



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

Universidad Finis Terrae

Facultad de Educación, Psicología y Familia

Escuela de Ciencias de la Familia

**ESTRATEGIAS PARA COMPATIBILIZAR LA DOBLE JORNADA: EL CASO DE
LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR SERVICIOS DE LA REGIÓN
METROPOLITANA DE CHILE EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19**

TERESA ALEJANDRA ORTEGA COLIHUINCA

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

Profesora guía: Rosario Undurraga Riesco

Santiago, Chile

Enero, 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1. ANTECEDENTES	8
2. PROBLEMATIZACIÓN	13
3. RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN	18
4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	20
4.1 Pregunta central	20
4.2 Preguntas secundarias	20
5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	21
5.1 Objetivo general	21
5.2 Objetivos específicos	21
6. MARCO TEÓRICO	22
6.1 Trabajo reproductivo	25
6.2 Trabajo productivo	26
6.3 Teletrabajo producto de la pandemia	28
6.4 Efectos del teletrabajo	30
6.5 La doble jornada femenina	31
6.6 La doble jornada en contexto de pandemia Covid-19	32
6.7 El sector servicios	32
6.8 Segregación ocupacional: trabajos feminizados	33
7. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	37
7.1 Enfoque metodológico	37
7.2 Técnica de producción de datos	37
7.3 Muestreo y participantes	39
7.4 Método de análisis	42
7.5 Procedimiento	45
7.6 Consideraciones éticas	45
8. RESULTADOS Y ANÁLISIS	47
8.1 Trabajo productivo	47
8.1.1 Responsabilidades del trabajo productivo en pandemia	47
8.1.2 Modalidad de trabajo durante la pandemia	48

8.1.3 Tiempo destinado al trabajo productivo	50
8.1.4 Tiempo extendido de trabajo productivo	52
8.1.5 Tiempo de traslado es una barrera	53
8.2 Trabajo reproductivo	54
8.2.1 Responsabilidades del trabajo reproductivo	54
8.2.2 La pandemia ha significado más labores y responsabilidades	55
8.2.3 Prioridad al trabajo productivo por sobre el reproductivo	56
8.2.4 Madre-trabajadora: la principal responsable de las labores reproductivas	57
8.2.5 Tiempo destinado a las labores reproductivas	58
8.2.6 Perpetuación de roles asignados socioculturalmente	60
8.2.7 Tendencia de hombre proveedor	62
8.3 Desafíos y facilitadores en pandemia	63
8.3.1 Incumplimiento y poca organización de la jornada laboral	63
8.3.3 Mejoramiento de las condiciones laborales	65
8.3.4 Flexibilización del trabajo productivo	65
8.4 Estrategias	67
8.4.1 Responsabilidades reproductivas en la tarde-noche y fines de semana	67
8.4.2 Coordinación laboral para aliviar doble jornada	69
8.4.3 Ayuda de terceros en labores reproductivas	70
8.5 Cambios y continuidades en cuarentena	71
8.5.1 Microemprendimiento y pandemia	71
8.5.2 Remuneraciones en cuarentena	72
8.5.3 La pandemia ha unido a la familia	73
8.5.4 Agotamiento físico y mental por la pandemia	73
8.5.5 Propuestas para coordinar la doble jornada laboral	74
9. CONCLUSIONES	77
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
11. ANEXOS	92
Anexo 1: Ejemplo registro diario de actividades realizadas	92
Anexo 2: Consentimiento Informado	93
Anexo 3: Pauta de Entrevista	96

RESUMEN

Esta tesis problematiza la doble jornada de las madres-trabajadoras del sector servicios en el contexto de la pandemia Covid-19. A partir de conceptos de la teoría de género, se analizan las estrategias que utilizan las madres que trabajan en el sector servicios de la región Metropolitana de Chile, para compatibilizar las exigencias del trabajo productivo y el trabajo reproductivo durante la pandemia por el coronavirus. Para ello, en esta investigación cualitativa se entrevistaron de manera remota a 12 madres-trabajadoras del sector servicios de diferentes profesiones u oficios: dos educadoras de párvulos y una técnica de párvulos, dos vendedoras formales y una informal, tres técnicos en enfermería y tres asesoras del hogar, entre 31 y 67 años. Los resultados muestran que dentro de las estrategias utilizadas por las madres que trabajan para conciliar trabajo-familia en pandemia son: a) realizar las labores productivas y reproductivas de manera simultánea y/o b) las labores reproductivas por las tardes-noches y fines de semana; c) generar una mejor coordinación laboral reorganizando las pautas de trabajo, por ejemplo, las educadoras de párvulos realizan de manera rotativa e individual las tareas laborales, dejando de dicha manera días libres al resto del equipo de trabajo; d) recurrir a la ayuda de terceras personas (familiares -destacando la figura de hijo/as mayores y abuelas-, vecinos, profesionales) en labores reproductivas, principalmente debido a la ausencia del soporte del Estado. En conclusión, en contexto de pandemia Covid-19, la participación de los hombres en labores reproductivas sigue siendo escasa donde es la madre la que debe emplear diversas estrategias para poder cumplir con las responsabilidades productivas y reproductivas. Hasta el día de hoy siguen siendo ellas las principales responsables de las labores reproductivas influenciada por patrones socioculturales, a pesar de trabajar remuneradamente con largas jornadas laborales y falta de organización laboral a raíz de la pandemia, pues el trabajo remunerado se ha visto modificado en su estructura. Con relación a las políticas públicas, esta tesis entrega resultados concretos de qué acciones se deberían seguir para que el Estado se haga partícipe de la reducción en la carga laboral (productiva y reproductiva) que presentan las madres que trabajan en pandemia incorporando a los hombres y la población en general y crear una sociedad más justa, equitativa y combatir las brechas de género.

INTRODUCCIÓN

Esta tesis para optar al grado de licenciada en Ciencias Sociales con especialización en Familia tiene como objetivo analizar las estrategias de las madres que trabajan en el sector servicios de la región Metropolitana (RM) de Chile para compatibilizar las exigencias del trabajo productivo y el trabajo reproductivo en el contexto de la pandemia Covid-19. Debido a que las demandas de las labores productivas y reproductivas provocan una *doble jornada*, que se refiere a que “las mujeres que trabajan en empleos a tiempo completo siguen siendo responsables de la casi totalidad de las tareas domésticas, lo que se vive como una segunda jornada laboral en la casa, que se suma a la primera en el mercado” (Hochschild, 1989 en Aspiazu, 2013, p. 365).

La doble jornada de las mujeres tiene consecuencias negativas debido a que genera mayores niveles de agotamiento y estrés, entre otros problemas de salud (Parra, 2013). En Chile, en “tiempos normales”, las mujeres destinan, en promedio, 5,89 horas al trabajo no remunerado mientras que los hombres destinan 2,74 horas (ENUT, 2015), lo cual deja en evidencia la diferencia de tiempo entre hombres y mujeres respecto a las responsabilidades reproductivas. Al sumar el trabajo reproductivo y el productivo, las mujeres trabajan en total 11,6 horas, mientras los hombres 9,7 horas, una diferencia de 1,9 horas menos que las mujeres en un día tipo (ComunidadMujer, 2017).

En el contexto de Covid-19, se ha agudizado la doble jornada femenina (Guerra *et al.* 2020). Debido al confinamiento, la carga laboral de las trabajadoras ha aumentado, pues las labores productivas y reproductivas se han unificado en el mismo lugar. El llamado a quedarse en casa y trabajar telemáticamente -si la labor lo permite- pone en evidencia los pocos avances que se han dado a las jornadas laborales enfocadas hacia las mujeres, ya que durante la pandemia se ha demostrado una inequitativa distribución del trabajo según género: en Chile, ellas “dedicaron 9 horas semanales más que los hombres a tareas domésticas” (Bravo *et al.* 2020, p. 39) y “14 horas semanales más que los hombres al cuidado de niños/as menores de 14 años” (Bravo *et al.* 2020, p. 41) durante la última semana de julio 2020.

La *corresponsabilidad*, entendida como la distribución de tareas que contempla la articulación de las labores productivas y reproductivas de una forma más equitativa entre hombres y mujeres (Gómez y Jiménez, 2015), en Chile, se encuentra mayoritariamente ausente. La mujer se ve más limitada y recargada en su tiempo, más aún en pandemia, cuando las labores del trabajo remunerado y reproductivo se realizan en el mismo espacio, sumado al cierre presencial de colegios, donde los menores requieren ayuda en sus actividades educativas siendo un desafío compatibilizar ambas esferas, produciendo una sobrecarga y efecto negativo en su bienestar personal (Bango, 2020).

Desde la perspectiva de género, la doble jornada implica una “mayor desigualdad social, inequidad y discriminación de género” (ENUT, 2015, p. 10). La literatura muestra que, para paliar la doble jornada, una estrategia es que las mujeres buscan trabajos con jornadas parciales (Arteaga y Abarca, 2018) siendo generalmente estos trabajos con menor remuneración, seguridad social-laboral e informales (INE, 2016). La Encuesta Laboral (ENCLA) (2014b) indica que “el 11,7% de las mujeres trabaja en jornada parcial, versus el 4,3% de los hombres. Es decir, las mujeres laboran en jornada parcial proporcionalmente tres veces más que los varones, reafirmando que este es un fenómeno eminentemente femenino” (p. 137). No obstante, el trabajo con jornada ordinaria (45 horas semanales) sigue siendo el predominante con un 83,3% (ENCLA, 2014b). Es decir, la tendencia laboral en Chile sigue siendo la jornada completa, pero gran parte de las mujeres está fuera del mercado laboral (Undurraga, 2013).

En esta tesis se utilizó una metodología de tipo cualitativa desde un paradigma constructivista. La principal herramienta para la producción de la información fue la entrevista semi-estructurada que se realizó de manera remota por la situación sanitaria del Covid-19. La muestra está compuesta por 12 madres-trabajadoras de diversas áreas del sector servicios: dos educadoras de párvulos y una técnica de párvulos, dos vendedoras formales y una informal, tres técnicos en enfermería y tres asesoras del hogar.

Esta tesis pretende contribuir a generar conocimiento respecto a la situación de las mujeres trabajadoras durante esta pandemia; avanzar en una corresponsabilidad, relevar políticas públicas para la protección de la madre que trabaja; visibilizar y valorar el trabajo reproductivo.

La presente tesis se compone de 11 apartados. Para comenzar, se encuentran los antecedentes en relación con la doble jornada que presentan las madres-trabajadoras, en base a tiempos, distribuciones y políticas públicas tanto a nivel nacional como internacional. Luego, en la problematización se expone con mayor precisión la doble jornada que atañe a la madre-trabajadora dando a conocer los esfuerzos que realizan para compatibilizar el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. La justificación presenta los argumentos enfocados esencialmente en políticas públicas para demostrar la importancia de indagar sobre la doble jornada más aún en contexto de pandemia, ya que mayormente las políticas públicas sobre cuidado en relación con el trabajo remunerado están enfocadas en las mujeres, entregando ayuda por parte del Estado por un tiempo determinado (dos años de vida del menor) para que se pueda ejercer el cuidado de manera más estable, sin apuntar de manera latente en la corresponsabilidad.

Se exponen las preguntas de investigación que orientan la presente tesis. Asimismo, se presenta el objetivo general y los objetivos específicos de investigación. Seguido, se encuentra el marco teórico donde se presenta el enfoque de género que guía principalmente la tesis y las esferas claves (trabajo reproductivo, productivo, teletrabajo, doble jornada, el sector servicios y la segregación ocupacional). La metodología de investigación es de tipo cualitativa con un paradigma constructivista. La recolección de información se llevó a cabo por medio de entrevistas semi-estructuradas de manera remota. Finalmente, se exponen los resultados y el análisis para culminar con las conclusiones.

1. ANTECEDENTES

La participación de las mujeres en el mercado laboral en América Latina el año 2015 era de 55%, mientras que en Chile era de 48% (Comisión Nacional de Productividad, 2017). Actualmente (agosto-octubre 2020), la participación laboral de las mujeres corresponde a un 43,9% y un 66,6% a los hombres (INE, 2020), las cuales han bajado notablemente producto de la pandemia. El año pasado (julio-septiembre 2019), en tiempos de “normalidad” antes de los efectos del estallido social y la pandemia, era de 49,4% para las mujeres y 69,6% los hombres (INE, 2019). La pandemia ha generado un retroceso de la participación laboral femenina en aproximadamente 10 años (Bravo, 2020a)

Debido a las atribuciones culturales de roles y división sexual del trabajo, esta participación laboral de las mujeres significa una tensión entre las labores del trabajo reproductivo – el cual incluye labores como limpieza, cocinar, ordenar (García, 2017) y “criar, educar y cuidar a los hijos/as y/o una persona dependiente” (Gómez y Jiménez, 2015, p. 379) – y el trabajo productivo, generando una doble jornada.

Con la participación de las mujeres en el mercado laboral, se genera una problemática entre ambas esferas debido a que se espera que la mujer no descuide las labores reproductivas asignadas socialmente a pesar de ejercer un trabajo productivo (Corilloclla y Paucar, 2018). Para las mujeres, especialmente a diferencia de los hombres, la familia y el trabajo están en constante relación, teniendo que crear ciertas estrategias para compatibilizar las labores productivas y reproductivas, pues en Chile aún no existen avances socioculturales significativos en los roles de género y expectativas atribuidas a hombres y mujeres (Avendaño, 2008).

La Encuesta Laboral (ENCLA, 2014a) señala que se reconoce y se acepta la doble jornada de las trabajadoras porque los roles de género asignados tradicional y culturalmente no han presentado cambios significativos y, por tanto, la mujer en Chile llega a trabajar 11,6 horas entre el trabajo productivo y reproductivo, participando en un 77,8% de las tareas del hogar y un 31,8% en el cuidado de los integrantes de la familia; en cambio, los hombres entre

labores productivas y reproductivas destinan 9,7 horas, siendo un 40,7% destinadas a las tareas del hogar y 9,2% al cuidado de los integrantes de la familia (INE, 2009; ComunidadMujer, 2017).

Con lo anterior queda de manifiesto que los hombres no se han implicado en las labores reproductivas correspondientes al hogar de manera similar a como las mujeres han ingresado al mundo laboral, presentándose una falta de corresponsabilidad y equidad en la distribución de los tiempos y tareas para el trabajo y la familia. Si bien pueden existir pequeños cambios en las generaciones más jóvenes, no es la tendencia del país, dado que solo “1 de cada 10 parejas heterosexuales, donde ambos están insertos en el mercado laboral, reparte corresponsablemente las labores del hogar” (ComunidadMujer, 2018, p. 7).

La doble jornada se ha agudizado en pandemia, pues el confinamiento conlleva más labores para ellas dado que se unifica el espacio familiar con el laboral (Saban y Barone, 2020), donde es la madre trabajadora la que está principalmente pendiente de las actividades de los hijos/as, por ejemplo, agregando más responsabilidades a realizar por la mujer y de manera no remunerada (Cifuentes, 2020) potenciando la situación anterior a la pandemia, pues actualmente existe una demanda importante de cuidados y una baja en la oferta de dicho servicio debido al confinamiento (Bango, 2020).

Dado lo anterior, ONU Mujeres (2020) señala que en América Latina y el Caribe se “ha puesto de manifiesto la centralidad del trabajo de cuidados (...) sin embargo, la crisis también ha demostrado la insostenibilidad de la actual organización social de los cuidados intensificando las desigualdades económicas y de género existentes” (en Bango, 2020, p. 4). Por ello, se deben generar cambios en el mercado laboral y en las labores de cuidados para promover la corresponsabilidad entre “el Estado, el sector privado, la comunidad y los hogares” (Bango, 2020, p. 11), pues si no, será difícil que muchas mujeres retomen las labores productivas en una nueva normalidad, pudiendo generar un retroceso importante en términos de equidad y participación laboral (Bango, 2020).

Con la doble jornada, las madres trabajadoras deben recurrir a estrategias para poder sobrellevar las responsabilidades que las atañe tanto en la esfera reproductiva como productiva. A nivel internacional, en España, las estrategias previas a la pandemia corresponden esencialmente a la búsqueda de trabajos con horarios flexibles que les

permita dedicar tiempo a la familia y los quehaceres del hogar a sabiendas que el salario a recibir no es acorde a la labor realizada, por ende, se visualiza que participan más en trabajos precarizados y con menores protecciones (Sabater, 2014). En complemento, Tobío (2014), en España, señala que además de la flexibilización de la jornada laboral y la preferencia de trabajos a tiempo parcial, también se recurre a terceras personas, donde se destaca la ayuda que entregan las abuelas y/o instituciones para el cuidado de los hijos/as para así ejercer el trabajo remunerado debido al limitado tiempo que presenta, pero en jornadas vacacionales, se vuelve a generar conflicto y tensión entre la esfera productiva y reproductiva.

En México, Covarrubias (2012) indica que las “mujeres-madres-trabajadoras de familias contemporáneas, muchas veces deciden renunciar a sus deseos personales de desarrollo laboral, optando por sacrificarse en beneficio de sus hijo/as” (p. 213), encontrando muy pocos resultados de madres que continúan con su trayectoria laboral, señalando que éstas prefieren trabajos de tiempo parcial.

Por otro lado, en Chile, aunque “ha aumentado la atención sobre la crisis de los cuidados, así como la insistencia en señalar la creciente participación laboral de las mujeres como una de sus causas, es importante indicar que esta última no se ha traducido en una reducción de su trabajo no remunerado en el hogar” (Undurraga y López Hornickel, 2021, p. 2). Lo cual deja de manifiesto que hay algún tipo de consenso que al ser mujer se debe estar mayormente implicada en las labores de cuidado generando de dicha manera más dificultades para conciliar la doble jornada, por ello, en función de las labores de cuidado, las trabajadoras muchas veces cambian de tipo de trabajo, presentan interrupciones laborales e incluso terminan considerando un retiro definitivo especialmente en mujeres de mayor edad (Undurraga y López Hornickel, 2021); lo cual está provocado por diferentes aspectos como lo es: “el número de hijos, la situación de pareja y la complejidad de las redes de apoyo” (Undurraga y López Hornickel, 2021, p. 11) para (re)ingresar al mercado laboral y encontrar una tercera persona que entregue el cuidado a la persona dependiente (Undurraga y López Hornickel, 2021).

En contexto de pandemia, el Estudio Longitudinal “Empleo-Covid19” realizado por el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales (2020) indica de manera desagregada

que durante la pandemia un 38% de los hombres respecto a un 14% de las mujeres, dedicó 0 horas a las labores domésticas (cocinar, hacer aseo y lavar ropa), en cuanto al cuidado un 57% de los hombres respecto a un 27.6% de las mujeres dedicó 0 horas al cuidado de menores de 14 años (Bravo *et al.*, 2020). Lo cual puede vincularse con que las mujeres presentan mayores niveles de agotamiento (35%) con respecto a los hombres (16%) (Fundación Chile, 2020). En esta situación se observa que el “trabajo doméstico y el de cuidado plantean desafíos importantes a las personas y familias, pero, en particular, a aquellas mujeres-madres que teletrabajan y se ven inmersas en interminables jornadas” (Undurraga y López Hornickel, 2021, p.12).

Las estrategias más utilizadas por madres trabajadoras para conciliar trabajo remunerado y no remunerado, antes de la pandemia en Chile eran: solicitar apoyo a redes familiares, incorporarse a trabajos informales, jornadas parciales y con mayor flexibilidad, así como también la escasa preferencia al trabajo que ocupe el tiempo que corresponda la familia y su hogar. Lo anterior se releva más cuando existen hijos/as dentro de la familia puesto que así las madres que trabajan puedan compatibilizar mejor los tiempos para la dedicación a la crianza y cuidado en particular (Arteaga y Abarca, 2018).

Con respecto a la arista de la crianza, la encuesta “Padres del Bicentenario” (2010) señala que: “43% de los hombres se excusa con que la madre realiza la crianza y no le da espacio a él, un 11% indica no saber cuidarlos, mientras que un 7% considera que la crianza no es una labor de un hombre” (SernamEG, 2010, s.p). Además, la Encuesta Nacional Bicentenario (2015) detalla que un 53% de la población mayor de edad piensa que la familia se descuida si la mujer trabaja jornada completa, relegando nuevamente las responsabilidades a la madre. Durante la pandemia, esta tendencia no ha presentado grandes modificaciones en los padres de familia, sino que ha ido aumentando el tiempo del cuidado ejercido por la madre. Esta tendencia también puede deberse a que el padre fue socializado de una manera distinta según los roles tradicionales de género, por ende, ellos conciben su labor en el hogar como una ayuda que puede realizar, más que como una responsabilidad (Colegio Médico de Chile y Universidad de Chile, 2020).

Por último, hay que señalar que muchas madres que trabajan se encuentran insertas en trabajos informales y/o altamente feminizados, en especial aquellas que no presentan un

título profesional. Entre estos, destaca el área de hogares como empleadores (asesoras del hogar) donde las trabajadoras en Chile “representan el 92,4% de las personas ocupadas en dicha labor”, seguido por el área de salud, educación y comercio (Barriga *et al.* 2020, p. 6).

La madre que trabaja presenta limitada protección a su condición de trabajadora, puesto que, si bien en Chile existen políticas públicas para que ésta ejerza la crianza y cuidado de manera favorable, tales como la ley N°19.591 y 20.891 (salas cunas), ley N°20.545 (permiso postnatal parental) (Superintendencia de Seguridad Social, 2016), predomina la ausencia de una institucionalidad que se haga cargo de los aspectos familiares y labores enfocados en la parentalidad y corresponsabilidad. Las políticas al respecto, en su mayoría, son destinadas hacia la mujer, reproduciendo así los roles de género (Arteaga y Abarca, 2018). Por ejemplo, la madre trabajadora tiene derecho a permiso prenatal, postnatal, prenatal suplementario, fuero maternal, sala cuna, permiso para alimentación al menor de dos años. En cambio, los hombres tienen derecho a un permiso postnatal de cinco días legales por el nacimiento de un hijo/a, permiso postnatal parental sólo si es que la madre quiere otorgarle, el cual entre los años 2011-2016, ellos sólo lo han utilizado en un 0,24% (Cid *et al.*, 2017) y permiso para padres con hijos menores a un año en caso de enfermedad grave (Superintendencia de Seguridad Social, 2016). Asimismo, no se han encontrado políticas o leyes que resguarden el trabajo reproductivo al interior del hogar, sino que este resulta invisibilizado a pesar de que signifiquen una “segunda jornada laboral completa” (ComunidadMujer, 2017, p. 9).

