cuanto al uso de los dispositivos tecnológicos disponibles, disputas en cuanto a los espacios para trabajar y a una mayor desigualdad en cuanto a las tareas domésticas y de cuidado en el hogar (Bravo, et al., 2020b; Micropolíticas del Cuidado, 2020).

Producto del confinamiento, las labores productivas y reproductivas se han unificado en un mismo lugar, aumentando así la carga laboral de las mujeres. Durante la pandemia, la distribución desigual de las labores domésticas y de cuidado se han acentuado según el género, ya que las mujeres han dedicado “9 horas semanales más que los hombres a tareas domésticas” (Bravo, et al., 2020b, p.39) y “14 horas semanales más que los hombres al

cuidado de niños/as menores de 14 años” (Bravo, et al., 2020b, p.41), por lo que tendrían mayores dificultades para conciliar las demandas del trabajo y de la familia. Lo que queda reflejado en las profesoras escolares ya que son ellas las que presentan mayores niveles de estrés y de agotamiento en comparación con sus colegas masculinos, agudizándose la situación en los casos donde hay niños/niñas en el hogar (Elige Educar, 2020; Fundación Chile, 2020a).

Por otra parte, la promulgación de la ley 21.220, si bien tiene una serie de normativas destinadas a resguardar las condiciones laborales de los teletrabajadores, en relación al profesorado existe cierta disputa respecto a su aplicación. Tanto los colegios particulares como subvencionados están bajo esta ley de teletrabajo, ya que si bien están regidos por el Estatuto Docente, supletoriamente también lo están por el Código del Trabajo. Mientras que los colegios municipales solo están regidos por este Estatuto, lo cual los deja sin resguardo legislativo. Sin embargo, tanto profesores como profesoras provenientes de estos tres tipos de establecimientos, han presentado altos niveles de estrés, agotamiento, alteraciones de sueño, entre otras, en donde siete de cada diez profesores señalaron que la modalidad online ha afectado y afectado bastante su vida personal, siendo esta cifra más alta en el caso de las mujeres (80%) (Elige Educar, 2020; BCN, 2020d). Lo cual podría tener “implicancias para la proactividad, creatividad, desempeño y productividad de los/las docentes” (Fundación Chile, 2020a, p. 33) y afectar su compromiso y pasión por su labor.

Ante esta situación, esta tesis pretende contribuir a generar mayor conocimiento respecto a la situación actual de las profesoras escolares en relación al teletrabajo y vida familiar durante la pandemia; relevar políticas públicas para resguardar los derechos y condiciones de las profesoras escolares y visibilizar el trabajo reproductivo como un factor relevante en el modo y condiciones en que se teletrabaja.

En esta tesis se utilizó una metodología de tipo cualitativa desde un paradigma constructivista. La técnica de producción de información que se utilizó fue la entrevista semi-estructurada la cual se realizó de manera remota debido a la pandemia del Covid-19. La muestra está compuesta por 18 profesoras escolares madres de la región Metropolitana; pertenecientes a establecimientos municipales, subvencionados y particulares; y con hijos menores de 15 años.

La estructura de la presente investigación consta de los siguientes apartados. Por un lado, se presentan los antecedentes, seguido de la relevancia y justificación del problema. Luego, se exponen las preguntas y objetivos de investigación, seguido por el marco teórico donde la sociología del individuo y la teoría de género son las perspectivas que se utilizarán para analizar los resultados de esta tesis. Posteriormente, se presenta la metodología de la investigación, que es de tipo cualitativa, dando paso a los resultados y análisis, finalizando con las conclusiones y sugerencias a partir de esta investigación.

3. ANTECEDENTES

3.1 Estudios internacionales sobre profesores y educación a distancia

Históricamente, a los y las docentes escolares se les ha asociado a complejidades de índole social, personal y físico que han develado las precarias condiciones de trabajo en las que se han ido desenvolviendo durante años (Cervantes, 2021). En efecto, previo a la pandemia, el estudio “Condiciones de trabajo y salud docente” (Parra, 2005a) realizó un análisis comparativo de la situación del profesorado en seis países latinoamericanos, incluyendo Chile, teniendo como resultado una panorámica preocupante respecto al deterioro en el bienestar docente y las deficientes condiciones laborales en las cuales ejercen su profesión.

A nivel internacional y nacional, la docencia se ha vinculado a jornadas laborales extensas; sobrecarga laboral; insatisfacción respecto a las relaciones con los superiores; invasión de los espacios personales; percepción de baja valoración social hacia el trabajo docente; y a problemas de salud que van desde enfermedades estacionales a enfermedades asociadas a cargas ergonómicas (disfonía, lumbago, alteraciones musculoesqueléticas, entre otras) (Parra, 2005a).

En Chile, según el estudio de caso sobre las condiciones de trabajo y salud docente (Parra, 2005b), se invierte una alta cantidad de tiempo al trabajo, ya sea porque los profesores realizan dos o tres turnos y/o porque tienen un trabajo adicional (indicador de la insuficiencia salarial), jornada laboral que se le suma la carga del trabajo doméstico y familiar. Ante esto, dicha investigación muestra que el tiempo libre destinado a descansar, dormir, pasar tiempo con la familia y al trabajo doméstico es escaso, por lo que los docentes tendrían dificultades para distribuir adecuadamente sus tiempos (Parra, 2005b).

Frente a esta precarización de la docencia escolar, se agregan las nuevas condiciones que trajo consigo la crisis sanitaria. En diciembre del año 2019, en la ciudad de Wuhan, en China, se alertó sobre la aparición de un nuevo virus denominado Covid-19. Enfermedad que al extenderse a nivel mundial se le declaró como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020). De un momento a otro, 138 países, incluyendo Chile, decretaron medidas de precaución como el distanciamiento social, la promoción del teletrabajo y el cierre de los establecimientos educacionales para poder disminuir la propagación, medidas

que afectaron a más de 1.300 millones de estudiantes y a más de 60,2 millones de docentes de la educación primaria y secundaria a nivel mundial (UNESCO, 2020).

Ante este contexto, la respuesta política de los gobiernos para continuar con las tareas pedagógicas y aminorar el impacto de la interrupción súbita de las clases presenciales, fue imponer, según Meo y Dabenigno (2021), lo denominado “teletrabajo docente forzado” puesto que los y las docentes debieron hacer uso de las TIC para llevar a cabo la educación a distancia sin su expresa voluntad. Estrategia que conllevaría a implementar en Chile “un trabajo de emergencia a distancia, sin contar con las condiciones de trabajo y conectividad adecuados, sin capacitaciones previas, con horarios de trabajo extendidos, y sin una anticipación, orientaciones o un diseño claro desde el Ministerio de Educación” (Cornejo, et al., 2020, párr. 3). Esta situación ha afectado diversas aristas de la vida de los/as profesores/as en cuanto a su salud física, mental y social (Bravo, et al., 2020a).

Un estudio realizado en Turquía ha mostrado que las enfermedades asociadas a riesgos ergonómicos se han agudizado en los y las docentes debido a las condiciones materiales inadecuadas y a las prolongadas horas frente al computador, lo cual ha conllevado a enfermedades de carácter musculoesqueléticas como dolor en la zona lumbar, cervical (cuello) y al aumento de la fatiga ocular, entre otras (Kayabinar, et al., 2021).

Otras investigaciones, dentro del marco del teletrabajo, se han centrado en distintos aspectos del estrés. Por un lado, estudios realizados en Ecuador, han señalado que los factores de riesgo psicosocial como las demandas psicológicas, la carga y el tiempo laboral, los cambios en el sistema de la enseñanza y/o el déficit de recursos son elementos que pueden estar provocando estrés elevado, problemas para conciliar el sueño, intranquilidad e irritabilidad (Guayasamín y Ramos, 2020; Moreno, 2021). Otras investigaciones realizadas en Brasil, Ecuador, Argentina y Chile señalan que el trabajo docente durante la pandemia ha generado efectos negativos en su salud mental, calidad de vida y bienestar, ya sea por estrés, desgaste profesional, cambios laborales, entre otros (Ribeiro, et al., 2020; Oros, et al., 2020; Roldán y Díaz, 2021; Lizana, et al., 2021). Por último, en Chile, los docentes manifiestan índices de “tecnoestrés” ante las dificultades de adaptación tecnológica en la nueva modalidad *online* (Estrada, et al., 2020, 2021).

Respecto al ámbito profesional, un estudio realizado a docentes de la universidad UNAM de México mostró que los profesores universitarios estaban enfrentándose a dificultades

logísticas, asociadas al manejo de los tiempos, espacios físicos para hacer clases *online*; de carácter *tecnológico*, los cuales se relacionan con el acceso a internet y/o al acceso a elementos tecnológicos como computadores para realizar sus clases; y a dificultades *pedagógicas*, las cuales están ligadas al conocimiento de las TIC o herramientas digitales (Sánchez, et al., 2020). A su vez, existe una cuarta dificultad: *ausencia de políticas de género en las universidades*, como lo señala un estudio con académicas de universidades del centro, sur y norte de Chile (Undurraga, Simbürger y Mora, 2021).

En el ámbito familiar, según un estudio cuantitativo realizado en España que analizó la relación de la actividad física y los efectos del encierro en la salud mental y en los ámbitos de trabajo, familia y relaciones sociales, se obtuvo como resultado que uno de los cambios que vieron los profesores escolares en su vida familiar fue la disminución del contacto entre sus miembros producto del teletrabajo y el aumento de la carga de trabajo (Aperribai, et al., 2020). Otra investigación cuantitativa realizada en Argentina, mostró que en cuanto a la distribución interna de las labores domésticas y de cuidado, aquellos/as docentes con mayores responsabilidades tenían mayores dificultades para tener un computador propio o un espacio aislado (Meo y Dabenigno, 2021). Y un estudio cualitativo realizado en Chile, sobre académicas universitarias, mostró la inevitable vinculación entre el trabajo remunerado y no remunerado y sus efectos en la vida familiar y personal, pero también en sus trayectorias laborales (Undurraga, et al., 2021).

Respecto a lo anterior, las investigaciones que se han llevado a cabo han sido, en su mayoría, de carácter cuantitativo, dando luces de los estragos que ha causado la pandemia en la vida familiar y personal de los docentes. La presente tesis pretende contribuir en esta área de estudio, centrando un análisis cualitativo de la situación de las profesoras escolares que dictan clases *online* y en relación a su vida familiar, desde la perspectiva de profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile.

3.2 Profesores/as y teletrabajo escolar en Chile

Desde que se cerraron las escuelas en marzo de 2020, después de un año y medio, gradualmente los establecimientos comenzaron a incorporarse a la presencialidad. En agosto del año 2021, el 68% de los establecimientos de educación escolar y parvularia del país abrieron sus puertas, lo cual equivale a más de 10 mil establecimientos, donde 6.105 corresponden a colegio escolares (equivalente al 65% del total) y 4.292 a colegios de

enseñanza parvularia (equivalente al 72% del total) (Vallejos, 2021). Si bien este aumento ha ido creciendo paulatinamente, aún hay colegios bajo la modalidad online y frente a esto, diversas han sido las dificultades que las y los profesores chilenos han tenido que enfrentar durante este proceso. La adaptación al uso de las TIC ha sido uno de ellos. Según los resultados de la encuesta “Docencia durante la crisis sanitaria: la mirada de los docentes” se muestra que, en Chile, menos de la mitad de los encuestados han recibido acompañamiento pedagógico para planificar las clases a distancia (42%) o acompañamiento técnico para el uso de recursos digitales (32%), siendo los profesores de colegios particulares subvencionados y municipales los que menor orientación han recibido respecto al tema (Observatorio de Prácticas Educativas Digitales, et al., 2020).

Ante esto, gran parte de estos profesionales se han visto perjudicados puesto que, del total del profesorado chileno, el 44,3% trabaja en establecimientos particulares subvencionados, el 40,1% en establecimientos municipales y solo un 10,8% corresponde a particulares pagados (MINEDUC, 2021), concentrándose el 34% de profesores y profesoras en la región Metropolitana (MINEDUC, 2019).

En Chile, varios estudios cuantitativos han señalado que esta nueva forma de operar les ha afectado en diversas aristas. Según la encuesta “Situación de Docentes y Educadores en contexto de pandemia”, el 75% de los profesores no cuenta con un espacio exclusivo para trabajar, un 65% señala tener dificultades para compatibilizar los tiempos del trabajo doméstico y trabajo pedagógico y el 54% señala que esta nueva modalidad junto con el cierre de los establecimientos les ha afectado bastante, lo cual ha impactado más a las mujeres (57%) que a los hombres (44%) (Elige Educar, 2020).

El estado de salud de estos profesionales ha sido afectado por la pandemia y el teletrabajo, ya que tienen mayor sensación de agobio y tensión (69%), dificultades para conciliar el sueño (66%) e índices de depresión o menor felicidad (48%). Dentro de los principales factores que explicarían estos síntomas sería el precario balance entre la vida laboral y personal (22%) y el exceso de trabajo (20%) (Elige Educar, 2020).

Desde que los colegios cerraron y el apoyo externo para las labores de cuidado cesaron, el gran desafío que los teletrabajadores han tenido que enfrentar ha sido el confinamiento y el trabajo doméstico y de cuidados en conjunto con las exigencias del trabajo remunerado. Según datos de la encuesta “Engagement y Agotamiento en los docentes de Chile”, el 57%

se encuentra en un estado extremo de desgaste (total agotamiento), siendo las mujeres con niños/as en el hogar las más agotadas (Fundación Chile, 2020a). En sí, la crisis sanitaria ha exacerbado y profundizado las vulnerabilidades preexistentes de las mujeres, provocando un retroceso de 10 años en cuanto a su participación laboral (Bravo, 2020); su salud mental se ha visto deteriorada (Colegio Médico de Chile, 2020; Bravo, et al., 2021) y se han sobrecargado las labores domésticas y de cuidado para ellas (Bravo, et al., 2020b; Micropolíticas del Cuidado, 2020; ONU Mujeres, 2020). Por lo que realizar teletrabajo y clases *online* bajo las condiciones actuales sería una situación compleja para las profesoras madres producto, en parte, de las desigualdades distributivas del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres en contexto de pandemia (Undurraga, et al., 2021).

3.3 Profesoras y división sexual del trabajo en pandemia

En Chile, las brechas de género en cuanto a la distribución del trabajo reproductivo ya se presentaban antes de la pandemia. El trabajo femenino en sus diversas configuraciones, de cuidado, doméstico, labores realizadas fuera del hogar -remuneradas o no remuneradas-, revelaban importantes desigualdades de género tanto en el trabajo productivo como reproductivo (Avendaño, 2008; Álvarez y Gómez, 2011). En efecto, según la “Encuesta Nacional del Uso del Tiempo” (ENUT, 2015), las mujeres destinaban en promedio 5,89 horas diarias a trabajo no remunerado, mientras que los hombres solo 2,74 horas. Lo que provocaba que la carga total de trabajo (trabajo remunerado más no remunerado) fuese mayor en ellas (11,5 horas diarias) que en ellos (9,8 horas diarias). Desigualdad que además de afectar la salud de las mujeres, compromete la decisión de ser o no madres; su desarrollo profesional; sus ingresos; fondos previsionales y sus trayectorias laborales, ya que por asuntos familiares algunas deben/deciden retirarse del mercado laboral, cambiar de trabajo o interrumpir sus labores por estos temas (Álvarez y Gómez, 2011; Gonzáles, 2017; Undurraga y Becker, 2019; Undurraga y López Hornickel, 2021).

Hoy en día, aquellas madres que participan del mercado laboral en Chile, además de tener barreras culturales (brecha salarial, subestimación de capacidades, etc.) y/o barreras estructurales (jornadas largas, tiempo de traslado e inflexibilidad en el empleo formal, etc.) para insertarse en el mercado (Undurraga, 2013), tienen que enfrentar las dificultades que la pandemia Covid-19 trajo consigo, puesto que la esfera laboral, escolar y familiar se

unificaron en un solo lugar trayendo de por sí mayores responsabilidades hacia la mujer (Saban y Barone, 2020; Cifuentes, 2020; Undurraga et al., 2021).

En efecto, respecto a la organización del trabajo reproductivo dentro del hogar en pandemia, según datos del “Estudio Longitudinal Empleo-COVID19” (Bravo, et al., 2020b) se evidencia que las mujeres han dedicado 9 horas semanales más que los hombres a la realización de tareas domésticas como cocinar, hacer aseo y lavar ropa. Situación que se agudiza más en las labores de cuidado, ya que se llega a una diferencia de 14 horas semanales.

Ante esto, se destaca la problemática de género que emerge en este contexto, porque además dentro del sistema escolar chileno, un 73,4% de las profesoras son mujeres (MINEDUC, 2021) y según la encuesta realizada por la Fundación Chile (2020a) aquellos hogares donde se presentan niños/as, el 58% de las profesoras presentan un total agotamiento, cifra que disminuye significativamente en sus colegas masculinos (45%).

Respecto a esto, investigaciones sobre profesoras universitarias han mostrado que aquellas con responsabilidades de cuidado siguen resolviendo la conciliación del teletrabajo académico y la vida familiar de manera privada, transformándose en “académicas malabaristas”, donde las tensiones entre la esfera laboral, escolar y familiar ha generado incluso “sensaciones de desborde” cuando se tienen hijos pequeños en el hogar (Undurraga, et al., 2021; Montes y Simburguer, 2021). Denotando que, a pesar de que las mujeres trabajen en el mercado laboral, el trabajo reproductivo y las tareas que implican, siguen recayendo mayoritariamente sobre ellas, quienes mediante acciones individuales o privadas buscan compatibilizar la doble jornada. Mientras que los hombres parecen “liberados” de estas responsabilidades producto de este artificio del rol proveedor que los hace estar fuera del hogar, viéndole como un rol de ayudador y no como alguien que tiene una responsabilidad inherente en lo familiar (OCDE, 2021), perpetuando así la división sexual del trabajo.

3.4 Políticas de teletrabajo y conciliación trabajo-familia

3.4.1 Medidas tomadas por el gobierno chileno frente a la situación docente y teletrabajo

El gobierno de Chile ha dado respuesta frente a algunos problemas producidos por la pandemia en el área de educación, sin estar exento a la crítica. Por un lado, si bien en su página web se han publicado diversas plataformas para apoyar a los docentes, la mayoría va

enfocada a estrategias de enseñanza virtual o dirigidas a los estudiantes, tales como Aprendo en línea, Mineduc en TV Educa Chile, entre otras, y a sus familias, como el texto “Orientaciones para las familias” o “¿Cómo apoyar socioemocionalmente a nuestras hijas e hijos frente a la pandemia? Orientaciones para madres, padres, apoderadas y apoderados” (MINEDUC, 2020a).

Respecto al bienestar emocional de los y las profesoras, el 2 de julio del 2020, el MINEDUC (2020b) publicó una propuesta en relación al autocuidado docente denominado “Bitácora para el autocuidado docente. Claves para el bienestar” la cual ofrece cuatro áreas para el bienestar y la felicidad del profesorado, que son: 1) Vive de acuerdo a tu propósito; 2) La recuperación; 3) Conduce tus pensamientos y emociones; y 4) Cultiva tus relaciones. Cada apartado contiene una serie de actividades que se deben resolver de manera individual, pero casi nada tiene que ver con el trabajo educativo. Realmente, no hace alusión a la modalidad *online* ni a las implicaciones que este contexto ha traído consigo. Ante esto surgen preguntas: “¿Cómo vivir de acuerdo a tu propósito si se impone la estandarización educativa sin escuchar a los/as profesores/as?, ¿Cómo recuperar energía si la sobrecarga no es una opción que los/as docentes hayan elegido?” (Cornejo, et al., 2020, párr. 9).

Por otro lado, respecto al teletrabajo, surge la ley 21.220 denominada “Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia”, la cual establece una serie de condiciones que se tienen que cumplir para que haya teletrabajo. Una de ellas plantea que, mediante un contrato de trabajo o anexo, se debe acordar el tipo de modalidad al inicio o durante la vigencia de la relación laboral (BCN, 2020a; BCN, 2020b). Sin embargo, ha sido una ley que tiene ciertas críticas en cuanto a la aplicación docente debido a que los/as profesores/as están regidos bajo el Estatuto Docente (ley n° 19.070) que establece labores de manera presencial sin un apartado sobre teletrabajo. Estatuto que afectaría a los docentes pertenecientes a establecimientos municipales y no a los de colegios particulares o particular subvencionados, ya que ellos se rigen bajo este Estatuto, pero también por el Código del Trabajo de manera supletoria. Por lo que genera ciertas confusiones en los establecimientos educacionales municipales de cómo llevar la situación dejando en cierta desventaja a los y las docentes municipales (Acevedo, 2020; Sandoval, 2020).

Lo anterior queda esclarecido cuando la senadora Yasna Provoste y el vicepresidente del Colegio de Profesoras y Profesores de Chile, Guido Reyes, fueron a la Contraloría General

de la República debido a la existencia de irregularidades por parte de los empleadores hacia el profesorado municipal, obligándoles a realizar teletrabajo sin estar bajo la ley 21.220. Sin embargo, la respuesta de Contraloría fue que estos docentes se rigen por la ley N° 19.070 que es de naturaleza estatutaria, la cual incorpora al profesional a una dotación docente, ya sea como contratado o titular, pero no a través de un contrato de trabajo, por lo que la normativa no se les puede aplicar a ellos (Diario Constitucional, 2021). Esto refleja que los docentes municipales estarían desprotegidas frente a la nueva modalidad *online*, lo cual se complejiza ante la falta de políticas de conciliación.

3.4.2 Conciliación trabajo y familia

Previo a la pandemia, en Chile, eran escasas las leyes dirigidas a equilibrar el conflicto trabajo-familia y/o a procurar una mayor corresponsabilidad de las labores familiares entre hombres y mujeres.

A nivel de empresas, se estableció el “Código de buenas prácticas laborales” emitido por el Servicio Nacional de la Mujer, el cual contiene directrices en cuanto al acceso al empleo, condiciones de trabajo, conciliación entre trabajo y familia, entre otras, tanto para hombres como mujeres. Sin embargo, las medidas tomadas son voluntarias (Gómez y Jiménez, 2019).

Respecto a la protección de la maternidad, la ley chilena establece una serie de derechos para la madre trabajadora que todas las empresas públicas o privadas, sucursales, faenas, centros comerciales o *malls* deben cumplir. Entre ellos, se tiene derecho a descansos como el prenatal (seis semanas), postnatal (12 semanas), postnatal parental (12 o 18 semanas según la jornada), prenatal suplementario (enfermedad durante embarazo), postnatal suplementario (enfermedad como consecuencia del parto), prenatal prorrogado (parto tardío) (BCN, 2019a). También se tiene derecho a fuero maternal, sala cuna (cuando la empresa tiene 20 o más trabajadoras de cualquier edad), permiso para alimentar a hijos de hasta 2 años (una hora al día) y en caso de pandemia o catástrofe, el empleador deberá (si el tipo de trabajo lo permite) ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a sus trabajadores en caso de tener hijos en etapa preescolar. Aquí si ambos padres trabajan, a elección de la madre, cualquiera puede tomar este derecho (BCN, 2019a).

En relación al padre, éste tiene ciertos derechos sobre sus hijos tales como: permiso pagado de 5 días en caso del nacimiento (distribuidos dentro del primer mes o de corrido al

nacimiento) y posnatal parental (si es que la madre decide traspasarle ciertas semanas según la jornada que ella elija) (BCN, 2019a). Este último derecho, fue publicado el 11 de octubre de 2011 y tenía como objetivo promover la corresponsabilidad parental, ya que permitía al padre tener un mínimo de una semana y máximo seis semanas para estar con el hijo/a y hacerse cargo de sus cuidados. Sin embargo, desde el 2011 hasta agosto de 2021, de 950.987 permisos de posnatal parental, solo 2.165 trabajadores hombres han usado el beneficio en estos años, lo que equivale a solo el 0,23% de uso en una década (Sepúlveda, 2021). Además, la opción de traspasar este permiso ha ido decreciendo tras los años, puesto que bajó de 0,32% en 2012 a 0,19% en 2021 (Sepúlveda, 2021). Ante esto, se puede observar que, si bien tiene algunos derechos el padre trabajador ante el nacimiento de un hijo/a, la opción de que la madre decida si otorgarle parte de las semanas o algo del beneficio, hace que las políticas no sean neutras en cuanto al género, ya que van enfocadas exclusivamente a las mujeres (Gómez y Jiménez, 2019) lo que deja a los hombres con un rol subsidiario, ya que no promueve su participación activa y corresponsable de la paternidad (ComunidadMujer, 2017).

Por otro lado, el 27 de julio de 2020 se promulgó la ley N°21.247, ley de posnatal de emergencia y crianza protegida. Esta ley establece dos alternativas para madres y padres a cargo de hijos/as menores de 7 años: Licencia médica preventiva parental y suspensión del contrato de trabajo por motivos de cuidado. *La licencia* es un beneficio para los padres que están haciendo uso del permiso de posnatal parental y consiste en que, una vez que este permiso haya finalizado, tener una licencia médica preventiva parental por causa de enfermedad de Covid con fines de cuidado. Esta licencia se puede extender hasta 30 días y renovarse como máximo dos veces. Su beneficio tiene vigencia mientras dura el estado de excepción constitucional de catástrofe por el Covid-19. Además, a elección de la madre, cualquiera de los dos (padre o madre) puede gozar de esta licencia. Respecto a la *suspensión del contrato*, es un beneficio para los trabajadores que estén afiliados al seguro de cesantía, el cual les permite suspender su contrato para cuidar a sus hijos mientras los establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas estén fuera de servicio por la pandemia. Sin embargo, la vigencia de tales medidas finalizaron el 30 de septiembre del 2021 (BCN, 2020c).

En este contexto laboral, social, sanitario y educacional, la situación de las docentes merece particular atención porque el sistema escolar chileno se constituye mayoritariamente por mujeres quienes han tenido que adaptarse abruptamente a los cambios producidos por la pandemia tanto laboral como familiarmente, en un contexto donde las políticas de

conciliación no promueven la participación del padre en la crianza de los/las hijos/hijas. En la siguiente sección se exponen los efectos que traería en las profesoras escolares, estudiantes y establecimientos educacionales la falta de compatibilización entre el teletrabajo y la familia en contexto de pandemia.

4. PROBLEMATIZACIÓN

Debido a la contingencia sanitaria, se ha exigido a las organizaciones y a los establecimientos educacionales la modalidad de teletrabajo para poder continuar y mantener las actividades educacionales a través de clases *online* como una manera de evitar la propagación del virus.

Al analizar el tiempo de cierre de las escuelas, se puede observar que, América Latina y el Caribe, es la región que más ha extendido esta medida en comparación con otras regiones (UNICEF, 2021), siendo Chile uno de los 20 países que más ha prolongado el cierre de las escuelas producto de la pandemia, ya que para agosto del 2021 sumaba en total 53 semanas de cierre, donde 14 semanas han sido de cierre total y 39 de manera parcial (Vallejos, 2021).

Frente a esta situación y a los estragos que ha causado la modalidad *online*, se ha instado a los países a volver a reabrir las escuelas. Tanto estudios internacionales como nacionales han señalado que el cierre ha provocado un desempeño deficiente en los estudiantes, teniendo menor probabilidad de ingresar a la educación superior, mayor riesgo de deserción, mayor desigualdad educativa y de oportunidades, así como mayores problemas de salud mental, entre otros (MINEDUC, 2020c). Pero los estudiantes no han sido los únicos afectados; el profesorado escolar también se ha visto ante una situación compleja tanto por la falta de apoyo por el gobierno de Chile como por la falta de políticas de conciliación.

Ante esto, esta tesis profundiza en la experiencia de teletrabajo y vida familiar que han tenido las profesoras escolares con hijos/as menores de 15 años para compatibilizar la educación a distancia (trabajo productivo) con el trabajo reproductivo.

De un día para otro, los y las docentes se vieron obligados a trasladar el lugar de trabajo a sus casas, teniendo que lidiar con herramientas digitales y hacer clases con sus propios equipos. Esto implicaría trabajar bajo condiciones ergonómicas inadecuadas, sumando las consecuencias que trae consigo los problemas visuales por el uso de pantallas e iluminación (Cifuentes, 2020; Moreno, 2021).

Pero, además, las profesoras también han tenido que enfrentarse a otros factores como la presencia constante de más miembros en el hogar, con hijos/as y/o cónyuges que también están en modalidad *online* y estudio a distancia debido a las medidas de confinamiento (Ribeiro, et al., 2020), y a las desigualdades en cuanto a las tareas domésticas y de cuidado en el hogar (Bravo, et al., 2020b; Micropolíticas del Cuidado, 2020). Lo que conlleva a

mayores dificultades para compatibilizar el trabajo y la familia, y las mujeres a presentar mayores problemas de estrés y de agotamiento que los hombres (Elige educar, 2020; Fundación Chile, 2020a).

Se han llevado a cabo investigaciones sobre la modalidad *online*, donde el enfoque de los estudios ha estado en la organización del tiempo, el tipo de tarea pedagógica, la intensificación del trabajo, salud mental, relaciones con los estudiantes, estrategias y recursos utilizados, demanda de capacitación, profundización de las desigualdades en estudiantes y condiciones de trabajo (Ardini, et al., 2020; Expósito y Marsollier, 2020), pero menos sobre cómo el teletrabajo ha afectado el ámbito familiar en las profesoras escolares.

La tensión que tienen las profesoras en cuanto a su rol de educadora, el tener que planificar, diseñar y aplicar métodos a sus clases o el tener que atender las llamadas de los apoderados y directores, entre otras, generaría cierto malestar e insatisfacción debido a que impacta negativamente en el tiempo dedicado a su familia y asuntos personales, más ahora que el trabajo, la familia y la escuela están en un mismo lugar y tiempo (Ramos, et al., 2020).

Situación que hace menester profundizar en la temática del teletrabajo escolar y vida familiar/personal en pandemia, ya que la falta de profundización investigativa en esta área, según estudios sobre las consecuencias del estrés y de la falta de compatibilización de ambas esferas, conllevaría a mantener niveles altos de estrés en **las profesoras madres** repercutiendo negativamente sobre su salud física, mental y emocional al no poder conciliar trabajo-familia, llegando incluso al estrés laboral (Herrera, 2020; Elige educar, 2020); **los estudiantes** se verían perjudicados puesto que disminuiría la calidad de la enseñanza y habría un debilitamiento en el vínculo entre la profesora y los alumnos (Ramberg, et al., 2019; Moreno, 2021); y también tendría efectos en **el establecimiento educacional**, debido a que aumentarían las licencias médicas, habría una baja efectividad profesional e inclusive se llegaría a la deserción o renuncia del puesto de trabajo ante la falta de apoyo para conciliar ambas esferas (Herrera, 2020; Undurraga y López Hornickel, 2021; Moreno, 2021). Lo que ya es grave puesto que según un estudio realizado por Elige Educar se proyecta para el año 2025 una falta de 26.000 profesores idóneos en el país (Elige Educar, 2021).

Expuesto lo anterior, resulta relevante examinar cómo son y han sido las experiencias de teletrabajo de profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile durante la pandemia del Covid-19, respecto a la docencia *online* y su vida familiar. Se han escogido a

profesoras debido a que el sector de educación se compone mayoritariamente de mujeres, siendo un sector feminizado; las participantes son de la región Metropolitana porque es donde hay mayor concentración de estos profesionales; son pertenecientes a establecimientos municipales, particular subvencionado y particular pagado porque interesa analizar sus experiencias en torno al teletrabajo e identificar posibles diferencias y semejanzas según tipo de establecimiento; son profesoras que están o estuvieron teletrabajando durante la pandemia (año 2020 y/o 2021); y, por último, tienen hijos/as menores de 15 años debido a que la edad de los menores influye en la atención que se les debe brindar. Más información sobre la muestra será expuesta con precisión en el apartado metodológico.

5. RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN

Chile es uno de los países que más ha prolongado el cierre de los establecimientos educacionales a nivel superior y escolar (UNICEF, 2021; Vallejos, 2021). Ante dicha situación, múltiples son las consecuencias que la pandemia ha causado a los distintos actores educacionales. Entre ellos, el impacto a los/as profesores/as de colegios, especialmente a las mujeres con responsabilidades de cuidado, ha sido brutal.

La crisis ha exacerbado las desigualdades preexistentes que ya perjudicaban a las mujeres en general. La pandemia conllevó la eliminación de los apoyos domésticos habituales, incluida la escuela para los/as niños/as, la presencia de la familia extendida, el apoyo de cuidado por parte de trabajadora doméstica, entre otras. Esto en el contexto de una división sexual del trabajo que ha provocado que las mujeres “asuman” la doble y triple jornada, teniendo que ejercer el teletrabajo escolar y las labores domésticas y de cuidado simultáneamente (ONU Mujeres, 2020), debido a la escasa participación de la pareja en las labores reproductivas y del Estado en materia de conciliación y maternidad (Gómez y Jiménez, 2019) y la nula posibilidad de otras redes habituales en circunstancias “normales”.

Se observan insuficientes políticas en torno a la problemática de la conciliación, debido a que los proyectos o leyes están mayormente enfocadas hacia las mujeres madres que trabajan, pero no hacia el hombre que también es padre, por lo que se evidencia la división sexual del trabajo y se mantiene la desigualdad entre hombres y mujeres respecto a las labores reproductivas (Avendaño, 2008; Gómez y Jiménez, 2019). Además, se observa que no todas las profesoras están resguardadas bajo la ley 21.220 por lo que presentarían mayores dificultades a la hora de compatibilizar ambas esferas.

Ante esto, la presente investigación pretende contribuir en la profundización de la conciliación teletrabajo y familia relevando la perspectiva de las mismas docentes, para que las autoridades del lugar del trabajo y/o el Estado, conozcan más a fondo la realidad que están viviendo las profesoras escolares. Esto, con el fin de que sea escuchada la voz de las docentes, sus preocupaciones, priorizaciones o dificultades que han tenido que enfrentar por la crisis sanitaria y por las consecuencias de las decisiones llevadas a cabo por el gobierno (Trinidad, 2020; Meo y Dabedigno, 2021). Y así, poder mejorar las condiciones laborales y generar un plan ante la crisis sanitaria, sobre todo, en aquellos colegios que aún están en modalidad

online o si en un futuro se volviese a estar en cuarentena, para la protección de profesoras con tareas de cuidado, para que la crisis no deje a las más vulnerables entre las mujeres aún más atrás.

Por otro lado, esta investigación puede orientar a acciones que podrían realizarse, implementar o seguir las profesoras madres que teletrabajan, con el fin de aminorar las labores productivas y reproductivas, para que puedan encontrar más estrategias a la hora de compatibilizar ambas esferas, para no tomar la decisión de renunciar a su trabajo, cambiar de trabajo o tener que adoptar una labor o la otra (Undurraga, 2013; Undurraga y Becker, 2019; Undurraga y López Hornickel, 2021). Pero también, para generar o modificar políticas en los establecimientos educacionales y a nivel nacional en pro de la conciliación trabajo-familia con el fin de resguardar la salud de la docente, fortalecer la educación y aminorar las dificultades de compatibilización.

En síntesis, esta tesis aborda el tema de teletrabajo y familia que presentan las profesoras escolares madres que realizan educación a distancia en el contexto de pandemia del Covid-19 en Chile, la cual permitiría profundizar en la realidad que viven las profesoras de diferentes establecimientos educacionales y así generar políticas para enfrentar la crítica situación del cierre de las escuelas, lo cual se ha extendido por más de un año escolar.

6. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

6.1 Pregunta central

¿Cómo han sido las experiencias de teletrabajo y familia de profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile, durante la pandemia del Covid-19?

6.2 Preguntas secundarias

1. ¿Qué percepciones tienen las profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile sobre el teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid-19?
2. ¿Qué ventajas y desventajas perciben las profesoras escolares madres sobre el teletrabajo escolar en su rutina laboral y familiar durante la pandemia Covid-19?
3. ¿Cuáles son las estrategias que las profesoras escolares madres emplean para abordar las demandas de la vida laboral y familiar durante la pandemia Covid-19?
4. ¿Cuáles han sido las respuestas, propuestas y/o políticas de los establecimientos educacionales sobre teletrabajo y conciliación trabajo-familia durante la pandemia Covid-19 desde la perspectiva de las profesoras escolares madres?

7. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

7.1 Objetivo general

Explorar las experiencias de teletrabajo y familia de profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile, durante la pandemia del Covid-19.

7.2 Objetivos específicos

1. Indagar en las percepciones que tienen las profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile sobre el teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid-19.
2. Describir las ventajas y desventajas que perciben las profesoras escolares madres sobre el teletrabajo escolar en su rutina laboral y familiar durante la pandemia Covid-19.
3. Describir las estrategias que las profesoras escolares madres emplean para abordar las demandas de la vida laboral y familiar durante la pandemia Covid-19.
4. Analizar las respuestas, propuestas y/o políticas de los establecimientos educacionales sobre el teletrabajo y conciliación trabajo-familia durante la pandemia Covid-19 desde la perspectiva de las profesoras escolares madres.

8. MARCO TEÓRICO

8.1 Sociología del individuo

El enfoque que la sociología clásica ha usado para realizar análisis sociales destaca por una perspectiva “descendente”, donde es la sociedad la que va configurando los valores, roles, conductas y percepciones del individuo (Martuccelli, 2007). Sin embargo, actualmente el individuo ha ido tomando lugar dentro de la teoría social; según Danilo Martuccelli, una sociología que parte de las experiencias individuales, permitiría comprender mejor la sociedad en la que se está inserto (Seoane, 2013).

La sociología del individuo tiene como objetivo “estudiar los grandes desafíos a los que están enfrentados los individuos en una sociedad” (Seoane, 2013, p. 2) y, por ello, presentan varias dimensiones que componen al individuo tales como: el soporte, los roles, el respeto, la identidad y la subjetivación. Para esta investigación, se comprenderá por **soportes** a aquello que ayuda al sujeto a poder enfrentar las dificultades/pruebas del mundo y que, a su vez, le permiten sostenerse dentro de éste, como el trabajo, vínculos sociales, entre otras (Seoane, 2013), lo que ayudaría a visibilizar las estrategias que usan las profesoras escolares madres para abordar el teletrabajo y vida familiar, o los apoyos de los establecimientos frente al tema; y **los roles** que hacen referencia a la articulación entre las prescripciones institucionales y las experiencias/acciones personales que se dan en una sociedad determinada, los cuales influyen en el modo de enfrentar las pruebas estructurales dentro de una institución (familia o trabajo) (Seoane, 2013), lo que permitiría indagar en cómo los roles influyen en la adaptación entre el teletrabajo y la vida familiar de las participantes.

Por otra parte, dentro de esta sociología del individuo se señalan tres perspectivas para comprender las transformaciones del mundo contemporáneo: la socialización, la subjetivación y la individuación. De manera breve, la **socialización** se encarga de describir el proceso de interiorización de las normas sociales en los sujetos y cómo a través de estas disposiciones lograr constituirse en sujeto (Seoane, 2013). La **subjetivación** se enfoca en la articulación entre las movilizaciones colectivas y las experiencias que tienen las personas; es una perspectiva que está ligada a la política, a las luchas sociales y mecanismos de dominación propios de cada contexto (Seoane, 2013). Para efectos de este estudio, se

entenderá por **individuación** el interés por comprender el modo de operar de las estructuras sociales desde las experiencias de los individuos, es decir, que a partir del conjunto de pruebas, desafíos y problemas que enfrentan los sujetos se podría conocer cómo es la sociedad estructuralmente (Seoane, 2013; Nobile y Ferrada, 2015). Perspectiva que encaja en el presente estudio puesto que permitiría observar los soportes a los que se han aferrado las participantes para abordar el teletrabajo y la familia, pero también cómo el rol social influye en la forma de enfrentar las posibles problemáticas.

8.2 Teoría de género

Desde comienzos de la década de los 70', el concepto de género fue impulsado por las feministas anglosajonas con el objetivo de poder desvincular la naturaleza biológica de los aspectos socio-culturales que se le atribuyen a hombres y mujeres (Batthyány, 2004). En este sentido, para Marta Lamas (1996) las diferencias entre ambos sexos no se deben a lo biológico, sino que al **género**, ya que éste hace referencia a un conjunto de prácticas, discursos y/o expectativas que se le atribuyen diferencialmente a hombres y mujeres, las cuales van formando y condicionando las conductas objetivas y subjetivas de los individuos debido a su carácter social y relacional. Ante esto, la autora señala que el **papel de género** está formado por las normas de la sociedad y la cultura, las cuales van orientando las conductas de los individuos y su forma de pensar, actuar y analizar, es decir, lo que debiesen ser hombres y mujeres en una sociedad determinada. Papeles que conllevarían a la división sexual del trabajo (Lamas, 1996).

Marcela Lagarde (2005) plantea que es la diferencia biológica la que ha orientado a la **naturalización y división sexual del trabajo**, puesto que ha sido un eje clasificador que define a qué tipo de trabajo se puede acceder, generando que hombres y mujeres basen su identidad según el trabajo que realicen. Es en este sentido, la autora señala que la mujer se ha dedicado al trabajo reproductivo, lo cual está mediado por su cuerpo y la reproducción, lo que hace que se reafirme que tales tareas son derivadas de un origen natural y no social (Lagarde, 2005). Siendo el trabajo doméstico, las labores de cuidado de hijos y/o personas dependientes, la atención al esposo y a la familia, lo más frecuente entre las mujeres, pero menos reconocido como una actividad social como tal en la sociedad (Lagarde, 2005).

Sin embargo, si bien a la mujer se la define como un ser social y cultural que realiza un conjunto de acciones para el bienestar y sobrevivencia de otros, no todas comparten estas desigualdades y discriminaciones con la misma magnitud (Lagarde, 2005), puesto que va a depender en mayor o menor medida de la posición social, educación, residencia y/o si es esposa o madre esposa, entre otras (Lagarde, 2005).

La importancia de la perspectiva de género radica en su carácter cuestionador de la realidad basada en la subordinación de un grupo determinado –las mujeres–, con el objetivo de mostrar las disimilitudes que predominan en el orden social y que posteriormente causan malestar a los individuos. En sí, “las formas de ser mujer en esta sociedad y en sus culturas, constituyen cautiverios en los que sobreviven creativamente las mujeres en la opresión (...) De ahí que, más allá de su conciencia, su valoración y de su afectividad, y en ocasiones en contradicción con ellas, todas las mujeres están cautivas por el solo hecho de ser mujeres en el mundo patriarcal” (Lagarde, 2005, p.36) teniendo menores oportunidades que sus pares hombres debido a esta división sexual del trabajo que les atribuye tareas sociales diferentes (Lagarde, 2005).

8.3 División sexual del trabajo: trabajo productivo y reproductivo

La división sexual del trabajo es un fenómeno que se define como la separación del trabajo remunerado y no remunerado según género. Los hombres se desarrollan más en la esfera pública, es decir, trabajo remunerado ejerciendo un rol de proveedor, mientras que las mujeres se dedican más a la esfera privada, es decir, al trabajo reproductivo, que es aquel que se realiza en el hogar y tiene que ver con las labores domésticas y de cuidado, asumiendo la crianza de los hijos y el cuidado de personas dependientes (ComunidadMujer, 2020).

Ante esto, debido a que no recibe remuneración quien ejerce las tareas que implica el trabajo reproductivo, genera que estas labores sigan estando en un estado de invisibilidad y desvaloración respecto a su relevancia para el desarrollo social y económico, traspasando así este mismo carácter a quien lo realiza, en este caso, mayormente a las mujeres, quienes tienen que invertir tiempo y energía para poder realizarlas (Scarafoni, 2016; Corilloclla y Paucar, 2018).

Esta separación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo, entre lo público y lo privado, que se presenta de manera diferenciada entre hombres y mujeres en la vida cotidiana, ha

generado el desarrollo de una lógica cultural de género en las sociedades, orientando y considerando qué es lo propio de los hombres respecto a lo masculino, y qué es lo propio de las mujeres, respecto a lo femenino (ONU Mujeres, 2018). Es por ello que “las mujeres están constituidas culturalmente para pensar en, ocuparse de y resolver los asuntos familiares (desde conflictos personales hasta cuestiones de supervivencia) como parte de su condición de género” (ONU Mujeres, 2018, p.11). Por lo que, “es necesario visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico para que sea puesta como pilar fundamental del desarrollo de las sociedades y de las economías y partiendo desde el cuidado como derecho humano, siempre con perspectiva de género y tomando como base fundamental el derecho a la igualdad” (Rodríguez & Pautassi, 2014 citado en Scarafoni, 2016, p. 133). Esta desigual distribución de roles y estereotipos de género afecta directamente a la mujer en cuanto al mercado laboral, ya que deben asumir tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, generando consecuencias en su desarrollo laboral, ingresos y calidad de vida al tratar de conciliar trabajo y familia (Romero, 2019).

8.4 Teletrabajo en pandemia

El teletrabajo desde el hogar no es un fenómeno nuevo; es una modalidad que surgió aproximadamente en los años '70 y desde entonces ha sido motivo de discusión sobre las ventajas, desventajas y las regulaciones que se debiesen imponer para su correcto funcionamiento (Cataño y Gómez, 2014; Velásquez, 2017).

Respecto a la región de América Latina y el Caribe, ésta se caracteriza por tener estructuras laborales presenciales, baja intensidad en cuanto al uso de las TICs y elevadas brechas tecnológicas, por lo que el teletrabajo no estaba muy extendido (Maurizio, 2021). Pero producto de la pandemia y las medidas sanitarias como el distanciamiento social y el confinamiento, el teletrabajo se vio significativamente incrementado en la región (Maurizio, 2021).

En relación a lo anterior, en Chile, el teletrabajo también aumentó considerablemente durante el 2020. En efecto, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2020b), en julio del 2020, uno de cuatro trabajadores realizó labores a distancia o teletrabajo, lo equivalió a un 27,7%. Cifra que se mantuvo más menos hasta septiembre del mismo año con un 25,5% (INE, 2020c). En relación a esto, el marzo del 2020, el presidente Piñera promulgó la ley

21.220 con el fin de modificar el Código del Trabajo para resguardar los derechos de los teletrabajadores según la modalidad en que hayan celebrado el contrato. Esta ley realiza la distinción entre la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo. La primera (trabajo a distancia) hace referencia a todo aquel trabajador que “presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa” (BCN, 2020a, p.1). Mientras que el teletrabajo hace referencia a todo aquel trabajador que presta sus servicios “mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante esos medios” (BCN, 2020a, p.1).

Por otro lado, para poder regular la situación, esta ley establece una serie de características que se tienen que cumplir: a) el tipo de modalidad se debe acordar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral mediante un contrato o anexo, b) la jornada laboral tiene que estar sujeta a reglas generales de jornada de trabajo, pero puede acordarse un tipo de jornada ordinaria o parcial, donde el trabajador pueda distribuir su jornada según le acomode, c) se establece el derecho a desconexión durante 12 horas en un periodo de 24 horas, d) el empleador debe proporcionar los equipos y materiales necesarios para realizar el trabajo (BCN, 2020a; BCN, 2020b).

Por otra parte, un estudio enfocado en los “desafíos y oportunidades del teletrabajo” en Latinoamérica, señala que debido a la escasa familiarización en el uso de las TIC, la modalidad de teletrabajo en el hogar no fue homogénea ni favorable para todos los grupos de trabajadores, puesto que “los asalariados formales, de mayor nivel educativo, adultos, y realizando tareas profesionales, técnicas, gerenciales y administrativas, han podido hacer uso más intensivo de esta modalidad de trabajo” (Maurizio, 2021, p. 3). En cambio, aquellos “trabajadores informales, cuentapropistas, jóvenes, de menores calificaciones y de bajos ingresos laborales, son quienes experimentaron las mayores pérdidas de empleo y de horas trabajadas, especialmente en la primera mitad de 2020” (Maurizio, 2021, p.3).

En Chile, el confinamiento obligatorio ha conllevado una caída de las tasas de participación laboral tanto de hombres como de mujeres, siendo ellas las más afectadas. Según datos del INE, previo a la pandemia, la tasa de participación laboral femenina en el trimestre octubre-diciembre del 2019 fue de un 49,2% y el de los hombres un 69,7% (INE, 2020a). Sin embargo, producto de los efectos del estallido social y de la pandemia, las cifras indican que

se ha producido un retroceso de casi 10 años aproximadamente respecto a la incorporación laboral de las mujeres (Bravo, 2020), ya que las tasas en agosto-octubre del año 2020 decrecieron hasta un 43,9% en el caso de las trabajadoras, mientras que la de los trabajadores a un 66,6% (INE, 2020a). Sin embargo, según la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2020), el teletrabajo tampoco ha sido beneficioso para ellas debido a la división sexual del trabajo, ya que además de realizar el trabajo remunerado, también deben hacerse cargo del cuidado de los hijos/as y de las labores domésticas. Si bien ha existido una cierta recuperación de la economía, actualmente (trimestre julio-septiembre 2021) la tasa de participación laboral femenina es de 46,2% y la de los hombres 68,5%, manteniéndose una diferencia entre ambos (INE, 2021).

8.5 Teletrabajo y conciliación trabajo-familia: ventajas y desventajas

Desde hace años que se viene estudiando el teletrabajo y sus implicancias en la vida del trabajador/a, en las empresas y en la sociedad (Cataño y Gómez, 2014; Velásquez, 2017). Investigaciones realizadas sobre teletrabajadores previo a la pandemia, a través de metodologías cuantitativas, muestran que dentro de los principales motivos para acogerse al teletrabajo son la **flexibilidad horaria y autogestión del tiempo** que permite un mejor balance trabajo-familia (Pérez y Gálvez, 2009; López, et al., 2009; Pérez, 2010; Díaz, 2013; Van Lier, et al., 2014; Sierra, et al., 2016; Martínez, et al., 2017; **permite ahorrar tiempo** por la menor movilidad hacia la oficina (Hilbrecht, et al., 2008; Pérez y Gálvez, 2009; Velásquez, 2017); **ayuda a reducir el estrés** por menos tráfico/desplazamiento o por compartir más tiempo con la familia (Díaz, 2013; Cataño y Gómez, 2014; Velásquez, 2017); y **permite disminuir gastos** en cuanto a desplazamiento, vestimenta y alimentos (Díaz, 2013; Velásquez, 2017).

Sin embargo, el teletrabajo también tiene ciertas desventajas entre las que destacan la **extensión de la jornada laboral** por la distorsión que genera la flexibilidad entre la vida privada y laboral (Undurraga et al., 2021; Pérez y Gálvez, 2009; Raiborn y Butler, 2009; Pérez, 2010; Velásquez, 2017; **disminuye la participación e interacción** con el personal de la organización o con los compañeros de trabajo (Cárcamo y Muñoz, 2009; Abdullah e Ismail, 2012; Scott, et al., 2012; Velásquez, 2017); **suele provocar conexión continua con asuntos del trabajo**, y ante la falta de límites de tiempo y espacio se pierde tiempo personal, de descanso e inclusive de estar con la familia (Undurraga et al., 2021; López, et al., 2009; Pérez, 2010); **genera poco sentido de pertenencia en la organización** y hasta menor

posibilidad de lograr ascensos, tomar cargos o de proyectarse laboralmente (Pérez y Gálvez, 2009; Velásquez, 2017); por último, el teletrabajo presenta una **mayor sobrecarga tanto del trabajo remunerado como del no remunerado**, por ende, mayor estrés (Pérez y Gálvez, 2009; Pérez, 2010; Velásquez, 2017; Undurraga et al., 2021).