La siguiente sección profundiza en la doble jornada que tienen las madres trabajadoras, exponiendo las causas y consecuencias. Se compara a nivel internacional y nacional los esfuerzos que realizan las madres-trabajadoras para compatibilizar el trabajo productivo y el trabajo reproductivo y las diferentes variables que pueden estar influyendo, considerando el contexto actual de pandemia que enfrentamos.

2. PROBLEMATIZACIÓN

Las mujeres, antes del siglo XX, eran consideradas esencialmente en el ámbito reproductivo, enalteciendo así la figura del hombre pues éste era mayormente el único que participaba de la esfera productiva siendo el proveedor del hogar. No obstante, la tendencia comienza a cambiar desde la mitad del siglo XX con un aumento paulatino de la participación de las mujeres en el mercado laboral (Sabater, 2014). Como consecuencia de ello, se produce la *doble jornada*, la cual demuestra la carga con la que tienen que lidiar las trabajadoras al tener que compatibilizar las labores productivas y reproductivas, marcando de dicha manera las desigualdades de género que aún se presentan en el discurso y la práctica social (Ramírez y Cota, 2017).

Lo central de esta tesis es profundizar en la doble jornada que tienen las madres trabajadoras para poder dar a conocer y/o evidenciar los esfuerzos que realizan para compatibilizar el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, redefiniendo a la vez sus formas y estilos de vida de acuerdo con otras variables que se presenten conforme al paso del tiempo (Ramírez y Cota, 2017), más aún, considerando el contexto actual de pandemia que enfrenta el país y el mundo a raíz de la Covid-19.

La necesidad de compatibilización se refuerza con la presencia de los hijos/as, puesto que la crianza y el cuidado que presenta el trabajo reproductivo puede verse afectado por las responsabilidades que atañen a la madre que trabaja (Covarrubias, 2012). Para lidiar con las labores reproductivas algunas “optan por la decisión de renunciar a su trayectoria laboral para beneficiar a sus hijos/as”. Así lo evidencia Covarrubias (2012) en su investigación en familias biparentales de clase media con niveles de estudio profesional de México. No obstante, la autora señala que dicha decisión se basa en preservar la “imagen de mujer-madre para ser consecuente con principios, valores y creencias tradicionales” (p. 213). Asimismo, los datos muestran una situación similar en Chile, pues un 39,3% no participa en el mercado laboral cuando tiene hijos (ComunidadMujer, 2009). Otra de las razones para que la mujer se encuentre fuera del mercado laboral es el no poder conciliar una actividad remunerada con las labores reproductivas. Agregando que ComunidadMujer (2019) indica que entre las mujeres de 25 a 59 años la inactividad en el mercado laboral se

debe a razones y responsabilidades familiares. En complemento, INE (2019a) indica que un 96,6% de las mujeres señala que las razones familiares permanentes (labores reproductivas) son el impedimento para no participar en el mercado laboral con respecto a un 3,4% de los hombres por esta misma razón.

A las madres trabajadoras que participan en el mercado laboral en Chile, además de las barreras estructurales (largas jornadas de trabajo, tiempo de traslado, falta de flexibilidad en el empleo formal) y barreras culturales (brecha salarial, actitudes discriminatorias de género, subestimación de capacidades, dificultad para acceder a posiciones altas, asociación con maternidad y de cuidado) para participar en el mercado laboral (Undurraga, 2013), hoy en día se agrega la variable pandemia Covid-19, por lo cual los hijos/as se encuentran en confinamiento al igual que el resto de la familia. En Argentina, por ejemplo, si bien las madres trabajadoras indican que las tareas domésticas están distribuidas durante el aislamiento con el padre/pareja, este es concebido como una ayuda, dando cuenta de una aparente corresponsabilidad que no es tal (Saban y Barone, 2020). Visualizando un rezago por parte del Estado para “reducir y redistribuir la sobrecarga de trabajo no remunerado que se produce al interior de los hogares” (Saban y Barone, 2020, p. 5).

Por otro lado, el problema de la doble jornada en políticas y leyes en España como en otros países de Europa, se conciben limitadas en relación a la doble jornada y la conciliación familia-trabajo, con la salvedad de que, a fin de impulsar la conciliación entre familia-trabajo, los permisos parentales para criar y cuidar a los hijos/as se “entregan durante un máximo de tres años para hijos menores de ocho años” (Tobío, 2014, p. 157), con la precisión que solo recibe remuneración durante los primeros años. Esta ley reconoce los problemas que presenta especialmente la mujer al participar en el mercado laboral. Al igual que se otorga una hora de ausencia o salir treinta minutos antes del trabajo con el fin de que la madre alimente al hijo/a menor de nueve meses (Tobío, 2014).

En Chile, el reconocimiento del trabajo reproductivo está mayormente invisibilizado presentando pocas prestaciones y ayuda por parte de alguna institución y del Estado, pues se valora con mayor fuerza las labores productivas (Parra, 2013). A pesar de que se estima que el trabajo no remunerado en el país representa “el 20.5% del PIB de la Región Metropolitana. De ese porcentaje del PIB, un 69% corresponde a una contribución de las

mujeres” (ComunidadMujer, 2020, p. 20). Así también, se pasa en alto que el trabajo reproductivo presenta un valor funcional y estructural esencial para el desarrollo de la sociedad, de la economía y el sostenimiento de la vida (ComunidadMujer, 2020). Por ello, que desde la teoría Feminista se concibe que la sociedad “no debiera enfocarse solo en los mercados, sino que principalmente en los procesos que sostienen la vida” (ComunidadMujer, 2020, p. 27).

En la misma línea, se encuentra el trabajo reproductivo con la función materna; esta arista presenta un reconocimiento escaso y poco protegido, aunque considerado en alguna medida. Evidencia de ello puede relacionarse con las escasas políticas públicas atingentes a la conciliación laboral-familiar: salas cunas (empresas con 20 o más trabajadoras deberán tener sala cuna), postnatal parental, enfermedad del hijo menor de un año, permiso por nacimiento de un hijo (ENCLA, 2011; Lupica, 2015).

Lo anterior se relaciona estrechamente con el tipo de Estado de bienestar en cual se enmarca Chile. En el país se evidencia un estado de bienestar liberal residual: “existe un rol central por parte del mercado dentro de la dinámica y tríada de bienestar: Estado, mercado y familia” (Sunkel, 2006, p. 3). El mercado tiene como principal función realizar las prestaciones de servicios, tales como educación, pensiones, salud, trabajo, etc. Asimismo, y por consecuencia de la importancia del mercado en este modelo de gobierno, los ciudadanos son mercantilizados, en lo que respecta a la calidad de vida, principalmente. Por ende, es posible visualizar que éstos dependen de sí mismos y de su capacidad para ingresar y mantenerse dentro del mercado laboral, siendo la persona la principal responsable de lograr las metas y el bienestar mínimo deseado (Larrañaga, 2010). Es el propio individuo el encargado de satisfacer sus propias necesidades, puesto que además existe una individualización de los riesgos, los cuales serán distintos para cada familia, ya que dependen de la dotación educacional, social, económica, inicial que se posea (Sunkel, 2006).

En el contexto nacional, Parra (2013) ha indagado en la percepción del rol materno y las estrategias que las madres profesionales emplean para coordinar la doble jornada. La autora concluye que las mujeres profesionales perciben un tiempo reducido debido al trabajo, pero que sus esposos cada día se implican más en las labores de maternidad. Respecto a su rol

materno en relación con exigencias laborales concluye que las mujeres solicitan ayuda a parientes cercanos para conciliar el trabajo y familia; sin embargo, aún perciben el tiempo más acelerado en comparación a sus parejas.

Arteaga y Abarca (2018) indagaron sobre las tensiones y estrategias que utilizan las mujeres trabajadoras de grupos obreros y populares de las ciudades de Santiago, Rancagua, Valparaíso, Osorno y La Serena de Chile. Las autoras concluyen que las mujeres conviven con diversas tensiones y discriminaciones, entre ellas, se encuentran razones de género, estereotipos ligados a la maternidad, nivel educacional y social. Otra dificultad en la inserción y participación femenina en el mercado laboral se evidencia en los procesos de reclutamiento y selección, donde se discrimina laboralmente a las mujeres profesionales (Undurraga y Barozet, 2015), principalmente por razones de maternidad y labores de cuidado, mientras los hombres presentan ventajas al no sufrir interrupciones en su trayectoria laboral producto de ello, favoreciendo su contratación en vez de a una mujer en las mismas condiciones (Undurraga, 2018).

La contratación de personal al mercado laboral se puede ver influenciada por otros filtros que no tienen relación con el perfil publicado para la postulación del puesto de trabajo, lo cual puede disminuir las posibilidades de trabajo que se encuentre basado en el mérito del postulante (Undurraga, 2019). Se evidencia un sesgo de género en el proceso en base a supuestos familiares y de cuidados. Por ejemplo, “el hecho de ser una mujer joven y casada podría ser una barrera para entrar al mercado laboral, pero la interacción de categorías sociales similares en un candidato varón tiene un resultado diferente (...). Los empleadores consideran que un hombre casado es un factor positivo” (Undurraga, 2019, p. 584). No obstante, “las mujeres desarrollan pautas que les permiten participar en el mercado laboral sin tener que desplazar el trabajo reproductivo, por ello buscan mecanismos para seguir presentes en dicha esfera” (Arteaga y Abarca, 2018, p. 25), tales como recurrir al apoyo de la familia, tener ayuda doméstica al interior del hogar, y ajustar los horarios y jornadas laborales (Arteaga y Abarca, 2018).

Expuesto lo anterior, resulta relevante examinar cuáles son las estrategias que las madres que trabajan en el sector servicios de la región Metropolitana de Chile utilizan para compatibilizar las exigencias del trabajo productivo y el trabajo reproductivo en contexto

de pandemia Covid-19. Se ha escogido el sector servicios, pues es allí donde trabaja la mayor cantidad de mujeres chilenas, siendo un sector feminizado. Dentro del sector servicios se encuentran: hogares como Empleadores (trabajadoras de casa particular), comercio, educación y salud, entre otros. Las participantes de este estudio son madres trabajadoras de nivel socioeconómico medio, pues es considerado como el grupo económico predominante en el país; son residentes de la RM, ya que existe una clara centralización del país con una mayor concentración de trabajos remunerados en la capital y, por último, se encuentran conviviendo con la pareja para así visualizar con mayor impacto la división de tareas y responsabilidades que existe al interior del hogar según género. Más información sobre la muestra será expuesta con precisión en el apartado metodológico.

3. RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN

La doble jornada que presentan las madres toma relevancia en torno a cómo perciben y coordinan diversas estrategias para poder sobrellevarla, debido a la desigualdad y la escasa participación de la pareja y el Estado, ya que interesa seguir produciendo mano de obra, aportar al desarrollo económico del país, no otorgando la importancia necesaria a las labores reproductivas y de maternidad (Parra, 2013). Se evidencia el desequilibrio de género en el cumplimiento de actividades consideradas centrales para el bienestar de las personas donde dicho desequilibrio afecta principalmente a las mujeres (Arriagada, 2013; Parra, 2013; Lupica, 2015). Se observan escasas políticas atinentes a la problemática: ley 20545: prenatal, postnatal, postnatal parental, fuero maternal (BCN, 2016), puesto que estas leyes mayoritariamente se encuentran enfocadas hacia la madre-trabajadora y no hacia el varón-padre, evidenciando la división sexual del trabajo, donde es a la madre a quien se le atribuye las labores reproductivas, y no se enfatiza en una corresponsabilidad (Avendaño, 2008).

Esta investigación puede dar luces de qué acciones seguir e implementar y/o compatibilizar para amortiguar de alguna manera la labor productiva y reproductiva, para que la madre que trabaja pueda encontrar más estrategias para no tener que adoptar una labor o la otra (Undurraga, 2013); para ello, se necesita que se involucren más actores como, por ejemplo, la pareja, la comunidad, el Estado, para generar estrategias respaldadas y validadas por todos.

Por otro lado, esta tesis pretende ayudar a la promoción en la corresponsabilidad familiar y social de cuidados. Se requiere de la participación de políticas económicas y sociales, ya que de esa forma se puede distribuir, entender y gestionar las necesidades que se requieren actualmente para una corresponsabilidad en las labores reproductivas, pues la crisis de los cuidados se debe, en parte, a la persistencia de la división sexual del trabajo: los hombres aún evaden el trabajo reproductivo (Arriagada, 2013). Hay que tener presente un enfoque de parentalidad para que se promueva un reparto equitativo entre hombres y mujeres. Agregando que se puede fortalecer el que los padres participen más en el ámbito reproductivo con alguna modificación de las leyes existentes, pues no se ha logrado

mayormente una corresponsabilidad, manteniendo los patrones culturales de hombre proveedor / mujer dueña de casa (Undurraga, 2013; Lupica, 2015).

Esta tesis también pretende contribuir en reconocer el trabajo reproductivo como un trabajo propiamente tal, relevando la importancia que tiene al interior del hogar puesto que puede ser comparado a un trabajo remunerado por las horas destinadas a él, las labores a realizar de manera constante, cumpliendo de alguna manera un horario para realizar las actividades (ComunidadMujer, 2017). Es importante comprender que las labores reproductivas no son responsabilidades sólo de las mujeres y, segundo, “que es un trabajo no remunerado, sin cotizaciones de previsión social, sin seguros, sin aguinaldos, ni vacaciones” (ComunidadMujer, 2020, p. 32).

Por último, esta tesis presenta una contribución metodológica, pues propone una técnica para la recolección de datos poco utilizada: entrevistas remotas. De esta manera, se pudo acceder a las percepciones de las participantes en el contexto sanitario actual de la pandemia que atraviesa el país y no hubo impedimentos mayores con esta técnica para obtener información desde las propias participantes (Lemos y Navarro, 2018).

En síntesis, esta tesis aborda la doble jornada que presentan las madres que trabajan en el sector servicios en un contexto de pandemia, la cual puede esbozar y/o fortalecer nuevas ideas para implementar y/o modificar políticas destinadas a la corresponsabilidad y parentalidad, a través de las estrategias que se puedan indagar y ocuparlas como motor de cambio, pudiendo proyectarse a la vez en situaciones de incertidumbre y no caer en profundizar las problemáticas y desigualdades como lo ha hecho hasta ahora el Covid-19.

4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Pregunta central

¿Cuáles son las estrategias que utilizan las madres que trabajan en el sector servicios de la región Metropolitana de Chile, para compatibilizar las exigencias del trabajo productivo y el trabajo reproductivo en el contexto de pandemia Covid-19?

4.2 Preguntas secundarias

1. ¿Cuáles son las responsabilidades que demanda el trabajo productivo a las madres que trabajan en el sector servicios durante la pandemia Covid-19?
2. ¿Cuáles son las responsabilidades que le exige el trabajo reproductivo a las madres que trabajan en el sector servicios durante la pandemia Covid-19?
3. ¿Cuánto tiempo dedican al cumplimiento de las distintas responsabilidades productivas y reproductivas, las madres que trabajan en el sector servicios?
4. ¿Cuáles son las dificultades con las que se enfrentan las madres que trabajan en el sector servicios para dar cumplimiento a las responsabilidades que exige el trabajo productivo y el trabajo reproductivo durante la pandemia Covid-19?
5. ¿Cuáles son las facilidades que las madres que trabajan en el sector servicios visualizan para abordar las dificultades a las que se enfrentan?

5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

5.1 Objetivo general

Analizar las estrategias que utilizan las madres que trabajan en el sector servicios de la región Metropolitana de Chile, para compatibilizar las exigencias del trabajo productivo y el trabajo reproductivo en el contexto de pandemia Covid-19.

5.2 Objetivos específicos

1. Identificar las responsabilidades que demanda el trabajo productivo a las madres que trabajan en el sector servicios durante la pandemia Covid-19.
2. Identificar las responsabilidades que le exige el trabajo reproductivo a las madres que trabajan en el sector servicios durante la pandemia Covid-19.
3. Estimar la cantidad de tiempo que las madres que trabajan en el sector servicios le dedican al cumplimiento de las distintas responsabilidades productivas y reproductivas.
4. Describir las dificultades con las que se enfrentan las madres que trabajan en el sector servicios para dar cumplimiento a las responsabilidades que exige el trabajo productivo y el trabajo reproductivo durante la pandemia Covid-19.
5. Identificar las facilidades que las madres que trabajan en el sector servicios visualizan para abordar las dificultades a las que se enfrentan.

6. MARCO TEÓRICO

El enfoque predominante que guía esta tesis es la teoría de género, debido a que se observa en la problemática el impacto que presenta el género en las oportunidades, responsabilidades y roles de las personas. El término género se impulsa para diferenciar lo social-cultural de lo biológico, para demostrar que los roles y responsabilidades asociados al hombre y la mujer son el resultado de construcciones aprehendidas socioculturalmente. Por ello, además de intentar comprender de mejor manera la realidad social, también interesa distinguir que los caracteres considerados femeninos se atañen a la mujer por medio de un proceso de sociabilización. En consecuencia, se entiende que la discriminación que sufren las mujeres es el resultado de las organizaciones que presenta cada sociedad en base a una desigual jerarquización de prácticas y funciones sociales (Batthyány, 2004).

Para hablar de género, Lamas (2002) señala que se debe tener en consideración al teórico social Talcott Parsons. Para dicho autor, el “punto de vista sobre la familia y los papeles de hombres y mujeres en las sociedades modernas moldeaba el discurso convencional (...) donde se sostenía que los papeles de género tienen un fundamento biológico. Sus teorías indican que las comunidades conformadas por personas del mismo sexo desaparecerían por no resultar funcionales dado que la naturaleza normativa del vínculo de pareja en la sociedad resultaba central. Desde su perspectiva, la familia funciona de buena manera debido a la capacidad del hombre para el trabajo instrumental, el cual se complementa con la habilidad de la mujer para manejar los aspectos expresivos de la vida familiar y la crianza de los hijos” (p. 2).

Lamas (2002) señala que las diferencias entre hombres y mujeres se deben principalmente al género y, por ende, se visualiza que existe una desigual participación en instituciones económicas, sociales y políticas, puesto que muchas veces prevalece la diferencia biológica en la interpretación cultural para atribuir ciertas tareas y actividades de las personas, donde toma gran relevancia el argumento de maternidad para que las mujeres sean subordinadas en términos naturales.

Asimismo, indica que la asimetría entre hombres y mujeres se da de manera distinta dependiendo de la cultura, pero manteniendo lo que se considera femenino y masculino, denotando que el posicionamiento de la mujer en la vida social se debe a factores netamente culturales. Por ello, Lamas (2002) señala que el *papel de género* “se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino” (p. 114), pudiendo evidenciar la división sexual del trabajo donde la mujer está destinada a tener hijos/as, criarlos, cuidarlos y hacerse cargo del hogar, mientras que el hombre es quien está destinado a ejercer y mostrar su figura de manera pública fuera del hogar generando una jerarquización y desigualdad en torno a la figura de la mujer-madre (Lamas, 2002).

Otra de las exponentes de la teoría de género es Marcela Lagarde, quien impulsa el desarrollo de una antropología de la mujer que conduzca hacia “la identidad humana de hombres y mujeres a partir de sus diferencias genéricas” (2005, p. 64). Lagarde (2005) señala que la condición de la mujer está definida como ser social y cultural, ya que presenta un conjunto de características que la define como un “ser de y para los otros” (p. 33) en un contexto determinado. No obstante, hace la precisión de que, si bien las mujeres comparten las mismas inequidades y discriminaciones, estas pueden matizarse con relación a la posición social, acceso a la educación y tecnologías, lugar de residencia y si es esposa, madre-esposa, monja, prostituta, etc., lo cual tiene como consecuencia una mayor o menor opresión hacia ellas (Lagarde, 2005).

Dada las discriminaciones que sufre la mujer y las dificultades que presentan para ser reconocidas como sujeto, Lagarde denomina *cautiverio* a la condición político-cultural de ellas, pues se encuentran “cautivas por el hecho de ser mujeres en el mundo patriarcal” ligado al poder (2005, p. 36). La autora señala que los opresores patriarcales son: “los hombres por el sólo hecho de ser hombres, lo son también sus instituciones y sus normas” (Lagarde, 2005, p. 92). En este contexto, se comprende que las mujeres no actúan con autonomía, independencia y las mismas oportunidades respecto a los hombres, pues lo que es atribuido a las mujeres está dado por el/los otros y su deber ser (Lagarde, 2005).

Simone de Beauvoir enfatiza que la mujer es vista como lo otro, mientras que el hombre es el sujeto reconocido dentro de la sociedad dado que la mujer es subordinada al hombre y, por ello, “los dos sexos jamás han compartido el mundo en pie de igualdad (...) aunque su situación está evolucionando, la mujer tropieza con graves desventajas” (Beauvoir, 1949, p. 7). Las desventajas de la mujer pueden apreciarse en cualquier ámbito de la vida social y económica, ya que el hombre es quien presenta más ventajas en cuanto a oportunidades, salarios, cargos laborales, políticos, sociales, etc. Si bien la tendencia de una desigual distribución y la consideración de la mujer como el otro ha tendido al cambio, gran parte de las mujeres se resignan y otras intentan superar las inequidades y discriminaciones (Beauvoir, 1949).

Una de las frases más reconocidas de la autora: “no se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana” (Beauvoir, 1949, p. 109) da cuenta que las diferencias de roles se producen netamente por patrones sociales y culturales, donde es la sociedad la que transmite y genera que se aprehendan características diferenciadas entre las personas y la posterior construcción de lo que es ser mujer.

Gracias a las conquistas del feminismo, las mujeres están siendo mayormente visibles en una sociedad con tendencia aún a lo patriarcal, donde se les reconoce y anima a estudiar, trabajar y tener grandes aspiraciones. No obstante, el que la mujer triunfe y presente aparentemente igual acceso a diversos sitios que los hombres, les resulta más complicado debido a la diferencia sexual, división laboral del trabajo y características asociadas (Beauvoir, 1949). Finalmente, “gracias al trabajo la mujer ha franqueado en gran parte la distancia que la separaba del varón; únicamente el trabajo es el que puede garantizarle una libertad concreta” (Beauvoir, 1949, p. 388), puesto que la mujer puede presentar independencia económica, mayor autonomía y dejar de ser considerada como el otro (Beauvoir, 1949).