En pandemia, estas históricas ventajas y desventajas siguen ocurriendo, aunque se le agregan nuevas condiciones contextuales. Según la encuesta “Engagement y teletrabajo en contexto Covid-19” (Fundación Chile, 2020b), dentro de los beneficios se encuentra la reutilización del tiempo de traslado al trabajo en otras tareas, tienen más tiempo para estar con las personas, mayor autonomía para gestionar los tiempos laborales, entre otras. Pero también se perciben ciertas dificultades como el aumento de los quehaceres del hogar, el aumento de la jornada laboral, convivencia constante con las personas que se comparte el hogar, distracciones, faltas de espacios y herramientas para trabajar, entre otras (Fundación Chile, 2020b).

En relación a la salud, el teletrabajo ha afectado de distintas formas a hombres y mujeres, puesto que las teletrabajadoras reportan “mayores niveles de agotamiento, siendo especialmente preocupante la elevada proporción de desgaste extremo (total agotamiento)” (Fundación Chile, 2020b, p. 14). Desgaste que está asociado a las labores domésticas y de cuidado, ya que estas tareas se suman a la carga de trabajo remunerado (remota o presencial) generando una sobrecarga de responsabilidades en ellas (Fundación Chile, 2020b). Estos resultados concuerdan con otros estudios que muestran que estas desventajas en pandemia se agudizarían más en las mujeres que en los hombres, ya que, por un lado, la menor interacción con sus pares, el aislamiento y/o la pérdida del sentido de pertenencia en la organización implicarían un retroceso en los avances de inserción y permanencia en el mercado laboral, facilitando “incrementos en las situaciones de discriminación en contra de las mujeres y en las brechas laborales por género” (Maurizio, 2021, p.16). Pero, por el otro, se agudizaría por la dificultad de compatibilizar la doble jornada (trabajo productivo y reproductivo), dándose la simultaneidad para realizar el teletrabajo y las labores domésticas y de cuidado (Gálvez, 2020; Ruperti, et al., 2021; Undurraga et al., 2021). Problemas que se replican en las docentes escolares, ya que también presentan mayores niveles de agotamiento que sus colegas masculinos y mayor agotamiento en los casos donde se presentan hijos/hijas en el hogar (Fundación Chile, 2020a).

8.6 Relevancia de los docentes en la educación escolar

Según la UNESCO (2021), “los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible” (párr.1). Su rol contribuye a formar y desarrollar la integridad de los estudiantes, capacitándolos con actitudes, valores y habilidades “para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país” (BCN, 2019b, p.2).

Actualmente, los y las docentes son uno de los actores más relevantes sobre la continuación de los estudios a nivel mundial. Pese a que la crisis sanitaria haya trastocado la vida escolar en general y haya puesto al profesorado en una situación compleja y llena de incertidumbre la cual se ha extendido por un largo tiempo en Chile, “ellos no han actuado como sujetos pasivos ni se han paralizado en espera de directrices del nivel central o local. Por el contrario, se han mantenido trabajando y han adecuado su quehacer pedagógico sobre la marcha” (Centro de investigación avanzada en educación, et al., 2020, p.27). Esto da cuenta que sin ellas/os, la educación a distancia no hubiese sido posible.

La siguiente sección expone la metodología utilizada para esta tesis, es decir, cómo se realizó el estudio para responder las preguntas de investigación.

9. METODOLOGÍA

9.1 Enfoque metodológico

El objetivo general de esta tesis es explorar las experiencias de teletrabajo de profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile durante la pandemia del Covid-19, respecto a la docencia *online* y su vida familiar. Es un estudio **exploratorio/descriptivo**. Es exploratorio porque, por un lado, nos permite familiarizarnos con fenómenos poco estudiados o relativamente desconocidos, permitiéndonos investigar nuevos problemas en contextos particulares como la realidad de las profesoras escolares durante la pandemia. Por el otro, es descriptiva porque permite delinear las características, propiedades o dimensiones de un fenómeno descubierto en una investigación exploratoria (Díaz y Calzadilla, 2016).

La investigación se enmarca en el **paradigma constructivista**, ya que “las realidades son comprensibles en la forma de construcciones mentales múltiples e intangibles, basadas social y experiencialmente, de naturaleza local y específica (...), y su forma y contenido dependen de los individuos o grupos que sostienen esas construcciones” (Guba y Lincoln, 2002, p.128). Es decir, permite interpretar la subjetividad, los discursos y/o percepciones que van construyendo los individuos (Ramos, 2015). Por ello, interesa comprender la realidad social desde la mirada de las mismas profesoras escolares que realizan clases *online* con el fin de interpretar los significados que éstas construyen respecto al teletrabajo escolar y su relación con la vida familiar.

La aproximación metodológica de este estudio es de **tipo cualitativa** porque tiene como interés comprender e interpretar la realidad social desde la percepción de las participantes, a través de conductas, actitudes y valores que rigen el comportamiento (Monje, 2011). Esta metodología permite “comprender e interpretar las imágenes sociales, las significaciones y los aspectos emocionales que orientan desde lo más profundo los comportamientos de los actores sociales” (Serbia, 2007, p.129). En este sentido, este proyecto busca profundizar y comprender la relación entre el teletrabajo escolar y la vida familiar de las profesoras escolares madres de Santiago de Chile durante la pandemia de Covid-19, y no necesariamente generalizar su experiencia a la población en general.

9.2 Técnica de recolección

Como técnica de recolección de datos se utilizaron **entrevistas semiestructuradas remotas** dado que, al ser una técnica flexible y dinámica, permite ir ajustándose al curso de la conversación e integrar preguntas no contempladas con el fin de motivar la conversación y acceder a las experiencias en torno al teletrabajo y vida familiar de las profesoras escolares (Díaz, et al., 2013; Lopezosa, 2020). Las entrevistas exploraron y profundizaron en las siguientes dimensiones: a) Percepciones del teletrabajo, b) Ventajas y desventajas del teletrabajo, c) Estrategias de conciliación trabajo y familia, y e) Respuestas, propuestas y/o políticas del establecimiento respecto al teletrabajo y a la conciliación trabajo y familia (ver Pauta de entrevista en Anexo 1).

Debido al contexto de pandemia, las entrevistas se realizaron de manera *online* mediante la plataforma *Google Meet*, lo cual permitió tener una interacción visual con las participantes y grabar la entrevista para su posterior transcripción. Las entrevistas se llevaron a cabo durante octubre y noviembre de 2021, en horarios según la disponibilidad de las participantes. Duraron entre 40 minutos y 1 hora y 30 minutos, en promedio, 57 minutos.

9.3 Muestreo y participantes

En esta tesis se utilizó el **muestreo estructural** pues interesa “identificar aquellas posiciones que mantienen un discurso (potencialmente) diferente sobre nuestro objeto de estudio” (Mena, 2017, p.182), es decir, permite generar ciertas relaciones relevantes en torno al teletrabajo según el tipo y lugar del establecimiento, lógica estructural que puede influir en las prácticas y en la manera en que las profesoras construyen y se relacionan en el mundo social.

Criterios de inclusión de las participantes

1. Profesoras escolares que hayan teletrabajado el año 2020 y/o 2021.

Este criterio se debe principalmente porque el 73,4% del profesorado chileno se compone por mujeres (MINEDUC, 2021). Resulta relevante entrevistar a mujeres puesto que los datos muestran que son las que más dificultades de compatibilización trabajo-familia tienen.

2. Profesoras que pertenezcan a establecimientos municipales, particulares subvencionados o particulares pagados.

El 44,3% el cuerpo docente trabaja en colegios particulares subvencionados, un 40,1% en colegios municipales y un 10,8% en colegios particulares pagados (MINEDUC, 2021). La muestra incluye a estos tres grupos.

3. Profesoras que tengan hijos/as menores de 15 años.

Las desigualdades en las labores de cuidado se han agudizado en pandemia, recayendo mayormente en las mujeres. Se comprende que la edad del niño/a es relevante, puesto que los más pequeños requieren de mayor cuidado y atención que los mayores.

4. Profesoras escolares que residan en la región Metropolitana.

Este criterio se debe a que gran porcentaje (34%) del total del profesorado chileno se concentra en la región Metropolitana (MINEDUC, 2019).

Respecto al contacto con las participantes, éste se llevó a cabo mediante redes personales y contactos de conocidos. También se utilizó la técnica de bola de nieve, la cual permite “encontrar al objeto de investigación, donde a través de ésta, un sujeto le da al investigador el nombre de otra persona que, a su vez, proporciona el nombre de un tercer, y así sucesivamente” (Baltar y Gorjup, 2012, p.131). Se consideraron distintos puntos de entrada para asegurar cierta heterogeneidad de la muestra. Por un lado, la tesista buscó entre sus redes y contactos personas que le indicaran alguna profesora que cumpliera con los requisitos y quisiera participar. También se envió un correo a distintos estamentos de la universidad como a la directora de la carrera Ciencias de la Familia quién envió el comunicado a los estudiantes de tal carrera y a la directora de la carrera de Educación Básica, avisando sobre la búsqueda de participantes en el área. Por último, la tesista buscó entre sus profesoras académicas de la carrera Ciencias de la Familia el contacto de profesoras escolares que quisieran participar.

9.4 Características de las participantes

La muestra incluye 18 profesoras escolares entre los 26 y 44 años de edad, residentes en la región Metropolitana de Chile. Según el tipo de establecimiento educacional, las participantes se agrupan en 6 de establecimiento municipal, 6 de establecimiento particular subvencionado y 6 de establecimiento particular pagado. Su jornada laboral oscilan entre 30

y 44 horas semanales. Respecto a la comuna donde se ubica el colegio, las profesoras escolares trabajan en las comunas de: La Florida, San Joaquín, Puente Alto, Santiago, Peñaflor, Padre Hurtado, Providencia, La Cisterna, Huechuraba, Lo Prado, Vitacura, Pudahuel y Las Condes. Todas pertenecen a establecimientos educacionales distintos.

Con respecto a su situación ocupacional, todas las participantes teletrabajaron durante el año 2020. Al momento de la entrevista, 16 participantes se encontraban realizando clases híbridas (clases presenciales y online a la vez desde el colegio); 1 estaba realizando teletrabajo desde su domicilio (esto por una política del establecimiento de hacer clases 100% presenciales u *online* a los estudiantes que eligieran una de esas opciones) y 1 estaba con posnatal al momento de la entrevista. Ésta última se integró en la muestra ya que realizó clases *online* todo el año 2020 y realizó clases presenciales y online 100% desde la escuela (al igual que la anterior, según la opción que escogieran los estudiantes) hasta la segunda semana de junio del 2021.

Tabla 1: Participantes

ID	Rol Docente	Edad	Estado civil	N° hijos	Edad de los hijos	Tipo de familia	N° integrantes	Tipo de colegio	Comuna del colegio	Jornada (horas semanales)
ID01	Coordinadora de convivencia escolar	31	Casada	1	13 años	Biparental	3	Municipal	La Florida	44 horas
ID02	Profesora de educación básica mención inglés	38	Casada	1	5 años	Biparental	3	Municipal	San Joaquín	35 horas
ID03	Profesora de educación física	35	Conviviente*	2	7 y 10 años	Biparental	4	Municipal	Puente Alto	42 horas
ID04	Educadora diferencial	32	Conviviente	1	5 años	Extendida	4	Municipal	Puente Alto	44 horas
ID05	Profesora de biología	41	Casada	2	6 y 11 años	Biparental	4	Municipal	Santiago	30 horas
ID06	Profesora de educación básica mención lenguaje	41	Casada	1	14 años	Biparental	3	Municipal	Peñaflor	44 horas
ID07	Profesora de lenguaje y comunicación en enseñanza media	29	Conviviente	2	11 y 12 años	Extendida	5	Subvencionado	La Florida	44 horas
ID08	Profesora de educación física	44	Casada	4	8, 12, 14, 15 años	Biparental	6	Subvencionado	Providencia	44 horas
ID09	Educadora diferencial	26	Conviviente	1	6 años	Extendida	5	Subvencionado	La Cisterna	33 horas
ID10	Profesora de historia	39	Casada	2	4 y 6 años	Biparental	4	Subvencionado	Huechuraba	44 horas
ID11	Profesora de biología	39	Casada	2	4 y 10 años	Biparental	4	Subvencionado	Lo Prado	44 horas
ID12	Profesora de inglés	34	Separada**	1	14 años	Monoparental	2	Subvencionado	Lo Prado	44 horas
ID13	Profesora de religión	40	Casada	3	3, 9 y 12 años	Biparental	6	Particular	Vitacura	31 horas
ID14	Profesora de educación básica mención matemáticas	34	Casada	1	4 años	Biparental	3	Particular	Pudahuel	41 horas
ID15	Profesora de educación básica mención matemáticas	40	Conviviente	1	10 años	Biparental	3	Particular	Padre Hurtado	43 horas
ID16	Profesora de educación básica mención lenguaje	30	Casada	1	1 año, 11 meses	Biparental	3	Particular	Las Condes	44 horas
ID17	Profesora de educación básica mención lenguaje	35	Casada	2	3 años y uno de 4 meses	Biparental	4	Particular	Las Condes	44 horas
ID18	Profesora de artes visuales	44	Divorciada	3	4, 10 y 13 años	Monoparental	4	Particular	Las Condes	36 horas

* Empezó a convivir en pandemia. ** Se separó en pandemia.

9.5 Estrategia de análisis

La presente tesis utiliza la estrategia de **aproximación narrativa** para analizar la data, ya que es “una forma de indagación sobre la práctica narrativa y los relatos que personas, grupos e instituciones componen en y sobre la vida social” (Bernasconi, 2011, p. 14). En sí, “la narrativa es la matriz para la organización de los significados, para dar sentido a las experiencias, el mundo, los otros y nosotros mismos, siendo concebidas las personas como narradores de sus propias historias” (Bruner, 1994 citado en Capella, 2013, p.118). En este sentido, el lenguaje cobra un punto central ya que, a través de éste, el sujeto va construyendo narrativas personales y de significado, va estructurándose a sí mismo y sus experiencias, las cuales van a depender del contexto sociocultural en el que esté inserto, pero manteniendo la noción de carácter personal y subjetividad individual (Capella, 2013).

Entre las perspectivas analíticas de esta estrategia, se utilizó el **análisis narrativo temático**, puesto que se concentra “en el contenido de la narrativa y su relación con recursos lingüísticos y culturales disponibles en esa sociedad” (Bernasconi, 2011, p. 22). En sí, es aquella que atiende al significado del relato permitiendo generar categorías a partir de las historias o relatos de los participantes (Bernasconi, 2011). Esto permite tomar especial atención en lo narrado por las participantes en base a su experiencia de teletrabajo escolar y vida familiar, permitiendo la generación de categorías a partir de sus discursos.

Para llevar a cabo el análisis, las 18 entrevistas fueron transcritas textualmente (verbatim) y luego fueron impresas para realizar la lectura y las anotaciones correspondientes al costado de cada párrafo, asignándoles una categoría sobre el tema (percepción, ventajas, desventajas, tareas domésticas, cuidado de hijos, estrategias, jornada laboral, ley de teletrabajo, medios, capacitación, políticas, salud mental, clases híbridas) con el fin de saber el tópico descriptivo y explícito de cada mensaje para después encontrarla de manera rápida. Posteriormente, se procedió a reorganizarlos según las temáticas identificadas, creando un número de archivo por cada una de los tópicos que aparecieron. Finalmente, al tener ya el orden de las citas con sus respectivas temáticas, se hizo un análisis más a fondo de cada tema identificado, permitiendo distinguir aquellas relevantes para la investigación de aquellas que no lo son y ahí se fueron creando los apartados que se exponen de manera detallada en los resultados.

En el análisis de resultados, debido a que son profesoras de tres tipos de establecimientos, se hizo una selección de una o tres citas según el establecimiento, y por cada apartado citas que, en base a lo concreto y detallado de su narración, pudieran ejemplificar de mejor manera lo que les ocurría a las profesoras y el argumento a ilustrar.

Dentro de los inconvenientes que se produjeron al momento de realizar las entrevistas, hay que señalar que en algunos casos (5 de 13) la señal del internet fue una dificultad debido a que la videollamada se pegaba o la conexión se perdía, aspectos que fueron captados por la grabación, pero que aun así sí se pudieron realizar las entrevistas en su totalidad.

Por otro lado, hubo participantes que señalaron de antemano que no tenían mucho tiempo para realizar la entrevista por lo que no se podía extender más de 40 minutos o de una hora. Algunas de ellas (ID02, ID06, ID07, ID09) manifestaron estar en su lugar de trabajo a la hora de la entrevista (en la escuela). En específico, una de las entrevistadas (ID02), al estar en su lugar de trabajo, planteó al final de la entrevista que no pudo profundizar en ciertos aspectos debido a que había un inspector del colegio escuchándola. Estas son limitaciones de la entrevista remota, donde no se puede controlar/compartir el ambiente donde se encuentra la participante.

9.6 Procedimiento y aspectos éticos

Por el contexto de la pandemia, se realizaron las entrevistas de manera *online* para asegurar el distanciamiento físico y resguardar la salud de todas – participantes e investigadora. Previo a la entrevista, se envió a cada participante por correo electrónico el Consentimiento Informado (ver Consentimiento Informado en Anexo 2), para informar sobre el propósito de la investigación, la voluntariedad de la participación, anonimato y confidencialidad de los datos. Además, se les planteó a las participantes que el día y la hora la decidían ellas para la realización de la entrevista. Por otro lado, para resguardar la identidad, las participantes fueron identificadas mediante un número de ID, eliminando nombres de personas y lugares de trabajo. Por último, antes de comenzar la entrevista, a las participantes se les volvió a mencionar estos elementos y se les preguntó si querían participar; se les solicitó permiso para grabar antes y después de dar inicio la grabación, por tanto, la aprobación del Consentimiento fue oral y grabada, con conocimiento de sus derechos como participantes.

10. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Ante la diversidad de realidades personales y familiares de las profesoras escolares, variadas han sido las experiencias de hacer clases *online* y de teletrabajar durante la pandemia del COVID-19. En las participantes de este estudio, factores sociodemográficos como la cantidad de miembros en el hogar; la cantidad de hijos; las edades de los hijos; la presencia física de la pareja o no; y el tipo de vivienda que habitan (departamento o casa), son elementos que permiten conjeturar sobre las condiciones laborales en las que han trabajado y de cómo esto ha incidido en su bienestar físico, mental y emocional durante la pandemia. A continuación, se presentan experiencias de teletrabajo que manifiestan la articulación entre el trabajo productivo y reproductivo en profesoras escolares de la región Metropolitana de Chile.

10.1 PERCEPCIONES DEL TELETRABAJO EN PANDEMIA

10.1.1 Extensión de la jornada laboral

El primer objetivo específico de esta tesis es indagar en las percepciones que tienen las profesoras escolares sobre el teletrabajo durante la pandemia. En relación a esto, para la mayoría de las participantes, teletrabajar en casa significó invertir más tiempo y trabajo en comparación a lo que hacían comúnmente en el colegio. La ausencia de un espacio y tiempo establecido ha provocado la sensación de una jornada “interminable”. El tener a la vista elementos correspondientes al trabajo; el prescindir de “tiempos libres” en la escuela; no contar con materiales para realizar las clases *online*; la casi nula familiarización con herramientas digitales y el tener que revisar o corregir *online*, son algunos elementos que han significado mayor tiempo de trabajo. Si bien, el teletrabajo permite estar en cualquier horario y lugar, lleva consigo la noción implícita de mayor disponibilidad de tiempo y flexibilidad. El no contar con tiempos de traslado y ante la ausencia de tiempo y espacio delimitado para el trabajo y para el no-trabajo, para muchas participantes esto significó atender reuniones en cualquier horario que tuvieran disponible, fuera del horario laboral e incluso, el incremento de reuniones. Para otras, además de lo anterior, tuvieron que dar seguimiento a los estudiantes mediante el teléfono, lo que les significó tener que contestar WhatsApp o correos de

apoderados y/o estudiantes constantemente fuera de la jornada laboral. Y frente a esto, para las profesoras que tenían hijos pequeños y/o dependientes, se tradujo en tener que trabajar de noche o levantarse de madrugada, por la falta de tiempo ante el ir y venir de las labores domésticas y de cuidado. Así lo expresa la participante ID17 al preguntarle sobre los cambios que observó entre el teletrabajo y su trabajo presencial antes de la pandemia:

“Bueno, lo primero, sí o sí la carga, porque si bien ya uno como profesor tiene una carga presencial que es como obvia, eh acá se multiplicó por 100% porque yo realmente trabajaba todos los días, todo el día, a cualquier hora. En la noche me acostaba tardísimo porque no me daban las horas para... no sé, en el colegio presencial tú tienes dos horas de clases, después tienes dos horas libres, entonces en esas horas libres vas revisando pruebas, vas haciendo material, pero acá como teníamos todo en la mañana y en las tardes reuniones. Y en las tardes, estando en tu casa, tú no te puedes sentar con el computador a trabajar si tienes a tu hijo al lado, entonces, finalmente, yo tenía que acostarme más tarde para poder tener las cosas. También el tema de corregir de manera *online* es mucho más lento, yo te diría que esas son las grandes diferencias” **(ID17, Profesora de educación básica mención lenguaje, jornada de 44 horas, 35 años, casada, dos hijos de 3 años y de 4 meses, colegio particular pagado de Las Condes).**

Lo anterior da cuenta de la extensión de la jornada laboral, la cual se ha acentuado en la pandemia debido a la poca organización de los establecimientos, al aumento de tareas administrativas, a las exigencias en cuanto a la carga laboral y a la dificultad de separar el trabajo y el hogar. Resultados que tienen estrecha relación con los datos obtenidos en los estudios cuantitativos realizados por la Fundación Chile (2020b) donde los teletrabajadores dan cuenta de que la pérdida de la estructura horaria laboral ha incrementado las horas de trabajo, situación que provoca mayor agotamiento y desgaste en los profesores al no poder generar espacios de desconexión y descanso (Fundación, Chile, 2020a). Además, estos resultados concuerdan con los datos obtenidos por Undurraga et al. (2021) en su investigación cualitativa con profesoras académicas, donde para ellas teletrabajar significó tanto una extensión de la jornada laboral como la intensificación del trabajo.

Por último, este aumento de la jornada laboral significó para muchas no estar al día con su trabajo administrativo, estar constantemente estresada y ansiosa, pero también la escasez de

tiempo significó una barrera para realizar y/o ser partícipe de actividades propuestas por el Ministerio de Educación hacia los y las docentes en contexto de pandemia, como el tema de las capacitaciones y la Bitácora Docente. Así lo señalan las entrevistadas ID12 y ID07:

“Sabes, lo otro que me da rabia es que el Ministerio sacó mucha capacitación buena, buenísima, gratis y no tenías el tiempo para tomarlas, las ganas estaban, pero no tenías el tiempo, tampoco te da el cuerpo” **(ID12, Profesora de inglés, jornada de 44 horas, 34 años, soltera, una hija de 14 años, colegio particular subvencionado de Lo Prado).**

“A veces habían ciertas catarsis dentro de los consejos de profesores, pero no era como una (autoayuda emocional) y de hecho nos da risa, porque el gobierno, no sé si tú sabes que impulsó esa campaña de la Bitácora Docente donde te ofrecían como actividades, y todos nosotros: no, no hay tiempo. En realidad, no hay tiempo para hacer eso, no hay tiempo para dinámicas, no nos gusta, no nos agrada, no. Es como ya te lo entrego y ve tú si lo haces” **(ID07, Profesora de lenguaje y comunicación de enseñanza media, jornada de 44 horas, 29 años, conviviente, dos hijos de 11 y 12 años, colegio particular subvencionado de La Florida).**

10.1.2 De pizarra y plumón a computador y mouse... mayor carga laboral

El pasar de la docencia presencial a la docencia *online* significó, para la mayoría de las participantes de este estudio, el incremento del trabajo administrativo. Cambiar la tradicional forma de hacer clases, es decir, con pizarra y plumón, papel y lápiz, significó tener que ajustar, crear y buscar nuevas estrategias, materiales y herramientas para enseñar, trayendo consigo una intensificación laboral. El realizar clases *online* se tradujo en la adaptación del material (guías, PPTs, clases, pruebas, entre otras), inclusive, en la creación “desde cero”, lo cual significó mayor carga de trabajo o “doble pega”. Algunas profesoras tuvieron que crear cápsulas de video (explicación del contenido) y recibir de vuelta videos y/o consultas de los estudiantes; otras tuvieron que subir material a las plataformas compradas por sus colegios de manera anticipada a las clases. Pero, independiente de la actividad, la mayoría manifiesta que son formas de operar continuas y sin descanso, lo cual se intensificaba según la cantidad de cursos. El tener que digitalizar la asistencia, llenar el libro de clases, asistir a reuniones de

jefatura y/o con la UTP (Unidad Técnico Pedagógica) también son elementos que han aumentado la carga laboral. A lo que se le agrega la preocupación por la forma en que presentaban el contenido –de lo visual, de buscar o comprar ellas mismas nuevas herramientas digitales para hacer más entretenida la clase y de promover la interacción oral– debido a los nuevos desafíos que tuvieron que enfrentar como las plataformas para ver películas, juegos en líneas y/o el aburrimiento por parte de los estudiantes, lo cual aumentó las horas de trabajo y la carga laboral. Así lo expresan las profesoras ID02 y ID07:

“No hubo clases presenciales en todo el año (2020), solamente las clases eran vía remota, y vía remota significa que uno podía hacer clases a través de la plataforma Zoom o enviar las guías de aprendizajes o cápsulas; tuvimos que hacer cápsulas. En mi caso, yo no hice clases *online*, solamente hice cápsulas y el trabajo de hacer cápsulas es terrible por el estrés que genera (...) me costó mucho, mucho, mucho porque eran semanal y los tiempos, tengo 10 cursos, entonces los tiempos no me daban. Por ejemplo, estaba terminando una cápsula y ya llegaba la semana siguiente y tenía que preparar la otra. Entonces estaba constantemente en ese proceso y fue, pero muy muy agobiante” **(ID02, Profesora de educación básica mención inglés, jornada de 35 horas, 38 años, casada, una hija de 5 años, colegio municipal de San Joaquín).**

“Sí, por ejemplo, utilizar plataformas que no conocíamos como Teams, es la plataforma que usamos ahora, utilizar plataformas donde pudiéramos encontrar eh otras herramientas que pudieran apoyar las clases como Word Wall, otras cosas que tienen que llamar la atención porque ahora no solo bastaba con dictar la clase, sino que hay que motivar un poco al que está detrás de la pantalla para que te escuche. Entonces eso fue un desafío, el uso de plataformas y todo eso” **(ID07, Profesora de lenguaje y comunicación, jornada de 44 horas, conviviente, 29 años, dos hijos de 11 y 12 años, colegio particular subvencionado de la Florida).**

Estos resultados dan cuenta del aumento de la carga laboral y del trabajo administrativo que las docentes han manifestado durante la pandemia, lo cual les ha generado mayor estrés, desgaste y agobio. Resultados que van en concordancia con lo obtenido en la encuesta realizada por Fundación Chile (2020a) en donde el 57% de los docentes encuestados, de un total de más de 2.600 profesores de todo el país, presentan síntomas de agotamiento extremo,

lo cual se compara al síndrome de *burnout*, siendo mayor en las mujeres con niños/as. Este síndrome fue incorporado por la Clasificación Internacional de Enfermedades (2021) y se le define como estrés crónico, es decir, es un agotamiento excesivo que aparece como respuesta al estrés laboral prolongado o cuando las demandas laborales exceden la capacidad de respuesta de la persona. Este desbalance entre el nivel físico y las exigencias que se enfrentan, el alto nivel de exposición laboral, con largas jornadas de trabajo y una sobrecarga de tareas genera en las profesoras dificultades para desempeñarse laboralmente debido al agotamiento que presentan (Fundación Chile, 2020a). Lo cual se refleja en las participantes de esta investigación, ya que señalan sentirse menos motivadas para el trabajo, con menos energía y hasta con crisis existenciales y el replanteamiento de haber escogido esta profesión. Situación que es muy negativa para el país debido a que se proyecta una falta de 26.000 profesores idóneos para el año 2025 (Elige Educar, 2021), por lo que, si no se mejora este aspecto, se estaría contribuyendo a esta grave situación. Así lo manifiesta la participante ID11, quien al momento de sentirse muy agobiada y cansada le decía a su UTP que se le había caído el internet para no hacer clases o la participante ID12, quien se cuestionó lo que estudió debido al incremento de la carga laboral:

“Cuando ya me sentía muy agobiada, muy agobiada -se cayó el internet- (...) yo cuando amanecía estresada, porque muchos días amanecí agobiada, entonces me sentía agobiada, lloraba, lloraba, había llorado toda la noche, había llorado toda la mañana y hacer una clase así con los ojos hinchados, eh... no, era atroz, porque era para mí como entregarles más angustia a mis alumnos, entonces preferiría no hacer las clases. Entonces, yo decía no puedo hacer la clase (...) yo sé que era una mentira, pero me sirvió” **(ID11, Profesora de biología, jornada de 44 horas, 39 años, casada, dos hijos de 4 y 10 años, colegio particular subvencionado de Lo Prado).**

“Mira, yo he pasado por mis crisis igual, por ejemplo, hoy ando bien de ánimo y todo, pero he pasado por mis crisis existenciales, mal, o sea, al punto de cuestionarme lo que estudié. Yo amo enseñar, a mí me encanta, yo disfruto del aula, de verdad a mí me encanta la clase y enseñar, si lo que nos tiene muy mal es el tema administrativo, eso es lo único que nos tiene cagados, uy disculpa, nos tiene muy mal, muy agotados. Aparte, donde yo trabajo es como una dictadura, ¿cachai?, todo tiene que ser así, claro, a mí me sirve porque soy cuadrada, pero yo que siendo cuadrada imagínate cómo me afecta, imagínate a los colegas que nos son cuadrados pa’ su pega” **(ID12,**

Profesora de inglés, jornada de 44 horas, 34 años, soltera, una hija de 14 años, colegio particular subvencionado de Lo Prado).

10.1.3 Privacidad invadida y empatía mal comprendida

El tener que mostrarse ante la cámara significó, para muchas, la invasión de su privacidad. Independiente del lugar de donde estuvieran dando clases, era mostrarles a estudiantes, apoderados y/o jefes, parte de su intimidad que no querían dar a conocer. Por otra parte, para poder contactar a la comunidad educativa y las familias, las profesoras de colegio municipal y particular subvencionado señalan que su medio de comunicación era su número personal de celular, mientras que, en las profesoras particulares, lo era el correo institucional. Sin embargo, ante la pérdida del número privado o correo personal, transversalmente, la mayoría de las participantes sintieron que su jornada se extendió durante el día o se extendió hacia los días que no trabajaban (por permisos o fines de semana). Resultados que concuerdan con los datos obtenidos por Ramos et al. (2020) ya que señalan que, dentro de la percepción de los docentes, el aumento de la carga laboral tiene que ver con su rol, el cual los ha forzado a estar constantemente en contacto con las familias de los estudiantes y darles seguimiento. Así lo relatan las entrevistadas ID18, ID03 y ID10:

“La parte más difícil es encontrar un espacio adecuado, porque sí o sí, uno no tiene una oficina en la casa para trabajar haciendo clases y, además, por ejemplo, tú estás viendo parte de mi casa, entonces eso igual es invasivo hacia uno, y los niños son súper curiosos y fijones, entonces es como - miss, ¿qué tiene ahí? - o salía un niño - ¿ese es su hijo? -, en sí, los niños son muy curiosos” **(ID18, Profesora de artes visuales, jornada de 36 horas, 44 años, divorciada, tres hijos de 4, 10 y 13 años, colegio particular de Las Condes).**

“Mira, cuando estaba en la escuela, tú lo resolvías todo allá, por lo tanto, ahora tuviste que poner a disposición de ese trabajo, tus contactos personales, por ejemplo, no sé po, tu número de teléfono, ¿cachai?, como que dejó de ser tu número personal y se convirtió también en tu número de trabajo. Entonces eso también genera hartos problemas, porque uno maneja la vida íntima también a través de tu teléfono” **(ID03,**

Profesora de educación física, jornada de 42 horas, 35 años, conviviente, 2 hijos de 7 y 10 años, colegio municipal de Puente Alto).

“Yo creo que, para mí, esa es la desventaja más grande, de que mi número de teléfono, ese número que tienen no sé 400 familias y que de repente a todas se les ocurra hablarte al mismo tiempo, que no se respeten los espacios, por ejemplo, del fin de semana, porque aun cuando uno les diga que no les vas a responder, ya si alguien te hizo una pregunta como que ya hiciste click al colegio, ya hiciste click al trabajo, ya no estas descansando, eso es complejo” **(ID10, Profesora de historia, jornada de 44 horas, 39 años, casada, 2 hijos de 4 y 6 años, colegio particular subvencionado de Huechuraba).**

La organización del establecimiento en cuanto al horario laboral, los límites personales que pone cada una y la sensatez de las familias, son puntos claves para la extensión del trabajo. Si bien la mayoría de profesoras expresó que cuando los padres o estudiantes escribían fuera del horario laboral, la decisión de responderles dependía de ellas, sus relatos muestran que la falta de limitación horaria de manera pública por parte de colegio, la falta de un medio de comunicación oficial y/o la exigencia de la carga de trabajo, inciden evidentemente en esta extensión de la jornada. Elementos que, al analizar relatos de profesoras de colegio particular, quienes no tenían tan exacerbado este problema, planteaban que el colegio les prohibió dar su número personal y solo utilizar el correo institucional y/o la plataforma que tenían para comunicar información a los apoderados. Resultados que van en concordancia con lo obtenido por el estudio Elige Educar (2020), que muestra que los profesores sentirían mayor bienestar emocional si se estableciera un horario fijo para contactarse con los apoderados, estudiantes, colegas y jefaturas del establecimiento. Lo que denota que la pérdida de privacidad y extensión de la jornada tiene que ver más con el sistema estructural del establecimiento y no solo por decisión propia. Así lo deja ver la participante ID15 a continuación:

“No, porque nuestros jefes nos dejan a nuestro criterio, los papás son súper ubicados, porque yo trabajo en un colegio de gente educada, entonces todos los papás son profesionales y todos son súper ubicados, y ellos saben que hasta las 5 te pueden hablar y si después te piden algo, te piden mil disculpas y a veces no les contestai y al otro día les contestai -está bien tía, si no era su horario- y es súper poco lo que te

preguntan, tampoco es tanto lo que te necesitan. Es que acá, los papás están súper bien informados de cómo son los conductos regulares, de cuándo tení que dirigirte al inspector general, cuándo tienes que dirigirte al inspector de patio, cuándo tienes que dirigirte al profesor de asignatura (...) nosotros trabajamos con una plataforma que se llama My School y allí uno sube diariamente las actividades de los niños, y allí uno tiene un correo propio, donde uno le manda todas las noticias a los papás, no sé po ... -papás este sábado que viene se suspenden las clases por el aniversario- ponte tú, entonces los papás tienen alguna duda, van ahí a la aplicación que la tienen en su celular también, entran a la aplicación y -ah ya, mañana es el aniversario, tienen que ir con disfraz, bla bla bla, ah el martes tienen una guía, hay que imprimirla- listo ¿cachai?, entonces no necesitan ir al profesor” **(ID15, Profesora de educación básica mención matemáticas, jornada de 43 horas, 40 años, conviviente, un hijo de 10 años, colegio particular pagado de Padre Hurtado).**

Por otra parte, cabe resaltar que, si bien tuvieron o siguen teniendo estos problemas de que las familias les escriban fuera del horario laboral, algunas profesoras planteaban que el contestarles se daba por la empatía hacia los apoderados. El tener los mismos horarios que sus hijos en la escuela, les dificultaba poder ayudar, apoyar o supervisar a sus propios hijos en clases, por lo que después tenían que estar comunicándose con la profesora por el tema de las tareas. Esto generó ponerse en el lugar de sus apoderados y aceptar, en cierto modo, sus llamadas o mensajes fuera del horario laboral, pero a costa de su salud mental, tiempos de descanso y privacidad. Así lo expresan las participantes ID03 y ID13:

“Por lo demás, uno trata de ser empática igual, yo me ponía en el lugar de mis apoderadas que quizás la mayoría de ellas o de ellos estaban en la misma condición que yo, ¿me entendí?, yo como estaba trabajando y mis hijos estaban en clases, después yo no tenía idea de lo que tenían que hacer, entonces necesariamente necesitaba o comunicarme al grupo del curso de mis hijos o a la profesora para consultarle. Entonces, yo me imaginaba que mis apoderados tenían la misma necesidad, por lo tanto, me costó mucho desconectarme o darles un horario de comunicación porque, claro, me ponía en su lugar y, finalmente, el agobio que yo sentía, quizás lo estaban sintiendo ellas también” **(ID03, Profesora de educación física, conviviente, 35 años, 2 hijos de 7 y 10 años, colegio municipal de Puente Alto).**

“Tú perdí mucho tiempo, sobre todo porque como todo el mundo estaba en la misma, pucha, uno decía esta mamá me escribió a las 10 de la noche, no me pudo escribir antes, entonces le voy a contestar, porque mañana se me va a olvidar ya que estoy con las clases online y no le voy a contestar nunca, entonces mejor le contesto ahora, pero no sé si uno de culpa o flexibilidad mal entendida eh terminabai dándolo todo, a toda hora, estando siempre disponible, cosa que tus tiempos de ocio, tus tiempos de descanso no existían” **(ID13, Profesora de religión, jornada de 31 horas, 40 años, casada, tres hijos de 3, 9 y 12 años, colegio particular pagado de Vitacura).**

10.1.4 Profesoras... pero no de sus hijos

El cierre de establecimientos educacionales y de jardines infantiles provocó una fusión entre los horarios de las profesoras y las clases de sus hijos/as. El tener casi los mismos horarios complicó a la mayoría de las participantes del estudio, teniendo que dejar a la deriva a sus propios hijos/as para poder brindar educación a otros niños o niñas. El no poder acompañar en la instrucción escolar, apoyar y/o supervisar, dio la sensación de que los hijos/as estaban “sobreviviendo solos” a las clases virtuales y a la pandemia, ante la ausencia de ellas por estar teletrabajando. Lo que trajo consigo una tensión entre el trabajo productivo y reproductivo, siendo más evidente entre las profesoras con hijos pequeños y/o más dependientes o donde el padre no estaba presente o no cuidaba. El ver que sus hijos pequeños no podían entender por qué la mamá trabajaba en casa y no estaba disponible, generó impotencia y angustia a la vez. Por otro lado, aquellas profesoras con hijos más grandes, si bien presentaban mayor autonomía e independencia para atender las clases *online*, la falta de supervisión las llevó a encontrarlos en otras plataformas de entretenimiento mientras estaban en clases. Así lo expresan a continuación las entrevistadas ID10, ID08 y ID18:

“En mi caso, que hacía clases, de repente, me daba cuenta de que lo daba todo con los niños que estaban al otro lado de la pantalla y a los míos los tenía viendo tele, para que ellos pudieran aprender. Entonces eso para mí, fue súper complicado, fueron momentos de harta angustia también, el sentir que mis hijos no podían estar con su mamá al lado cuando estaban en clases, que tenían que valérselas solitos cuando estaban en clases, siendo tan chicos, entonces eso fue como, claro, más complejo”

(ID10, Profesora de historia, jornada de 44 horas, 39 años, casada, dos hijos de 4 y 6 años, colegio particular subvencionado de Huechuraba).

“Yo creo que el no poder regular o el no poder estar abordando a mis hijos desde lo académico, poder acompañarlos en ese proceso si tenían alguna dificultad, porque no existía la posibilidad de hacer eso y yo trabajar al mismo tiempo, o sea, en el fondo yo no podía ser profesora de mis hijos, más profesora de mis alumnos” **(ID08, Profesora de educación física, jornada de 44 horas, 44 años, casada, cuatro hijos de 8, 12, 14 y 15 años, colegio particular subvencionado de Providencia).**

“Todos los niños necesitaron sí o sí, o sea, obligatoriamente la supervisión y el apoyo familiar para poder salir adelante, en este método, en este sistema. Entonces mezclarlo, conjugarlo, o sea, yo profesora, con mi trabajo personal, con el apoyo que le tenía que dar a mis hijos, fue la parte más difícil, porque teníamos los mismos horarios, entonces yo no podía supervisarlos mientras ellos hacían clases. Entonces con eso uno pierde un poco eh... la cercanía o las dificultades directas o como más personales que tienen los hijos (...) y la parte triste de todo esto, es que uno siente que está dedicándole más energía y más dedicación a los estudiantes que a tus propios hijos” **(ID18, Profesora de artes visuales, jornada de 36 horas, 44 años, divorciada, tres hijos de 4, 10 y 13 años, colegio particular de Las Condes).**

10.1.5 Estudiantes... ¿presentes?

Otra de las consecuencias que plantean las participantes fue que la interacción entre profesora y estudiante o entre los mismos/as compañeros/as se vio limitada. La interacción cara a cara fue reemplazada por las pantallas y el chat. Sin embargo, el proceso se dificulta más, ya que la mayoría de los estudiantes mantienen sus cámaras apagadas, por diferentes razones como: falta de recursos tecnológicos, problemas de internet, problemas familiares, desidia, vergüenza, entre otras razones. Esto ha generado que la clase adopte un curso de carácter “monólogo” o que se imparta frente a pantallas negras, dando la sensación de que no hay “nadie”, por lo que tienen la incertidumbre si los/as estudiantes están aprendiendo o no. Así lo expresa la entrevistada ID11:

“Contenerme en la parte emocional frente a mis alumnos fue bastante difícil, o sea, yo tenía mis monos de peluches que eran un ornitorrinco y un perro que los tenía, entonces si los chicos no contestaban, ellos (los peluches) contestaban porque yo me sentía angustiada, y para minimizar esto, los niños se reían, entonces fue bueno incorporar eso, porque por lo menos podía escuchar sus risas. Entonces yo decía, ya cuál es la diferencia entre las células procarionte y eucarionte, cri cri cri cri (risas) ya acá tenemos a ornitorrinco que nos va a contestar (...) y eso para mí fue un alivio, la verdad es que fue un alivio aunque fueran monos de peluche, pero yo tenía interacción con ellos, mi hija se reía pero yo me angustiaba, yo sentía mucha angustia” **(ID11, Profesora de biología, jornada laboral de 44 horas, 39 años, casada, dos hijos de 4 y 10 años, colegio particular subvencionado de Lo Prado).**

Estando en clases presenciales, ellas podían observar quiénes tenían dificultades académicas o emocionales para brindarles su apoyo, sin embargo, de manera *online* se ha hecho imposible, afectando inclusive el ejercicio de su rol docente. La interacción se ha visto disminuida y aquellos estudiantes con un perfil menos participativo, en clases *online*, según las profesoras, han desaparecido. Percepción que manifiesta la profesora ID06:

“Cuando hacemos las clases presenciales, la participación es distinta. Si bien hay niños como en todo orden de cosas que son un poco más tímidos, de bajo perfil, que cuesta que tengan una interacción o una participación más activa, de todas formas uno se acerca, los motiva, eh... trata de hacerlos participar igual, de ver cuáles son sus falencias, etc., pero con esta modalidad *online* eso se perdió, en un inicio se perdió, o sea, yo...si antes hablábamos de los niños invisibles en la sala, ahora no estaban” **(ID06, Profesora de educación básica mención lenguaje, jornada de 44 horas, 41 años, casada, un hijo de 14 años, colegio municipal de Peñaflor).**

10.2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

10.2.1 Ventajas familiares

10.2.1.1 Reencuentro familiar

La presente investigación tiene como segundo objetivo describir las ventajas y desventajas

del teletrabajo. En relación a esto, las medidas restrictivas instauradas como parte de la estrategia sanitaria, sin duda han alterado la forma en la que vivimos. El hogar se ha transformado en el escenario en donde se concentra la mayor parte de las actividades cotidianas, incluyendo el colegio y la oficina, generando un impacto en las relaciones interpersonales. Para bien o para mal, las familias han tenido que pasar más tiempo juntas, enfrentándose a nuevos desafíos, lejanías y/o acercamientos. Ante esto último, la mayoría de las participantes manifestaron que el poder teletrabajar en casa, les permitió “frenar” lo ajetreada de la vida y del trabajo. El estar en casa trabajando les permitió acercarse y pasar más tiempo con sus familias. El conocimiento y la comprensión de sus familiares son uno de los aspectos que más destacan. Pero lo que más recalcan es el hecho de que han podido ser espectadoras del desarrollo de sus hijos, ya que antes sus hijos estaban en el colegio o jardín, o ellas estaban todo el día en el colegio. Y, por el otro, también les permitió conocer aspectos de sus casas, hermostear lugares y/o disfrutar de jardín. Así lo manifiesta la participante ID02:

“Ahora la ventaja que yo puedo ver (teletrabajar), tiene que ver con la parte emocional y afectiva, o sea, igual hay excepciones porque igual hay niños que dicen -mi papá nunca dejó de trabajar- pero, en general, nos pudimos reencontrar las familias, ya que, para serte bien sincera, los niños pasan la mayor parte, pasaban la mayor parte del tiempo en la escuela y las familias se dedicaban exclusivamente a trabajar. Entonces, qué pasó en pandemia, que nos tuvimos que detener y decir -oye qué está pasando aquí, la familia es lo más importante- y habían muchas familias que estaban desintegradas totalmente, ahora esta pandemia ayudó a que se unieran o separaran porque aprendimos a conocernos, a estar mucho tiempo encerrados y ahí también afloraban otras cosas, otras no sé, se empezaba a tener más roce, el estrés, por ejemplo, o sea, fue una prueba de fuego en realidad, pero yo creo que va en la resiliencia y de las formas de abordar ciertos temas. Yo creo que la pandemia ayudó mucho a unimos, a comprendernos mejor, a tirar el barco juntos, nos vimos en la obligación de conocernos, y en mi caso en particular fue maravilloso” **(ID02, Profesora de educación básica mención inglés, jornada de 35 horas, casada, 38 años, una hija de 5 años, colegio municipal de San Joaquín).**

10.2.2 Ventajas laborales

10.2.2.1 Enriquecimiento laboral

Tras el cierre presencial de los establecimientos educacionales, la mayoría de las participantes señalaron que son casi nulas las ventajas que trajo consigo el teletrabajo en lo laboral. Pero, en su mayoría, concordaron que, tras verse forzadas a aprender herramientas digitales y/o plataformas, su gama de conocimiento se amplió, enriqueciendo así su trabajo. Algunas profesoras manifestaron que este cambio era algo que la educación necesitaba y que les permitirá innovar en las clases presenciales. Por otro lado, señalan que el teletrabajo también les permitió ahorrar gastos y tiempo en traslado. Así lo indican las participantes ID06 y ID03:

“La primera ventaja de todo esto fue aprender de toda esta tecnología que no estaba, yo al menos estaba un poco más alejada, si bien no es que no sepa manejar un computador, pero esto de hacer clases *online*, de ver plataformas, por ejemplo, Classroom o hacer aula invertida, primero que nada, fue un enriquecimiento de mi trabajo, de mi labor pedagógica, de conocimiento, de conocimiento que a lo mejor no hubiera adquirido de esta, en tan corto tiempo, porque nos vimos obligados a subirnos a este carro tecnológico” **(ID06, Profesora de educación básica mención lenguaje, jornada de 44 horas, 41 años, casada, un hijo de 14 años, colegio municipal de Peñaflor).**

“Mira, yo lo he pensado, y la única ventaja que me trajo fue que me ahorró la locomoción, creo que económicamente es algo que de verdad te das cuenta de cuánto dinero tú gastas en locomoción y, además, los tiempos. Yo me desplazo una hora al liceo, entonces, claro, ahora tú tenías todo más cerca, porque tu lugar de trabajo era tu casa” **(ID03, Profesora de educación física, jornada de 42 horas, 35 años, conviviente, 2 hijos de 7 y 10 años, colegio municipal de Puente Alto).**

10.2.3 Desventajas familiares

10.2.3.1 Interferencia en la dinámica familiar

Esta nueva modalidad *online* ha demandado para las profesoras mayor disponibilidad y flexibilidad de tiempo, por lo que han sentido mayor carga laboral. Debido a la falta de espacios y horarios delimitados, se tiene la sensación de que el teletrabajo se ha “metido” en la vida y en la casa, interfiriendo así en la dinámica familiar de la mayoría de las participantes. El tener que preparar las clases y el material de trabajo, revisar y retroalimentar las tareas, realizar diversas reuniones e inclusive, contestar mensajes, correos o llamadas fuera del horario laboral son elementos que han incidido negativamente en el aspecto familiar. Estar encerrada casi todo el día y no estar disponible para los hijos o para la pareja; no poder compartir momentos con la familia como quisieran, son algunas de las consecuencias de esta intromisión. Resultados que van acorde a lo planteado por López et al. (2009), Pérez (2010) y Undurraga et al. (2021), ya que la conexión continua con tareas del trabajo y la falta de delimitación de tiempo y espacio genera que se pierda tiempo personal, de descanso y de compartir con la familia. Así lo expresan las participantes ID04 y ID09:

“Al principio, al no haber hecho respetar mis horarios interfirió en mi vida familiar, interfirió en mis fines de semana, que no sé po, el papá de (hijo) me decía -ya estás pegada al teléfono si es fin de semana- eh y bueno, él como no trabaja en educación, sino que en algo completamente distinto, no tiene esa empatía (...) ejemplo, ayer iba camino al supermercado, iba con (pareja) e (hijo) y me llama la psicóloga (escolar), entonces en vez de ir hablando con mi pareja de cómo estuvo el día, qué se yo, fui hablando con la psicóloga hasta que llegué al súper. Entonces esas cosas también van interfiriendo en la vida familiar, porque si bien fue una situación fortuita, son situaciones que a la larga también a tu pareja lo aburren, no sé si aburre, pero es pucha otra vez estás trabajando, si ya saliste de la pega, entonces esas cosas han ido como dificultando nuestra convivencia, son situaciones que nos hacen tener diferencias de opiniones” **(ID04, Educadora diferencial, jornada de 44 horas, 32 años, conviviente, un hijo de 5 años, colegio municipal de Puente Alto).**

“Una desventaja en el ámbito de profesores es que a veces el estar con tu hijo se ve afectado, por ejemplo, yo lo que tenía que hacer para trabajar era encerrarme aquí

adentro (habitación) y mi hijo allá afuera en el comedor, porque yo estaba haciendo clases. A veces estaba toda la mañana y/o toda la tarde encerrada y después terminaba muerta, estaba un rato con él y a acostarse, y quien me lo veía era mi mamá cuando yo no podía” **(ID09, Educadora diferencial, jornada de 33 horas, 26 años, conviviente, un hijo de 6 años, colegio particular subvencionado de La Cisterna).**

10.2.4 Desventajas laborales

10.2.4.1 Problemas corporales

Una de las desventajas que mencionan algunas profesoras es que durante la pandemia tuvieron diversos problemas en su salud física, como problemas posturales (lumbago y dolores de cuello), trastornos de sueño y aumento de peso, por no moverse mucho. Para ello, algunas tuvieron que asistir a terapeutas o empezar a ejercitarse para aminorar estos problemas. En sí, la falta de un lugar apropiado para trabajar, la falta de un escritorio o una silla ergonómica, el problema con los horarios y el estar sentadas tanto tiempo frente a la pantalla, serían causas de estos problemas.