6.1 Trabajo reproductivo

El trabajo reproductivo es aquel que se realiza dentro de la esfera privada-familiar, el cual se enfoca en la realización de actividades para la satisfacción de las necesidades de los integrantes del hogar, así como también la crianza y cuidado de los hijos/as. Esta labor no recibe remuneraciones, pero demanda tiempo, energía y estrés a quien la realiza (Corillocla y Paucar, 2018; Gómez y Jiménez, 2015), el cual es llevado a cabo principalmente por las mujeres que se asocia a su género. Por ende, la discusión sobre si el trabajo reproductivo es o no trabajo no presenta límites naturales, sino que se definen social y culturalmente (Saenz, 2016).

El trabajo reproductivo, al realizarse al interior del hogar y no entregar remuneraciones a quien se lo ejerce, lo posiciona en una labor invisibilizada y desvalorada traspasando el mismo carácter a la persona quien realiza la labor. Además, al trabajo reproductivo no se le atribuye el valor que presenta realmente para el desarrollo de las diversas sociedades (Arriagada, 2013; ComunidadMujer, 2019). Por ello, investigadoras feministas comenzaron a clasificar y exponer las actividades no remuneradas como una categoría de trabajo, pues es igualmente necesario para producir el bienestar de los demás y, por ende, para la reproducción de la sociedad (Batthyány, 2004).

Desde la economía feminista, se plantea que las labores reproductivas que realiza la mujer al interior de su propio hogar afectan a los bienes y servicios de manera directa, sirviendo de intercambio monetario en el mercado laboral siempre que se realice para otras personas fuera del propio hogar de la mujer de que lo ejerce, dado que de lo contrario no es considerado trabajo remunerado (Batthyány, 2004). Sin embargo, es importante que la sociedad igualmente entregue la atención necesaria a los procesos que sostienen el bienestar y la vida de cada persona, como lo hace el trabajo reproductivo y no sólo enfocarse en los mercados. A la vez, se considera que las labores reproductivas no deberían ser ignoradas por las estadísticas económicas de los países (ComunidadMujer, 2019).

El no medir las labores reproductivas pone en evidencia que se suele desconocer su aporte a la productividad del país, ignorando asimismo el tiempo y dedicación de la mujer que realiza estas labores, visualizando una dificultad de transición a una sociedad más

equitativa. En muchas sociedades -España, Italia, Inglaterra, Irlanda, incluida la chilena-, principalmente el hombre es considerado proveedor del hogar y la mujer es la responsable de las labores reproductivas (Arriagada, 2013; Undurraga, 2013; ComunidadMujer, 2019). En consecuencia, lo productivo es público, esencial y por ello se mide y se realizan proyecciones; lo reproductivo, en cambio, es considerado en un segundo plano, simbólico, de menor interés y presenta escasa relevancia para crear políticas. Por ende, se deja de manifiesto que los aspectos económicos y sociales del mercado laboral crea y potencia la segregación de género influyendo en un reparto desigual entre hombres y mujeres (Batthyány, 2004; ComunidadMujer, 2019).

Al poner al centro el trabajo remunerado con respecto al trabajo reproductivo, se presta atención solamente a los miembros del hogar que reciben un salario. La economía feminista cuestiona la existencia de un *trabajador/a autogenerado/a*, es decir, aquel que es capaz de resolver todo en base a su sueldo y no tiene necesidades de otro carácter que no sea un consumo mercantil, agregando que no tiene responsabilidades de cuidado que ocasione alguna interrupción en su trayectoria laboral (ComunidadMujer, 2019). No obstante, la autosuficiencia no es real, ya que es en los hogares donde se sostiene el “funcionamiento de la economía al asegurar la fuerza de trabajo” (Arriagada, 2013, p. 92), cubriendo las necesidades vitales de cada persona (ComunidadMujer, 2019). El sistema de cuentas nacionales no concibe la labor reproductiva como trabajo productivo porque los bienes y servicios no son ofrecidos para la venta, se descarta de las transacciones monetarias y no se puede valorizar, y la política económica no tiene incidencia en la labor (ComunidadMujer, 2019).

6.2 Trabajo productivo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el *trabajo* como un conjunto de actividades remuneradas o no, pero que entregan bienes o servicios a la economía y satisfacen las necesidades de la población. Asimismo, hace la diferenciación con respecto al *empleo* que lo define como un trabajo realizado a cambio de un salario sin considerar la relación de dependencia (OIT, 2004). Por otro lado, también presenta la noción de *trabajo decente* como eje central para el bienestar de las personas, pudiendo conllevar a un

desarrollo social y económico fortaleciendo a la misma persona, a sus familias y a la comunidad en general (Abramo, 2006).

El *trabajo remunerado* es aquel por el cual la persona que lo ejerce recibe un salario a cambio de la labor realizada, donde dicho trabajo se realiza para una tercera persona dentro de la esfera productiva de la sociedad, también llamado asalariado (García, 2017; INE, 2019b). El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) define *fuerza de trabajo* como las personas en edad de trabajar que cumplan los requisitos para insertarse en las categorías de ocupados o desocupados (2019). Por *ocupados* se entiende que son “personas que en edad de trabajar (...) dedicaron al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficios” (INE, 2019b, p. 1) y *desocupados* a quienes “habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante las últimas cuatro semanas (...) y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas” (INE, 2019b, p. 1).

El trabajo es considerado como un factor para la integración social de las personas, por medio del cual se obtienen múltiples beneficios y una identidad laboral. Por ello, cuando el empleo remunerado se pierde, se va consigo la subsistencia y los derechos sociales asociados al asalariado principalmente, quedando en riesgo económico a raíz del desempleo (Cutili, 2014). Dado que “desde John Locke y Adam Smith hasta Karl Marx, se consolida la idea de que el trabajo es el gran generador de la riqueza” (Cutili, 2014, p. 60).

El trabajo remunerado en la sociedad actual es ejercido predominantemente por hombres y a este tipo de trabajo se le considera importante para garantizar el bienestar personal, familiar y material dentro de la vida cotidiana y, por ende, éste presenta mayor reconocimiento y es visibilizado en materia de leyes (Aldana *et al.*, 2018). Para la mujer que trabaja, su salario es considerado como un complemento, como una ayuda para el hogar puesto que habitualmente, el salario principal y reconocido es el del hombre-proveedor. Asimismo, la sociedad y el Estado aún no conciben de manera plena la participación y desventajas que presenta la madre-trabajadora (Beauvoir, 1949). Por ello, la tendencia indica que las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal considerando además que el trabajo doméstico es invisibilizado en las mediciones del mercado laboral poniendo como base la desigualdad de género (Cutili, 2014).

La teoría institucional (Doeringer y Piore, 1971; Gorz, 1998) diferencia entre el mercado de trabajo primario (trabajadores con altos salarios, estabilidad y derechos sociales) y el secundario (trabajadores con bajos salarios, inestabilidad y contratos laborales frágiles o informales) (Cutili, 2014). Se concibe que las mujeres que trabajan lo realizan mayoritariamente en el mercado de trabajo secundario dado el imaginario que se presentan sobre su figura: “suposición de carreras laborales inestables y que priorizan el cuidado, generalizaciones esencialistas acerca de las tareas que pueden y no pueden hacer” (Cutili, 2014, p. 67). Sin embargo, el trabajo para ellas también significa mayor autonomía e independencia económica (Cutili, 2014).

6.3 Teletrabajo producto de la pandemia

El *teletrabajo* es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “el uso de tecnologías de la información y comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (OIT, 2020, p. 1). Esta definición no contempla a los trabajadores independientes que trabajan desde casa, sino que éstos son considerados como trabajadores a domicilio (OIT, 2020).

Las posibilidades que brinda el teletrabajo hoy, en contexto de pandemia, es que se pueden realizar las labores desde el hogar y mantener, en la medida de lo posible, el funcionamiento del área al cual presta el trabajador sus servicios, pues dicha medida se ha implementado para que la propagación del Covid-19 se mantuviera mayormente controlada y, a la vez, no perjudicar económicamente a los trabajadores que pudieran implementar esta modalidad. No obstante, la OIT (2020) señala que las posibilidades de trabajar de manera remota dependen del nivel de desarrollo económico de cada país. Por ejemplo, países en que los puestos de trabajo predominan las TICs, finanzas, administración pública, etc. pueden en mayor medida realizar teletrabajo, en cambio, países que dependen de la agricultura, construcción y turismo presentan menores oportunidades.

En Chile, se realiza la distinción entre *trabajo a distancia* y *teletrabajo*. El primero hace referencia a “que el trabajador 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), en cambio, el segundo se refiere a los servicios que son “prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante esos medios” (BCN 2020a, p. 1).

El trabajo remoto en el país era casi inexistente previo a la pandemia, pues al “trimestre diciembre 2019-febrero 2020 solo el 0,6% de los asalariados trabajaba desde su hogar” (Bravo, 2020a, p. 9). Desde el inicio de la pandemia dichas cifras tendieron al alza produciendo que al “trimestre febrero-abril 2020 el 5,8% de los asalariados esté trabajando desde su propio hogar” (Bravo, 2020a, p. 9), lo cual se debe principalmente a las medidas recomendadas para evitar los contagios y cumplir con las medidas sanitarias estipuladas, entre ellas, el distanciamiento social y evitar reuniones en lugares cerrados. Esta situación tuvo como resultado la aprobación de la ley 21.220, la cual regula el teletrabajo y el trabajo a distancia garantizando de dicha manera una seguridad legal a las relaciones de contrato que se diesen bajo dicha práctica (Bravo, 2020a). Las características de la ley denotan que: a) para realizar teletrabajo o trabajo a distancia hay que pactar con anterioridad dicha modalidad y que para terminar con ella se debe avisar por escrito con 30 días de anticipación, b) la jornada laboral se encuentra sujeta a las reglas generales (45 horas semanales), no obstante, el teletrabajo previo acuerdo puede darse en jornada laboral completa o en parte de ella y el trabajador puede distribuir su jornada en el horario que mejor le acomode, c) el empleador debe respetar el derecho a desconexión correspondiente de al menos 12 horas continuas y, d) los materiales, equipos y costos para teletrabajar deben ser cubiertos por el empleador (BCN, 2020a; BCN, 2020b).

El teletrabajo no es igualmente favorable para todos los grupos de la población dado que se evidencia que mayormente los trabajadores con educación superior completa tienen acceso a esta modalidad, por ello, a la vez las mujeres son las que se han visto más afectadas en comparación a los hombres, pues se encuentran en trabajos feminizados o que no se pueden realizar de manera remota, debido a que mayormente sus funciones se dan de manera presencial (Bravo, 2020a). En consecuencia, “el empleo femenino se contrajo 9,4%, mientras que el empleo masculino lo hizo al 6,4%” (Bravo, 2020a, p. 5). No obstante, la mujer que puede realizar teletrabajo puede presentar una desventaja, ya que además del

trabajo remunerado debe encargarse del cuidado de los hijos/as y las tareas domésticas (OIT, 2020).

6.4 Efectos del teletrabajo

El aumento en la práctica del teletrabajo ha traído una serie de consecuencias tanto negativas como positivas que repercuten en la persona, el hogar e incluso en el trabajo. En el contexto de pandemia, los niveles de energía, entusiasmo y la sensación de encontrarse enfocado en el trabajo ha tendido a la baja, pues para abril del 2020 dichos aspectos corresponden a un 3.82% a comparación del 2019 con un 4.27% (Fundación Chile, 2020). Del mismo modo, el agotamiento que se ha visualizado es preocupante dado que “un 28% de las personas se encuentran en un estado extremo de desgaste en comparación a un 21% el año 2019” (Fundación Chile, 2020, p. 5), particular y actualmente (enero 2021) el 25% de los trabajadores de la salud está con licencia médica por estrés y agotamiento (La Tercera, 2021). El cansancio generalizado de la población también puede estar relacionado con la dificultad de generar y percibir espacios de desconexión del trabajo, pues este se encuentra ahora dentro del mismo hogar pudiendo ver difusos dichos límites y circunstancias, además de encontrarse en constante incertidumbre por lo que depara el futuro en términos personales, familiares y/o laborales. Por ello, se ha visto un incremento con respecto al agotamiento emocional y cansancio, afectando en cierta medida la efectividad laboral (Fundación Chile, 2020).

Las dificultades que se perciben en base al teletrabajo radican en que existe un aumento de los quehaceres del hogar, al aumento en las horas de trabajo (pérdida de la estructura horaria o aumento de carga laboral), superposición de tareas laborales y domésticas, convivencia diaria, distracciones, falta de espacios físicos para trabajar, el cuidado de niños/as (tiempos, educación, actividades), etc. (Fundación Chile, 2020). Esto se relaciona estrechamente con las dificultades de teletrabajar expuestas por Soto *et al.* (2018) en *Teletrabajo en el Estado de Chile: Efectos y desafíos para su diseño e implementación*, lo cual la tendencia de dicha investigación se ha evidenciado en el contexto de pandemia debido al aumento del teletrabajo en el país.

Dentro de los beneficios producidos por el teletrabajo, hacen alusión a la posibilidad de pasar más tiempo con la familia y una mayor autonomía para gestionar el tiempo de trabajo, mejores relaciones familiares y flexibilidad temporal para realizar actividades (Fundación Chile, 2020).

El teletrabajo, a la vez, ha afectado de manera diferente entre hombres y mujeres. En las mujeres se “reporta los mayores niveles de agotamiento, siendo especialmente preocupante la elevada proporción de desgaste extremo” (Fundación Chile, 2020, p. 14), lo cual se puede encontrar estrechamente relacionado a las labores del hogar, pues dichas actividades se suman a las del ámbito laboral, ya sea trabajando de manera remota o presencial. Con la presencia de hijos/as, en las mujeres se reporta un nivel de agotamiento mucho mayor (Fundación Chile, 2020).

6.5 La doble jornada femenina

La mujer que trabaja o teletrabaja se hace responsable de las labores reproductivas, generando la doble jornada (Gómez *et al.*, 2017), pues a pesar de las transformaciones socioculturales que se han evidenciado en el mercado laboral y la familia, no se ha podido paliar las prácticas aprehendidas durante décadas con relación al género (Avendaño, 2008).

Lagarde (2005) considera la doble jornada como una doble opresión, ya que es la “forma específica en que el capital-patriarcal oprime por su género y clase a las mujeres” (p. 102), donde se visualiza que la mujer es explotada a lo largo de su(s) jornada(s) para responder a las relaciones que presenta su figura. La doble jornada se realiza en tiempos y horarios diferenciados con respecto a cada labor porque, en general, la jornada del trabajo productivo tiene duración continua y fija en tiempos de normalidad (antes de la pandemia), mientras que las labores reproductivas corresponden a una jornada discontinua y que “se inicia antes de ir a trabajar y continúa después de trabajar, en los días de descanso e inclusive durante las horas destinadas al sueño” (Lagarde, 2005, p. 106).

En Chile, las mujeres dedican una mayor cantidad de tiempo total que los hombres cuando se suma el trabajo productivo y reproductivo (ComunidadMujer, 2017, p. 4). Persiste así, la imagen de hombre-proveedor y mujer-dueña de casa relacionada con la división sexual del

trabajo (Avendaño, 2008). No se aprecia entonces un cambio de paradigma con relación a los roles y tareas destinadas a las mujeres y hombres, por ende, en España toma posicionamiento el denominado “patriarcado blando” (Alcañiz, 2015, p. 36), ya que, si bien las mujeres presentan mayor independencia, visibilidad social y están posicionadas en la esfera pública y económica, aún se presenta un escenario desigual (Alcañiz, 2015).

6.6 La doble jornada en contexto de pandemia Covid-19

La pandemia, a nivel global, ha puesto en evidencia las desigualdades existentes en relación con el trabajo reproductivo al interior de las familias. Dando paso así a cargar y responsabilizar de más labores a la mujer-madre del hogar agudizando la doble jornada femenina, pues debido al confinamiento, el espacio laboral se unifica al espacio familiar recayendo todos los aspectos al interior del hogar. Por ende, la mujer-madre presenta un ritmo de trabajo inadecuado conllevando a mayor estrés y agotamiento (Guerra *et al.*, 2020).

En Chile, el Covid-19 ha reforzado la carga laboral e inequidades existentes con relación al trabajo productivo y reproductivo. Las mujeres-madres han visto recargadas sus responsabilidades (Bravo *et al.*, 2020), lo cual su salud mental puede verse afectada esencialmente por la sobrecarga de labores: 55,8% de las mujeres indica que su estado de ánimo ha empeorado con respecto a un 42,8% de los hombres. Además, las mujeres, en mayor medida que los hombres, tienen dificultades para dormir, se encuentran deprimidas, nerviosas y/o con ansiedad (Colegio Médico de Chile y Universidad de Chile, 2020).

6.7 El sector servicios

El sector servicios, también llamado sector terciario, agrupa todos los servicios disponibles dentro del país para satisfacer las necesidades de la población. Consiste en la prestación de servicios a personas y/o empresas, por tanto, se considera como “el principal generador de empleos” (Romero, 2014, p. 1), pues “agrupa a diversas y heterogéneas actividades” (López y Muñoz, 2015). No obstante, definir este sector no es una tarea sencilla debido a que engloba diferentes actividades (Romero, 2014).

En Chile, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo señala que el sector terciario (servicios) está conformado por: “Comercio, hoteles y restaurantes, transporte, almacenamientos y comunicaciones; Intermediación financiera, Act. inmobiliarias, empresariales y de alquiler, Adm. pública y defensa, Enseñanza, servicios sociales y de salud, Consejo de adm. de edificios y condominios, Organizaciones y órganos extraterritoriales y Otras actividades de servicios” (Arellano y Carrasco, 2014, p. 11).

Debido a la pandemia del Covid-19, gran parte de los trabajos correspondientes al sector servicios se consideran esenciales y, por lo tanto, las personas han sido autorizadas para seguir trabajando. En este grupo se encuentran: personal de salud, emergencia y farmacias; funcionarios públicos, personal que presten servicios en residencias para niños/as, adultos mayores, etc.; trabajadores de servicios de alimentación, ya sea en empresas, supermercados o negocios de barrio, transporte, educación -asistentes de la educación con turnos éticos y personal esencial para el soporte tecnológico-, prensa y hotelería si es que el recinto presenta huéspedes (Gobierno de Chile, 2020).

Dada la magnitud de la pandemia, los/as trabajadores/as de salud han mantenido la atención a los enfermos, generando en el último tiempo más empleos para cubrir las necesidades que exige la situación sanitaria con una importante cifra de contagiados. En el trimestre enero-marzo 2020, creó 71.940 empleos formales. En cambio, otros servicios como el comercio (-31.769), alojamiento y servicios de comida (-22.074), enseñanza (-8.900), entre otros, son los que están siendo más afectados en cuanto a empleo formales, influyendo en la tasa de desempleo del país; agregando además que la tasa de desempleo ha afectado mayormente a las mujeres a comparación de los hombres (Bravo, 2020b; INE 2020).

6.8 Segregación ocupacional: trabajos feminizados

A pesar de que la tendencia de la participación de la mujer en el mercado laboral ha ido en aumento, siguen persistiendo brechas con respecto a los hombres debido a la división sexual del trabajo que no sólo inciden en la diferencia en las tasas de participación entre mujeres y hombres, sino que también en la distribución desigual al interior del mercado laboral: la existencia de trabajos feminizados por sectores de la economía en que la mujer

se desempeña, así como también la escasa participación que presenta la mujer en cargos directivos (ComunidadMujer, 2018; Cárdenas, 2018).

La feminización en el mercado laboral ligada a la división sexual del trabajo no corresponde a características propias de cada labor productiva, sino que da cuenta de las distintas valoraciones que tiene un tipo de trabajo por sobre otro que realizan hombres y mujeres, que se ampara bajo normas culturales donde predomina el deber ser con relación a los roles que hombre y mujer deben ejercer. Como consecuencia, se aprecia en la sociedad la existencia de una segregación laboral (PNUD, 2010), en la cual la mayor parte de los trabajos productivos realizados por mujeres son similares a las actividades reproductivas (Lagarde, 2005). Por ello, el trabajo productivo realizado por mujeres es caracterizado, a la vez, como precario, no valorado y con la ausencia de protección social para la trabajadora (Cárdenas, 2018).

La segregación horizontal hace referencia a la “concentración de mujeres en tareas asociadas a roles tradicionalmente categorizados como femeninos, tales como la educación de infantes, el cuidado de personas enfermas o el trabajo doméstico” (ComunidadMujer, 2018, p. 52); en cambio, la segregación vertical se refiere a la poca representación de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores, es decir, “la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima” (Ribas, 2004, p. 22). El INE (2016) confirma que en Chile existe una segregación horizontal y vertical en el mercado laboral debido a las cualidades atribuidas a los sexos, donde existen áreas fuertemente feminizadas, lo que produce una serie de desigualdades y discriminación. En consecuencia, se aprecia que tanto la segregación vertical y horizontal “son fenómenos que tienden a estar interrelacionados entre sí, dando finalmente origen a estructuras de dominación entre hombres y mujeres” (Cárdenas, 2018, p. 90).

Las ramas del mercado laboral donde se aprecia una alta concentración de mujeres son principalmente: “hogares como empleadores (92,4 %), enseñanza (72,2 %), salud (74,1 %) y comercio (57,5%)” (Barriga *et al.*, 2020, p. 6). El INE (2016) entrega una definición correspondiente a cada una de esas categorías:

1. Hogares como empleadores: Los ocupados en esta rama son las personas que prestan servicios a un hogar particular, siendo la figura más prevalente la de servicios domésticos (INE, 2016a, p. 62).

2. Enseñanza: enseñanza de cualquier nivel y para cualquier profesión, oral o escrita. Abarca la enseñanza impartida por las distintas instituciones del sistema educativo general en sus distintos niveles. Se incluyen también las escuelas y academias pre militares, las escuelas de cárceles, etc., en sus niveles respectivos (INE, 2016a, p. 47).

3. Salud: prestación de servicios de atención de la salud y de asistencia social (INE, 2016a, p. 74).

4. Comercio: venta de todo tipo de productos y la prestación de servicios accesorios a la venta de esos productos. La venta es el estado final de la distribución de productos. Los productos comprados y vendidos se denominan también mercancías (INE, 2016a, p. 31).

En consecuencia, se aprecia que son “los hombres quienes ocupan los lugares más ventajosos, quienes desempeñan los puestos más importantes. Es esencial subrayar que hombres y mujeres constituyen económicamente dos castas” (Beauvoir, 1949, p. 68). En Chile, los hombres comprenden el 78,8% en cargos directivos con respecto a la mujer (21,7%), donde el acceso desigual de estas posiciones es un “elemento estructural de la sociedad chilena contemporánea” (Cárdenas, 2018, p. 94).

La división sexual del trabajo y la mayor precariedad de los trabajos feminizados, Lagarde (2005) lo relaciona con la opresión existente hacia la mujer, dado que se fundamenta en la diferencia sexual entre hombres y mujeres, donde es el hombre quien presenta mayor presencia en el trabajo productivo, la vida económica y social con respecto a las mujeres, presentando ellas peores condiciones laborales que labores masculinizadas y son quienes se encargan de las tareas reproductivas. En consecuencia, los trabajos feminizados pueden afectar “el bienestar material, la autonomía de las mujeres y sus familias en el presente, sino que también en el futuro, como por ejemplo en el monto de la jubilación” (Cárdenas, 2018, p. 90).

En Chile, el sistema de pensiones es administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) que se vincula con el modelo neoliberal del país. Se presenta un sistema de cotización individual que depende de las contribuciones que realice cada trabajador en un ahorro personal hacia la jubilación futura correspondiente al 10% obligatorio de quienes posean contrato de trabajo y los trabajadores independientes deberán contribuir un 10% con el impuesto de su salario. Por ello, cualquier inestabilidad que presenta la economía y/o el inicio laboral, su posterior trayectoria y salida del mercado laboral repercutirá en el monto de las pensiones afectando mayormente a las mujeres (Undurraga y Becker, 2019).

El régimen previsional presenta una tendencia diferenciadora, pues no tiene las mismas consecuencias para hombres y mujeres. Ellas se ven más perjudicadas pues existen diversos factores vinculados al género que influyen en los montos de las pensiones, tales como edad de jubilación diferenciada por sexo – mujeres jubilan a los 60 años y los hombres a los 65; baja participación femenina en el mercado laboral; brechas salariales de género y segregación vertical y horizontal según género, produciendo trabajos feminizados con menor ingreso; aumento de la esperanza de vida, la cual es mayor en mujeres (82 años) que en hombres (77 años); y las tablas de mortalidad aplicadas por las AFPs inciden en que las pensiones sean menores para las mujeres que los hombres (Undurraga y Becker, 2019).

En suma, la doble jornada de las madres-trabajadoras se debe a patrones socioculturales vinculados al género donde la mujer es quien debe estar constantemente al pendiente de las labores productivas, de cuidados y de su trabajo remunerado. Aparte de dicha problemática, se visualiza que la mujer mayormente presenta otras dificultades como lo es la segregación en el mercado laboral, lo que repercute en las pensiones futuras y el estado de salud.

La siguiente sección expone la metodología utilizada para esta tesis, es decir, cómo se realizó el estudio para responder las preguntas de investigación. Se exponen las justificaciones de la técnica utilizada, así como los criterios de inclusión y exclusión de las participantes.

7. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

7.1 Enfoque metodológico

El objetivo general de esta tesis es analizar las estrategias que las madres que trabajan en el sector servicios de la región Metropolitana (RM) de Chile utilizan para compatibilizar las exigencias del trabajo productivo y el trabajo reproductivo en el contexto de pandemia Covid-19.

El tipo de estudio es cualitativo porque interesa comprender la realidad social desde la mirada de las participantes, donde se busca entender e interpretar la realidad a través de la conducta y actitudes que explican su comportamiento (Monje, 2011).

Esta tesis se enmarca en el paradigma constructivista puesto que las realidades son consideradas como construcciones de la percepción individual de cada participante, generando diferentes interpretaciones y significados. Por ello, interesa comprender la realidad social desde la mirada de las mismas madres trabajadoras para interpretar de mejor manera los significados que éstas construyen respecto a la doble jornada (Ramos, 2015).

La investigación se encuentra basada en un estudio exploratorio/descriptivo; exploratorio porque sirve para “acercarse a problemáticas poco estudiadas y/o novedosas no abordadas completamente permitiendo identificar relaciones potenciales para ampliar el conocimiento sobre un fenómeno” (Cazau, 2006, p. 26). A la vez, se señala como descriptiva porque sirve para visualizar e identificar los componentes que presenta la problemática de interés para así poder analizar cómo se manifiesta el fenómeno en la sociedad (Cazau, 2006).

7.2 Técnica de producción de datos

La técnica utilizada para la producción de datos fue la entrevista remota y sincrónica, donde esta modalidad nos permite construir la percepción de las participantes en las condiciones actuales por las que atraviesa el país y el mundo, pues esta investigación se realizó en un

contexto de crisis sanitaria (Covid-19), por ello, esta técnica permitió la accesibilidad necesaria para realizar la investigación (Lemos y Navarro, 2018).

La modalidad *online*, si bien puede ser menos utilizada para la producción de datos, no impide que se pueda “construir información densa desde los relatos de los/as entrevistados/as” (Lemos y Navarro, 2018, p. 3), puesto que las entrevistas sincrónicas hicieron posible un acercamiento hacia las participantes de la investigación al entablar la conversación simulando una interacción similar a la relación presencial (Lemos y Navarro, 2018).

Las entrevistas realizadas de manera remota fueron de tipo semi-estructuradas porque “se mantiene la uniformidad para alcanzar las interpretaciones acordes con los propósitos del estudio” (Díaz *et al.*, 2013, p. 163). A su vez, entregan parámetros más flexibles para obtener la información que se desea, dado que se puede ir ajustando a medida que avanza la conversación, ya sea para aclarar términos y profundizar en aspectos que inicialmente no se contemplaban (Díaz *et al.*, 2013).

Las 12 entrevistas de esta tesis se llevaron a cabo durante octubre de 2020, generalmente en horarios de la tarde-noche según la preferencia y disponibilidad de las participantes. La entrevista más corta duró 31 minutos y la más extensa 1 hora 16 minutos. En promedio, duraron 51 minutos.

Debido a que uno de los objetivos específicos que tiene esta tesis es estimar la cantidad de tiempo que las madres que trabajan dedican al cumplimiento de las responsabilidades productivas y reproductivas, a las participantes se les pidió, posterior a la entrevista, que registraran sus actividades durante una semana, de manera diaria. Se utilizó este registro a modo complementario a la pregunta de la entrevista sobre la estimación de tiempo destinada a estas labores. Cada participante anotó las actividades realizadas y el tiempo aproximado que invirtió en cada actividad en una hoja (ver anexo 1) (Fernández-Ballesteros, 2013).

El que el autorregistro se realice posterior a la entrevista se debe a que la participante tiene mayor conocimiento del tema de la tesis y la confianza para señalar sus actividades;

además, la tesista pudo recordar las anotaciones que debió realizar diariamente a cada una de las participantes vía WhatsApp (11 participantes) o por correo electrónico (1 participante) previo acuerdo, al finalizar la entrevista.

7.3 Muestreo y participantes

El contacto de las participantes se llevó a cabo a través de redes personales y contactos de conocidos y se utilizó la técnica de bola de nieve, la cual sirve “para encontrar al objeto de investigación, donde a través de esta, un sujeto le da al investigador el nombre de otra persona, que a su vez proporciona el nombre de un tercero, y así sucesivamente” (Baltar y Gorjup, 2012, p. 131). Se consideraron distintos puntos de entrada para asegurar cierta heterogeneidad de la muestra.

Los criterios de inclusión de las participantes son:

1. Mujeres que se encuentren trabajando en el sector servicios como trabajadoras de casa particular, comercio, educación y salud.

Este criterio se debe principalmente a la feminización en el mercado laboral debido a la segregación horizontal y vertical. Resulta relevante indagar en los grupos donde se desenvuelven en mayor medida las mujeres (INE, 2016).

2. Mujeres que habiten el hogar con la pareja (familia nuclear)

Este criterio se basa para visualizar con mayor impacto la división de tareas y responsabilidades que existe al interior del hogar según género. En Chile, la familia nuclear biparental aún sigue siendo predominante (54,1% en 2017), a pesar de la constitución de otros tipos de familia como la familia unipersonal (17,8%), monoparental, extendidas (19,0%) y compuesto (2,5%) (CENSO, 2017).

3. Residentes en la Región Metropolitana de Chile

En Chile, existe una centralización de los trabajos remunerados y, por ende, una mayor probabilidad de que más personas se encuentren trabajando en el sector específico que

requiere este estudio (ComunidadMujer, 2018). Por otro lado, también este criterio de inclusión fue preferido, pues permite mayor facilidad a la investigadora de contactar a participantes, considerando que la RM es su lugar de residencia.

4. Pertenecientes a nivel socioeconómico medio (NSE)

El nivel socioeconómico (NSE) medio en Chile equivale, en 2017, a un ingreso total mensual del hogar de entre \$626.021 y \$2.504.083 (Libertad y Desarrollo, 2019). Este NSE ha sido considerado como el grupo económico predominante en el país “alcanzando en 2017 al 65,4% de la población” (Libertad y Desarrollo, 2019, p. 1). Sin embargo, no son considerados entre los más pobres del país, pero sí necesitan el resguardo del Estado y sus organismos ante un hecho amenazante y/o inesperado (Arzola y Larraín, 2019).

Los criterios de exclusión de las participantes son:

1. Mujer que se encuentren trabajando en otro sector de la economía.

Este criterio de exclusión se debe principalmente a la baja participación que tienen las mujeres en otros sectores y ramas económicas. Por ejemplo, “un 0,1% de las mujeres participa en el sector de minería, un 0,3% en electricidad, 0,7% en construcción y un 2,1% en transporte” (INE, 2016, p. 15). En consecuencia, estos trabajos serían menos “representativos” del que usualmente realizan las mujeres.

2. Mujeres sin pareja, es decir, que presenten un hogar monoparental.

Si bien al “cruzar el tipo de hogar por el sexo del jefe de hogar, solo en los hogares monoparentales predominan las jefas de hogar, quienes representan 84% de los hogares monoparentales” (CENSO, 2017, p. 26), el indagar con hogares nucleares biparentales (54,1%) (CENSO, 2017) puede denotar con mayor fuerza que hoy en día las parejas-hombres no participan mayormente en el hogar, marcando la división de responsabilidades, pues se busca evaluar la corresponsabilidad en hogares de parejas heterosexuales. No obstante, se deja de manifiesto que en los diversos tipos de hogares (nuclear, extendido, compuesto) la doble jornada laboral es un hecho (Barriga *et al.* 2020).

3. Mujeres trabajadoras que residan fuera de la RM.

Existe una menor participación de las mujeres en el mercado laboral en regiones en comparación a la RM, pues en Chile está marcada la centralización en el empleo (ComunidadMujer, 2018). Además, se plantea la RM por la accesibilidad a la muestra, pues a pesar de que esta investigación se llevó a cabo de manera remota, la búsqueda de las participantes puede resultar más dificultosa para la investigadora si se realiza en otras regiones, además de que participantes de distintas regiones pueden generar mayor variabilidad a la muestra.

4. Mujeres que pertenezcan a otro nivel socioeconómico (NSE), es decir, NSE bajo o alto.

Existe una menor concentración de hogares con NSE bajo o alto, pues en el NSE bajos (D-E) corresponde en su conjunto a un 49,5% mientras que los NSE alto (AB, C1a, C2) en su conjunto corresponden a un 25,3% (GFK Chile, 2019). Además, hay que considerar que la participación laboral es diferente según el quintil de ingreso pues “se comprueba que todavía en 2015 la participación laboral de las mujeres del quintil de menores ingresos se ubica más de 30 p.p. por debajo de la observada entre las mujeres del quintil de ingresos más altos” (Gajardo, 2017, p. 6). El quintil I tiene una participación laboral femenina del 36,0%; quintil II: 47,9%, quintil III: 55,2%, quintil IV: 64,8% y quintil V: 69,1% (Gajardo, 2017).

5. Mujeres que se encuentren fuera del mercado laboral.

Este criterio se debe netamente a que la tesis pretende evaluar la doble jornada que presentan las madres-trabajadoras en el contexto actual de pandemia Covid-19, y quienes están fuera del mercado laboral no desarrollan trabajo productivo.

Tamaño de la muestra

El número de participantes de esta investigación corresponde a un total de 12 madres trabajadoras del sector servicios de la región Metropolitana de Chile, la cual se dividió de manera equitativa: tres asesoras del hogar, tres vendedoras, tres en educación (dos educadoras de párvulos y una técnica en párvulos) y tres técnicas en enfermería. En estas

últimas tres (ventas, educación y salud), las participantes se encuentran trabajando en el sector público, mientras las asesoras del hogar en casas de manera particular (Ver Tabla 1).

Tabla 1: Participantes.

ID participante	Edad	Comuna	Profesión u oficio	Número de hijos/as	Edad de los/as hijos/as	Estado civil
ID01	36 años	La Florida	Educadora de párvulos	2	5 y 14 años	Casada
ID02	41 años	Pedro Aguirre Cerda	Técnico en párvulos	3	2, 18 y 20 años	Casada
ID03	52 años	Peñalolén	Educadora de párvulos	3	16, 18, 20 años	Casada
ID04	46 años	Peñalolén	Vendedora formal	2	18 y 22 años	Conviviendo
ID05	39 años	Cerrillos	Vendedora formal	2	18 y 21 años	Conviviendo
ID06	48 años	La Florida	Vendedora Informal	2	26 y 19 años	Casada
ID07	51 años	San Miguel	Técnico en enfermería	4	22, 25, 27 y 32 años	Conviviendo
ID08	43 años	Pudahuel	Técnico en enfermería	3	8, 22, y 23 años	Conviviendo
ID09	31 años	Quinta Normal	Técnico en enfermería	3	14, 4 y 2 años	Conviviendo
ID10	67 años	Ñuñoa	Asesora del hogar	5	22, 39, 41, 43 y 45 años	Casada
ID11	46 años	La Florida	Asesora del Hogar	2	25 y 14 años	Casada
ID12	51 años	La Florida	Asesora del Hogar	4	13, 20, 22 y 22 años	Casada

7.4 Método de análisis

El análisis de las entrevistas se realizó en base a la aproximación narrativa/análisis narrativo, puesto que los estudios narrativos indagan la práctica narrativa que las personas realizan “en y sobre la vida social” (Bernasconi, 2011, p. 14). Por ello, la técnica de aproximación narrativa permite acceder al sentido subjetivo desde la perspectiva de las participantes y sus experiencias utilizando para la interpretación “un subconjunto particular de textos: aquellos que se estructuran como relatos” (Bernasconi, 2011, p. 20) pudiendo acceder en este caso al significado que le atribuyen a la doble jornada debido a que en base al relato se establecen relaciones entre la biografía personal y estructura social sobre fenómenos concretos (Bernasconi, 2011). En especial, se utilizó el análisis narrativo temático dado que se ha tomado especial atención en lo narrado por las participantes en base a su experiencia de la doble jornada en contexto de pandemia, además de que, permite generar tipologías a partir de los discursos similares proporcionados por cada una de las participantes (Riessman, 1993). Conllevando a que los resultados obtenidos se produzcan y analicen de la manera más realista posible para los propósitos de la investigación (Bernasconi, 2011).

Para llevar a cabo el análisis, la transcripción de las entrevistas fueron impresas para realizar la lectura y destacar los aspectos importantes considerados por la tesista con respecto a la doble jornada, el trabajo productivo y reproductivo asignándole una categorización (trabajo, casa, dificultades, pareja, participación, ventajas, pandemia, soluciones, horario) realizando anotaciones a un costado del texto con dichas categorías para indicar la idea que estaba en el párrafo para que después fuera encontrada de manera más fácil; esto se hizo de manera sucesiva hasta terminar la lectura y análisis de las 12 entrevistas. De manera posterior, al visualizar que los relatos de cada entrevista mayormente apuntaban hacia una misma idea general, se pasó a dividirlos a cada una por categoría para tener un mayor orden de las citas correspondientes. Al tener ya el orden, se fueron creando las tipologías/enunciados que se exponen de manera detallada en el apartado de resultados.

En el análisis de resultados, se hizo inicialmente una selección de tres o cuatro citas por tipología resultante; al realizar las relecturas del texto se ha dejado una o dos citas dependiendo de cuan concreta y detallada sea o para ejemplificar de mejor manera que algún hecho ocurre de manera transversal en diferentes profesiones u oficios.

Por otro lado, dentro del *setting* de cada entrevista hay que considerar que estas fueron realizadas en el mes de octubre 2020 y, debido a la pandemia Covid-19, las comunas donde residen las participantes se encontraban en fase 2 de transición (La Florida, Pedro Aguirre Cerda, Peñalolén, Cerrillos, Ñuñoa, San Miguel, Pudahuel, Quinta Normal). Las entrevistas fueron realizadas de manera remota donde todas las participantes se encontraban en su casa al momento de realizarla y por preferencia de ellas, en su gran mayoría, fueron ejecutadas durante la tarde-noche.

Dentro de los acontecimientos que se produjeron al momento de realizar las entrevistas, primeramente, hay que señalar que, en pocos casos (5 de 12), la señal de internet fue una dificultad pues la conexión se perdía, la videollamada se pegaba y/o el ruido ambiente o las personas que se encontraban alrededor de la participante al momento de realizar la entrevista hablaban o se paseaban por el lugar. Este aspecto se pudo apreciar gracias a la cámara y el audio se mantuvieron encendidos a lo largo de la entrevista tanto por parte de la participante como de la tesista. En su mayoría, la conexión se mantuvo estable y se pudo desarrollar y concluir con éxito la entrevista.

En específico, en una de las entrevistas (ID06) se aprecia que, al momento de realizarla y entablar la conversación con la participante, quien se encontraba en el living de su casa, su marido estaba detrás de ella sentado en el sillón. Esta entrevista deja la sensación de que la participante no respondió de manera completa, omitiendo ciertas apreciaciones y sensaciones con respecto a la jornada laboral y aspectos propios de las labores reproductivas y productivas. En un momento se observa que su marido sale de la sala (o del cuadro de la cámara) y da la sensación de que la participante responde con mayor confianza y seguridad las preguntas realizadas por la tesista, pero bajando el tono de la voz hasta que nuevamente aparece su marido. Estas son limitaciones de la entrevista remota, donde no se puede controlar el ambiente donde se encuentra la participante.

Por último, al realizar entrevistas remotas y utilizar la plataforma *meet* para la realización de estas, muchas participantes no presentaban gran manejo con esta plataforma e internet, por ello, en una primera instancia y en algunas entrevistas aparece la imagen y/o voz de algún hijo/a ayudando a la participante.

7.5 Procedimiento

Con la previa confirmación de participar en esta tesis vía WhatsApp, se procedió a realizar la entrevista en el día, la hora y la plataforma acordada; de manera previa, a cada una se le explicó el propósito de la tesis y se le envió el Consentimiento Informado (ver anexo 2) a su correo electrónico para que al momento de la reunión sólo se repasara dicho consentimiento y se respondieron dudas. La participante debió confirmar o rechazar de forma oral su participación en esta investigación, se les consultó: “teniendo en consideración los aspectos ya comentados (consentimiento informado, propósito, anonimato, duración estimada de la entrevista), necesito que me contestes de manera fuerte y clara si aceptas o no participar en esta tesis?”

Al término de la entrevista, se procedió a agradecer la participación, el tiempo y la información entregada. Asimismo, se le hizo mención que en el Consentimiento Informado se requería realizar un autorregistro de sus actividades, por ende, se le solicitó a la participante que lleve a cabo las anotaciones sobre el tiempo de las actividades que realiza ya sea del hogar, cuidado y trabajo remunerado. Se informa que el autorregistro tiene una duración de una semana de manera diaria y que preferentemente debe comenzar al día siguiente de la realización de la entrevista, aparte de entregar otras recomendaciones y responder dudas. Para dichas anotaciones, a la participante se le envía al correo electrónico una hoja ejemplificadora de cómo poder realizar el registro (ver anexo 1). En el plazo de una semana se tomó contacto (email y WhatsApp) nuevamente con la participante para solicitar el envío de sus anotaciones y, para quienes lo solicitaron, se les recordó de manera diaria que debía realizar el registro.

7.6 Consideraciones éticas

Para llevar a cabo esta tesis para optar al grado de licenciada en Ciencias Sociales con especialización en Familia, la tesis se presentó al Comité de Ética Científico (CEC) de la Universidad Finis Terrae para la aprobación de los procedimientos, técnicas e instrumentos que se utilizaron en esta investigación.

Dentro de las consideraciones éticas a considerar dentro de esta tesis, se encuentra la relevancia de informar a las participantes los fines académicos y el propósito que se persigue, anonimato, voluntariedad y confidencialidad de los datos, por tanto, para resguardar la identidad se le asignó un ID a cada participante desde la transcripción para la presentación de resultados.

Todo lo señalado se encuentra en el Consentimiento Informado (ver anexo 2) enviado por email y WhatsApp a cada participante, aprobado oralmente antes de comenzar la entrevista. Por el contexto de pandemia, la entrevista fue realizada de manera remota para asegurar el distanciamiento físico con el fin de prevenir contagios y evitar riesgos para las participantes y la tesista.

8. RESULTADOS Y ANÁLISIS

8.1 Trabajo productivo

8.1.1 Responsabilidades del trabajo productivo en pandemia

Las responsabilidades que presentan las participantes en el trabajo productivo son similares en cuanto a cada sector indagado, pero claramente distintos entre ellos debido a las diferentes profesiones u oficios, por ello, los resultados se expresan divididos por área para una mejor comprensión. No obstante, a las diferencias que se presentan entre cada profesión u oficio, hay que señalar que las labores a realizar corresponden a trabajos mayormente feminizados.

Educadoras y técnico en párvulos (ID01-ID02-ID03): De manera transversal, se evidencia que una de las principales responsabilidades son las reuniones y planificaciones semanales que deben realizar con su equipo de trabajo, pues dichas planificaciones orientan los videos o clases que deben enviar a las familias para que éstas los pongan en práctica en sus hogares, debiendo enviar los resultados para su posterior revisión. Además, agregan que en contexto de pandemia recae en ellas ir al establecimiento de trabajo para armar y/o entregar las cajas de alimentación a las familias entregadas por Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB) que debido al contexto y el cierre presencial de establecimientos impuso esta modalidad para que los niños, niñas y adolescentes pudieran seguir recibiendo el beneficio de alimentación proporcionado por el gobierno.