“En lo laboral, yo creo que desventajas eh tengo problemas posturales en el cuerpo, tengo como un problema en la espalda, de hecho, he ido a dos especialistas a hacerme quiropráctico y a un terapeuta para sacarme un nudo permanente que me quedó en la espalda por trabajar en una mala postura, porque yo en mi casa no tenía como las condiciones físicas como un escritorio para mí” **(D12, Profesora de religión, jornada de 31 horas, casada, 40 años, 3 hijos de 3, 9 y 12 años, colegio particular pagado de Vitacura).**

10.2.4.2 Desgaste mental

El hecho de estar tanto tiempo conectada al computador, la desorganización en el horario por parte del establecimiento, la falta de organización en el hogar y el tener que realizar todas las tareas que implica esta nueva modalidad, ha traído desgaste mental, cansancio y agotamiento en las profesoras, lo cual han tenido que soportar durante un largo lapso.

“Creo que, en lo laboral, el desgaste mental que a veces uno tiene por el hecho de estar tanto expuesta a la pantalla, como la sobrecarga de trabajo, el tener que lidiar con familias o con alumnos, como te decía que no están, que hay que buscarlos e insistir, eso yo creo que es una desventaja” **(ID07, Profesora de lenguaje y comunicación, jornada de 44 horas, conviviente, 29 años, dos hijos de 11 y 12 años, colegio particular subvencionado de la Florida).**

10.2.4.3 Consecuencia educativa

Una de las consecuencias que más se menciona entre las participantes es el hecho de que esta nueva modalidad afectó la educación y aprendizaje de los estudiantes; esto genera en las profesoras la sensación de no haber podido entregar los conocimientos necesarios y óptimos para sus estudiantes. Como se dijo anteriormente, el hecho de mantener las pantallas apagadas da la sensación que la profesora está hablando sola, debido a la poca participación de los estudiantes. Además, muchas han señalado que la vuelta a clases presenciales de manera paulatina les ha permitido observar que aquellos niños que tenían buenas notas, no eran porque aprendieron, sino que una persona externa les hacía las pruebas o los ayudaba mucho en las evaluaciones, esto en el caso de los cursos más pequeños, pero en los cursos más grandes, quizás la ayuda era el acceso a buscadores por internet.

“La incertidumbre de saber si lo que estás entregando está siendo aprendido, porque no hay una, mmh no tenemos la certeza de que el que está detrás de la cámara esté aprendiendo, que está detrás, yo no sé si está entendiendo todo, aunque digan que sí, porque aquí presencialmente -¿entendieron?, sí- y después pasan dos segundos y -profe, ¿qué había que hacer?- entonces de forma *online* cuesta un poco más percibirlo, sobre todo con los cursos más grandes que están, son más callados, más reacios a participar; desde el punto de vista académico esa es la incertidumbre” **(ID06, Profesora de educación básica mención lenguaje, jornada de 44 horas, casada, 41 años, un hijo de 14 años, colegio municipal de Peñaflor).**

10.3 CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA

10.3.1 Estrategias para conciliar ambas esferas

10.3.1.1 Organización horaria

Como tercer objetivo, esta tesis pretende describir las estrategias que han usado las profesoras escolares para compatibilizar la esfera laboral y familiar. En relación a esto, ante la superposición de los tiempos personales y los horarios laborales, la mayoría de profesoras tuvieron diversos desafíos que enfrentar, principalmente, *organización y límites*. Debido a que la oficina o el colegio estaban en el mismo lugar, muchas tuvieron una serie de complicaciones para realizar las tareas del hogar y de cuidado. Ante la falta de un horario laboral delimitado y al incremento de la carga laboral y doméstica, muchas tomaron la decisión de buscar horarios para realizar el trabajo administrativo (que por lo general era en la tarde/noche). También en poner límites de horario a los funcionarios del establecimiento y a los apoderados y/o estudiantes para no trabajar más allá de la hora establecida presencialmente. Sin embargo, a **las profesoras de colegio municipal y particular subvencionado** les costó mucho imponer límites a la comunidad educativa, debido a que sus colegios no instalaron públicamente el horario laboral. Mientras que las **profesoras particulares** no tuvieron tanto este problema ya que, por lo general, se estableció institucionalmente el horario que tenían presencialmente como el rango para trabajar. Pero, transversalmente, la mayoría decidió ponerles horarios a las familias o ponerse ellas mismas estos límites, ya que también necesitaban descansar y estar con sus propias familias. Así lo expresa la profesora ID06:

“En el primer momento yo contesté 24/7, mamitas que llegan a las 8 o 9 de la noche a su casa, porque estaban trabajando y yo tenía que contestar, profesora eh esto, cómo se hacía esto y esas cosas yo les contestaba, el primer desafío fue organizarme en cuanto a mi casa y mis tiempos, y el segundo desafío fue mantener un límite en los horarios. Yo después de las 5 de la tarde no puedo seguir trabajando para la escuela o con mis apoderados” (ID06, Profesora de educación básica mención lenguaje, jornada de 44 horas, casada, 43 años, un hijo de 14 años, colegio municipal de Peñaflores).

Para lograr tales objetivos, las profesoras mencionan el hecho de tener que comprar nuevos dispositivos para organizar a sus contactos personales de los del trabajo, otras tuvieron que ser firmes en cuanto a no contestar simplemente los mensajes, ya que se les había avisado a las personas los horarios establecidos, otras descargaron WhatsApp Business para separar los contactos laborales de los personales, con el fin de poder regular los mensajes del establecimiento. Así lo relata la entrevistada ID05:

“Un día recibí un WhatsApp de mi jefatura donde me pedía material un día sábado a las 9 de la noche y un domingo a las 9 de la noche, entonces yo les dije que no iba a trabajar a esas horas menos si es día sábado o domingo. Entonces, para eso descargué el WhatsApp Business y cambié mi cuenta y ahora tengo un horario en donde yo contesto los WhatsApp de trabajo” **(ID05, Profesora de biología, jornada de 30 horas, 41 años, casada, dos hijos de 6 y 11 años, colegio municipal de Santiago).**

10.3.1.2 Sobreviviendo a la pandemia... y a las labores domésticas

Debido a la falta de un horario y espacio laboral determinado, la mayoría de las profesoras escolares manifestaron que, para llevar a cabo las labores reproductivas, tuvieron que hacerlas de manera simultánea al trabajo remunerado, sobre todo aquellas actividades esenciales para los miembros de la familia como es la preparación de comidas. Muchas señalan que entre bloques iban avanzando en la preparación de los ingredientes del almuerzo, otras optaban por preparar las comidas de noche para el otro día o preparar comida un día en específico y/o los fines de semana y congelarla para los días próximos. Y quienes no alcanzaban a cocinar recurrían a las comidas rápidas o a los alimentos no perecibles para poder solventar la situación. Así lo expresa la entrevistada ID13:

“Sí, mira en un minuto yo pensé que era un pulpo, o sea, que ya no podía hacer más cosas al mismo tiempo, o sea, no... congeniar todo el tiempo con el tema de la ropa, mientras tanto estai en un recreo y vai y sacai la ropa de la lavadora y la colgai, después en el recreo siguiente cortai las verduras para hacer la comida y era todo así organizado para que alcanzara el tiempo, pero también hubo que flexibilizar, o sea, por ejemplo, si en un minuto ninguno de los dos (pareja) había alcanzado a hacer pa almorzar, filo, ahí aplicamos eh Rappi, lo que fuera pa que hubiera algo pa comer,

¿cachai?” (ID13, Profesora de religión, jornada de 31 horas, 40 años, casada, tres hijos de 3, 9 y 12 años, colegio particular pagado de Vitacura).

Por otro lado, en relación a los quehaceres del hogar, varias participantes señalan que, para poder llevar la limpieza y el orden, dedicaban los fines de semana a una limpieza profunda o más minuciosa debido a que presentaban un tiempo relativamente más libre, y en los días de semana se dedicaban a mantener este orden. Lo mismo con el lavado de ropa, prefieren lavar los fines de semana la ropa acumulada o sino decirle a la pareja que lo haga cuando ellas no podían. Pero también, muchas optaron en dejar en segundo plano las limpiezas regulares, desligándose de hacerlas tan perfectamente en la semana, decisión que las ha ayudado a enfrentar el encierro en pandemia.

“Los fines de semana son aseo a full, generalmente viernes y sábado en la mañana (...) entonces la estrategia de limpieza ha sido como el fin de semana a full y en la semana repaso, la cocina en la noche y las compras en la semana” (ID04, Educadora diferencial, jornada de 44 horas, conviviente, 32 años, un hijo de 5 años, colegio municipal de Puente Alto).

Las participantes señalan que en esta pandemia han tenido que priorizar su trabajo remunerado por sobre las labores del hogar, realizándolas cuando tuvieran la disponibilidad para ello. Este aspecto en un inicio causaba en las participantes cierto estrés y ansiedad por no tener las labores del hogar realizadas de manera completa. No obstante, a medida que avanzó el tiempo señalan que se han ido relajando en dicho sentido, ya que estando todos los días en la casa pueden realizar las labores domésticas en momentos que encuentren más libre y/o señalando que por un día que no se realicen las labores del hogar no pasará nada y no se verán afectados. Así relata su experiencia la entrevistada ID15:

“... si no alcanzo a pasar la aspiradora o porque hay ropa en los canastos y yo no, a mí me da lo mismo, yo creo que eso ayuda bastante, cachai, yo si estoy cansada y tengo tres canastos de ropa, y no he lavado la loza me da lo mismo y me voy a acostar, cachai, entonces yo creo que eso me ha ayudado mucho con lo otro, aparte que si sé que esta semana tengo pruebas, tengo mucho trabajo, hago el almuerzo para dos días” (ID15, Profesora general básica mención matemáticas, jornada de 43 horas, 40 años, conviviente, un hijo de 10 años, colegio particular pagado de Padre Hurtado).

Estos resultados se relacionan con lo expuesto por Undurraga (2013) puesto que, previo a la pandemia, Chile presentaba una “cultura presencial”, es decir, se valora el estar presente en el trabajo, lo que redundaba en largas horas en el lugar de trabajo. Ante esto, se asume que el hombre tiene la disponibilidad para estar extensas jornadas y se espera que la mujer se dedique más a las labores domésticas y de cuidado. Sin embargo, el aumento del ingreso de las mujeres en el mercado laboral no ha significado necesariamente una disminución de las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico para ellas, prevaleciendo un modelo cultural de hombre proveedor/mujer cuidadora (Undurraga, 2013). Por lo que las profesoras escolares han tenido que hacerse cargo mayoritariamente de las labores del hogar, independiente si la pareja estaba presente o no en el hogar.

10.3.1.3 Visibilizando lo invisible

Frente a la situación de confinamiento, la mayoría de las participantes manifiestan que, uno de los cambios que han podido observar ante el encierro fue la valoración y mayor implicación por parte de la pareja y de sus hijos en las labores del hogar. Si bien, las profesoras señalaron que, previo a la pandemia, sus parejas les “ayudaban” en las tareas domésticas, fue necesario asignar de manera más clara y firme quién se dedicaría a una u otra labor. Muchas tuvieron que realizar un calendario con la división de tareas y/o llevar a cabo una conversación familiar sobre el tema, debido a que la sobrecarga del trabajo remunerado y no remunerado las estaba afectando física y mentalmente. Ante esto, la mayoría expresa que sus parejas e incluyendo a sus hijos de mayor edad, se dedicaban más a ayudar a: hacer aseo, correr muebles grandes, lavar o tender ropa e ir de compras al supermercado. Mientras que ellas, se dedicaban a lo mismo y a cocinar, pero ahora, estas actividades eran más compartidas. Sin embargo, una cosa que cabe recalcar es que, si bien hubo mayor implicación en las labores del hogar por parte de la familia, ellas seguían siendo las principales responsables del cuidado de sus hijos, estando en las mismas condiciones de teletrabajo que la pareja o con la pareja fuera todo el día. Así lo relatan las entrevistadas ID01 y ID10:

“Lo que yo sí sentí en la pandemia es que él como que entendió un poco mi trabajo doméstico, que él antes no veía, porque él estaba acostumbrado a que siempre había comida, porque yo le cocinaba y estaba todo limpio, pero no lo valoraba, pero no era

en mala, simplemente él no cachaba... Entonces él, estando en pandemia, igual él las veces que estuvo en la casa, porque en pandemia trabajando igual se produjeron contagios que lo obligaban a hacer cuarentena, ahí él entendió y como que me vio y entendió que las cosas no las hace un robot, sino que hay que hacerlas nosotros y fue mucho más partícipe de las cosas domésticas como que en ese sentido fue positivo (...) ahora que estamos en normalidad de nuevo, como que coopera mucho más que antes, ayuda mucho más que antes, porque ahora ya lo entiende” **(ID01, Coordinadora de convivencia escolar, jornada de 44 horas, 31 años, casada, un hijo de 13 años, colegio municipal de La Florida).**

“Mmh ahí nos dividimos en varias cosas, por ejemplo, él tenía que dejar cosas hechas antes de irse en la mañana, no sé po, todo lo básico que él pudiera realizar, desde las camas hechas, dejar limpia la cocina, el comedor para que yo me levantara y me pusiera a teletrabajar y yo después durante el día yo veía a mis hijos y ya después cuando él llegaba en la noche, él después los acostaba. Después cuando él llegaba en la noche no sé, yo me venía pa’ la pieza y descansaba y él terminaba de verlos el resto de la tarde/noche” **(ID10, Profesora de historia, jornada de 44 horas, 39 años, casada, dos hijos de 4 y 6 años, colegio particular subvencionado de Huechuraba).**

Estos resultados se relacionan con lo expuesto por Lagarde (2005) y Avendaño (2008) dado que son las mujeres las que son definidas, formadas y orientadas social y culturalmente para la realización de estas labores, los cuales reproducen el orden de género en la división sexual del trabajo, pues son ellas las principales encargadas de realizar las labores, a pesar de estar teletrabajando. La mayoría de las participantes indicaban que, si bien observaban una mayor implicación de la pareja y/o hijos de mayor edad, esto se empezó a dar ya sea porque vieron la carga, el estrés y agobio que presentaban ellas y/o tuvieron que asignar más equitativamente las tareas. Sin embargo, la pareja se centraba en ayudas puntuales, hacían lo que ellas les indicaban y/o realizaban labores domésticas simples como colgar ropa, lavar la loza o tender sus camas. Esto denota que, a pesar de ser profesionales y de las transformaciones y/o discursos socioculturales de equidad que han ido emergiendo durante el último tiempo, siguen presenten estas prácticas desiguales de género y la división sexual tradicional del trabajo.

10.3.1.4 Teletrabajar con niños/as en casa

El confinamiento, junto con el cierre de los colegios y de jardines infantiles, obligó a las profesoras a tener que “dejar de lado”, en cierto modo, a sus hijos para poder teletrabajar. Al ser las principales responsables del cuidado de sus hijos/as, independiente si el padre estaba presente o no, se les hizo complicado, más a las madres con hijos pequeños o dependientes, puesto que estos requieren de mayor atención. Ante esto, las profesoras para poder teletrabajar un poco más tranquilas, tuvieron que recurrir a medios tecnológicos (televisión, celular, Tablet) para poder entretenerlos mientras ellas trabajaban. Sin embargo, manifiestan cierto descontento o arrepentimiento, ya que ha hecho a sus hijos más “adictos” a estos implementos. Por otro lado, otras profesoras optaron por tener a sus hijos al lado de ellas, teniendo que comprar una mesa para niños/as y/o materiales para que dibujaran o se entretuvieran. Esto les permitía supervisarlos mientras trabajaban, ya que los más pequeños tendían a hacer travesuras como rayar las paredes de la casa u otra cosa. Y también, entre los bloques o módulos se dirigían a verlos y a darles sus meriendas, almuerzo, o simplemente a ver qué estaban haciendo. Así lo manifiesta la siguiente entrevistada:

“Bueno, lamentablemente, se hicieron mucho más fans de ver televisión, que era algo que, por ejemplo, no hacían antes. Tuvimos la ventaja de como nos cambiamos de casa, les pudimos eh, por ejemplo, cada uno tiene una pieza, entonces le acomodamos las piezas, las cosas que ellos querían, como que ellos necesitaban, no sé, lápices, block, cuadernos, lo que ellos necesitaban para entretenerse. Entonces yo en mis recreos, o sea, mis recreos eran como con ellos, en donde yo les daba algunas indicaciones, jugaba con ellos, eh y lo mismo en los módulos en que tenía libre, ahí esos eran tiempo para ellos, pero fue difícil porque de verdad que al principio no entendían y andaban como casi tirando el pie al lado para que no aparecieran en la pantalla” **(ID10, Profesora de historia, jornada de 44 horas, 39 años, casada, dos hijos de 4 y 6 años, colegio subvencionado de Huechuraba).**

Estos resultados muestran que, si bien las parejas se han ido implicando más en las tareas del hogar, como se dijo anteriormente, en relación al cuidado de los hijos, son las madres las principales responsables. Resultados que van acorde a lo que se obtuvo en el Estudio

Longitudinal Empleo-COVID19 (Bravo et al., 2020b) pues se evidencia que, durante la pandemia, el 57% de los hombres ha dedicado 0 horas al cuidado de menores de 14 años en el hogar. Datos que van en sintonía con lo obtenido por la Fundación Chile (2020a) ya que se muestra que en aquellos hogares donde hay niños/as, el 58% de las profesoras escolares presentan un total agotamiento, cifra notablemente menor en los profesores (45%). Estos datos más los resultados de esta investigación denotan la existencia de una estrecha relación entre ser mujer y ejercer labores de cuidado, lo que se debería a los roles de género que están imperantes en la sociedad, trayendo de por sí una tensión entre el trabajo remunerado y estas labores. Situación que se manifiesta en las experiencias de las entrevistadas ID16 y ID11. Por un lado, tanto la entrevistada ID16 como su marido estaban en las mismas condiciones de teletrabajo, por lo que se les hizo inviable poder trabajar junto a su hija pequeña. Ante esto, ella se tuvo que ir a vivir temporalmente donde sus suegros (en periodos de cuarentena) para que le cuidaran a su bebé mientras ella teletrabajaba. Mientras que el marido se quedó en el hogar cuidando a las mascotas. Situación que duró hasta que ella se sintió sobrepasada puesto que una vez finalizada la jornada ella tenía que cuidar a su hija, por lo que tenía que seguir trabajando después hasta altas horas de la noche para poder cumplir con su labor. Por lo que empezaron a turnarse después de esto. Así lo manifiesta la entrevistada:

“Porque al principio dijimos, ya me quedo yo, mis suegros me la ven mientras yo trabajo, él trabaja acá, iba en las tardes, pero yo creo que, por un tema súper machista, como que al final no, la mamá se queda con la niña, pero fue algo súper, nunca fue discutido. Fue como no, tranqui, yo me quedo donde tus papás, yo me quedo con ella. Y después fue como, yo ya estaba muy cansada y fue como no, necesitamos turnarnos y para una también es súper difícil decidir eso, voy a estar una semana sin ver a mi hija, sin acostarla, sin darle comida, sin verla, cuando tiene 8 meses, entonces, igual es complicado” **(ID16, Profesora de lenguaje, jornada de 44 horas, 30 años, casada, una hija de 1 año y 11 meses, colegio particular pagado de Las Condes).**

Por otro lado, la participante ID11 también expresa su experiencia con su hijo pequeño, puesto que frente al despido laboral de su marido (el año 2020) y de ser ella la encargada de la casa, la carga se le duplicó. Además, el no tener una buena relación con su pareja, tener demasiada carga laboral y no tener tiempo para las labores domésticas y de cuidado, muchas veces se vio frustrada y colapsada, como lo expresa a continuación:

“Entonces, de verdad que fue maratónico, yo eh la verdad, me miro atrás y no sé cómo sobreviví el año pasado, de verdad que no lo sé, pero fue maratónico. A parte que como estábamos peleados con mi pareja, a veces llegaba, se acostaba en el sillón y mi hijo podía estar con el pañal hasta... muy cochino y no se dignaba a cambiarlo, entonces fue muy estresante. Fue eh yo a veces lloraba en el baño, lloraba y lloraba, no sabía cómo iba a estar, cómo iba a seguir con todo esto, yo lo único que quería era que se acabara la pandemia, yo quería volver a mi vida normal” **(ID11, Profesora de biología, jornada de 44 horas, 39 años, casada, dos hijos de 4 y 10 años, colegio particular subvencionado de Lo Prado).**

Resultados que, en relación con lo planteado en la teoría de Martuccelli (Martuccelli, 2007; Seoane, 2013) tendrían estrecha relación con los roles de género, pues todo lo anterior denota que, estas prescripciones institucionales que están imperantes en la sociedad, hoy en día siguen influyendo en el modo de enfrentar los problemas o dificultades dentro de la familia y/o el trabajo. Ante esto, siguen siendo las mujeres quienes tienen que seguir buscando o resolviendo las dificultades de compatibilización de manera individual, sin la implicación total de la pareja y ante una estructura social que no promueve la participación de los padres en la crianza de los hijos/as, por lo que son las mujeres quienes tienen mayores dificultades para enfrentar los desafíos que se van presentando.

10.3.1.5 Redes de apoyo para enfrentar las labores reproductivas

Transversalmente, la mayoría de las profesoras han tenido que enfrentar la coordinación del teletrabajo y las labores reproductivas de manera privada. En periodos de cuarentena, el apoyo con el que contaban tuvo que cesar, ya sea por la restricción de la movilidad, pero también porque este apoyo era brindado por adultos mayores, particularmente por las madres o suegras de las participantes. Algunas, en estos periodos de encierro total, tomaron la decisión de irse a trabajar a las casas de sus familiares ya sea por el día o de manera semanal con el fin de que les cuidaran a sus hijos/as mientras ellas hacían clases *online* o estaban en reunión.

“En situación de pandemia, tuvimos que hacer, eh tuvimos que ir a vivir de manera turnada en la semana donde mis suegros, donde los padres de mi marido, porque al no haber jardines, necesitábamos a alguien quien pudiera cuidar a nuestra hija

mientras trabajábamos. Entonces, nos turnábamos e íbamos una semana a la casa de ellos. Eh uno se quedaba con la hija, mientras otro se quedaba acá en la casa, porque también tengo dos perros, entonces no los podíamos dejar solos” **(ID16, Profesora de lenguaje, jornada de 44 horas, casada, 30 años, una hija de 1 año y 11 meses, colegio particular pagado de las Condes).**

“Vivimos los tres, pero también vive cerca mi mamá (algunas casas de diferencia) entonces, eh bueno, y cerca otras tías también, tenemos red de apoyo, pero mi mamá nos rescataba porque también estaba con teletrabajo. Entonces, a veces me iba todo el día al departamento de mi mamá y después de terminar las clases me venía a mi casa. También me iba para allá para que la niña tuviera más espacio o cuando tenía reuniones me iba a su casa y ella (mamá) veía a la niña mientras hacía reunión” **(ID14, Profesora de educación básica, jornada de 44 horas, 34 años, casada, una hija de 4 años, colegio particular de Pudahuel).**

Una vez que las cuarentenas empezaron a ser menos restrictivas y se empezó a permitir los desplazamientos entre una comuna y otra, las participantes pudieron ser apoyadas por sus familiares de manera más directa, en donde venía la suegra o la madre a cuidar a sus nietos a sus casas o ellas llevaban a sus hijos a las casas de ellas, situación que duró casi hasta finales del año 2020 cuando recién estaban permitiendo a algunos jardines infantiles volver a circular. También algunas señalan que tuvieron como red de apoyo a sus vecinas más cercanas quienes estaban en una situación similar. Entre ellas se apoyaban en los momentos en que debían salir del hogar y se avisaban para que estuvieran pendientes de los niños/as ante cualquier eventualidad. También les decían a sus hijos que cuando ellos tuvieran una emergencia deberían ir a la casa de este vecino (de mayor confianza) para que les ayudara. Pero otras profesoras tuvieron que contratar servicio doméstico, las cuales eran mujeres, para que les ayudaran a realizar las labores del hogar principalmente.

“Mira le hemos enseñado a usar el teléfono, cosa que si nosotros salimos y yo tengo que ir al supermercado rápidamente y que si tienen alguna emergencia que se comuniquen a través del teléfono. Tengo dos amigas acá que también están con teletrabajo, entonces como que hacemos una red de apoyo, ya si alguna sale, le avisa a la otra para que esté atenta de si su hijo tiene que o necesitan ayuda, entonces ellos ya saben que pueden ir a tocarle el timbre a la vecina, me entiendes, es como una red

de apoyo entre mujeres para poder colaborarnos con esas cosas” **(ID03, Profesora de educación física, jornada de 42 horas, conviviente, 35 años, dos hijos de 7 y 10 años, colegio municipal de Puente Alto).**

Ahora (noviembre 2021) que se permite la movilidad de las personas con mayor libertad, aquellas profesoras con hijos más pequeños han decidido llevar a sus hijos al jardín infantil y la mayoría señala recibir la ayuda de sus familiares para cuidar a sus hijos después de la escuela. Mientras ellas siguen teletrabajando en el hogar o en el colegio, o realizando clases híbridas o presenciales.

“Ahora él (hijo) está con ella (abuela), este año (2021) está yendo al jardín con media jornada, así que después de la jornada si no está él (papá), la cuida mi mamá” **(ID14, Profesora de educación básica, jornada de 41 horas, casada, 34 años, una hija de 4 años, colegio particular pagado de Pudahuel).**

10.4 PROPUESTAS Y/O POLÍTICAS DE TELETRABAJO

10.4.1 Horarios

Como cuarto objetivo, esta tesis pretende describir las propuestas y/o políticas que los colegios han implementado ante el teletrabajo de las profesoras. Debido al confinamiento, en Chile surgió la ley 21.220 que es la ley de teletrabajo. Ésta protege los derechos y las condiciones laborales de los teletrabajadores, sin embargo, entre los profesores escolares, se generó cierto debate y discrepancia en cuanto a su uso y efectividad. La ley 21.220 establece que las profesoras pertenecientes a colegio particular pagado o particular subvencionado son las que pueden regirse bajo sus reglamentos, pero no las profesoras de colegio municipal. Sin embargo, sus efectos o normativas no se han dado como tal en la realidad.