Vendedoras formales y vendedora informal (ID04-ID05-ID06): Primeramente, hay que indicar que dos vendedoras trabajan de manera independiente, sin contrato de trabajo (ID05-ID06), pero la participante ID05 presenta un contrato formal por el arriendo del local donde comercializa sus productos de vestuario; solo una de las participantes (ID04) trabaja con contrato formal de trabajo en una empresa.

Las vendedoras señalan de manera unánime que dentro de sus funciones está la atención al público debido a las ventas de productos que deben realizar de manera diaria. Por ejemplo, la participante ID04, realiza la venta de alimentos naturales, orgánicos y para regímenes especiales; de manera similar, la participante ID06 vende alimentos, colaciones y ensaladas,

y la participante ID05 comercializa diferentes modelos de ropa juvenil de hombres y mujeres.

Otra de las responsabilidades que presentan es la apertura del local (ID05-ID06) y seguimiento de los productos que son enviados (ID04-ID06). De manera más particular, cada una de ellas reconoce que tiene otras funciones específicas de su trabajo.

Técnicas en enfermería (ID07-ID08-ID09): Dentro de las responsabilidades que presentan las participantes se encuentran la atención de los pacientes, creación, aviso y seguimiento de fichas clínicas y pacientes, y proporcionar herramientas de cuidado a los pacientes que presenten mayor dependencia o a los pacientes que necesiten orientación con algún tipo de tratamiento.

Asesoras del hogar (ID10-ID11-ID12): Dentro de las principales responsabilidades que presentan de manera transversal es la limpieza, cocinar, planchar y orden total de la casa para la cual trabajan, seguido del cuidado de niños/as menores de edad.

8.1.2 Modalidad de trabajo durante la pandemia

Se presentan diferencias importantes durante la pandemia. Algunas de las participantes tuvieron la oportunidad de realizar su trabajo remunerado de manera *online* y otras no. Por ejemplo, las educadoras y técnicos en párvulos de establecimientos públicos continuaron trabajando mayoritariamente *online*, por ende, se puso en evidencia que no sólo son responsables del cuidado de los niños y niñas, sino también todo lo que tienen que realizar antes, por ejemplo, las planificaciones.

Por otro lado, las vendedoras detuvieron las funciones productivas de manera presencial y lo realizaron en la medida de lo posible de manera *online*. La participante ID05 (vendedora formal, 39 años, Cerrillos, 2 hijos [21-18]) recurrió a la creación de una página de *Instagram* para continuar con la venta de los productos, habilitando el envío a todo Chile, pues la dueña, anterior a la pandemia, no lo tenía considerado, trabajando sólo de manera presencial en el local de un centro comercial de la comuna de Estación Central. La misma línea de trabajo *online* atañe a la participante ID04 (vendedora formal, 46 años, Peñalolén, 2 hijos [22-18]) pues los productos comercializados por la empresa para la que trabaja decidieron gestionar la atención al público de manera *online* con sus respectivos despachos.

La tercera vendedora ID06 (vendedora informal, 48 años, La Florida, 2 hijos [26-19]) continuó con la venta desde su hogar, implementó la técnica de pedidos y trabajó con despachos durante el *peak* de la pandemia.

No obstante, al momento de la entrevista (octubre de 2020) dos de tres participantes de este sector comercio ya se encontraban trabajando presencialmente, pues el confinamiento obligatorio se había acabado, dado que las cuarentenas comenzaron el mes de mayo y terminaron en agosto (ID04) y septiembre 2020 (ID05-ID06).

Las técnicas en enfermería que se desempeñan en el área pública mayoritariamente siguieron con sus funciones durante la pandemia de manera presencial. Sin embargo, sufrieron modificaciones desde el brote del Covid-19, ya que se ha implementado para una de ellas (ID08, 43 años, Pudahuel, 3 hijos [8-22-23]) la modalidad mixta de trabajo, es decir, una semana de manera presencial en el recinto hospitalario y otra semana se trabaja desde el hogar en aspectos administrativos; para las demás participantes (ID07, 51 años, San Miguel, 4 hijas [25-25-27-32] e (ID09, 31 años, Quinta Normal, [2-4-14]) se redujo la jornada en términos de tiempo en ambos casos para disminuir la carga viral.

(...) durante este tiempo de pandemia, en mi caso he realizado trabajo presencial con algunas variantes que son como unas semanas de descanso y dos de trabajo, pero esa semana de descanso también tiene la característica de que, en mi caso, realizo teletrabajo **(ID08, técnico en enfermería, 43 años, Pudahuel, 3 hijos [8-22-23])**

Por último, las asesoras del hogar tuvieron un comportamiento laboral diverso a la hora de afrontar la pandemia. Las participantes concuerdan que hubo un tiempo en el cual no ejercieron sus labores productivas debido a las cuarentenas que afectaron a las distintas comunas, estando aproximadamente un mes sin trabajar dos de las tres participantes. Las dos participantes que volvieron a trabajar de manera “más temprana” lo realizaron debido a que una de ellas (ID11, 46 años, La Florida, 2 hijos [14-25]) cambió la modalidad de trabajo, es decir, durante la pandemia ingresó puertas adentro; otra participante señala que su empleador la iba a buscar y a dejar a su casa (ID10, 67 años, Ñuñoa, 5 hijos [22-39-41-43-45]). Por último, otra participante (ID12, 51 años, La Florida, 4 hijos [13-20-22-22]) indica que comenzó a trabajar en uno de sus trabajos (trabaja en cuatro

casas diferentes) desde septiembre, cuando ya finalizó la cuarentena obligatoria en su comuna (comenzada en mayo) y su empleadora la iba a buscar y a dejar. Sin embargo, estando en cuarentena siguió recibiendo su sueldo de parte de dos empleadores y no se acogió a ningún tipo de beneficio estatal.

Sí, trabajo de lunes a viernes por contexto de la pandemia, estoy para protegerme y no viajar todos los días mh, estoy puertas adentro **(ID11, asesora del hogar, 46 años, La Florida, 2 hijos [14-25])**

8.1.3 Tiempo destinado al trabajo productivo

Dentro de los resultados, se evidencia que las participantes dedican una suma importante de horas a las labores productivas a la semana lo cual presenta estrecha relación con lo comentado en las entrevistas, pues se le han sumado más labores durante la pandemia alargando su jornada debido a la modalidad de trabajo implementada. Por ello, las participantes indican que dedican mayoritariamente todo el día a las actividades remuneradas pues el límite del término de la jornada se ha vuelto difuso; y las asesoras del hogar igualmente señalan que su jornada laboral se ha visto alargada, pues presentan más trabajo por desinfección, limpieza y cuidados de menores que antes de la pandemia asistían a jardines y colegios.

Para una estimación de tiempo más precisa, a las participantes se les solicitó un autorregistro del tiempo de las actividades productivas, dando como resultado que:

Tabla 2: Autorregistro del tiempo de las labores productivas

Profesión u oficio	Tiempo general (en hrs)	Tiempo días de semana en trabajo reproductivo	Tiempo (en hrs) días de semana en trabajo productivo	Total, tiempo (en hrs) días de semana entre trabajo reproductivo y productivo	Tiempo (en hrs) fines de semana en trabajo reproductivo	Tiempo (en hrs) fines de semana en trabajo productivo	Total, tiempo (en hrs) fines de semana entre trabajo reproductivo y productivo

Educadoras de párvulos	180.17	99.16	37	136.17	38	6	44
Técnicos en enfermería	171.03	55.03	81.41	136.45	28.58	6	34.58
Vendedoras	165.87	35.96	85.98	121.95	21.41	22.5	43.91
Asesoras del hogar	169.57	25.21	101.75	126.97	32.25	10.35	42.6

*Elaboración propia en base a la suma de los autorregistros (12) de las participantes.

Las mujeres trabajan jornada completa donde al trabajo productivo dedican en promedio 73,1 horas a la semana (lunes a domingo). De ello, 4,1 horas en promedio son dedicadas a las labores realizadas los fines de semana. No obstante, hay que señalar que las participantes ID02 y ID07 no les correspondió realizar labores productivas en la semana que fue realizada la entrevista (16 de octubre y 11 de octubre, respectivamente) debido a la organización que se implementó en el lugar de trabajo debido a la pandemia, lo cual incide en la estimación.

Las educadoras de párvulo destinan 43 horas aproximadamente a la semana a su labor, considerando los fines de semana. Las vendedoras, en base al autorregistro, se estima que trabajan a la semana 108.48 horas lo cual concuerda con lo expresado en sus entrevistas puesto que su jornada diaria comienza muy temprano y finaliza a altas horas de la noche, incluso trabajando fines de semana. Por otro lado, las profesionales técnicas en enfermería destinan al trabajo productivo 87,41 horas a la semana. Por último, las asesoras del hogar dedican al trabajo productivo 112 horas aproximadamente a la semana presentando estrecha conexión con sus relatos, pues asisten más de tres veces a la semana a su(s) lugar(es) de

trabajo con un horario extenso y debiendo realizar gran parte de las actividades de aseo, orden y cuidado que quiere un hogar, más aún en contexto de pandemia, incluso trabajando los fines de semana (días sábado: ID11-ID12).

8.1.4 Tiempo extendido de trabajo productivo

En esta tesis, de manera transversal, todas las participantes indican que su jornada de trabajo se ha visto alargada debido al incumplimiento del horario de trabajo relacionado en parte a la desorganización laboral, ya que no tenían la práctica de trabajar desde casa. Consideran que el tener que trabajar desde el hogar no presenta límites para el trabajo pues surgen reuniones a última hora, reciben trabajos en cualquier horario inclusive los fines de semana, invocando una falta de organización cuando se trabaja de manera *online*. Aquellas participantes que trabajan de manera presencial presentan la misma concepción pues deben desinfectar locales y productos al abrir y cerrar; al estar sus empleadores en el hogar en el cual trabajan se les ha cargado con más actividades, deben realizar las tareas en momentos que se encuentren parcialmente en solitario y, por ejemplo, las asesoras del hogar dependen del empleador para volver a casa y, por ende, suelen retrasarse, pues ellos/as deben dejar listas sus actividades. Por ello, las labores reproductivas también suelen realizarse por la tarde-noche, pues como cadena si existe un atraso en la esfera productiva esto repercute en las labores que se deben realizar después.

Supuestamente estaría entre 8:30 a 5:30, pero tengo casos de mamás que trabajan como te había comentado anteriormente entonces esas mamás están disponibles para poder hablar contigo a veces a las 8:00 de la noche o a veces ellas te mandan video de alguna actividad que han hecho con sus hijos, te lo mandan no sé po a las 9:00-10:00 de la noche o los fines de semana que también hemos recibido muchas cosas los fines de semana porque es el tiempo que las mamás tienen para ver las cosas con sus hijos y te lo mandan. Entonces como que no tienes horario de trabajo, tienes que estar siempre pendiente de lo que te pueda llegar todos los días **(ID03, educadora de párvulos, 52 años, Peñalolén, 3 hijos [16-18-20])**.

Los resultados expuestos demuestran que en contexto de pandemia se problematiza aún más las jornadas laborales para las mujeres, pues como señala Avendaño (2008) y Undurraga (2013), anterior al Covid-19, en Chile ya se evidenciaban largas jornadas

laborales, donde la mujer debía adaptarse mayoritariamente a trabajar las 45 horas semanales al igual que el hombre, pero considerando que ellos no realizan mayores responsabilidades de cuidado, pues la tendencia indica que es la mujer quien se hace responsable de las labores reproductivas a pesar de trabajar remuneradamente. Por ende, las mujeres han visto más cargadas las jornadas laborales ya sea trabajando de manera presencial u *online*, han extendido e intensificado su jornada laboral formal, pero se hace más evidente en éstas últimas con modalidad *online*, pues ninguna de las participantes trabaja 45 horas semanales, sino que mucho más, incluyendo los fines de semana.

Este aspecto de la jornada laboral, las participantes de esta tesis lo conciben como un factor negativo dado que ha roto en cierto sentido la organización y/o desconexión que tenían con su trabajo anterior a la pandemia una vez terminada la jornada, conllevando la sensación de mayor cansancio, estado de alerta y estrés. Estos resultados se relacionan de manera directa con los datos entregados por Fundación Chile (2020), donde se expone que la extensa jornada laboral que se ha dado en pandemia ha generado un mayor nivel de agotamiento, influyendo en los niveles de energía y concentración de los/as trabajadores/as. La extensión de la jornada laboral en contexto de pandemia se debe, a la vez, por un aumento en la carga laboral, ya sea por parte de los empleadores o al público al cual se le brinda el servicio, pues las participantes han declarado que tienen más labores que realizar, ya sea por desinfección, más reuniones de seguimiento o por la percepción de parte de los jefes de presentar menos labores que de forma presencial. Sin embargo, las educadoras de párvulos, por ejemplo, reciben trabajos los fines de semana para revisarlos.

8.1.5 Tiempo de traslado es una barrera

La tendencia indica que las participantes se encuentran trabajando de forma presencial (salud y asesoras del hogar) a excepción de las vinculadas al área de educación que lo siguen realizando de manera principalmente *online*. Las participantes que están trabajando de manera presencial indican que el tiempo de traslado es una dificultad para conciliar la esfera productiva y reproductiva, pues el tiempo invertido en el trayecto hace que su jornada laboral se alargue mucho más, produciendo que el tiempo destinado a la esfera reproductiva se acorte y sientan mayor cansancio. Sin embargo, anterior a la pandemia,

todas las participantes consideraban que el tiempo invertido en el traslado es una dificultad para coordinar de mejor manera los tiempos y conciliar la vida laboral y familiar.

Además, se agrega que en contexto de pandemia el traslado en transporte público las deja con un sentimiento de incertidumbre, pues no saben dónde se encuentra el contagio.

(...) ha sido un problema la locomoción, por ejemplo, ahora último a veces he estado ocupando el vehículo de mi papá para no tener que tener estos roces en las micros, en la locomoción, pero en realidad es súper estresante, súper porque todas las micros ahora último han estado desviándose y eso alarga más la llegada a la casa **(ID05, vendedora formal, 39 años, Cerrillos, 2 hijos [21-18])**

Cuando me iba sola y me voy sola porque en un lado no me vienen a buscar es cuarenta minutos a una hora, todo depende de lo rápido que pase la locomoción, la micro principalmente que me toca tomar **(ID12, asesora del hogar, 51 años, La Florida, 4 hijos [13-20-22-22])**.

Los tiempos de traslado para las mujeres en contexto de pandemia sigue siendo una dificultad por la cual deben atravesar, pues invierten alrededor de 2 horas diarias en ello, lo cual incide en la conciliación laboral-familiar incrementando así el agotamiento, el día laboral, y desplazando la realización de las labores reproductivas hasta altas horas de la tarde-noche. Esto condice con Undurraga (2013), quien argumenta que el transporte es una barrera estructural en la participación laboral femenina con diferencias según nivel socioeconómico; esta es una dificultad para las mujeres para ingresar y/o mantenerse en el mercado laboral. El transporte público en Santiago presenta una escasa frecuencia, aglomeración en horas punta y un alto costo del pasaje. Ahora, en contexto de pandemia, se agrega la incertidumbre de un posible contagio. Las participantes son de un NSE medio y, por ende, la gran mayoría no presenta movilización propia para amortiguar de cierta manera las dificultades del tiempo de traslado.

8.2 Trabajo reproductivo

8.2.1 Responsabilidades del trabajo reproductivo

De manera transversal, las participantes de clase media, heterosexual y con hijos/as indican que dentro de las responsabilidades del hogar ellas deben realizar la mayoría de las labores,

es decir, aseo, limpieza, compras, etc. Sin embargo, destaca la actividad de cocinar como fundamental y que no pueden postergar.

A modo de complemento, a raíz del autorregistro que se les solicitó a las participantes, las responsabilidades que se visualizan son: preparación de almuerzo, compras, aseo y limpieza, lavar, colgar y ordenar ropa, lavado de loza, etc. y para quienes tienen hijos menores o en etapa escolar se suma reuniones, cuidado personal del menor, realización de tareas, etc.

8.2.2 La pandemia ha significado más labores y responsabilidades

Las participantes expresan que la pandemia ha traído consigo una mayor carga laboral en la esfera reproductiva en la cual se contemplan más tareas tanto de los quehaceres del hogar como de cuidado hacia los hijos menores de edad mayoritariamente. Entre las tareas que se han ido sumando en el contexto de pandemia se encuentra la limpieza y desinfección de la mercadería, frutas y verduras u otros que deban ingresar al hogar. Lo que se suma a la colaboración y apoyo que deben realizar a los hijos e hijas en el plano educativo, lo cual ha provocado mayor cansancio, estrés y un estado de alerta constante debido a que anterior a la pandemia no se realizaba, ya que cada aspecto se acompañaba de una tercera persona o institución como lo era la escuela.

Se ha estado cargando porque más encima... ponte los chiquillos eran las tareas en el colegio igual algunas tareas aquí en la casa, pero ahora son las tareas acá, es todo acá. Es como que yo a veces se me va la onda que la [hija], que tenía que enviar las tareas, el computador se nos echó a perder, se nos desprogramó, atroz, no atroz porque tenía que hacer todo acá **(ID01, educadora de párvulos, 36 años, La Florida, 2 hijos)**

Claro porque tú estás siempre pendiente de que no falte nada, de tratar que los demás se cuiden, desinfectar las cosas y tratar de... bueno los primeros meses como que uno salía a comprar, el otro se quedaba en la casa, o sea, sí, eso es como estresante como un poco estresante ¿te fijas? Porque uno iba a comprar y llegaba como con las cosas, estabas lavando cosas que se yo, entonces eso también te estresa (...) **(ID10, asesora del hogar, 67 años, Ñuñoa, 5 hijos [22-39-41-43-45])**

Para las participantes, la pandemia ha contribuido a cargar y agregar más tareas en la esfera reproductiva, sumando además las tareas agregadas del trabajo productivo con la extensión de la jornada laboral.

Una de las principales labores expuestas por las participantes que presentan hijos/as menores es el acompañamiento en el ámbito escolar donde en esta pandemia el acompañamiento y seguimiento proporcionado se ha vuelto mucho mayor dado que desde la escuela solo se encuentran enviando el material necesario para el aprendizaje. El llamado a quedarse en casa debido a la pandemia ha producido que se cierren los colegios de manera presencial, pasando la responsabilidad de enseñanza a las familias, en especial a la madre, visualizando la lejanía del padre en labores de enseñanza y cuidado, siguiendo con los roles de género estipulados tal como lo señalan varios/as autores/as: Batthyány, (2004), Avendaño (2008), Arteaga y Abarca (2018), Bango (2020). Por ende, estos resultados concuerdan con lo planteado por el Colegio Médico de Chile y Universidad de Chile (2020), Fundación Chile (2020) y Bravo *et al.* (2020), porque las labores reproductivas que se han unificado en el hogar para controlar los contagios, produce a la vez en las mujeres cansancio y una sensación de estrés porque los tiempos de trabajo (productivo y reproductiva) se han incrementado, debiendo adaptarse y acomodar nuevos espacios y rutinas potenciando de dicha manera la desigual distribución de labores y responsabilidades entre la pareja heterosexual y la doble jornada que atañe a las participantes.

8.2.3 Prioridad al trabajo productivo por sobre el reproductivo

Las participantes señalan que mayoritariamente en esta pandemia han tenido que priorizar su trabajo remunerado por sobre las labores del hogar que las realizan cuando ellas pueden. 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.

Por eso, como yo manejo los tiempos yo voy viendo, no sé po cuando ya ha pasado más de la mitad de la mañana tipo 12-12:30 ya estoy un poco más liviana de pega

digamos entre comillas, ahí puedo hacer algunas cosas de la casa, no sé po, mi dormitorio o empezar a ver el almuerzo, cosas así (...) Sin dejar de estar conectada y sin dejar de estar viendo si sonó el computador es porque llegó un correo, ir a verlo **(ID04, vendedora formal, 46 años, Peñalolén, 2 hijos [22-18])**

También hemos tenido conflicto porque generalmente es una de mis hijas la que se está llevando como el mayor peso porque es la que está haciendo no mucho en estos momentos porque a veces yo estoy todo el día sentada aquí y como mi hija está en sus clases, el [hijo] está en sus clases entonces no aportamos mucho entonces ahí igual de repente tenemos... complicó por eso también **(ID03, educadora de párvulos, 52 años, Peñalolén, 3 hijos [16-18-20])**

Las participantes reconocen la existencia de la doble jornada, sin embargo, durante esta pandemia han expresado que de cierta medida ya no pueden tener el control de la mayoría de las labores productivas y reproductivas, por ello han desplazado en parte las labores reproductivas para hacerlo en los tiempos que estimen conveniente. Este tipo de adecuaciones se relaciona con lo expuesto por Largarde (2005) y Avendaño (2008), pues son las mujeres las que son definidas como ser social y cultural para estas labores, los cuales marcan los roles y responsabilidades a las que deben responder a pesar de trabajar remuneradamente. La tendencia indica que las participantes no reciben mayor colaboración de los miembros del hogar a pesar de las transformaciones y discursos socioculturales que se han evidenciado en el último tiempo para paliar en cierta medida las prácticas aprehendidas al género. En los resultados, las participantes indican que solo reciben ayudas puntuales o escasamente estables cuando la pareja y/o hijos/as la ven con mayor carga de trabajo.

8.2.4 Madre-trabajadora: la principal responsable de las labores reproductivas

Dentro de los resultados, las participantes señalan que reciben ayuda de los miembros del hogar para realizar los quehaceres diarios, no obstante, la gran mayoría concibe su figura como la principal responsable de las labores reproductivas pues indican, por ejemplo, que la ayuda la reciben cuando se encuentran trabajando, pero si al llegar a casa o estar libre después de una jornada *online* o presencial, los hijos principalmente se relajan y dejan de realizar las tareas que tenían asignadas. De la misma manera, creen que si ellas no

realizaran las labores reproductivas alguien más las haría, pero que igualmente las debería volver a hacer pues suelen realizar las cosas a medias y/o simplemente no las realizan. Presentan la percepción de que por el hecho de ser madres no pueden dejar de hacer las cosas porque se les acumula para el día siguiente y, por ende, estaría más desordenado.