En los **establecimientos municipales**, la falta de esta ley impide resguardar los horarios laborales o denunciar actos irregulares. Esto ha generado en las profesoras disgusto y sentimientos de injusticia. La profesora ID01 relata que los profesores de su colegio denunciaron a la directora por no respetar los horarios de trabajo, ya que colapsaba a todos

de correos, WhatsApp y reuniones, pero que no le sucedió nada porque no estaban bajo la ley de teletrabajo.

“Si po, a ella [directora] la denunciaron y no le pasó nada porque no había nada ilegal de parte de ella, ¿cachai?, como no estaba normado el teletrabajo, ella no estaba haciendo nada malo, en lo moral si po, tú como persona humana moralmente no interrumpes a alguien a las 10 de la noche” **(ID01, Coordinadora de Convivencia Escolar, jornada de 44 horas, 31 años, casada, un hijo de 13 años, colegio municipal de la Florida).**

Respecto a los **establecimientos particulares subvencionados**, si bien las profesoras plantearon tener un anexo de contrato de teletrabajo, esta ley no les fue muy eficiente frente a los reclamos que como cuerpo docente hicieron sobre los horarios o la carga laboral. Ejemplo, la profesora ID07 planteaba que, en su colegio, aunque se conversó la regulación sobre los horarios no sucedió nada, que ‘simplemente era el trabajo que les tocaba realizar y ya’, debido a que imperaba una cultura donde el trabajo es trabajo y hay que hacerlo, no se reclama. Otra profesora, ID10, decía que realmente no se hacían reclamos ya que quedaba a voluntad de ellos (profesores) tomar o no los implementos tecnológicos que les ofrecían del colegio. Y la profesora ID11 planteaba que, aunque reclamaran sobre los temas de los horarios y de las cargas laborales, no se lograba ningún cambio en la dirección y/o jefatura. Frente a estas dificultades, tanto las **profesoras municipales y profesoras de colegio particular subvencionado** han tenido que acatar y seguir trabajando bajo las mismas condiciones por miedo al despido, por necesidad económica, por los estudiantes y porque es su trabajo, es su vocación. Así lo explican las participantes ID11 y ID07:

“No, si nosotros alegamos, alegamos igual respecto a nuestro horario, alegamos igual con respecto a las reuniones, a las reuniones masivas que teníamos, pero decían, ‘no, si lo vamos a solucionar’, pero... pero al final las siguientes semanas seguíamos teniendo reuniones y reuniones y reuniones y capacitaciones y suban esto y esto otro. Igual, por ejemplo, nosotros reclamamos que no nos podían hacer clases, o sea, hacer planificaciones semanales ya que eso no estaba en nuestro contrato, nosotros entregamos nuestra carta Gantt a principio de año, porque lo otro era agobio laboral (...) al final el sindicato reclamó, los profesores reclamamos, pero tuvimos que hacerlo igual (...) porque si no lo hacía, te llega una carta de amonestación, te llega

una carta de amonestación diciendo, primero, te llega el aviso, un correo electrónico de tus UTP, diciéndote, sabes que hoy revisé y no tienes la clase número cinco” **(ID11, Profesora de Biología, jornada de 44 horas, 39 años, conviviente, dos hijos de 4 y 10 años, colegio particular subvencionado de Lo Prado).**

“Sí, o sea, firmamos un anexo de teletrabajo, pero si me preguntas en este momento qué decía no me acuerdo, pero, por ejemplo, sí hacían hincapié en el tema de que uno respete sus horarios para estar con la familia y hacer sus cosas, pero eso es como siempre, de firmar al dicho al hecho (risas)” **(ID07, Profesora de lenguaje y comunicación, jornada de 44 horas, 29 años, conviviente, dos hijos de 11 y 12 años, colegio particular subvencionado de la Florida).**

Por último, respecto a las **profesoras de colegio particular**, todas manifestaron estar con anexo de contrato de teletrabajo, pero la mayoría planteó que no hubo necesidad de hacer uso de ello para reclamar o algo similar, debido a que el colegio les proveyó de los recursos a los que manifestaban sus necesidades, se trató de respetar los horarios de las docentes por parte de la comunidad educativa y de las familias, se les prohibió dar su número telefónico a los apoderados, por lo que, si bien tenían un incremento en la carga laboral, no lo era en estos aspectos como tal. Además, manifestaron que, al ser sus establecimientos más organizados en cuanto a los conductos regulares, al establecimiento de horarios de trabajo y a la entrega de información a los apoderados, eso les ayudó a controlar esta parte que afecta mucho a las profesoras de los otros establecimientos. Solo una profesora (ID13) manifestó que mediante la ley tuvieron que reembolsarles a los profesores el dinero que invirtieron en implementos o internet para teletrabajar el año anterior (2020):

“Al principio no, o sea, al principio como que no se tomó mucha conciencia de esa ley, pero como el sindicato revisó la ley del teletrabajo y le hizo varias denuncias o demandas al colegio sobre cosas que se tenían que cumplir sobre el teletrabajo y ahí fuimos conscientes de eso. Por ejemplo, la gente que no tenía internet y que tuvo que empezar a pagar internet, que recibiera esa plata del internet retroactivo, ponte tú. Eh, después otra medida que fue polémica, la del bono de internet... ya, ah sí, que, si alguien tuvo que comprarse algún implemento para hacer clases y que quisiera pedir un reembolso o algo así, que pudiera llevar la boleta con su utilidad” **(ID13,**

Profesora de religión, jornada de 31 horas, 40 años, casada, tres hijos de 3, 9 y 12 años, colegio particular pagado de Vitacura).

10.4.2 Desconexión

Respecto a las peticiones que hizo la comunidad docente respecto a su trabajo, algunas profesoras de **colegio municipal** manifestaron que, si bien no hubo una delimitación horaria o una disminución de la carga de trabajo, sí les permitieron tener algunos días de desconexión en el año 2020. Una profesora (ID04) plantea que le dieron una semana de desconexión al año; a otra (ID03) le dieron tres semanas repartidas en el año y otra (ID05) relata que establecieron como cuerpo docente hacer 3x1, es decir, tres semanas de clases y una de descanso. Sin embargo, las tres manifiestan que, si bien no tenían que dar clases, usaban esos días para trabajar y adelantar material y/o planificaciones, debido a la alta carga laboral.

Respecto a las de **colegio particular subvencionado**, solo una profesora (ID07) planteó que le dieron desconexión de un día al final del mes sin pantallas, pero que era solo para fines laborales. En su caso, plantea que no se generaron políticas o beneficios respecto al teletrabajo, que debían seguir trabajando debido a que ‘para eso estaban’:

“A veces es peor, porque las familias que tú atiendes son clientes, entonces en el fondo el colegio también te ve como eso, como una empresa” **(ID07, Profesora de lenguaje y comunicación, jornada de 44 horas, conviviente, 29 años, dos hijos de 11 y 12 años, colegio particular subvencionado de la Florida).**

Por último, en relación a las profesoras de **colegio particular pagado**, solo una profesora (ID14) planteó que le dieron un día mensual de desconexión, el cual también lo utilizaba para preparar material.

“Cada cierto rato hacían, como una vez al mes, un Black Screen Day, que era como pantallas apagadas, no había clases, no había conexión, no había nada. Obviamente uno lo ocupaba para preparar material o cosas así, pero la idea no era prender computador ese día, era una vez al mes, mientras estuvimos en cuarentena” **(ID14, Profesora de educación básica, jornada de 41 horas, casada, 34 años, un hijo de 4 años, colegio particular pagado de Pudahuel).**

10.4.3 Implementos (TIC)

Al analizar la situación de las docentes en el año 2020, la mayoría de las participantes plantea que sus establecimientos han intentado ayudar a sus funcionarios de manera puntual, ofreciéndoles los equipos e implementos del establecimiento en caso de necesitarlos. La mayoría manifiesta que no se les hizo un catastro ni se les dio un espacio para evaluar la situación de cada docente, sino que se rigieron bajo la lógica del “caso a caso”, es decir, que, en vez de proponer una política propositiva para todos, buscaban solucionar los problemas que se manifestaban de manera individual con cada trabajador; quienes no se pronunciaban no recibían nada por parte del empleador. Tanto en los **establecimientos municipales** como **particulares subvencionados**, se les ofreció el préstamo de los equipos del colegio y solo a algunas profesoras se les ofreció un bono con un monto bajo para el internet. En el caso de las **profesoras de colegios particulares** el proceso fue el mismo, se les prestaba los recursos y se les apoyaba cuando tenían problemas de internet mediante la entrega de dispositivos o bonos para la conexión; y dos profesoras (ID13 y ID14) plantean que sus establecimientos les entregaron Tablet o IPAD para mejorar su teletrabajo. Sin embargo, las profesoras señalan que si bien se les avisó de la prestación de recursos del colegio en caso de necesidades, algunas plantean que no quisieron acceder a ellos porque eran recursos menos óptimos que los suyos o por miedo a que le sucediera algo al dispositivo.

“Los que manifestaron tener necesidades urgentes, el colegio gestionó la compra de computadores o te lo prestaban o tú mismo te lo comprabas si querías que fuera tuyo, te lo comprabas tú. Eh o sino el colegio te lo prestaba, lo adquirirías, pero después había que devolverlo, y todos los profes que tuvieron problemas de internet, que necesitaban banda ancha, router, el colegio les solucionó el problema, pero no nos dieron bono de internet, o sea, era el internet de tu casa. Los que manifestaron sus necesidades, el colegio los apoyó” **(ID12, Profesora de inglés, jornada de 44 horas, 34 años, separada, una hija de 13 años, colegio particular subvencionado de Lo Prado).**

Por otra parte, la mayoría de **profesoras municipales y de colegio particular subvencionado** menciona que, el año pasado (2020) estuvieron con sus propios implementos, pero recién a principio o a mediados de este año 2021 les llegaron recursos, pero para poder trabajar desde el colegio, situación que igual les parece bien, pero que también

hubiese sido beneficioso recibir alguna ayuda más directa antes. Por otro lado, algunas **profesoras municipales** plantearon que todo el año pasado (2020) se encontraron entregando alimentos de la JUNAEB a los estudiantes y a las familias, pero que en ningún momento les llegó implementos de protección como mascarillas, guantes, alcohol gel, entre otras, y que recién este año (2021) les empezaron a llegar, cuando ya estuvieron todo un año sin ayuda. Situación que tendría estrecha relación con la entrega de recursos por parte de la Municipalidad correspondiente, puesto que, al ser un colegio gratuito, que no cobra matrícula ni nada, no tiene de donde generar insumos, por lo que dependen de la gestión del municipio. Así lo explica la entrevistada ID01:

“Es verdad, no llegó nada en todo el año pasado, por ejemplo, nosotros igual en plena pandemia íbamos cada vez que llegaba mercadería de la JUNAEB que se entregaba, porque en lo común, la mercadería JUNAEB llega y las personas que cocinan, cocinan y los chiquillos almuerzan ahí, en la hora de almuerzo, pero ahora como no estaban yendo a clases, había que entregar la mercadería a ellos, no sé po’, el paquete de lentejas, el paquete de porotos, el atún, todo lo perecible, entonces siempre estuvimos yendo en plena pandemia y nunca llegaron insumos como guantes, mascarillas, estos trajes así para ponerse, nunca llegó nada, ahora hay, pero ahora” (ID01, **Coordinadora de Convivencia Escolar, jornada de 44 horas, 31 años, casada, un hijo de 13 años, colegio municipal de la Florida**).

10.4.4 Capacitaciones

De manera transversal, las participantes plantean que, el cambio de la sala de clases al aula virtual significó tener que instruirse digitalmente. El tener que interiorizar y aprender a usar diversas plataformas o herramientas tecnológicas, es algo que la mayoría de las profesoras experimentó, sin embargo, hay ciertas diferencias en cuanto al proceso de adaptación a esta nueva modalidad. Por un lado, la mayoría de las **profesoras municipales** expresa que no comenzaron las clases *online* de manera inmediata, sino que fue un proceso paulatino, debido a la poca organización del establecimiento y a la falta de recursos y capacitaciones para sus funcionarios, mientras que las de **establecimientos subvencionados**, más de la mitad recibió capacitación. Resultados que concuerdan con la investigación del Observatorio de Prácticas

Educativas Digitales et al. (2020) que muestra que los docentes de estos establecimientos municipales son los que menor orientación han recibido sobre cómo planificar una clase *online* y/o capacitaciones en cuanto a recursos digitales. Ante esto, las profesoras señalaron que, de manera individual o junto a sus colegas, tuvieron que buscar técnicas para solventar este hecho, debido a que el desconocimiento tecnológico causó preocupación y agobio en las profesoras en cuanto a su cargo.

“Primero, el tema del internet, desconocía el tema de las aplicaciones, nosotros tuvimos que empezar a trabajar sin capacitaciones, entonces uno iba como descubriendo cómo se hacían las cosas, te dabas datos con otros colegas que eran más entendidos en eso. De repente, a mí me pasó que varios estudiantes, por ejemplo, la primera plataforma que usamos fue Zoom, los estudiantes me decían -tía esto se hace así- y me mandaban videos para que yo pudiera realizar el tema con las plataformas”
(ID03, Profesora de educación física, jornada de 44 horas, 35 años, conviviente, dos hijos de 7 y 10 años, colegio municipal de Puente Alto).

En contraste, la mayoría de profesoras de **colegio particulares** plantea que, además de recibir capacitaciones, algunas ya tenían cierto acercamiento con estas nuevas tecnologías en el uso de sus clases, por lo que se les facilitó un poco el proceso. Sin embargo, expresan que tuvieron que empezar a hacer clases *online* casi a la segunda semana de entrar a cuarentena o al mes, por lo que se vieron obligadas a aprender de forma rápida el manejo de la tecnología digital.

“Eh, al principio fue súper, súper difícil, o sea, tuvimos que aprender en una semana a usar todos los dispositivos tecnológicos, planificar para clases online, hacer ppt (...) esta incertidumbre que no sabías cuando iba a terminar; en algún minuto todos pensábamos que íbamos a volver luego, pero después te diste cuenta que no, entonces la verdad es que fue bien complicado al principio, y más la presión del colegio de prestar el servicio online al tiro, rápido y ya (...) en una semana de pausa, de ver cómo nos subíamos a este carro, empezamos a tener a la semana siguiente clases online al tiro” **(ID13, Profesora de religión, jornada de 31 horas, 40 años, casada, tres hijos de 3, 9 y 12 años, colegio particular de Vitacura).**

10.4.5 Salud mental

La mayoría de los relatos dan cuenta de que, pese a que hubo una gran cantidad de licencias y renuncias de profesores, la salud mental no fue abordada de manera positiva y eficiente en estos establecimientos educacionales. De manera transversal se plantea que, si bien se realizaron espacios de autocuidado docente, talleres de habilidades para la vida, reuniones grupales y/o charlas con una psicóloga dentro de los años 2020 y 2021, estas ayudas no fueron suficientes. La carga de trabajo, los horarios no delimitados y la exigencia laboral, son factores que provocan estrés y agotamiento físico, mental y emocional (Fundación Chile, 2020a), síntomas que no disminuyen con simples palabras de ánimo por la psicóloga, con catarsis realizadas en los consejos de profesores sin mejorar lo que se está pidiendo y/o colocando estas reuniones en momentos u horarios que deberían ser de descanso docente (día en que alumnos no asisten a clases online/presenciales), sino que mediante líneas de acción enfocadas a solucionar o mejorar estos aspectos. Solo una profesora de colegio particular (ID13) manifestó que su establecimiento les ofreció, a cada docente, tres sesiones gratuitas con un psicólogo durante el año 2020 y que ahora (2021), mediante el sindicato, habían pedido la renovación de esta ayuda debido a la cantidad de licencias y estrés percibido en la comunidad docente. Pero en el resto, la mayoría de estas reuniones eran de carácter grupal y con el fin de comentar sus experiencias y recibir algunos consejos y palabras de apoyo.

“Esa cuestión de autocuidado docente era un día en donde los chiquillos no tenían clases, en vez de dárnoslo libre y eso sí que es un autocuidado, nos hacían conectarnos igual y como somos tantos profesores, nos dividían en dos grupos, eran como 4 o 5 horas de conexión eso duraba. Entonces era de las 9 de la mañana hasta las 1 de la tarde y después se conectaban desde las 3 hasta las 6 de la tarde, era una cuestión de pie a cabeza de autocuidado nada, malísimo” **(ID12, Profesora de inglés, jornada de 44 horas, 34 años, soltera, una hija de 14 años, colegio particular subvencionado de Lo Prado).**

“Nosotros teníamos semana por medio una reunión con una psicóloga y terapeuta ocupacional, entonces ellas nos hacían terapias al que quería ir o dentro del consejo de profes, de cómo enfrentar ciertas situaciones de angustia o si nos veíamos como nerviosos, cualquier cosa, nos hacían como manejar esas situaciones, estas reuniones eran gratis y grupales” **(ID15, Profesora de educación básica mención**

matemáticas, jornada de 43 horas, 40 años, conviviente, un hijo de 10 años, colegio particular pagado de Padre Hurtado).

Por otro lado, algunas participantes manifestaban que, si bien se planteaba el exceso de trabajo o la falta de horarios establecidos, no hubo mayor acción por parte de los establecimientos. Otras manifestaban que estas reuniones eran voluntarias y que, debido al incremento de la carga de trabajo, la asistencia era muy poca. Inclusive, una profesora (ID03) relata que era tanta la carga y las necesidades de los estudiantes que no tenían tiempo para hablar de su salud mental como tal, además, de la apatía que les generaba seguir conectándose a reuniones virtuales de cualquier índole. Así lo expresa:

“La verdad, es que es tanta la pega que tú no tienes tiempo de hacer esas cosas [reuniones de salud mental], por lo demás, llegó un momento que conectarte a una reunión, solo el hecho de saber que tenías que conectarte a una reunión, nos generaba a varios, porque lo conversamos, una apatía total. Yo ya no quería tener una reunión virtual, llegaba el momento en que teníamos consejo de profes y que había que conectarse a tal hora y era como -oh, no quiero, no quiero prender la cámara, no quiero opinar- y cuando nos pedían la opinión, nadie, igual que los estudiantes, nadie levantaba una mano, ojalá que se acabara pronto, que nos dijeran lo que teníamos que hacer y ya, que se acabara” **(ID03, Profesora de educación física, jornada de 42 horas, conviviente, 35 años, dos hijos de 7 y 10 años, colegio municipal de Puente Alto).**

Por último, en relación a que no se les tomaba en cuenta los reclamos o experiencias de las profesoras, dos entrevistadas (ID01 y ID12) manifestaron que se debería a que los que están en la dirección o a la cabeza de la organización del establecimiento eran personas sin responsabilidades de cuidado o porque a este grupo los presionaban otros de más arriba. Así lo señalan las siguientes entrevistadas:

“Ella no nos escuchaba porque además es una persona mayor, tampoco tiene mucha responsabilidad familiar. Además, de que ella es sola, sus hijos todos viviendo fuera de Chile, eh claro, como que ella, no sé, tiene una vida mucho más relajada por decirlo así, porque ella tiene ayuda en su casa y vive sola. Entonces no tiene que correr como yo para ir a buscar a mi hijo, ayudarlo en las tareas, ella finalmente podía destinar todo el tiempo a trabajar, aunque finalmente tampoco es sano mentalmente, tampoco

es sano que tú no tengas más vida que eso” **(ID01, Coordinadora de convivencia escolar, jornada de 44 horas, 31 años, casada, un hijo de 13 años, colegio municipal de La Florida).**

“Es que mientras más alegábamos era peor, nosotros le hablábamos, por favor no agreguen nada más y terminábamos todos llorando y ellas -ya, vamos a revisar la cuestión- y la otra semana era una cuestión nueva que se sumaba, y era cómo, pero les estamos diciendo que no queremos más. Entonces, al final, son personas que no transan, que no entienden, y también sumémosle que esto es un antecedente entre las dos, eh sumémosle, yo las que tengo arriba son solteras sin hijos, entonces ellas no entienden lo que implica una vida familiar, ¿cachai?, que es como, para mí el mundo no es el trabajo, pero ellas forzosamente imponen eso, como que tu vida tiene que ser la pega y no, si tú tení tu vida, tení familia (...) cuando hacíamos catarsis, ellas decían que iban a ver, pero decían que desde más arriba las presionaban y ahí nos hacen pebres presionándonos a nosotros hacia abajo” **(ID12, Profesora de inglés, jornada de 44 horas, 34 años, separada, una hija de 14 años, colegio particular subvencionado).**

10.4.6 Resiliencia docente

Desde que comenzó la pandemia y se cerraron presencialmente los establecimientos educacionales, los y las docentes se vieron enfrentados/as abruptamente a modificaciones y a cambios permanentes dentro de la educación. En los relatos de las profesoras de este estudio se aprecia que, si bien se presentaban muchas licencias de salud mental a su alrededor, en ellas emergía una fuerza de voluntad para seguir adelante frente a las adversidades, al agotamiento y cansancio continuo que manifestaban. Es decir, que frente a los problemas que trajo consigo la pandemia como la sobrecarga y exigencia laboral, la falta de recursos, el incremento de la jornada, entre otras, en ellas se pudo apreciar el compromiso laboral y que, pese a que las ganas de pedir licencia no faltaban, seguían trabajando, primeramente, por sus estudiantes y luego, por el aspecto económico. Permaneciendo en el servicio día a día sorteando, entre otras situaciones, aquellos imprevistos o problemas que pudiesen aparecer en este contexto. Así lo expresan las siguientes entrevistadas:

“Siento que los profes no tenemos tiempo de decir que no podemos o que hay una pandemia, tuvimos que aprender a pararnos como fuera, continuar sin importar el obstáculo que haya, entonces tuvimos que empezar a apoyarnos, a buscar formas, a salir adelante sea como sea. La educación no para, entonces eh siento que tuvimos que ser súper resilientes en eso” **(ID07, Profesora de lenguaje y comunicación en enseñanza media, jornada de 44 horas, 29 años, conviviente, dos hijos de 11 y 12 años, colegio particular subvencionado de La Florida).**

“No, yo creo que soy cabeza fuerte, yo creo que todo esto, o sea, es trabajo y el trabajo hay que trabajarlo, y hay que cumplir con lo que hay que cumplir, porque al final todo esto lo hace uno con los niños, y eso es primero, segundo y tercero, y es la vocación que tiene uno. Yo soy mamá, segundo soy profesora y velo por los niños, entonces nunca tuve licencia, pese a que, si estuve bastante cansada, bastante estresada” **(ID16, Profesora de educación básica mención lenguaje, jornada de 44 horas, 30 años, casada, una hija de 1 año y 11 meses, colegio particular pagado de Las Condes).**

“No, no he tenido licencias médicas en este periodo de teletrabajo, yo creo que no me han faltado las ganas, pero no, lo he hecho por los chiquillos, ya que no me gusta dejar procesos inconclusos y siempre estoy pensando en que todo va a mejorar, pero no me han faltado ganas” **(ID04, Educadora diferencial, jornada de 44 horas, 32 años, conviviente, un hijo de 5 años, colegio municipal de Puente Alto).**

10.4.7 Políticas de conciliación

Frente a las políticas de conciliación vida laboral y personal/familiar, indistintamente al tipo de colegio, las profesoras escolares señalan que no hubo consideración en cuanto a la diversidad de realidades personales y familiares entre la comunidad educativa, para garantizar condiciones laborales adecuadas para poder teletrabajar. La mayoría plantea que no se instalaron políticas institucionales en sus establecimientos, sino que la dirección tendía a dar respuestas según las peticiones y necesidades individuales. Esto denota que el problema de género se tendía a resolver a nivel individual, pero no por medio de una política que transformara una solicitud en un derecho, por lo que las profesoras con hijos pequeños tenían mayores problemas de conciliación, lo que es coherente con los resultados de Undurraga et

al. (2021). Si bien se mencionó cierta flexibilidad o aceptación de la realidad en cuanto a la aparición de los hijos por cámara en las reuniones o de entregar (unos días más) lo que le piden en la dirección, igual les exigen tener que entregar lo que les pidieron, por lo que deben organizar sus tiempos.

“No, la verdad es que ninguna (prerrogativas), solamente que tenemos que organizar el tiempo, pero al final ellos piden un producto y tú tienes que saber entregarlo sí o sí, pero no hay mayor propuesta con respecto a eso, eh todo el trabajo pedagógico lo organizamos nosotros y nos dan fechas y plazos para entregar, a lo más cuando yo me he sentido agobiada, yo converso con mi jefa de la unidad técnica y le digo sabes, que no alcancé tal cosa y ella me puede extender un poquitito más el plazo, pero no hay propuestas” **(ID02, Profesora de educación básica mención inglés, jornada de 35 horas, 38 años, casada, un hijo de 5 años, colegio municipal de San Joaquín).**

En sí, las realidades personales y familiares son diversas entre las participantes, pero los resultados exigidos siguen siendo los mismos. De los 18 establecimientos educacionales en que trabajan las participantes, solo uno planteó una política de teletrabajo en base a la conciliación. Este colegio particular tenía la estrategia de hacer clases *online* o presenciales 100% y los estudiantes decidían cual elegir, por lo que a todas aquellas profesoras madres con hijos menores de 2 años se les permitió teletrabajar (si eso querían) en vez de ir a hacer clases presenciales durante los años 2020 y 2021.

“Las políticas de, bueno, eh lo que te comentaba, mamá con niños menores de 2 años trabajaban desde la casa y te pasaban todos los implementos para que tú trabajaras desde la casa” **(ID16, Profesora de lenguaje, jornada de 44 horas, casada, 30 años, una hija de 1 año y 11 meses, colegio particular pagado de Las Condes).**

Esto denota que, a pesar de los problemas que ha generado la pandemia en la vida de las docentes, los establecimientos educacionales no han generado políticas con perspectiva de género que consideren la interconexión entre la vida personal y laboral, ni la diversidad de realidades personales y familiares de las docentes escolares. Por lo que, si viene una nueva ola de coronavirus u otro virus que impida hacer clases presenciales, se necesita considerar la perspectiva de género en la organización del establecimiento, en las planificaciones acorde a cómo van a trabajar, en las decisiones que vayan tomando a medida que pase el tiempo y en ajustar las demandas administrativas y los horarios laborales.

10.5 CLASES HÍBRIDAS

La educación ha sido una de las áreas que ha presentado más dificultades por la pandemia. Transitar de clases presenciales a clases virtuales no estuvo exenta de problemas, sino que diversas barreras han tenido que enfrentar los y las docentes para generar conocimiento en los y las estudiantes del país. Actualmente (octubre y noviembre 2021), cuando la presencialidad vuelve a los colegios parcialmente, y la felicidad de retomar las clases presenciales y de reencontrarse la comunidad educativa, la nueva modalidad que la mayoría de colegio ha tomado -clases híbridas- tampoco ha estado exenta a nuevas complejidades.

Las clases híbridas, según relatan las participantes, son clases en que se imparten clases *online* y presenciales a la vez. Proceso que es complicado debido a que las participantes deben prestar atención a ambos grupos, por lo que mientras se les está brindando la atención a uno, el otro grupo se desconcentra o si le hablan a un grupo, el otro siente que lo dejan de lado. También trae complejidades en cuanto a las actividades que se desarrollan, ya que presencialmente, los estudiantes hacen las tareas en cuaderno y papel, o van viendo la pizarra los contenidos que las profesoras van impartiendo. Sin embargo, a los estudiantes que están en casa, se les dificulta seguir el hilo de la clase, debido a que, por un lado, dependiendo del medio tecnológico por el cual están viendo la clase, podrán seguir o no las actividades planteadas por la profesora. Por el otro, si se les cae el internet tienden a perderse de lo que estaba hablando la docente. A esto se le agrega el hecho de que genera más trabajo debido a que son dos sistemas distintos, para lo que tienen que preparar material para ambos grupos, por lo que la carga de trabajo ha incrementado mucho más que estando solo en una de estas dos modalidades. Así lo relatan las siguientes entrevistadas:

“Hacer clases híbridas es horrible, a diferencia de las clases online, hacerle clases a un grupo que está presencial y a otro que está modo online, es horrible. No es cómodo, lo híbrido con los estudiantes es complejo, eh porque es súper difícil, porque en el colegio se contrataron asistentes para cada una de las salas para que pudieran ayudar como a la conexión y a esas cosas, y fue de harta ayuda, ha servido bastante, pero es súper difícil, más ahora que están yendo más, porque se te pierden los niños, se te pierden entonces, tú no sabes si estar sentada o estar de pie. Si estás de pie, estás

atendiendo a los que están en la sala y los que están en la casa empiezan -es que no nos pescan, no nos hacen caso, no escuchan mis respuestas- etc., lo mismo en cuanto a elaborar material, no sé, uno de repente estaba acostumbrada a trabajar con una guía o para que leyera les llevaba un texto y ahora eso es súper complejo porque los que están en la casa, uno tiene que subirles el link, que los que están con el teléfono siguiendo la clase no pueden mirar el texto, entonces es complicado, yo prefiero o todos online o todos en el colegio” **(ID10, Profesora de historia, jornada de 44 horas, 39 años, casada, 2 hijos de 4 y 6 años, colegio particular subvencionado de Huechuraba).**

“Bueno, lo que aún me cuesta es la distribución de los tiempos, de los tiempos personales versus los tiempos laborales, ese es un desafío que hasta el día de hoy me cuesta, porque ahora con el sistema híbrido, nosotros tenemos que planificar para los que están online y para los que están presencial, que no es lo mismo, porque son sistemas distintos. Entonces, cuando tú haces la clase híbrida, si tú no pescas a los que están en la casa, perdí a esos niños. Entonces tenía que estar siempre pendiente de las dos cosas, y ahí harta pega, hartó tiempo invertido y familiar, algo como difícil, que yo creo que todavía nos juega en contra es que duplicamos el tiempo de pantalla” **(ID11, Profesora de biología, jornada de 44 horas, 39 años, casada, dos hijos de 4 y 10 años, colegio particular subvencionado de Lo Prado).**

“El formato híbrido es mucho más difícil de llevar, eh la forma de enseñar, cambiaron las herramientas, el formato, se dispone de otro trabajo, con mucho mayor preparación de material, entonces los horarios por sobre todo cambiaron” **(ID14, Profesora de educación básica, jornada de 44 horas, 34 años, casada, una hija de 4 años, colegio particular de Pudahuel).**

Por otro lado, cabe mencionar que el éxito o fracaso de impartir este tipo de modalidad también está ligado a los recursos tecnológicos que el colegio tenga disponible en cada sala. De la calidad y existencia de data show, computadores, micrófonos, parlantes, audífonos inalámbricos y/o conexión a internet. Si uno de estos implementos falla, los estudiantes *online* se ven perjudicados. Pero también, la inexistencia de uno de ellos, hace más compleja

la docencia. En relación a lo que las participantes han mencionado, la mayoría de profesoras de **colegio particular y particular subvencionado** menciona que, durante la modalidad *online*, sus establecimientos fueron integrando estos elementos: computador, sillas, datas. Sin embargo, esto ha sido menos efectivo en los **colegios municipales**, ya que poco se ha podido renovar en cuanto a los implementos que tenían. Ante esto, cabe resaltar que aquellas profesoras que imparten clases híbridas han tenido que gastar de su propio bolsillo en implementos para poder hacer su trabajo. Así lo expresa la participante ID04 en su relato:

“El proceso de hacer clases híbridas ha sido complejo porque en el colegio donde yo trabajo, que es municipal, el internet no es muy estable, en realidad no es nada estable, entonces ha sido complejo el tema de la conectividad dentro de la escuela, además que estamos yendo casi todos los profesores, y siempre eh, o la mayoría de las veces he tenido que recurrir a compartir internet de mi teléfono, que no corresponde, por lo tanto, la pregunta de si me gusta o no, es no, porque encuentro que las condiciones en los colegios, o por lo menos, en el mío, para poder transmitir una clase, no están. Además, que las salas son muy grandes, los de la casa escuchan el eco, la verdad es que he tenido que ocupar las herramientas tecnológicas mías, que yo he comprado, cachai, entonces no sé po, los audífonos inalámbricos que tienen un micrófono, los he comprado yo, ahí se escucha mejor, se escucha sin eco, puedo movilizarme de la sala sin dejar de escuchar a los que están *online*. A veces tampoco ven muy bien lo de la pizarra porque por la señal se ve medio borroso de repente, y no seguiría nunca haciendo clases híbridas en mi vida, por lo mismo, porque las condiciones de los profesores no las están dando y como siempre, uno tiene que sacar de su bolsillo para poder hacer que funcione, porque al final también encuentro que está mal porque si hacemos que funcione por las nuestras, para el mundo, para el Ministerio o para la Corporación, las clases sí funcionan, pero el trasfondo es que de nuestro recursos hacemos que funcione, como siempre en realidad” **(ID04 Educadora diferencial, 32 años, soltera, un hijo de 5 años, colegio municipal)**.

En suma, las experiencias de profesoras de establecimientos municipales, subvencionados y particulares han estado sujetas a diversos cambios laborales, educacionales y familiares, por lo que han tenido que adaptarse abruptamente para poder sobrevivir durante la pandemia.

Los resultados expuestos denotan que, la acción, organización y/o modo de operar de los establecimientos ha sido clave en cuanto a la facilidad para ajustarse o no a esta nueva modalidad, donde la acción e inacción ha generado efectos en la calidad de vida y de trabajo en las profesoras escolares de la región Metropolitana de Chile.

11.CONCLUSIONES

Esta tesis ha abordado la pregunta de investigación: ¿Cómo han sido las experiencias de teletrabajo y familia de profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile, durante la pandemia del Covid-19?

Los resultados muestran que, independiente del tipo de establecimiento educacional, las profesoras escolares han enfrentado diversos desafíos durante el confinamiento sanitario en Chile, país que se caracteriza por tener una de las cuarentenas más extensas en relación a otros países de la región, con casi dos años de educación universitaria y escolar *online*. Los resultados denotan la interconexión entre el trabajo productivo y reproductivo, y sus efectos negativos tanto en el bienestar de las docentes como en las condiciones de trabajo en las cuales han estado teletrabajando durante la pandemia. Frente a la diversidad de realidades personales y familiares que inciden diferencialmente en estos ámbitos, los resultados muestran la falta de acción por parte de los establecimientos para abordar, mediante políticas con perspectiva de género, los estragos que ha causado la pandemia y esta nueva modalidad *online* en el cuerpo docente. Situación que ha afectado sobre todo a profesoras con hijos pequeños o dependientes.

Esta tesis indagó, primeramente, en las **percepciones** que tienen las profesoras sobre teletrabajar desde sus domicilios durante la pandemia. La nueva modalidad *online* trajo consigo una serie de modificaciones y desafíos a nivel laboral, educacional y familiar. La ausencia de límites claros entre el espacio y los tiempos laborales por parte de los establecimientos, generó la sensación de tener una *jornada interminable* y de trabajar más horas y/o días de lo establecido en los contratos. Situación que se agudizaba en las profesoras con hijos más pequeños, ya que, para poder conciliar el trabajo con las labores de cuidado, estaban forzadas a trabajar de noche y/o a levantarse de madrugada para poder cumplir con su labor.

Pasar a la modalidad *online* significó una *mayor carga administrativa*, puesto que implicó crear y ajustar el material de trabajo; buscar herramientas educativas para captar la atención del estudiantado; atender más reuniones laborales que las que se tenía presencialmente; y recibir WhatsApp o correos por parte del colegio, de los apoderados y/o estudiantes tanto dentro como fuera del horario laboral. Esto último, dando la sensación de la *invasión de la*

privacidad de la docente y de una extensión de la jornada. Situación que se dio más en las profesoras de colegio municipal y particular subvencionado ante la falta de un horario laboral establecido por parte del establecimiento, que en las participantes de colegios particulares.

Por otro lado, también se describieron las **ventajas y desventajas** que percibieron las profesoras en su rutina familiar y laboral por parte del teletrabajo. Trabajar desde casa y estar a la vez en confinamiento conllevó, para bien o para mal, a estar más tiempo con la familia, compartir espacios, entre otras, pero sobre todo a *reencontrarse* con los que se cohabita. Sin embargo, la dinámica familiar también se vio *interferida* por el teletrabajo. La ausencia de tiempos y espacios establecidos forzaron a las participantes a estar en constante conexión con el trabajo, por lo que los tiempos de calidad con los hijos/parejas y/o momentos de descanso junto a ellos, se vieron afectados negativamente.

En relación al ámbito laboral, las participantes señalan que el aprendizaje de nuevas herramientas digitales les permitió *enriquecer su trabajo* de manera tal que podrán innovar en las clases y aplicar nuevas estrategias educativas en pos de la entrega de conocimiento. Sin embargo, esta modalidad *online* no está exenta de dificultades ya que trajo consigo a *nivel físico* problemas corporales (dolores de espalda, de cuello, lumbago); a *nivel mental*, desgaste, agotamiento, estrés y ansiedad; y a *nivel educacional*, incertidumbre en cuanto a los aprendizajes de los estudiantes.

Por otra parte, también se describieron las **estrategias** que usaron las profesoras para poder conciliar la vida laboral y familiar mientras teletrabajaban. Por un lado, debido a la desorganización horaria tuvieron que, por sí mismas, *imponer límites* a la comunidad educativa y a las familias. Situación que fue más compleja para profesoras de colegio municipal y particular subvencionado por la desorganización de sus establecimientos al no establecer públicamente horarios laborales y de comunicación entre la comunidad educativa, mientras que, en las profesoras de colegio particular, el colegio trató de establecerlos, ayudando así a esta conciliación.

Respecto a las labores reproductivas como *cocinar*, muchas iban avanzando entre bloques la preparación de los alimentos, otras preparaban la comida en las noches y/o cocinaban en días específicos para dejar congelada la comida para los días posteriores. En cuanto al *aseo y lavado de ropa*, la mayoría señaló hacer limpieza profunda los fines de semana y/o lavar los fines de semana, y mantener el orden y la limpieza mínima en la semana. Frente a estas

labores de la casa, la mayoría de las profesoras manifiesta *mayor implicación de la pareja* que antes o durante la pandemia. Pero, cabe resaltar que, sus relatos muestran que ellas eran las principales responsables y ejecutoras del trabajo reproductivo y tuvieron que dividir explícitamente las tareas mediante conversaciones, calendarios y/o carteles en periodo de confinamiento debido a la sobrecarga laboral que presentaban. Sin embargo, en la mayoría de los relatos, se aprecia una *menor implicación de la pareja en las labores de cuidado*, siendo ellas las principales responsables. Ante esto, para poder teletrabajar un poco “más tranquila”, muchas optaron por entretener a sus hijos pequeños con la televisión y/o celulares, o cualquier otra cosa que captara su atención. Mientras que las profesoras con hijos más grandes, sintieron que dejaron, en cierto modo, “de lado” a sus hijos por tanto trabajo que tenían.

Por último, el *nivel de apoyo* que recibieron las profesoras para las labores de cuidado y/o domésticas se relaciona estrechamente con los periodos de cuarentena y movilización. En periodos de *confinamiento*, la mayoría tuvo que arreglárselas individualmente, solo una profesora se fue a quedar temporalmente en la casa de los suegros para que cuidaran de su hijo mientras teletrabajaba y otra profesora que planteaba que por el día se iba a la casa de su mamá (quién vivía muy cerca) para que la ayudara con su hija. En periodos de *mayor permisividad de tránsito*, las profesoras llevaban a sus hijos a donde los familiares o viceversa, o recibían el apoyo de vecinas en la misma situación. En periodos *sin cuarentena*, las profesoras llevaron a sus hijos a jardines infantiles, y recibían ayuda más directa por parte de los familiares y/o servicio doméstico.

Por último, esta tesis describió las **propuestas y/o políticas** que los establecimientos educacionales presentaron sobre el teletrabajo y conciliación durante la pandemia. Los resultados de este estudio muestran que la ley 21.220, independiente de si se aplicaba o no en el establecimiento, no fue muy eficiente para resguardar los derechos y la salud de las teletrabajadoras. Por un lado, la mayoría de los establecimientos educacionales han intentado, en lo posible, *entregar implementos* para teletrabajar: computador, silla y conectividad. Sin embargo, estas medidas no han sido aplicables para todos los profesores, sino que, depende de si el profesor o profesora manifiesta esa necesidad. Por lo que van caso a caso viendo las necesidades, en vez de aplicar una política propositiva para la comunidad docente.

Respecto a la *desconexión*, solo 5 de 18 establecimientos han permitido periodos y/o días de “pantallas negras” donde las profesoras utilizaban ese tiempo para realizar su trabajo administrativo. Respecto a las *capacitaciones*, se denota una diferencia entre los establecimientos, debido a que la mayoría de profesoras de colegio municipal no tuvieron capacitaciones en TIC, solventando esta situación de manera individual o junto a sus colegas; la mitad de profesoras de colegio subvencionado recibieron la capacitación adecuada y, la mayoría de profesoras de colegio particular recibieron la capacitación debida dentro del primer mes de cuarentena. Lo que muestra la diferencia en la rapidez y organización con la que actuaron los establecimientos para poder llevar la educación a los hogares.

Respecto a la *salud mental*, la mayoría de las profesoras señala que a pesar de que se realizaron espacios para contar sus experiencias e inquietudes, no se realizó mayor acción por parte de la dirección sobre los problemas que aquejaban a las trabajadoras como el exceso de trabajo y el desequilibrio en el horario laboral. Por último, en relación a las *políticas de conciliación* la mayoría señala que no hubo ningún decreto institucional, sino que los temas de género se iban resolviendo de manera particular, haciendo pequeños arreglos y/o aceptando simplemente la realidad de las profesoras madres.

Por último, un **hallazgo** que se dio en los relatos de las participantes, es el hecho de que la mayoría estaba haciendo clases híbridas al momento de las entrevistas. Modalidad que, complejiza aún más la entrega de enseñanza y las condiciones de trabajo de las docentes. El hacer clases a dos grupos distintos a la vez provoca tensión en cuanto a quién escuchar, cómo impartir las clases, resolver problemas asociados a los estudiantes *online* (problemas de internet o forma en que ven las clases). Implica generar material para ambos grupos, porque son modalidades distintas, por lo que aumenta la carga de trabajo y la jornada laboral. Además, la entrega con éxito de los contenidos depende en gran parte de los implementos del colegio, por lo que aquellas escuelas con menos recursos serían las que menor eficacia han tenido bajo esta nueva modalidad. Esto ha generado más desigualdades entre los distintos tipos de establecimiento educacional.

Por tanto, se puede evidenciar que lo que ha dificultado y agobiado a las profesoras escolares ha sido todo el trabajo administrativo que hay detrás para llevar a cabo las clases *online*; la desorganización del establecimiento en cuanto a los horarios laborales; la falta de un medio de comunicación oficial; la falta de acción frente a las dificultades mencionadas por las

profesoras en reuniones de “autocuidado docente”; y ahora en modalidad híbrida, la falta de recursos de los establecimientos, el incremento de la carga laboral y horaria y hacer clases a dos grupos al mismo tiempo, uno de manera presencial y el otro *online*. Es por esta razón que se proponen ciertas sugerencias para abordar el teletrabajo escolar en pandemia.

- En relación a la extensión de la jornada, los resultados muestran una estrecha relación en los horarios en que la comunidad escolar (familias y funcionarios del establecimiento) se comunica con las profesoras, lo cual tiene que ver con un problema estructural de los establecimientos más que por un tema personal. Ante esto se sugiere cumplir con el horario que se tenía de manera presencial haciendo un llamado público a toda la comunidad escolar a respetar estos horarios y a implementar sistemas de comunicación oficial para disminuir las reuniones, correos y/o mensajes fuera de la jornada de trabajo.
- Respecto a los apoderados, se propone explicarles los horarios en los que pueden hacer preguntas al profesor; explicarles los conductos regulares de a quién deben acudir en caso de algún problema y/o necesidad para que no necesariamente se dirijan al profesor jefe, y establecer vías de contacto oficial para estudiantes y apoderados, evitando que la vía sea por medio telefónico u otro medio informal. Para ello, se recomienda el uso de una plataforma de gestión escolar donde el usuario pueda encontrar la información que necesita y recibir retroalimentación de forma ordenada y efectiva, lo que ayudaría a disminuir la carga laboral de los y las docentes. Situación que debe realizarse puesto que ahora el número telefónico y/o correo personal se ha expandido a la mayoría de las familias, por lo que es necesario aclarar este aspecto a las familias para que, a la vuelta a clases, las docentes tengan que lidiar en menor medida con este problema.
- Respecto a la carga administrativa como la elaboración de material, ppts, guías, entre otras, se sugiere contratar personal que apoye a las y los docentes en este aspecto, con el objetivo de aminorar la carga laboral. Pero también, se sugiere escuchar a las profesoras y tomar acción en cuanto a qué reuniones deberían permanecer y cuáles deberían cesar. Situación que puede aplicarse también en periodos presenciales,

puesto que la evidencia señala que antes de la pandemia, los profesores ya presentaban una carga de trabajo pesada, por lo que les ayudaría a mejorar este ámbito.

- Los resultados de este estudio también señalan que hay una ausencia de políticas institucionales sobre teletrabajo y que existe mucha diferencia en la calidad de vida de las profesoras cuando los colegios hacen algo al respecto de los que no. Para ello, se recomienda dar mayor fiscalización del cumplimiento de la ley y de las condiciones de trabajo en las que se encuentran los y las docentes escolares. Además, se sugiere integrar a las profesoras de colegio municipal a la ley de teletrabajo para que, en caso de reclamos frente a irregularidades en los establecimientos, puedan estar protegidas y hacer uso de la ley.
- También se sugiere implementar políticas con perspectiva de género en los establecimientos, que consideren la diversidad de realidades del cuerpo docente y la estrecha relación entre la vida familiar/personal y laboral, con el fin de tener presente el género en el ajuste de la planificación y carga administrativa.
- Por último, se recomienda a los colegios que están en modalidad híbrida, si es posible, contratar asistentes que ayuden a las profesoras a poder llevar a cabo las clases, que se preocupen de los niños presenciales, mientras ellas hablan con los de modalidad *online*. O bien, se recomienda a los establecimientos impartir clases online o presenciales, no simultáneamente. Una forma es que, a principio de año, los estudiantes elijan tener clases en una modalidad presencial u *online*, y ante esto los profesores se dediquen exclusivamente a realizarles, según la modalidad elegida, clases a los estudiantes.

Antes de terminar esta tesis, cabe mencionar las **limitaciones de este estudio**. Primero, los resultados que se han discutido en la presente investigación abordan el teletrabajo durante la pandemia, es decir, dentro de un contexto que no es “normal” y que ha sido golpeado por una crisis sanitaria que ha afectado diversas aristas de la sociedad. El miedo a perder un ser querido por el virus, el miedo a contagiarse, las tensiones que genera la incertidumbre económica, el miedo a ser despedido, entre otros, son factores que añaden estresores a la vida

de las personas y nuevas dificultades. Por lo que los resultados obtenidos aquí no se pueden extender al teletrabajo como tal, sino que rigen para el explicar el teletrabajo en tiempos de pandemia.

Otra limitación es que las entrevistas remotas no permiten tener control del ambiente en el cual se va a producir la conversación por lo que, a la hora de la entrevista, varias participantes se encontraban en su lugar de trabajo, teniendo interrupciones por colegas u otros funcionarios. Además, se pudo apreciar en dos entrevistas que las participantes no pudieron contar partes de su experiencia con total libertad y confianza debido a que había personas escuchándolas. Por último, al ser una tesis cualitativa, que considera a 18 casos, no tiene la intención de inferir sobre el teletrabajo escolar y la familia durante la pandemia Covid-19 a gran escala, pero sí entregar un panorama profundo de la situación individual y de la comunidad educativa en la cual estas profesoras madres están insertas.

Para finalizar, una de las observaciones de esta tesis, a partir de los resultados expuestos, es que, si bien las y los docentes expresan sus preocupaciones, experiencias, inquietudes y dificultades en los espacios de autocuidado docente y/o en consejos de profesores, estas manifestaciones no parecen ser escuchadas o consideradas para tomar líneas de acción que ayuden a mejorar tales problemas. Situación que puede deberse, según algunas entrevistadas, a que las que están a la cabeza de la dirección son personas que no necesariamente se encargan de labores domésticas y de cuidado como tal, ya sea porque son solteras/os o son adultos mayores con hijos adultos y que cuentan con ayuda doméstica. Pero también, porque se planteaban en uno de los relatos que la carga se debería a que la cabeza que está más arriba de la administración los presiona para poder cumplir con las entregas en los plazos estimados. Es por ello, que sería interesante realizar una investigación cualitativa desde la perspectiva de los que están a cargo de la administración docente, por ende, se propone preguntarse: ¿Cuál es la perspectiva de la dirección del colegio ante las demandas del cuerpo docente? Esto con el fin de comprender distintas visiones y así generar cambios y/o políticas desde una perspectiva de género que se pueda aplicar tanto en la modalidad *online* como presencial.

En suma, esta tesis contribuye a generar conocimiento sobre los obstáculos que han tenido las profesoras escolares madres de la región Metropolitana de Chile para teletrabajar adecuadamente en tiempos de pandemia y propone sugerencias para abordar la educación a distancia de la cual somos aún parte en esta pandemia.