Sí, porque, por ejemplo, un ejemplo. Fui al dentista, tuve una extracción, estuve dos días sin hacer nada por el dolor de muelas, el esfuerzo y todo eso y al otro día tuve que hacer casi todo -ríe- de nuevo **(ID02, técnico en párvulos, 41 años, Pedro Aguirre Cerda, 3 hijos [3-18-20])**

Como que es como un descanso para ellas [hijas], pero al final la que se lleva el trabajo soy yo, entonces yo la que tengo que ir a la feria, que hay que cocinar, que hay que limpiar, que hay que hacer el aseo, no sé qué y eso... y después de eso tengo que hacer el teletrabajo entonces igual es complicado **(ID08, técnico en enfermería, 43 años, Pudahuel, 3 hijos [8-22-23])**

Estos resultados se vinculan con lo indagado por Gómez *et al.* (2017): a las participantes es visible atribuirles la doble jornada pues ellas se están haciendo responsable de las labores reproductivas. Con estos resultados queda de manifiesto que la doble jornada presenta una preferencia por las labores productivas ya que las reproductivas se realizan en diferentes momentos del día. Lo expuesto por Lagarde (2005) en relación al tiempo y momento del día destinado a la realización de labores reproductivas o productivas se vincula con los resultados, ya que las participantes dan preferencia al trabajo productivo debido a una duración más continua, pues el horario laboral sigue siendo fijo a pesar de tener que realizar labores de manera extralaboral, mientras que las labores reproductivas se realizan cuando tienen un poco más de tiempo “libre”. La ayuda que relatan que reciben desde los hijos/as mayores principalmente, son en casos puntuales, donde a la vez las tareas quedan a medias según su percepción dado que luego nuevamente las participantes lo deben de hacer de una forma más completa y profunda.

8.2.5 Tiempo destinado a las labores reproductivas

La tendencia de las participantes con relación al tiempo de trabajo reproductivo es que ellas dedican mayor tiempo al trabajo reproductivo con respecto al trabajo productivo, pero de

una manera no tan organizada. Las participantes indican que durante la semana dedican gran parte de las horas de la tarde-noche (sin considerar el cuidado y tareas que presentan con los hijos/as que lo realizan durante el transcurso del día y todos los días) para la labor reproductiva y que principalmente son los fines de semana donde dedican gran parte del día a ello, estimando unas 10 a 14 horas pues señalan además que gran parte de las labores las realizan ellas recibiendo ayuda de manera ocasional.

Con el autorregistro del tiempo que se les solicitó, se obtuvo como resultado lo siguiente:

Tabla n° 3: Autorregistro del tiempo labores reproductivas

Profesión u oficio	Tiempo general (en hrs)	Tiempo días de semana en trabajo reproductivo	Tiempo (en hrs) días de semana en trabajo productivo	Total, tiempo (en hrs) días de semana entre trabajo reproductivo y productivo	Tiempo (en hrs) fines de semana en trabajo reproductivo	Tiempo (en hrs) fines de semana en trabajo productivo	Total, tiempo (en hrs) fines de semana entre trabajo reproductivo y productivo
Educadoras de párvulos	180.17	99.16	37	136.17	38	6	44
Técnicos en enfermería	171.03	55.03	81.41	136.45	28.58	6	34.58
Vendedoras	165.87	35.96	85.98	121.95	21.41	22.5	43.91
Asesoras del hogar	169.57	25.21	101.75	126.97	32.25	10.35	42.6

*Elaboración propia en base a la suma de los autorregistros (12) de las participantes.

En promedio, los registros de las participantes indican que a la semana destinan 85,82 horas a las labores reproductivas, destinando en promedio 53,84 hrs. los días de semana y 30,06 hrs. los fines de semana.

Confirmando así la doble jornada que se le asigna a la mujer pues responde de manera mayoritariamente total al hogar a comparación de sus parejas, pues en sus relatos indican que ellos se suelen implicar mucho menos en las actividades reproductivas. Estos resultados siguen la misma tendencia expuesta por ENUT (2015), pues existe una diferencia de tiempo entre hombres y mujeres respecto a las responsabilidades reproductivas, donde dicho tiempo se acrecienta con la suma de las labores productivas. En promedio las mujeres al considerar las labores reproductivas y productivas destinan a la semana 49,9 horas.

De la misma manera, se evidencia una división sexual del trabajo, pues como ya se ha mencionado, de parte de sus parejas no reciben una colaboración en este ámbito, sino que pequeñas ayudas puntuales cuando ellas lo solicitan y/o la pareja u otro miembro del hogar la ve muy cansada. Ellos sólo aportan en las compras del supermercado y en cierto sentido en la recreación de los hijos/as, entregando total atención al trabajo remunerado. Sabater (2014), Undurraga (2013), y Lupica (2015), en relación al aporte que realiza el hombre al hogar, lo relacionan de manera estrecha con la imagen tradicional de familia, es decir, el hombre/padre de familia es visualizado como proveedor mientras que la mujer asume las labores domésticas y de cuidado.

8.2.6 Perpetuación de roles asignados socioculturalmente

De manera transversal, las participantes indican que creen que son las principales responsables de realizar las labores reproductivas por el hecho de ser mujer y madre, lo cual estos resultados concuerdan con Lagarde (2005) pues acertaba con su categorización de que la condición de la mujer está definida como ser social y cultural. Dentro de los resultados de esta tesis, las participantes se sienten responsables del hogar y cuidados de los hijos/as por las enseñanzas o aspectos socioculturales que los discursos han presentado a lo largo de su vida mediante el proceso de socialización.

Algunas participantes han asumido nuevamente la totalidad de las responsabilidades por el hecho de que anterior a la pandemia ya trabajaban remuneradamente dejando el hogar en manos de los otros miembros de la familia. Durante la pandemia sus labores productivas se vieron disminuidas destinando más tiempo a las labores reproductivas como una manera de compensar el tiempo que se encontraban parcialmente “ausente” en el hogar a pesar de que en ese período igualmente después del trabajo llegaban a realizar labores en el hogar.

Por otro lado, también algunas de las participantes dictan de manera clara que ellas son las principales responsables porque sus parejas presentan rasgos machistas y, por ende, ellas deben responder mayormente a las responsabilidades reproductivas, además agregan que en parte el rol lo asumen ellas por la crianza que se les brindó.

(...) bueno por lo general, siempre es así y trato de hacer yo todo. Antes cuando trabajaba [todos los días] se preocupaba mi marido de la casa así que ahora no lo he dejado lavar ni un plato -río- lo hago todo yo **(ID06, vendedora informal, 48 años, La Florida, 2 hijos [26-19])**

Mi concepto de ser dueña de casa era que yo tenía que hacer todo, ver los niños, ver la casa, atender al marido y es un tema que viene así porque a mi mamá la criaron así también, entonces ella me crió así y yo también soy la única mujer (...) así como para que como la mamá tiene que hacer todo o si no lo hacía la mamá no quedaba bien **(ID02, técnico en párvulos, 41 años, Pedro Aguirre Cerda, 3 hijos [3-18-20])**

Básicamente debe ser porque es machista porque por ejemplo no se involucra en la cocina, no se involucra en las reuniones que hay en los colegios o en otras preocupaciones básicas de los niños y de la casa **(ID12, asesora del hogar, 51 años, La Florida, 4 hijos [13-20-22-22])**

Dentro de los resultados, se puede visualizar que aún el género es un determinante en la división y carga de responsabilidades que le corresponden de manera mayormente arbitraria a las participantes. Por ende, estos resultados concuerdan con la investigación de Batthyány (2004) pues las diferencias y la poca participación que se visualiza de las parejas de las participantes denota las prácticas socioculturales aprehendidas asociadas al hombre y la

mujer respecto a los roles y responsabilidades que deben cumplir de manera principal, no evidenciando grandes cambios a pesar de las irrupciones y enaltecimiento de una mayor equidad entre los géneros en la sociedad, lo cual se puede deber preferentemente a la edad de las participantes y al proceso de crianza y socialización que tuvieron. Asimismo, los resultados de la tesis se vinculan con los postulados de Parsons (en Lamas, 2002) pues el autor creía que la familia funcionaba relativamente bien a la capacidad del hombre proveedor en base al trabajo instrumental, lo cual era posible gracias a la capacidad de la mujer de mantener el orden en el hogar y la crianza y cuidado de los hijos/as.

Entonces se puede percibir que en la misma línea de Lamas (2002), los resultados expuestos demuestran la persistencia de la división sexual del trabajo donde la mujer presenta mayormente una tendencia a tener hijos/as, criarlos, cuidarlos y hacerse cargo del hogar, mientras que el hombre es el proveedor – solo que todas las participantes también proveen al hogar. Resaltando en alguna medida el patriarcado blando evidenciado por Alcañiz (2015), pues aún persiste un escenario desigual para las mujeres, siendo ellas las que aún dedican más tiempo a labores reproductivas, como lo indica la tendencia de ENCLA (2014a), ENUT (2015) y ComunidadMujer (2017), lo cual se ha puesto en mayor evidencia en el contexto actual de pandemia (Saban y Barone, 2020).

8.2.7 Tendencia de hombre proveedor

Si bien las participantes indican que producto de la pandemia han recibido ayuda para coordinar las labores productivas y reproductivas, esta ayuda proviene parcialmente desde los/as hijos/as y en pocos casos de la pareja varón. Las participantes señalan que sus parejas convivientes no se han involucrado en mayor medida en las responsabilidades reproductivas y que realmente no saben el porqué de ese actuar. Muchas de las participantes lo atribuyen a que sus parejas trabajan todo el día y principalmente de manera presencial atribuyendo que por ese motivo presentan labores más recargadas que ellas. Por ende, las participantes sólo destacan la figura de la pareja con relación a las compras realizadas en supermercados, abasteciendo de dicha manera el hogar y arreglos materiales en el hogar.

Es que él generalmente nunca está en la casa po, siempre está trabajando afuera y cuando está en la casa se dedica a hacer otras cosas como, por ejemplo, afuera, jardinear, arreglar cosas que están malas y todo, pero si necesitamos...

generalmente coopera con ir a comprar cosas que necesitemos **(ID03, educadora de párvulos, 52 años, Peñalolén, 3 hijos [16-18-20])**

De esta manera, se siguen perpetuando los patrones socioculturales donde es el hombre el que tiene mayor protagonismo en la esfera pública y económica para ser el principal responsable del hogar en términos materiales y económicos. Estos resultados obtenidos se vinculan con lo argumentado por Avendaño (2008), Arriagada (2013), Undurraga (2013) y ComunidadMujer (2019), pues en Chile, aún se presenta la tendencia de hombre proveedor y mujer-casa-cuidadora, lo cual no ha sufrido grandes modificaciones visualizando de tal manera la dificultad de cambio a una sociedad más equitativa.

Los resultados de este estudio también se pueden vincular con los resultados de la encuesta “Padres del Bicentenario” (2010) donde los hombres declararon no involucrarse en la crianza, por ejemplo, porque la madre la realiza o porque simplemente no es una labor que lo atañe por el hecho de ser hombre (SernamEG, 2010, s.p).

8.3 Desafíos y facilitadores en pandemia

8.3.1 Incumplimiento y poca organización de la jornada laboral

Las participantes declaran que independiente de la modalidad de trabajo (*online* o presencial) la jornada laboral se ha visto aumentada en términos de tiempo, lo cual la conciben como una dificultad para coordinar la realización de las labores reproductivas, pues deben atender a los requerimientos en una jornada no pactada, lo cual acentúa el cansancio y estrés. Por ello, indican que en contexto de pandemia se debería respetar y organizar de mejor manera las labores productivas, ya que ven difusos los límites entre el hogar y el trabajo remunerado, lo cual anterior a la pandemia no era así pues se visualizaba una desconexión de lo laboral de manera tajante al terminar la jornada. En la pandemia, las participantes tienen la concepción de que sus empleadores creen que por estar trabajando desde el hogar presentan más tiempo para atender cualquier requerimiento en cualquier momento.

Porque ponte ya, no sé, qué ya, dijeran ya, mi horario era de ocho a dos, ya ese es mi horario, pero no que te vengan a decir sabí que, a las cinco de la tarde tenía reunión **(ID01, educadora de párvulos, 36 años, La Florida, 2 hijos)**

Estos resultados dan cuenta de la intensa y extensa jornada laboral que se ha desarrollado en la pandemia debido a la poca organización laboral, lo cual se vincula con los planteamientos de Soto *et al.* (2018) anterior a la pandemia y que lo ratifica en el momento actual Fundación Chile (2020), dado que el incumplimiento de la jornada laboral ha sido uno de los hechos que más dificultades le ha generado a las participantes para poder conciliar la doble jornada puesto que deben estar mayormente atentas a los requerimientos del trabajo remunerado. Lo anterior se puede deber a la poca cultura organizacional de trabajo *online* que presentaba el país antes de la pandemia, pues como sostiene Bravo (2020b) se tuvo que poner en marcha el teletrabajo de manera abrupta e ir aprendiendo y organizando de mejor manera las actividades a medida que avanza el tiempo.

8.3.2 Delegación de responsabilidades

Las participantes declaran que anterior a la pandemia ya han tenido que asignar responsabilidades al interior del hogar para coordinar y aliviar, en parte, el cansancio que les produce la doble carga laboral. La asignación de las responsabilidades las ha hecho cada una de las participantes en base a la estructura del hogar y destinadas a los hijos/as de mayor edad de la casa. En contexto de pandemia se han mantenido de la misma manera, pero se ha valorado mucho más la ayuda proporcionada por los/as hijos/as, pues las participantes lo conciben como un apoyo y facilidad para disminuir las responsabilidades que deben realizar una vez terminada la jornada laboral, además agregan que los hijos/as se encuentran mucho más conscientes de la doble carga y, por ende, realizan las tareas de manera un poco más voluntaria o sin mayores reclamos como se daba anterior a la pandemia.

Yo la asigné y se van turnando por días (...) una living-comedor, otra la parte del segundo piso que son los dormitorios, otra la cocina y otro le toca el barrido del patio y así se van rotando **(ID12, asesora del hogar, 51 años, La Florida, 4 hijos [13-20-22-22])**

Las participantes se consideran las principales responsables de las labores reproductivas a pesar de tener una ayuda por parte los miembros del hogar, especialmente de los hijos/as ya que esta cooperación se da de manera puntual en ciertas actividades. No obstante, los resultados se relacionan de manera estrecha con una de las estrategias que utilizan las

madres, anterior a la pandemia, para compatibilizar las labores domésticas y remuneradas, las cuales son expuestas por Arteaga y Abarca (2018): solicitar apoyo a familiares ya sean cercanos o no, por ejemplo, las participantes recurren a los hijos/as cuando ya se encuentran en edades mayores, es decir, de la muestra las participantes con hijos/as de los 13 años en adelante ya le asignan diversas tareas al interior del hogar. De la misma manera, para el cuidado de hijos/as de menor edad algunas participantes recurren a las abuelas. El apoyo de los hijos/as en contexto de pandemia se debe, a la vez, en que éstos se encuentran en el hogar ya sea estudiando o no. Asimismo, esta ayuda que se visualiza desde los hijos/as, según ComunidadMujer (2019) favorece la actividad y participación en el mercado laboral de las madres, pues la presencia de ellos/as alivia en cierto sentido la carga reproductiva.

8.3.3 Mejoramiento de las condiciones laborales

Las asesoras del hogar indican que durante la cuarentena y posterior a ella han recibido por parte de sus empleadores la movilización hacia y desde el lugar de trabajo. Este hecho lo valoran de manera significativa pues aparte del aspecto económico, les alivia el no tener que invertir demasiado tiempo en el trayecto presentando una gran disminución de horas, considerando que al reducir los tiempos de trayectos presentan más tiempo para poder realizar las labores reproductivas. Además, no presentan gran preocupación por el contagio que puede darse en locomoción entregando así un mayor nivel de certeza en las condiciones de salud.

Por otra parte, el teletrabajo, para quienes lo realizan (educadoras de párvulos -ID01, ID02, ID03-, principalmente), también significa la disminución o eliminación de los tiempos destinados a trayectos y movilización hacia el trabajo y de vuelta a casa, favoreciendo de alguna medida la realización de otras actividades.

Ah, por ahora sí, después de que volví a trabajar sí me dan facilidades porque me vienen a buscar y a dejar. Y eso yo creo que es una de las facilidades que tengo para llegar y hacer las cosas un poco más temprano o descansar un poco y después hacerlas, aunque eso es poco **(ID12, asesora del hogar, 51 años, La Florida, 4 hijos [13-20-22-22])**

El tiempo de traslado, como ha mencionado con anterioridad Undurraga (2013) es mayoritariamente una dificultad percibida por las trabajadoras a la hora de incorporarse y mantenerse dentro del mercado laboral, por ello, en este periodo de pandemia en alguna medida se han visualizado las barreras estructurales un poco más flexibles en términos de tiempo de traslado y utilización del transporte público, debido a que por iniciativa de los empleadores han otorgado el traslado a las participantes que lo necesitan para continuar trabajando. Agregando esta estrategia como una posibilidad para conciliar de mejor manera la doble jornada laboral en contexto de pandemia y evitar contagios.

8.3.4 Flexibilización del trabajo productivo

Las participantes indican que la flexibilización, ya sea en términos de entradas y/o salidas más temprano del trabajo ante cualquier percance, recesos más largos, cambio de días laborales, etc. por parte de sus empleadores mayoritariamente ha existido y que durante la pandemia no ha sufrido modificaciones, sino que se ha potenciado y/o se visualiza con mayor facilidad, empatía y disponibilidad. Considerando este aspecto como una mejora en las condiciones laborales pues la pandemia ha demostrado que se puede flexibilizar la rigidez del sistema con la iniciativa y mayor esfuerzo por parte de los empleadores. Las participantes se sienten apoyadas y respaldadas por el hecho de que, ante cualquier percance de cuidado, principalmente pueden acudir y modificar horarios, turnos y días de trabajo.

Sí, de hecho, cuando he tenido problemas, aquí jefatura ningún, nada, siempre harto apoyo, nada. Ellos saben que yo tengo dos niños chicos y me han llamado de la sala cuna porque alguno se enfermó, me dan el espacio, me dan el tiempo para ir por ellos, de ver cómo lo puedo hacer y si ya no tengo con quién dejarlo me dan incluso la instancia de poder irme a la casa con ellos **(ID09, técnico en enfermería, 31 años, Quinta Normal, 3 hijos [2-4-14])**

Estos resultados se han modificado y se distancian de lo planteado por Undurraga (2013), pues anterior a la pandemia, la poca flexibilidad laboral era considerada por las mujeres como un determinante a la hora de ingresar o mantenerse en el mercado laboral, dado que la tendencia indica que no hay demasiadas opciones de trabajo flexible o parcial a raíz del predominio de la jornada laboral completa en Chile. No obstante, en contexto de pandemia

y con estos resultados, se reconoce que la flexibilidad laboral ha modificado su rigidez, visualizada por las participantes de manera más tangible que anterior a la pandemia, dado que los jefes y/o empleadores lo han dejado sobre la mesa ante cualquier eventualidad en el hogar, movilización, etc., especialmente a aquellas trabajadoras que tienen hijos/as de menor edad.

Además, en contexto de pandemia, los resultados indican que, por ejemplo, con el horario laboral, si bien las que trabajan de manera *online* han visto una extensión de jornada mayor a las que trabajan de manera presencial, éstas últimas ponen en diálogo de mejor manera el horario de entrada y salida del trabajo, permisos, cambios de días etc. como lo comenta la asesora del hogar de 51 años (ID12, La Florida, 4 hijos [13-20-22-22]) donde hoy en día puede ir compatibilizando y ordenando sus horarios debido a la ayuda de sus empleadores, cambiando días o salir más temprano debido en el caso puntual del momento de la entrevista de que uno de sus hijos se encontraba enfermo, lo cual es valorado positivamente. Por ende, existe un cambio positivo según los resultados, distanciándose de lo expuesto por Undurraga (2013) porque anterior a la pandemia este tipo de negociaciones y arreglos individuales para las trabajadoras era tal vez un poco más dificultoso pues depende del jefe/a y la situación por la que se atravesase tanto a nivel personal como organizacional, además de la posición y calidad del tipo de trabajo que se ejerza.

8.4 Estrategias

Dentro de las estrategias comentadas por las participantes para compatibilizar la doble jornada, son más bien de tipo individual, es decir, cada una de las participantes las implementó según su sistema de trabajo y organización laboral/familiar. Por otra parte, se visualiza que, de manera general, la participación de distintos actores en la búsqueda y/o entrega de una solución puede generar más aspectos positivos, disminuyendo de alguna manera la rigidez en lo laboral y lo doméstico pudiendo de dicha manera mantener o aumentar en cierta medida la participación de las mujeres en el mercado laboral, ya sea en contexto de pandemia o no.

8.4.1 Responsabilidades reproductivas en la tarde-noche y fines de semana

Gran parte de las participantes indican que las labores reproductivas las realizan después de su jornada laboral productiva, por ello, se señala que suelen ser realizadas por la tarde-noche a modo de mantener el orden y limpieza general del hogar y los quehaceres más relevantes a su parecer. Los fines de semana corresponde a una limpieza más minuciosa y de compras, ya que presentan un tiempo relativamente más libre con respecto a la situación que se genera los días de semana con respecto al trabajo remunerado.

Para compartir o si no, espero que ellos se duerman en la noche y hacer las cosas en la noche para poder, lo mismo, aprovechar el tiempo con ellos **(ID09, técnico en enfermería, 31 años, Quinta Normal, 3 hijos [2-4-14])**

(...) el día sábado acostumbro a ir en la mañana a la feria y al supermercado a dejar las compras hechas de la semana, donde no trabajo esos días **(ID04, vendedora formal, 46 años, Peñalolén, 2 hijos [22-18])**

Como se ha esbozado en apartados anteriores, las participantes indican que una de las estrategias para poder cumplir las responsabilidades que se le generan con la doble jornada relacionada con el trabajo productivo y reproductivo es la realización de actividades por las tardes-noches principalmente como un mecanismo de mantención de limpieza que realizan con mayor profundidad los fines de semana pues se ha hecho evidente en esta tesis que existe una desigual distribución y jerarquización de prácticas entre hombres y mujeres. Como plantea Lamas (2002) y Batthyány (2004), debido a funciones sociales se marca de dicha manera el papel de género en la sociedad puesto que si fuera de otro modo, Saenz (2016) indica que ya se habrán iniciado prácticas y políticas de conciliación de la vida familiar y laboral donde la corresponsabilidad se visualice de manera latente paleando de alguna manera la división sexual del trabajo dado por patrones culturales y sociales aún prevalecientes.