12.BIBLIOGRAFÍA

- Abdullah, H. e Ismail, N. (2012). Quality of work and life balance in teleworking. *International Business Management*, 6(2), 119-130. <http://dx.doi.org/10.3923/ibm.2012.119.130>
- Acevedo, R. (4 de noviembre 2020). Ley de teletrabajo y su aplicación a docentes y asistentes de la educación del sector particular. *Diario Constitucional*. <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/ley-de-teletrabajo-y-su-aplicacion-a-docentes-y-asistentes-de-la-educacion-del-sector-particular/>
- Álvarez, A. y Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a07.pdf>
- Aperribai, L., Cortabarria, L., Aguirre, T., Verche, E. & Borges, Á. (2020). Teacher's physical activity and mental health during lockdown due to the COVID-2019 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.577886>
- Ardini, C., Herrera, M., González, A. & Secco, N. (2020). “*Docencia en tiempos de coronavirus: una mirada al trabajo docente y la experiencia educativa en entornos virtuales en el marco del ASPO por la pandemia COVID-19*”. Publicación Digital. Mutual Conexión. Facultad de Ciencias de la Comunicación Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. <http://hdl.handle.net/11086/15887>
- Avendaño, C. (2008). Conciliación trabajo-familia y mujeres: Reflexiones en una perspectiva psicosocial. En Á. Soto (Ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (pp. 221-235). Santiago: LOM.
- Baltar, F. y Gorjup, M. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1), 123-149. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54924517006.pdf>
- Batthyány, K. (2004). Las relaciones sociales de género. (Ed). *Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. (pp. 25-35). Montevideo: OIT/CINTERFOR.
- Bernasconi, O. (2011). Aproximación narrativa al estudio de fenómenos sociales: principales líneas de desarrollo. *Acta Sociológica*, 56, 9-36. <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.24484938e.2011.56.28611>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (BCN). (2019a). Ficha básica: Protección a la maternidad. <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/proteccion-a-la-maternidad>
- BCN (2019b). Ley 20.370, FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N°20.370 CON LAS NORMAS NO DEROGADAS DEL DECRETO CON FUERZA DE LEY N°1, DE 2005. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1014974>

- BCN (2020a). Ficha básica: trabajo a distancia y teletrabajo. Informa acerca de la ley que regula los contratos de trabajo a distancia y de teletrabajo. <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajo-a-distancia-y-teletrabajo>
- BCN. (2020b). Ley 21.220, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- BCN. (2020c). Ficha básica: postnatal de emergencia y crianza protegida. https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/62162/12/Ficha_posnatal_de_emergencia.pdf
- BCN. (2020d). Encuesta revela que un 77% de los profesores padece de estrés por educación a distancia. <https://www.bcn.cl/delibera/pagina?tipo=1&id=encuesta-revela-que-un-77-de-los-profesores-padece-de-estres-por-educacion-a-distancia.html>
- Bravo, D., Errázuriz, A., Campos, D. y Fernández, G. (2021). Termómetro de la Salud Mental en Chile ACHS-UC: Tercera Ronda. https://www.achs.cl/portal/centro-de-noticias/Documents/Termometro_SM_version3.pdf
- Bravo, N., Mansilla, J. y Véliz, A. (2020a). Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19. *Medisur*, 18(5), 998-1008. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4732>
- Bravo, D., Castillo, E. y Hughes, E. (2020b). Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real. *Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales*. <https://www.uc.cl/site/efs/files/11364/presentacion-estudio-empleo-covid19-13082020.pdf>
- Bravo, J. (2020) ¿Quiénes están siendo relativamente más afectados por el desplome laboral por COVID-19? *Clapes UC*. <https://clapesuc.cl/investigacion/quienes-estan-siendo-relativamente-mas-afectados-por-el-desplome-laboral-por-covid-19>
- Capella, C. (2013). Una propuesta para el estudio de la identidad con aportes del análisis narrativo. *Psicoperspectivas, individuo y sociedad*, 12(2), 117-128. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/281>
- Cárcamo, L. y Muñoz, Ó. (2009). Competencias comunicativas y actitud hacia el teletrabajo de estudiantes universitarios chilenos. *Revista Latina de Comunicación Social*, 12(64), 802-809. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3078502>
- Cataño, S. y Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>
- Centro de investigación avanzada en educación, Centro de investigación para la educación inclusiva y Eduglobal. (2020). Covid-19. Nuevos contextos, Nuevas Demandas y Experiencia Docente en Chile. <http://eduinclusiva.cl/wp-content/uploads/2020/10/CIAE-COVID-VFinal-1.pdf>

- Cervantes, E. (2021). Implicaciones de la pandemia por COVID-19 en la salud docente. Revisión sistemática. *REVISTA TEMAS SOCIOLOGICOS*, 28, pp. 113-142. <https://doi.org/10.29344/07196458.28.2794>
- Cifuentes, P. (2020). Conciliación trabajo – familia en el contexto de crisis sanitaria Covid-19. Medidas normativas en la experiencia comparada. *Biblioteca del Congreso Nacional*. https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28559/1/BCN_conciliacion_trabajo_familia_Covid_19_FINAL.pdf
- Clasificación Internacional de Enfermedades. (2021). QD85 Síndrome de desgaste ocupacional. <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>
- Colegio Médico de Chile. (2020). Mujeres en la pandemia: Más exposición a pacientes COVID19, mayores efectos en salud mental y menor consulta médica por sospecha de contagio. <http://bit.ly/ColMedico2020>
- ComunidadMujer. (2020). “¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstica y de Cuidado no remunerado en Chile”. <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/2020/03/cuanto-aportamos-al-pib-primer-estudio-nacional-de-valoracion-economica-del-trabajo-domestico-y-de-cuidado-no-remunerado-en-chile/>
- ComunidadMujer. (2017). Mujer y trabajo: Uso del tiempo y la urgencia por compartir las tareas domésticas y de cuidado. http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2017/04/BOLETIN-38-marzo-2017-baja_vf.pdf
- Cornejo, R., Araya, R., Parra, D. y Vargas, S. (18 de agosto de 2020). El bienestar/malestar emocional de los/as docentes y la “bitácora” del abandono. *DiarioUchile*. <https://radio.uchile.cl/2020/08/18/el-bienestarmalestar-emocional-de-losas-docentes-y-la-bitacora-del-abandono/>
- Corilloclla, L. y Paucar, R. (2018). *Doble jornada de trabajo de las madres de familia en el programa Cuna Más del distrito de Huancán-Huancayo*. (Tesis de grado, Universidad del Centro del Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5086>
- Diario Constitucional. (15 de mayo de 2021). CGR dictamina que ley que regula trabajo a distancia y teletrabajo no es aplicable a los docentes regidos por Estatuto de Profesionales de la Educación. <https://www.diarioconstitucional.cl/2021/05/15/cgr-dictamina-que-ley-que-regula-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo-no-es-aplicable-a-los-docentes-regidos-por-estatuto-de-profesionales-de-la-educacion/>
- Díaz, V. & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la salud*, 14(1), 115-121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Díaz, V. (2013). Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. *Revista Nacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 1(3), 35-52. http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/118

- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Departamento de Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Elige Educar. (2020). Situación de docentes y educadores en contexto de pandemia, versión 2. <https://eligeeducar.cl/investigaciones-realizadas/situacion-de-docentes-y-educadores-en-contexto-de-pandemia-2/>
- Elige Educar. (2021). Estudio proyecta que podrían faltar más de 26 mil docentes idóneos para 2025. <https://eligeeducar.cl/notas-sobre-nuestros-estudios/estudio-proyecta-que-podrian-faltar-mas-de-26-mil-docentes-idoneos-para-2025/>
- ENUT. (2015). Encuesta Nacional Sobre el Uso del Tiempo. Documento de Principales Resultados. INE. <https://webanterior.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/enut>
- Estrada, C., Vega, A., Castillo, D., Müller, S. y Boada, J. (2021). Technostress of Chilean Teachers in the Context of the COVID-19 Pandemic and Teleworking. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105458>
- Estrada, C., Castillo, D., Vega, A. y Boada, J. (2020). Teacher Technostress in the Chilean School System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1-17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155280>
- Expósito, C. y Marsollier, R. (2020). “Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina”. *Educación y Humanismo*, 22 (39), 1-22. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4214>
- Fundación Chile. (2020a). Engagement y agotamiento en las y los docentes de Chile: una mirada a partir de la realidad Covid-19. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/09/final-estudio-engagement-docentes.pdf>
- Fundación Chile. (2020b). Engagement y teletrabajo en contexto Covid-19. Consultora de Capital Humano de Fundación Chile. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-teletrabajo-covid19.pdf>
- Gálvez, A. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, 13, 1-8. <https://doi.org/10.7238/o.n13.2006>
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 26(79), 1-24. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- González, A. (2017). *La desigualdad previsional de género en Chile* (Tesis de magíster, Universidad de Chile). <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/151571>
- Guayasamín, Y. y Ramos, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo del conocimiento*, 5(7), 422-436. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/1527/2837>

- Guba, E y Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. En Denman, C y Haro, J. (eds). *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social* (pp. 113-145). Sonora: Colegio de Sonora. https://www.academia.edu/download/38467888/1.Guba_y_Lincoln.pdf
- Herrera, M. (2020). *Estrés y su influencia en el rendimiento laboral de un docente que hace teletrabajo*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Babahoyo). <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8969>
- Hilbrecht, M., Shaw, S., Johnson, L. y Andrey, J. (2008). 'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (INE). (2020a). Boletín estadístico: Empleo trimestral. Edición n° 265. 27 de noviembre de 2020. https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2020/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-agosto-septiembre-octubre-2020.pdf?sfvrsn=4aeff852_4
- INE. (2020b). Boletín complementario, Remuneraciones y costo de la mano de obra. Módulo COVID Abril, mayo, junio y julio. 16 de septiembre de 2020. <https://www.ine.cl/prensa/2020/09/16/ine-publica-bolet%C3%ADn-complementario-covid-19-de-la-encuesta-de-remuneraciones-y-costos-de-la-mano-de-obra-de-abril-julio-de-2020>
- INE. (2020c). Boletín complementario N°2, Remuneraciones y costo de la mano de obra. Módulo COVID Junio, julio, agosto y septiembre. 13 de noviembre de 2020. <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2020/11/13/ine-publica-bolet%C3%ADn-complementario-covid-19-de-la-encuesta-de-remuneraciones-y-costos-de-la-mano-de-obra-de-junio-septiembre-de-2020>
- INE. (2021). Boletín estadístico: empleo trimestral. Edición N°276. 29 de octubre de 2021. <https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-julio-2021---agosto-2021---septiembre-2021.pdf>
- Kayabinar, E., Kayabinar, B., Önal, B., Zengin, H. Y., & Köse, N. (2021). The musculoskeletal problems and psychosocial status of teachers giving *online* education during the COVID-19 pandemic and preventive telerehabilitation for musculoskeletal problems. *Work*, 68(1), 33-43. <https://doi.org/10.3233/wor-203357>
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México. Cuarta Edición. ISBN 968-36-9073-4. <https://desarmandolacultura.files.wordpress.com/2018/04/lagarde-marcela-los-cautiverios-de-las-mujeres-scan.pdf>
- Lamas, M. (1996). La Perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la selección*, 47, 216-229. http://www.inesge.mx/pdf/articulos/perspectiva_genero.pdf

- Lizana, P., Vega, G., Gómez, A. Leyton, B. y Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of life: A longitudinal Study from before and during the Health Crisis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 1-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073764>
- López, D., Fondevila, J. y Sainz, J. (2009). El Estado Del Teletrabajo En La Banca Colombiana y Sus Efectos En La Vida Familiar. *Razón y Palabra*, 70, 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199520478042.pdf>
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. En Lopezosa, C., Díaz, J. y Codina, L. (eds). *Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social* (pp. 88-97). Barcelona: DigiDoc-Universitat Pompeu Fabra.
- Martínez, B., Cote, Ó., Dueñas, Z. y Camacho, A. (2017). el teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, 48, 7-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6235060>
- Martuccelli, D. (2007). Lecciones de sociología del individuo. *Departamento de Ciencias Sociales*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/52674>
- Maurizio, R. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. *OIT*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Meo, A. y Dabenigno, V. (2021). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. *Revista de Sociología de la Educación – RASE*, 14(1), 103-127. <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>
- Mena, L. (2017). Muestra cualitativa. Una propuesta integradora. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 3, 180-190. <https://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2017/article/view/1155>
- Ministerio de Educación. (MINEDUC). (2019). Minuta Docentes 10. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14577>
- MINEDUC. (2020a). Apoyos del Mineduc durante la pandemia del Covid-19. <https://www.mineduc.cl/apoyos-del-mineduc-durante-la-pandemia-del-covid-19/>
- MINEDUC. (2020b). Claves para el bienestar. Bitácora para el Autocuidado Docente. *MINEDUC*, Pp. 1-232. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14519>
- MINEDUC. (2020c). Educación en Pandemia. Principales medidas del Ministerio de Educación en 2020. *Balance Mineduc 2020*. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2021/01/BalanceMineduc2020.pdf>
- MINEDUC. (2021). Apuntes 17. Informe Estadístico del Sistema Educacional con Análisis de Género 2021. https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2021/12/APUNTES-17_2021_fd02.pdf

- Micropolíticas del Cuidado. (2020). “Estudio Cuidar. Estudio sobre tiempos, formas y espacios de cuidado en casa durante la pandemia”. *Micropolíticas del Cuidado*. <https://www.micropoliticasdelcuidado.cl/estudios>
- Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montes, E. y Simbürger, E. (2021). La académica malabarista y la ausencia de políticas universitarias de conciliación: un estudio comparado de trabajo académico y familia en Chile y España. *Education Policy Analysis*, 29(175), 1-30. <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5751>.
- Moreno, M. (2021). *Factores Psicosociales en Docentes que realizan Teletrabajo en la Unidad Educativa Teodoro Kelly-Durán-Ecuador*. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56257>
- Nobile, M., & Ferrada, R. (2015). Entrevista a Danilo Martuccelli. La singularización en las sociedades contemporáneas: claves para su comprensión. *Propuesta educativa*, 43, 99-112. <https://www.redalyc.org/pdf/4030/403041714010.pdf>
- Observatorio de Prácticas Educativas Digitales (OPED), Instituto de Informática Educativa de la Universidad de la Frontera, Laboratorio de Investigación e Innovación en Educación para América Latina y el Caribe (SUMMA), Centro de Desarrollo Profesional Docente de la Facultad de Educación de la Universidad Diego Portales y Centro Costadigital de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2020). Informe de Resultados. Docencia durante la crisis sanitaria: La mirada de los docentes. <https://www.miradadocentes.cl/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (OCDE). (2021). *Igualdad de género en Chile. Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/c7105c4d-es>
- ONU Mujeres. (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45916-cuidados-america-latina-caribe-tiempos-COVID-19-sistemas-integrales-fortalecer>
- ONU Mujeres. (2018). El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas. México. http://seminarioenvejecimiento.unam.mx/Publicaciones/libros/LIBRO%20DE%20CUIDADOS_web_11mayo18%20final.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (OMS). (11 de marzo de 2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Oros, L., Vargas, N. y Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1-29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>

- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica. Primera edición 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Parra, M. (2005a). Análisis comparativo. En M. Robalino y A. Körner (Eds.), *Condiciones de trabajo y salud docente; estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay* (pp. 21-44). OREALC/UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Parra, M. (2005b). Estudio de caso en Chile. En M. Robalino y A. Korner (Eds.), *Condiciones de trabajo y salud docente; estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay* (pp. 75-102). OREALC/UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Pérez, C. y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 15, 57-79. <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/130689>
- Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? IDP. *Revista de Internet, Derecho y Política*, 11, 24-33. <https://www.redalyc.org/pdf/788/78817024008.pdf>
- Raiborn, C. y Butler, J. (2009). A new look at telecommuting and teleworking. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 20(5), 31-39. <https://doi.org/10.1002/jcaf.20511>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Revistas Unifé. Avances En Psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K. y Sáez, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 334-353. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.325>
- Ramberg, J., Brolin, S., Akerstedt, T. y Modin, B. (2019). Teacher stress and students school well-being: The case of upper secondary schools in Stockholm. *Scandinavian Journal of Educational research*, 64 (6), 816-830. <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1623308>
- Ribeiro, B., Scorsolini, F. y Dalri, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de enfermería*, 29(3), 137-141. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008
- Roldán, M. y Díaz, T. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Dominio de las ciencias*, 7(1), 133-146. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1695>
- Romero, M. (2019). *La división sexual del trabajo y violencia de género en el ámbito doméstico* (Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid). <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/36587>

- Ruperti, E., Espinel, J., Naranjo, C. y Aguilar, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de covid-19. Caso Ecuador. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 18-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>
- Saban, M. y Barone, C. (2020). 100 días: COVID, tareas de cuidado y productividad. CESBA. <http://www.bdigital.cesba.gob.ar/handle/123456789/467>
- Sandoval, P. (31 de julio 2020). *Sostenedores: a cumplir las normas sobre teletrabajo en las escuelas*. <https://www.slsabogados.cl/2020/07/31/normas-teletrabajo-escuelas/>
- Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., de Agüero, M., Hernández, A., Rendón, V. y Jaimes, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3), 1-24. <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>
- Sierra, Y., Escobar, S., & Merlo, A. (2016) Trabajo en casa y calidad de vida: Una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72. <https://doi.org/10.18270/chps..v14i1.1345>
- Seoane, V. (2013). Sociología del individuo: socialización, subjetivación e individuación. Entrevista a Danilo Martucelli. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 7(7), 1-12. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/42116>
- Sepúlveda, P. (20 de octubre de 2021). Ley de posnatal parental cumple una década y solo 0,23% de hombres lo ha usado: ¿Por qué los padres no se involucran en cuidado de sus hijos recién nacidos? *La Tercera*. <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/ley-de-posnatal-parental-cumple-una-decada-y-solo-023-de-hombres-lo-ha-usado-por-que-los-padres-no-se-involucran-en-cuidado-de-sus-hijos-recien-nacidos/FL2J7OF36RCUHMP4CVESWZ6SR4/>
- Serbia, J. (2007). Diseño, muestreo y análisis en la investigación cualitativa. *HOLOGRAMÁTICA*, 7(3), 123-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5872486>
- Scarafoni, M. (2016). División sexual del trabajo doméstico y el uso del tiempo en las tareas de cuidado. *Derecho y Ciencias Sociales*, (14), 127-136. <https://revistas.unlp.edu.ar/dcs/article/view/2615>
- Scott, D., Dam, I., Páez, A. y Wilton, R. (2012). Investigating the effects of social influence on the choice to telework. *Environment and Planning A*, 44(5), 1016-1031. <https://doi.org/10.1068%2Fa43223>
- Trinidad, J. (2020). Equity, engagement, and health: school organizational issues and priorities during COVID-19. *Journal of Educational Administration and History*, 53(1), 67-80. <https://doi.org/10.1080/00220620.2020.1858764>
- Undurraga, R. y López Hornickel, N. (2021). (Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas. *Revista de Estudios Sociales*, 75, 55-70. <https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>
- Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis*

- Revista Latinoamericana*, 20 (59), 12-38. <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594>
- Undurraga, R. y Becker, J. (2019). Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile. *Psicoperspectivas*, 18(3), 115-127. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1658>
- Undurraga, R. (2013). Mujer y trabajo en Chile: ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral?, en C. Mora (Ed.). *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del Género*. (pp. 113-141). Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (UNESCO). (2021). Docentes. <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- UNESCO. (24 de marzo de 2020). 1.370 millones de estudiantes ya están en casa con el cierre de las escuelas de COVID-19, los ministros amplían los enfoques multimedia para asegurar la continuidad del aprendizaje. <https://es.unesco.org/news/1370-millones-estudiantes-ya-estan-casa-cierre-escuelas-covid-19-ministros-amplian-enfoques>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (UNICEF). (03 de marzo de 2021). 3 de cada 5 niños y niñas que perdieron un año escolar en el mundo durante la pandemia, viven en América Latina y el Caribe. La región se enfrenta al cierre de escuelas más largo del mundo. <https://www.unicef.org/chile/comunicados-prensa/3-de-cada-5-ni%C3%B1os-y-ni%C3%B1as-que-perdieron-un-a%C3%B1o-escolar-en-el-mundo-durante-la>
- Vallejos, L. (20 de junio de 2021). Unesco: Chile está entre los 20 países en el mundo que más tiempo han mantenido cerrados los colegios por la pandemia. *EMOL*. <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2021/06/20/1024444/unesco-chile-paises-cerrado-colegios.html>
- Van Lier, T., de Witte, A. y Macharis, C. (2014). How worthwhile is teleworking from a sustainable mobility perspective? The case of Brussels capital region. *European Journal of Transport and Infrastructure Research*, 14(3), 244-267. <https://doi.org/10.18757/ejtir.2014.14.3.3033>
- Velásquez, C. (2017). *Teletrabajo: una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Especialidades Espíritu Santo). <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2353>

13.ANEXOS

13.1 Anexo 1: Pauta de entrevista

La presente pauta de entrevista fue adaptada en base al instrumento utilizado en el estudio del artículo “Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia” de las autoras Rosario Undurraga, Elisabeth Simbürger y Claudia Mora (2021). La tesista participó en la transcripción de los relatos de las académicas de tal estudio y la profesora guía de esta tesis es, a su vez, autora de dicho estudio. Debido a esta oportunidad y con el consentimiento requerido, se utilizaron ciertas preguntas que se adaptaron para la pauta que se presenta a continuación:

Para comenzar, quiero agradecer mucho su tiempo y amabilidad de participar en este estudio que tiene como objetivo explorar su experiencia de teletrabajo y familia durante la pandemia. En relación al consentimiento informado que le envié a su correo le recuerdo que, si usted necesita que nos detengamos o tiene que retirarse por x motivo, solo tiene que avisarme. También recordarle que no hay respuestas ni buenas ni malas, sólo me interesa conocer su experiencia en torno al teletrabajo escolar. Es por ello, que esta entrevista necesita ser grabada para hacer uso de la información para fines académicos y se asegurará su anonimato por medio de una ID ¿Tiene alguna duda antes de comenzar? ¿Acepta que se grabe la entrevista? (GRABAR).

¿Acepta usted participar y que se grabe la entrevista de ahora en adelante?

Dimensiones	Preguntas
Características de la participante	Para comenzar, ¿Podrías presentarte de manera general? • ¿Cuántos años tienes? • ¿Cuál es tu estado civil? • ¿Con quién/es vives? ¿Ha cambiado la configuración familiar en cuarentena? • ¿Cuántos hijos tienes? ¿De qué edades? • ¿En qué tipo de establecimiento trabajas? ¿De qué comuna?
Percepción del teletrabajo escolar	Respecto a su rol de profesora, ¿Qué ha significado la pandemia para usted desde que comenzaron las cuarentenas el año pasado? • Al comparar el teletrabajo con tu trabajo presencial antes de la pandemia ¿Qué cambios ha observado? • ¿Qué desafíos tuviste que enfrentar al teletrabajar en casa? (<i>en lo laboral, familiar y/o personal</i>).
Ventajas y desventajas del teletrabajo	• ¿Cómo valoras toda esta experiencia, qué ventajas y desventajas trajo consigo el teletrabajo? (<i>Familiar y laboral</i>) • En periodo de teletrabajo, ¿Su permanencia ha sido estable o ha dejado el trabajo por algún motivo? ¿Qué la ha motivado a seguir?
Estrategias de conciliación	• ¿Cómo ha sido teletrabajar en casa en conjunto con las múltiples tareas del hogar y con los hijos? ¿Hay alguna diferencia antes de la pandemia? (<i>Énfasis en prácticas más que en emociones</i>) • ¿Cómo se han organizado con las tareas de la casa y el cuidado de los hijos? ¿Quiénes participan y cuánto? (<i>pareja si es que tiene</i>) • ¿En quién/es te has apoyado para amortiguar estos desafíos? • ¿Qué estrategias has empleado para realizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos durante el teletrabajo?
Respuestas, propuestas y/o políticas del establecimiento educacional	Si pudieras elegir, ¿Seguirías teletrabajando, volvería a lo presencial o seguiría con clases híbridas? ¿Por qué?

	• En relación a esto ¿Qué medios te ha dado tu establecimiento para desempeñar tu labor en tu hogar? (<i>aparatos tecnológicos, materiales, internet, etc.</i>) • ¿Qué políticas o qué respuestas dio su establecimiento para sobrellevar el teletrabajo? y ¿sobre la conciliación trabajo y familia? • En relación al cuerpo docente de tu establecimiento ¿Qué políticas o iniciativas en cuanto al teletrabajo y a la conciliación han propuesto a la dirección? ¿Han sido escuchadas?
Clases híbridas	• ¿Cómo ha sido el proceso de realizar clases híbridas? • ¿Qué le parece? ¿le gusta o no? ¿Por qué?
Para finalizar	¿Hay algo que no le haya preguntado y que le gustaría decir o agregar?

¡Muchas gracias por la confianza de participar en este estudio!

13.2 Anexo 2: Consentimiento informado

Nombre de la tesis: **TELETRABAJO-FAMILIA: EXPERIENCIAS DE PROFESORAS ESCOLARES MADRES DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE CHILE DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19.**

Tesista: Paula Flores Antihuala, email paulaflores.a98@gmail.com

Guía de tesis: Rosario Undurraga Riesco, email mrundurraga@uft.cl

Unidad Académica: Escuela de Ciencias de la Familia, Universidad Finis Terrae.

El propósito de esta información es ayudarle a tomar la decisión de participar -o no- en una entrevista remota para la tesis de la estudiante Paula Flores para optar al grado de licenciada en Ciencias Sociales con especialización en Familia.

Usted ha sido invitada a participar en este estudio porque nos interesa conocer su experiencia sobre el teletrabajo como profesora escolar y su vida familiar en tiempos de pandemia.

Lea cuidadosamente este documento, puede hacer todas las preguntas que necesite y tomarse el tiempo necesario para decidir.

1. Objetivos de la investigación

El objetivo de esta tesis es explorar las experiencias de teletrabajo y familia de profesoras escolares madres pertenecientes a establecimientos municipales de la región Metropolitana de Chile, durante la pandemia Covid-19.

2. Procedimientos de la investigación: Metodología

El tipo de estudio es de carácter cualitativo porque interesa comprender la realidad social desde la mirada de las participantes a través de una entrevista remota. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora u hora y media. Usted no está obligada a proporcionar información que le haga sentir incómoda y puede retirar su participación en cualquier momento.

Su participación será aceptada o rechazada de forma verbal, además, tiene una copia de este consentimiento informado vía correo electrónico. Puede realizar todas las consultas necesarias antes de comenzar la entrevista.

3. Beneficios

Su colaboración y la información de la presente investigación permitirá comprender las formas en que las profesoras madres vivenciaron el teletrabajo y la vida familiar en tiempos de pandemia. Sin embargo, usted no se verá directamente beneficiada por la misma, ya sea con alguna remuneración u otro beneficio explícito al participar.

4. Riesgos

Esta investigación no tiene riesgos para usted.

5. Costos

Esta investigación no tiene costos para usted.

6. Confidencialidad de la información

Las respuestas entregadas son absolutamente confidenciales. Su información personal será resguardada y no se conocerá su nombre ni la institución donde trabaja; se le asignará un ID. La información obtenida será utilizada para fines académicos.

7. Voluntariedad

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho a participar o no y a retirarse en el momento que lo estime conveniente.

8. Preguntas

Si tiene preguntas acerca de esta investigación puede aclarar todas las dudas con la tesista Paula Flores o bien contactar a la guía de tesis.

Declaración de consentimiento

- Se me ha explicado el propósito de esta investigación, los procedimientos, los riesgos, los beneficios y los derechos que me asisten y que me puedo retirar de ella en el momento que lo desee.
- Expreso verbalmente mi participación de manera voluntaria, sin ser forzada a hacerlo.
- Recibo conforme el documento de consentimiento informado vía correo electrónico.
- No estoy renunciando a ningún derecho que me asista.
- Si lo deseo, se me comunicará información relacionada con el estudio y que pueda tener importancia directa para mí.
- Se me ha informado que tengo el derecho a reevaluar mi participación en esta investigación según mi parecer y en cualquier momento que lo desee. En el caso de retiro, no sufriré sanción.
- **Acepto participar en este estudio, que se grabe la entrevista y este consentimiento vía oral.**