Sin embargo, como son las mujeres aún las consideradas responsables de las labores reproductivas a pesar del trabajo que presentan en el área productiva, éstas deben crear ciertas estrategias para la mantención dado que no reciben una colaboración estable en el tiempo de parte de los miembros de su familia, sino que ayudan de manera ocasional. Lo anterior se recalca aún más cuando se encuentra presente la figura del hijo/a menor, donde

el cuidado es esencialmente responsabilidad de la participante, lo cual concuerda con lo planteado por Undurraga (2013).

Esta estrategia de realizar tareas por las tardes-noches se vincula en cierta medida con la **realización de actividades de manera simultánea**, ya que en ambos casos se genera debido a que principalmente se hacen las actividades del trabajo, pues de alguna manera es la más importante en términos económicos (aspecto importante aún más en pandemia), lo cual concuerda con Largarde (2005), pues las actividades reproductivas se realizan cuando se encuentra un tiempo más libre y/o entremedio del trabajo productivo se comienza a realizar alguna actividad propia del hogar, pues las labores productivas tienen un horario relativamente más estable a pesar de estar con teletrabajo.

Las participantes que realizan su trabajo de manera *online* o mixta indican que han tenido que realizar las **labores reproductivas muchas veces de manera simultánea** a su trabajo remunerado para poder llevar cierto orden en dicha esfera pues si no, indican que la postergación de labores se les acumula igualmente a ellas para el día siguiente cargando mucho más las actividades a realizar. Además, hay actividades indispensables que deben realizar para los miembros de la familia como lo es la preparación de comidas y que muchas veces lo realizan estando al pendiente de las labores remuneradas.

(...) de las reuniones un rato por ir a ver al [hijo menor] o porque no sé, por ejemplo, si estaba ponte tú cocinando o tratando de hacer algo... chuta que me acordé de que tenía puesta la olla de la cocina, me salgo, me vuelvo a meter [a reunión por medio de la plataforma], volvemos a conversar entonces no es como estar en una reunión presencial po **(ID02, técnico en párvulos, 41 años, Pedro Aguirre Cerda, 3 hijos [3-18-20])**

8.4.2 Coordinación laboral para aliviar doble jornada

Las participantes que deben realizar el trabajo remunerado en equipo, como es el caso de las educadoras y técnico en párvulos, declaran que entre ellas mismas se han organizado para aliviar la carga laboral implementando de alguna manera turnos o labores rotativas, donde dicha estrategia les ha servido para llevar una mejor coordinación entre las labores reproductivas y productivas.

Por lo de la pandemia tenemos que hacer la actividad una vez a la semana entonces me tocaría, por ejemplo, una vez al mes o dos veces al mes dependiendo eh... mandar una actividad, esa actividad se hace *online*, se graban videos con la actividad, explicándole a los papás que tienen que hacer en la casa con cosas súper sencillas y básicas que hay en la casa **(ID02, técnico en párvulos, 41 años, Pedro Aguirre Cerda, 3 hijos [3-18-20])**

Como indica Fundación Chile (2020), la jornada laboral en pandemia se ha alargado producto de la puesta en práctica de nuevas modalidades para poder seguir trabajando de la mejor manera posible considerando todo lo que ello conlleva antes y durante la realización de alguna actividad siendo este considerado como una dificultad. No obstante, los resultados exponen que principalmente las educadoras y técnico en párvulos para poder sortear de mejor manera dicho aspecto generado por la pandemia, han recurrido a una nueva técnica grupal para poder amortiguar las labores productivas y conciliar de mejor manera las actividades productivas: turnos rotativos para la realización y envío de los videos que mandan a las familias y posteriormente la revisión de los resultados de los alumnos.

Esta estrategia ha permitido disminuir de alguna manera la carga laboral pues solo dos veces al mes deben realizar las labores descritas anteriormente; en algunos casos la educadora de párvulos solo revisa el material y lo realizan otras profesionales (ID03, 52 años, Peñalolén, 3 hijos [16-18-20]) y/o solo disponen de un día a la semana para impartir clases *online* (ID01, 36 años, La Florida, 2 hijos [5-12]); siempre considerando que en aspectos administrativos se encuentran todas presentes.

8.4.3 Ayuda de terceros en labores reproductivas

Para poder coordinar las responsabilidades productivas y reproductivas que atañen a las participantes, éstas indican que han tenido que recurrir a terceras personas, ya sea familiares, vecinos y/o profesionales para lograr coordinar y alivianar en la medida de lo posible las tareas que han ido surgiendo producto de la pandemia. Principalmente se destaca la figura de la madre-trabajadora con hijos/as menores, pues la unificación de la escuela en el hogar ha sido una de las labores que más las han complicado debido al tiempo que deben invertir y que no tenían contemplado anterior a la pandemia, además muchas

participantes indican que no presentan las habilidades necesarias para realizar el estudio con los hijos/as teniendo que recurrir a familiares o profesionales para no ver perjudicado el aprendizaje del menor.

Entonces lo que hicimos es contratar a una psicopedagoga que viene cuando tiene guías dos veces a la semana y cuando no, ya termino las guías viene una vez a la semana a... y él repasa con ella **(ID11, asesora del hogar, 46 años, La Florida, 2 hijos [14-25])**

De la misma manera, el cuidado de los/as hijos/as menores principalmente ha recaído en un familiar pues las participantes han vuelto a su trabajo remunerado con cierta normalidad dentro del contexto presente. Asimismo, se recalca la figura de los vecinos, donde las participantes al momento de salir del hogar muchas veces le avisan al vecino de mayor confianza para que esté pendiente del menor y del hogar ante cualquier eventualidad.

Pero aun así no todos los días mandaba a mis hijos [al jardín], sino los veía mi mamá, que mi mamá es profesora estaba con clases *online*. Ella se iba a mi departamento y me cuidaba a los niños y yo me podía venir a trabajar **(ID09, técnico en enfermería, 31 años, Quinta Normal, 3 hijos [2-4-14])**

Esta estrategia ha sido la tendencia de las participantes ya sea actualmente o con anterioridad a la pandemia, donde piden ayuda a familiares cercanos y/o terceras personas de confianza para poder conciliar de manera más segura y confiada el trabajo y el hogar, pero principalmente para poder trabajar remuneradamente sabiendo que sus hijos/as están bien, relegando por un periodo el cuidado. Estos resultados se relacionan con lo expuesto por Parra (2013) y Arteaga y Abarca (2018), pues el cuidado de hijos/as menores se relega a terceras personas (vecinos, profesionales) como una estrategia para trabajar lo más tranquila posible, cambiando la cosmovisión del cuidado pues en contexto de pandemia el cuidado y educación ha estado principalmente en familia debido a la falta de instituciones educacionales.

8.5 Cambios y continuidades en cuarentena

8.5.1 Microemprendimiento y pandemia

La minoría de las participantes (2 de 12) han indicado que durante la cuarentena en la RM tuvieron que dejar de trabajar durante un periodo de tiempo debido a las restricciones de circulación y cierres de su lugar de trabajo o buscar otro tipo de mecanismo para obtener ingresos porque la pareja o ella misma, por ejemplo, sufrió alguna baja salarial y/o han tenido más gastos en el hogar. Al verse afectados de algún modo los ingresos tuvieron que implementar “nuevos” trabajos para ellos/as para poder nivelar los ingresos nuevamente a una situación un tanto más estable como lo era anterior a la pandemia. Por ejemplo, la participante ID02 (técnico en párvulos, 41 años, Pedro Aguirre Cerda, 3 hijos [3-18-20]), si bien realiza su trabajo de manera remota, comenta que los ingresos de su hogar tuvieron variaciones pues existen más gastos en productos de limpieza, agua y luz al encontrarse todos en casa, por ello, como alternativa para solventarlo implementó en su hogar la venta de helados.

Mira, gracias a Dios, cuando cerramos igual yo tenía un poco de plata por decirlo y me pude organizar, igual hice una inversión de compras alimentos para animales y con eso me di vuelta todo este tiempo **(ID05, vendedora formal, 39 años, Cerrillos, 2 hijos [18-21])**

8.5.2 Remuneraciones en cuarentena

Las asesoras del hogar declaran que, si bien ellas tienen contrato de trabajo, reciben su salario por día trabajado, es más, una de ellas (ID12) indica que por el día trabajado le cancelan la jornada la misma tarde antes de ir a su hogar, lo cual fue un acuerdo de palabra que no está estipulado en el contrato de trabajo.

Durante la pandemia y las cuarentenas que afectaron a distintas comunas del país, las asesoras del hogar declaran que sus empleadores se han comunicado con cada una y le han seguido pagando sus remuneraciones de manera normal, lo cual lo consideraron una ayuda fundamental. Es un esfuerzo de los empleadores para seguir pagando una labor que no está siendo realizada, esperando que vuelvan a trabajar cuando se pudiera. Las participantes asocian la preocupación y el pago mayormente intacto de su sueldo a los años de servicios

con la familia, pues igualmente se han creado lazos de afecto, hecho que las dejó mucho más tranquilas. Ninguna de las asesoras del hogar durante el confinamiento se acogió a algún seguro ofrecido por el Estado.

En la pandemia igual recibí mi sueldo intacto (...) no me dejaron sin sueldo, no me pasaron por seguro. Seguí recibiendo remuneraciones entonces igual es como un poquito de conciencia **(ID11, asesora del hogar, 46 años, La Florida, 2 hijos [14-25])**.

En este aspecto también se debe considerar que el salario de las participantes deja de ser considerado como secundario o el complemento al salario de su pareja como lo estipulaba Beauvoir (1949) debido a las inequidades entre hombres y mujeres, pues los resultados exponen que hace años, pero más aún en esta pandemia, ambos salarios son importantes. En el caso de la asesora del hogar ID10 (67 años, Ñuñoa, 5 hijos [22-39-41-43-45]) su remuneración durante la pandemia ha sido la principal, desligándose de los planteamientos de Beauvoir (1949), debido a que su marido ha quedado sin trabajo producto del confinamiento y cuarentenas obligatorias dado que él trabaja en un taller mecánico que tuvo que cerrar por un lapso de tiempo y que al momento de esta entrevista (11 octubre 2020) aún no (re) abrían el taller. Aspecto que concuerda con el aumento de hogares con jefatura femenina, donde para Chile en el año 2017 correspondía a un 41,6% según el CENSO (2017).

8.5.3 La pandemia ha unido a la familia

Producto de las cuarentenas que se produjeron en la RM, las participantes consideran que la familia se ha acercado y compartido más. Si bien en los primeros meses no sabían cómo convivir todos juntos dado la poca costumbre en cuanto a relaciones familiares debido a los estudios y trabajos, hoy en día recalcan que pueden compartir mucho más pues presentan mayor tiempo en familia donde las relaciones han ido mejorando, presentando un impacto positivo en el ambiente familiar. Este aspecto se visualiza en 7 de 12 participantes (ID02, ID03, ID04, ID06, ID07, ID08, ID12).

Un poco compatibilizar sus tiempos con los de nosotros y no se po de repente ver una película, de repente ponernos a jugar algún juego de mesa y compartir de

alguna u otra manera que antes no era así **(ID04, vendedora formal, 46 años, Peñalolén, 2 hijos [18-22])**

8.5.4 Agotamiento físico y mental por la pandemia

Como consecuencia de la pandemia, las cargas laborales y domésticas y la incertidumbre ante un contagio, las participantes declaran no tener sólo un cansancio físico, sino que también mental pues el contagio hacia ellas mismas o hacia algún miembro del hogar las tiene en un constante estado de preocupación. Se evidencia que ellas se sienten las principales responsables de tratar de evitar que ocurra un contagio al interior del hogar, dado que son ellas las que deben estar pendiente del lavado de ropa, desinfección y cuidado de los miembros del hogar.

sí, pero también es como estresante estar en pandemia porque uno no sabe dónde está el contagio, con quién se juntó, entonces llega, al andar en la calle es un estrés y al llegar a la casa hay que evitar eso de que no pueda entrar nada que pueda estar contaminado **(ID12, asesora del hogar, 51 años, La Florida, 4 hijos [13-20-22-22])**

No, si ya estamos chata, ya estamos chata. Ya estamos todos que nos queremos matar, que queremos matar a los pacientes (...), nos ha sido bien sobre pesado porque chucha, nosotros no paramos, no paramos po. La gente llega acá, el mal genio se pega, entonces como que vienen a reclamar, nosotros siempre somos los culpables, los malos de la película y esa sobrecarga emocional igual te la llevai a la casa y afecta porque llegar hacer las cosas y hacerlas como carga, enoja', chata **(ID09, técnico en enfermería, 31 años, Quinta Normal, 3 hijos [2-4-14])**

Uy, sí de primera estábamos, así como medios perseguidos por la cuestión de la pandemia como que fue más trabajo estar lavando todas las cosas, desinfectar frutas que ya... cansa po. Más que uno no sabe qué tomar, no que puede estar infectado, uno anda perseguida como dicen ustedes **(ID06, vendedora informal, 48 años, La Florida, 2 hijos [19-26])**

8.5.5 Propuestas para coordinar la doble jornada laboral

A las participantes también se les consultó qué les gustaría que se implementara o modificara desde su área de trabajo para poder compatibilizar las responsabilidades reproductivas con las productivas, ya sea en contexto de pandemia o en “normalidad”. Dentro de las propuestas se encuentran: implementación de una jornada parcial de trabajo, respeto al horario laboral pactado desde un inicio, mayor organización de tiempo y tareas en momentos de crisis, mejoras del transporte público, horarios más flexibles, mayor preocupación y seguimiento de salud mental, minimizar las labores de trabajo, disminuir la cantidad de días de trabajo, reconocimiento del trabajo de las mujeres al interior del hogar, mayor involucramiento de las parejas y más días libres.

He... [la reducción de la jornada] sería lo ideal, sería ideal nosotros, pero no sé si la institución estaría de acuerdo bajarte la jornada laboral porque eso igual a lo mejor podrían darte una opción, pero eso va a ir también de acuerdo a tu remuneración **(ID03, educadora de párvulos, 52 años, Peñalolén, 3 hijos [16-18-20])**

Yo creo que una jornada que se pudiera adaptar, ya sea con tu empleador para trabajar de lunes a viernes con una jornada que no sea como te digo yo, que no sean más de ocho horas que ya lo encuentro bastante, lo que creo yo que lo mejor serían seis horas, bien trabajadas que te rindan que te rindan lo mismo que 12 horas **(ID07, técnico en enfermería, 51 años, San Miguel, 4 hijas [22-25-27-32])**

(...) porque en ese sentido son bien estrictos ellos en cuanto a los horarios. La hora de llegada es a esa hora, tu horario de salida al almuerzo es esa hora y la salida de la tarde es a esa hora. Ellos son, en mi trabajo, son como bien reacios a que uno se quede después del horario. Las veces que me ha tocado como te comenté eran por cosas puntuales, pero a lo mejor flexibilizar un poco el horario sería mucho mejor pa' mí, pero por el metro **(ID04, vendedora formal, 46 años, Peñalolén, 2 hijos [18-22])**

O sea, si no me vinieran... eh mire, ahora porque me vienen a dejar y a buscar yo creo que es una gran ayuda y eso me sirve, pero si tuviera que irme sola yo creo que sería que no sé, más locomoción, que pasen más seguido las micros, una cosa así,

que se arreglara el transporte **(ID12, asesora del hogar, 51 años, La Florida, 4 hijos [13-20-22-22])**

Todas estas propuestas realizadas por las madres trabajadoras pueden ser tomadas en consideración para fortalecer y/o crear nuevos mecanismos con relación a políticas públicas. Queda demostrado con estos resultados que las mujeres trabajadoras en contexto de pandemia asumen más responsabilidades, cargando aún más con la doble jornada. Como lo indica ComunidadMujer (2017) las participantes y mujeres en general necesitan la colaboración principalmente de sus parejas para poder aliviar en alguna medida las responsabilidades reproductivas que suelen ser consideradas como una segunda jornada laboral y más aún cuando está presente la figura de hijos/as pequeños pues se sienten mucho más cansadas y agobiadas.

Que [pareja] me ayudara no sé po ya te paso un paño o cocinar porque aquí nadie cocina más que yo... mi esposo el día sábado que me dijera. “sabí que yo voy a cocinar” **(ID01, educadora de párvulos, 36 años, La Florida, 2 hijos [5-14])**.

De la misma manera, se visibiliza que muchas de estas profesiones y oficios, en especial las asesoras del hogar, necesitan mayor protección y valoración de su trabajo pues en un momento de incertidumbre suelen quedar mayormente a la deriva. Se demostró que por empatía de los empleadores recibieron su sueldo a pesar de no encontrarse trabajando, lo cual si no se hubiera producido hubiera generado problemas mayores en el hogar desde una arista económica.

Además, que tener algún seguro porque nosotras lo único seguro que tenemos es lo que ahorramos y no tenemos esto que si quedamos cesante podemos postular a tres meses de sueldo, no tenemos porque tenemos otra ley que nos protege **(ID11, asesora del hogar, 46 años, La Florida, 2 hijos [14-25])**.

Por último, la adaptabilidad laboral ya sea en términos de posibilidades de jornadas parciales, horarios flexibles, minimizar labores productivas, reducción de días de trabajo y más días libres, fueron expresadas por las participantes para que se les apliquen en un escenario ideal y así disminuir el cansancio y compatibilizar la esfera productiva y reproductiva generando que las labores de ésta última no se hicieran preferentemente en

horarios de tarde-noche ni de manera simultánea pues no es sostenible para ellas. No obstante, estas propuestas pueden ser implementadas para mujeres trabajadoras, pudiendo dirigirse a la vez a los hombres que trabajan como una manera de avanzar en una participación equitativa para así equilibrar y/o amortiguar los tiempos laborales que presentan las mujeres con respecto a los hombres.

9. CONCLUSIONES

La presente tesis ha abordado la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las estrategias que utilizan las madres que trabajan en el sector servicios de la región Metropolitana de Chile, para compatibilizar las exigencias del trabajo productivo y el trabajo reproductivo en el contexto de pandemia Covid-19?

Esta tesis ha mostrado que las estrategias que utilizan las madres que trabajan en el sector servicios de RM para compatibilizar las exigencias del trabajo productivo y reproductivo durante la pandemia son: a) realizar las labores productivas y reproductivas de manera simultánea; b) realizar las labores reproductivas por las tardes-noches y fines de semana; c) generar una mejor coordinación laboral reorganizando las pautas de trabajo; d) recurrir a la ayuda de terceras personas en labores reproductivas (familiares -destacando la figura de hijo/as mayores y abuelas-, vecinos/as y profesionales, éstos últimos preferentemente son contactos para servir como apoyo en los aspectos educativos de los hijos/as de las participantes debido a que los estudios se realizan en casa), principalmente debido a mayormente la escasa presencia del Estado, donde actualmente la mayoría de dichas labores se realizan en casa.

La realización de las responsabilidades laborales y del hogar (cocinar, limpiar, barrer, salida a feria, planchar, ordenar, etc.) de manera simultánea realizada por la madre que trabaja es una estrategia utilizada por todas las participantes, lo cual les sirve para mantener un cierto orden en el hogar, aunque sea de manera parcial, pues de otro modo, perciben que no se realizará ninguna labor. Los miembros de la familia sólo participan de manera puntual y con escasa magnitud, persistiendo el desorden hasta el fin de semana cuando ellas realizan las actividades del hogar de manera más intensa, pues las labores que realizan los días de semana y preferentemente por las tardes-noches es para mantener la limpieza y orden de manera aparente.

Asimismo, la estrategia de recurrir a terceras personas se vincula para la arista reproductiva, donde la madre que trabaja ha visto un aumento de actividades y la extensión de su jornada laboral acude a: (a) la contratación de profesionales para que colaboren con las actividades escolares y estudios de los hijos/as menores pues debido a las cuarentenas y

confinamiento las escuelas han debido cerrar lo presencial para evitar en la medida de lo posible los contagios. Si bien las madres han sabido de alguna forma acompañar en la realización de las tareas, otras por más falta de tiempo y otros factores no lo pueden hacer del todo y recurren a profesionales. Asimismo, las madres que tienen (b) hijos/as de edades más grandes, recurren a la colaboración de ellos/as para acompañar en los estudios y tareas a los hijos/as menores, así como también acuden a las abuelas para que ejerzan el cuidado del menor para que ellas pueden realizar las tareas productivas de manera más tranquila a sabiendas de que sus hijos/as están con una persona de confianza. Por último, (c) los/as vecinos/as de confianza son otra alternativa a las cuales acuden las madres que trabajan para dejar a cargo a los hijos/as en los momentos que ellas deben salir a hacer compras o trabajar y no hay nadie más disponible, donde es el vecino/a que preferentemente visita a los niños/as en su casa a ratos, es decir, van a cada cierto tiempo a chequear que todo esté en orden, pues las madres que recurren a esto sus tienen hijos/as entre los 13 a 15 años (con hijos/as menores son los hermanos/as de edades más grandes quienes quedan pendiente del cuidado del menor, pero la madre igualmente deja el aviso al vecino/a para que se encuentre atento ante cualquier eventualidad).

Durante la pandemia, las responsabilidades que demanda el trabajo productivo a las madres trabajadoras son diferenciados ya que se ha indagado en 4 profesiones u oficios distintos, pero se hace la precisión de que la gran mayoría (educadoras y técnico en párvulos, asesoras del hogar, técnicos en enfermería y vendedoras) cumplen funciones ligadas al cuidado, limpieza, contención y satisfacción de las necesidades de las personas, estando a la vez catalogadas como trabajos feminizados. Las educadoras y técnico en párvulos presentan las responsabilidades de planificar, organizar e inventar nuevas técnicas de aprendizaje para luego grabarlo y enviarlo a las madres y padres de familia para que las actividades las hagan con sus hijos/as y adquieran las habilidades necesarias. Todo lo que conlleva previo al envío del video o anterior a la pandemia en relación con la puesta en marcha de las actividades en la sala de clases, la pandemia lo ha relevado pues anterior a ello, muchas cosas no eran visibles ni se presentaba una estimación del tiempo invertido en ello.

De igual modo, las educadoras y técnica en párvulos deben asistir a las reuniones, revisar tareas y vídeos agregando que en pandemia también asisten al establecimiento a hacer entrega de las canastas de alimentación proporcionadas por JUNAEB para que los niños/as no pierdan el beneficio de alimentación asignado. Las asesoras del hogar realizan las actividades propias de aseo, limpieza y orden y en algunos casos de cuidados de menores, pero en pandemia dichas actividades se han cargado pues se les agrega la desinfección de pisos, alimentos, etc. Las vendedoras presentan la responsabilidad de atención al público y, en pandemia, se les agrega el seguimiento de los envíos que realizan fuera de la RM, los cuales anterior al Covid-19 no realizaban. Por último, las técnicas en enfermería atienden a los pacientes, realizan un seguimiento de fichas clínicas y pacientes. Sumado a que, debido al Covid-19 las TENS han aumentado la carga de trabajo y de otras labores debido al incremento en los números de pacientes a los que se deben atender de manera constante, donde deben entregar un continuo monitoreo y realizar un seguimiento de los signos vitales. En el *peak* de la pandemia (julio-agosto 2020) las participantes percibieron una extensión de la jornada laboral.

La cantidad de tiempo que dedican las madres trabajadoras a las labores productivas en pandemia se ha acrecentado, pues la jornada laboral se ha vuelto más extensa e intensa, por ello las madres que trabajan dedican gran parte del día a las labores productivas ya que también los límites del término de la jornada laboral se han difuminado. Las mujeres al trabajo productivo dedican en promedio 73,1 horas a la semana, donde 4,1 horas en promedio son destinadas a los fines de semana. Este tiempo es, sin duda, mayor al establecido para una jornada completa (45 horas semanales).

En cambio, en las labores reproductivas, en promedio, las madres que trabajan indican que a la semana destinan 85,82 horas a las labores reproductivas, destinando en promedio 53,84 hrs. los días de semana y 30,06 horas los fines de semana. En estos tiempos, las mujeres indican que sus parejas no participan de las actividades reproductivas, sino que dichas labores se asocian mayormente a ellas. Dentro de las responsabilidades reproductivas de las madres trabajadoras se evidencian: limpieza, aseo, cuidado, planchado, mantención del jardín, compras en la feria. A lo cual en contexto de pandemia se agrega la desinfección de

la mercadería y frutas que llegan al hogar y el lavado más seguido de la ropa, dedicando mayor tiempo en estas actividades que antes.

Entre las dificultades que visualizan las madres trabajadoras para dar cumplimiento a las responsabilidades que exige el trabajo productivo y el trabajo reproductivo durante la pandemia Covid-19, se encuentra la extensión de la jornada laboral y falta de organización laboral. En cambio, dentro de los aspectos positivos o las facilidades evidenciadas se visualiza mayor flexibilización en el trabajo productivo, mejoras en las condiciones laborales y delegar responsabilidades en los miembros del hogar.

En relación con las implicancias sociales, se puede señalar que en el país aún persiste la noción de mujer dueña de casa y hombre proveedor. La mujer es la principal responsable de mantener el orden, limpieza y cuidado en su hogar y responder a la vez a su trabajo remunerado ya sea de manera *online*, mixta o presencial. A pesar de que, por la pandemia, familias completas han estado mayormente en el hogar, esta situación no ha producido cambios significativos en los roles tradicionales, ya que la participación del hombre en labores reproductivas sigue siendo escasa.

La doble jornada de las mujeres que trabajan se ve influenciada por patrones socioculturales presentes en la sociedad chilena y por las situaciones familiares que se han desarrollado más aún en pandemia, donde la mujer que trabaja ha demostrado diversas “soluciones” para aliviar de alguna medida la carga presente, considerando a la vez que el trabajo reproductivo no es mayormente reconocido por el Estado y las políticas públicas, pues que dentro de los beneficios públicos existen para la mujer: permiso prenatal, postnatal, prenatal suplementario, fuero maternal, sala cuna, permiso para alimentación al menor de dos años, pero no va enfocada en una participación equitativa con el hombre, persistiendo en una desigualdad de tiempo y labores.

Las políticas públicas en temas de conciliación laboral-familiar y reconocimiento de la labor reproductiva, tienen un diseño que no considera la realidad presumiendo que todas las personas se presentan en igualdad de condiciones para participar en el mercado laboral, pero esta visión no reconoce las dificultades y realidad de la mayoría de las mujeres que trabajan, sino que se considera aún prevaleciente la imagen de hombre trabajador sin mayores responsabilidades familiares. Los ciudadanos son mercantilizados dando como

resultado que cada persona debe encontrar las estrategias para mantenerse en el mercado laboral para cubrir sus necesidades y presentar un bienestar mínimo, sin considerar que para la mujer que trabaja se torna mucho más difícil debido a la conciliación laboral-familiar de la cual debe hacerse cargo.

En este contexto, cabe señalar que las políticas familiares en el país están mayormente focalizadas hacia las mujeres respecto a la crianza (permiso prenatal, postnatal, prenatal suplementario, fuero maternal, sala cuna, permiso para alimentación al menor de dos años), predomina la ausencia de una institucionalidad que se haga cargo de los aspectos familiares y labores enfocados en la parentalidad y corresponsabilidad. Por ello, es necesario crear y/o modificar las políticas públicas enfocadas hacia la familia y la conciliación trabajo-familia, ya que ha quedado demostrado que antes y durante la pandemia que afecta el país son principalmente las mujeres quienes presentan mayores responsabilidades en las labores reproductivas, lo cual incide en la intensidad y extendida jornada(s) laboral(es). Sin embargo, para hacer partícipes a la población en general y crear una sociedad más justa, equitativa y combatir las brechas de género las políticas públicas deben aplicarse tanto para los hombres como para las mujeres, bajo el lente de corresponsabilidad y parentalidad, pues queda demostrado la necesaria participación de la pareja y terceros institucionales, que requieren las madres que trabajan para conllevar la conciliación laboral-familiar. Lo que se propone en vista de los resultados es disminuir la jornada laboral o carga laboral para hombres y mujeres para que así, ellos principalmente participen de las labores reproductivas que generalmente son realizadas por las mujeres por la tarde-noche, pues una de las creencias que comentan las participantes es que sus parejas no se involucran en dichas labores porque “trabajan todo el día y llegan tarde”.

Otra de las propuestas para abordar en la pandemia, es que el postnatal de emergencia sea obligatorio o presente al menos un par de días obligatorios destinados al padre para que ejerza el cuidado y crianza del hijo/a, donde de dicha manera también fortalece el apego con el/la menor. De esta manera la mujer puede dedicar mayor tiempo a otras actividades o a su trabajo productivo pudiendo ser online, mixto o presencial, trabajando de cierta calma y aliviando en parte la carga laboral diaria que presentan entre el trabajo productivo

y reproductivo, pues como ha quedado demostrado, el cuidado de los hijos/as es una labor que requiere de bastante tiempo, energía y atención.

Las participantes de esta tesis a la vez, han dado sugerencias para poder coordinar de mejor manera las labores productivas y reproductivas, lo cual puede ser utilizado como puntapié para realizar ciertas modificaciones a las políticas públicas, entre ellas se encuentran: jornada parcial de trabajo, mejoras del transporte público, horarios más flexibles, minimizar las labores de trabajo, disminuir la cantidad de días de trabajo, reconocimiento del trabajo de las mujeres al interior del hogar, mayor involucramiento de las parejas. Todas estas sugerencias deben ser consideradas bajo el enfoque de género para que sea aplicado tanto a hombres como mujeres, pues si solo se aplica a ellas, la situación existente no se modificará en términos de equidad, sino que se acrecentará. Lo cual se puede complementar con modificaciones a las políticas existentes: permiso prenatal, postnatal, prenatal suplementario, fuero maternal, sala cuna, permiso para alimentación al menor de dos años. Donde a todas ellas se agregue una perspectiva de género para avanzar en la corresponsabilidad. Por ejemplo, en la ley de salas cunas en vez de presentar la limitante de tener 20 trabajadoras mujeres en la empresa para su implementación, debiese considerar a todos los trabajadores pues los hombres igualmente llegan a ser padres. Además, dicha condición para la aplicación de la ley puede resultar discriminatoria para las mujeres ya que puede incidir en la contratación.

Lo propio debe ocurrir con el permiso postnatal parental, este permiso debiese otorgarse como una obligación para que sea utilizado por los padres y no depender de si es que se quiere realizar el traspaso. Esta medida ayudará a que los padres presenten mayor conexión con el recién nacido, así como también, aliviar las labores de cuidado a la madre pues la responsabilidad ahora sería compartida.

Por último, se espera que el trabajo reproductivo inicie un camino de mayor reconocimiento, pues la cantidad de horas dedicadas, el esfuerzo y la rutinización no es aparente. Las mujeres realizan estas labores de manera constante, sin reconocimiento ni remuneraciones. Si bien el reconocimiento de esta arista puede darse en un mediano-largo plazo, se considera fundamental que la encuesta ENUT realizada en el país el año 2015 vuelva a ser aplicada, ya que con datos oficiales se puede generar mayor impacto en la

sociedad e instituciones, repercutiendo de alguna manera en la opinión pública para que sean temas a tratar debido a la importancia e implicancias que tienen para las mujeres.

Antes de terminar esta tesis, cabe mencionar las limitaciones de este estudio. Al obtener los resultados de manera remota, no se pudo tener con precisión las conversaciones con las participantes como se hubiese dado de manera presencial, sumando a que la conexión fue una limitación importante dado que en varias ocasiones la señal se perdía, teniendo que volver a retomar la conversación.

Otra de las limitaciones es que, al entrevistar de manera remota, las participantes no se encontraban solas en el hogar o el espacio donde se instalaron para contestar a la entrevista, por ello, en algunas entrevistas queda la sensación de que no se ha respondido con toda sinceridad y/o confianza por el hecho de no generar opiniones de situaciones y personas particulares que hayan sido mencionadas en el relato. Por otro lado, al solicitar un autorregistro del tiempo, no se tiene la certeza de que el tiempo registrado se ajuste de manera precisa a la realidad y se haya realizado con plena conciencia. Por último, al ser una tesis cualitativa, que se basa en 12 casos, no es posible hablar de una inferencia sobre la participación laboral femenina en Chile y en la doble jornada en contexto de pandemia Covid-19, debido a las características de la metodología utilizada. Sí entrega un panorama de la situación en particular y en profundidad de los casos estudiados.

Para finalizar, una de las observaciones de esta tesis, a partir de los resultados expuestos, es la escasa participación del esposo o conviviente para con las labores domésticas (incluyendo el cuidado de los/as menores) en contexto de pandemia, donde la mayoría de las participantes comenta que ellos están trabajando de manera *online* o mixta; o incluso uno de ellos en pandemia ha dejado de trabajar, estando así gran parte del día en el hogar. Por ende, se presentan nuevas preguntas de investigación que serían de relevancia aplicar en futuras investigaciones. Primero, sería interesante poder contrastar estos resultados con la visión de los hombres para así entender su escasa participación en labores reproductivas a pesar de estar trabajando desde casa al igual como lo hacen la mayoría de las participantes pues ellas no saben realmente el porqué de la escasa participación de sus parejas, por ende, se propone preguntarse: ¿cuáles son las razones de los hombres que trabajan en la RM para participar o no en las labores reproductivas en contexto de pandemia Covid-19? También

sería gratificante explorar estos resultados desde una investigación cuantitativa para así obtener resultados más generalizables a nivel macro que sirva como guía y aporte a la construcción y/o modificación de políticas públicas con equidad de género.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. (2006). Introducción. En Laís Abramo (ed.) Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago: OIT, pp. 15-27
- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *RES* n°3. 29-55. <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/150765/66900.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (01.07.20)
- Aldana, M.; Burgos, C. y Rocha, T. (2018). La división sexual del trabajo reproductivo en México: experiencias, prácticas y significados en parejas jóvenes de doble ingreso. *Revista Latinoamericana de antropología del trabajo. Vol 2, No 4.* <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/396/300> (02.07.20)
- Arellano, P. y Carrasco, C. (2014). Las empresas en Chile por tamaño y sector económico desde el 2005 a la fecha. *Unidad de Estudios Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.* Chile. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2014/06/Bolet%c3%adn-Empresas-en-Chile-por-Tama%c3%b1o-y-Sector-2005-2012.pdf> (29.08.20)
- Arriagada, I. (2013). Desigualdades en la familia: trabajo y cuidado en Chile. En C. Mora (Ed.) *Desigualdad en Chile: La Continua Relevancia del Género.* Santiago: Editorial Alberto Hurtado, pp. 91-112.
- Arteaga, C. y Abarca, M. (2018). Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile. *Estudios de género del colegio de México.* 4. <http://www.scielo.org.mx/pdf/riegcm/v4/2395-9185-riegcm-4-e288.pdf> (30.06.30)
- Arzola, M. y Larraín, C. (2019). Hacia una definición y caracterización de la clase media en Chile. *Libertad y Desarrollo.* 176. <https://lyd.org/wp-content/uploads/2019/04/serie-informe-social-176-abril.pdf> (25.08.20)
- Aspiazu, E. (2013). Trabajo y cuidado: la promoción de la justicia a través de políticas de conciliación con perspectiva de género. *Trabajo y Sociedad*, núm. 21, 2013, pp. 363-371. Universidad Nacional de Santiago del Estero. Santiago del Estero, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334693023.pdf> (04.12.20)
- 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.* Santiago: LOM, 221-235
- Baltar, F. y Gorjup, M. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital. vol. 8, núm. 1.* 123-149. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54924517006.pdf> (11.06.20)
- Bango, J. (2020). Cuidados en América Latina y El Caribe en tiempos de Covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. *ONU Mujeres. CEPAL.*

https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/08/final%20brief/es_cuidados%20covid.pdf?la=es&vs=2947
(03.09.20)

- Barriga, F.; Durán, G.; Saéz, B. y Sato, A. (2020). No es amor, es trabajo no pagado. Un análisis del trabajo de las mujeres en el Chile actual. *Estudios de la Fundación SOL. Documentos de Trabajo del Área de Estudios del Trabajo*. <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2020/03/No-es-amor-es-trabajo-no-pagado-2020.pdf> (29.08.20)
- Batthyány, K. (2004). Las relaciones sociales de género. (Ed). Cuidado infantil y trabajo. ¿Un desafío exclusivamente femenino? mirada desde el género y la ciudadanía social. (pp. 25-35). Montevideo: OIT/CINTERFOR.
- Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Siglo veinte. <https://femyso.files.wordpress.com/2017/01/el-segundo-sexo.pdf> (17.09.20)
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2016). Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. *BCN. Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&idVersion=#205450>
(25.06.20)
- Bernasconi, O. (2011). Aproximación narrativa al estudio de fenómenos sociales: principales líneas de desarrollo. *Revista UNAM. Acta Sociológica, núm. 56*. 9-36. <http://revistas.unam.mx/index.php/ras/article/view/28611/26630> (04.06.20)
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2016). Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. *BCN. Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936&idVersion=#205450>
(25.06.20)
- Biblioteca del Congreso Nacional (2019). Protección a la maternidad. Sepa cómo la ley protege a la madre que trabaja. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/4707/21/Ficha_Proteccion_a_la_maternidad.pdf (28.08.20)
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (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://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/61420/10/Ficha_teletrabajo.pdf (12.11.20)
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2020b). Ley 21220 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741> (03.01.21)
- Bravo, D.; Castillo, E. y Hughes, E. (2020). Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real. *Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales*. Chile.

- <https://www.uc.cl/site/efs/files/11364/presentacion-estudio-empleo-covid19-13082020.pdf> (19.08.20)
- Bravo, J. (2020a). ¿Quiénes están siendo relativamente más afectados por el desplome laboral por COVID-19?. *Clapes UC*. <https://clapesuc.cl/investigaciones/quienes-estan-siendo-relativamente-mas-afectados-por-el-desplome-laboral-por-covid-19/> (12.11.20)
- Bravo, J. (2020b). Informe Laboral: Impactos laborales iniciales de la crisis sanitaria por COVID-19. *Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales. Centro UC*. Mayo-2020. <https://clapesuc.cl/assets/uploads/2020/05/informe-laboral-impactos-laborales-iniciales-de-la-crisis-sanitaria-por-covid-19.pdf> (23.09.20).
- Cárdenas, A. (2018). Segregación laboral según género: ¿un techo de vidrio o de metal? En A. Cárdenas & A.M. Yévenes (Eds.) *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo(s): un debate internacional*. Buenos Aires: Teseo, pp. 87-121. <https://www.editorialteseo.com/archivos/16099>
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en Ciencias Sociales. Academia. Tercera edición. <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf> (05.06.20)
- CENSO (2017). Síntesis de resultados. *INE 2018*. <https://www.censo2017.cl/descargas/home/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf>
- Cid, J.; Olmedo, P.; Quiroga, E. y Schmidt, R. (2017). Evolución y desafíos del padre trabajador en la corresponsabilidad parental. *DOCUMENTO DE TRABAJO N° 11. Superintendencia de Seguridad Social Santiago*. <https://www.suseso.cl/607/w3-article-459123.html> (04.09.20)
- 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/asesoriatecnicaparlamentaria/detalle_documento.html?id=75892 (19.08.20)
- Colegio Médico de Chile y Universidad de Chile. (2020). ¿Cómo podemos reducir el efecto negativo de la crisis sanitaria para mujeres y trabajadoras de la salud? Una mirada desde una perspectiva de género. *MOVID-19*. https://www.uchile.cl/documentos/quinto-informe-movid19-monitoreo-nacional-de-sintomas-y-practicas-covid-19_164587_0_4010.pdf (04.09.2020)
- Comisión Nacional de Productividad. (2017). Mujeres en el mundo laboral: más oportunidades, crecimiento y bienestar. Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para aumentar la Participación Laboral Femenina en Chile. https://www.comisiondeproductividad.cl/wpcontent/uploads/2017/09/Informe_Recomendaciones_para_aumentar_la_Participacion_Laboral_Femenina_en_Chile.pdf (24.06.20)

- ComunidadMujer (2009). Primera Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile. Principales Resultados. Voz de Mujer del Bicentenario. http://www.iei.uchile.cl/documentos/ver-presentacion-encuesta-voz-de-mujer_61076_1.pdf (30.08.20)
- 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 (01.07.20)
- ComunidadMujer. (2018). Informe GET 2018. Género, educación y trabajo: avances, contrastes y retos de tres generaciones. Cap. 4: Tasa de participación laboral: las huellas de la división sexual del trabajo. http://www.comunidadmujer.cl/bibliotecapublicaciones/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-GET-2018_Tres-Generaciones.pdf (23.08.20)
- ComunidadMujer. (2019). ¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile. <https://www.comunidadmujer.cl/estudios/cuanto-aportamos-al-pib/> (29.08.20)
- 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). http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5086/T010_45922661_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y (29.06.20)
- Covarrubias, M. (2012). Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. *La ventana*, núm. 35. <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v4n35/v4n35a8.pdf> (27.06.20)
- Cutili, R. (2014). El debate sobre “el fin del trabajo”. Una relectura en clave de género. *Plaza Pública*, 7(11). pp. 54-75. <http://nulan.mdp.edu.ar/2158/1/cutili.2014.pdf> (12.11.20)
- Díaz, L.; Torruco, U.; Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Elsevier. Departamento de investigación en Educación Médica*. 2(7): 162-167. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf> (05.06.20)
- Encuesta Laboral. (2011). Conciliación, trabajo y familia. ENCLA. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf (05.09.20)
- Encuesta Laboral (2014b). Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral. ENCLA 2014. *Departamento de Estudios*. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-108317_recurso_1.pdf (28.08.20)
- Encuesta Laboral. (2014a). Inequidades y brecha de género. ENCLA 2014. *Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo*. Gobierno de Chile. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-108317_recurso_3.pdf (24.06.20)
- Encuesta Nacional Bicentenario. (2015). Encuesta Nacional Bicentenario Universidad Católica – GfK Adimark. 10 años. *Pontificia Universidad Católica de Chile*. <https://encuestabicentenario.uc.cl/wp-content/uploads/2015/12/Encuesta-Bicentenario-2015.pdf> (29.11.20)

- ENUT. (2015). Encuesta Nacional Sobre el Uso del Tiempo. Documento de Principales Resultados. *INE*. <https://webanterior.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/enut> (26.05.20)
- Fernández-Ballesteros, R. (2013). Los autoinformes. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.) *Evaluación psicológica. Conceptos, métodos y estudios de casos*. (pp. 235-273). Ediciones pirámide. http://www.kydconsultores.com/shared_books/001-EP-RFB.pdf (11.09.20)
- Fundación Chile. (2020). 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> (07.09.20)
- Gajardo, S. (2017). Región Metropolitana de Santiago - Encuesta CASEN 2015: resultados módulo de trabajo. Seremi de Desarrollo Social Metropolitana. *Ministerio de Desarrollo Social*. <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/pdf/upload/DOCUMENTO%20TRABAJO%20RMS%20CASEN%202015.pdf> (13.11.20)
- García, B. (2017). El trabajo doméstico y de cuidado en México. *COYUNTURA DEMOGRÁFICA*, NÚM. 11. http://tetra.org.mx/publicaciones_tetra/trabajo_domestico_garcia-brigida_2017.pdf (02.07.20)
- Gfk Chile. (2019). ESTILOS DE VIDA de los grupos socioeconómicos DE CHILE. *CHILE* 3D. https://www.anda.cl/wp-content/uploads/2019/05/GfK_GSE_190502_FINAL.pdf (09.11.20)
- Gobierno de Chile. (2020). Plan de acción coronavirus COVID-19. Instructivo para permisos de desplazamiento. <http://www.seguridadpublica.gov.cl/media/2020/06/Instructivo-Cuarentena-120620v4-1.pdf> (24.09.20)
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *POLIS. REVISTA LATINOAMERICANA*. Volumen 14, N° 40. 377-396 <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v14n40/art18.pdf> (28.06.20).
- Gómez, V.; Arellano, O. y Valenzuela, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Estudios Feministas*, 25(2): 661-668 <https://www.scielo.br/pdf/ref/v25n2/1806-9584-ref-25-02-00661.pdf> (28.06.20)
- Guerra, P.; Viera, D. y Beltrán, D. (2020). LA DESIGUALDAD DE LAS CARGAS LABORALES FRENTE AL COVID-19. *CienciAmérica*. Vol. 9 (2). <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/313> (19.08.20)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2009). Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago. Antecedentes metodológicos y Principales resultados. *Departamento de Estudios Sociales*.

- https://historico-amu.ine.cl/enut/files/presentacion_eut_17_04_2009.pdf
(28.08.20)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2016). Segmentación horizontal del mercado del trabajo Caracterización de la ocupación por sexo. *Departamento de Estudios Sociales y Laborales*.
https://historico-amu.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/segmt_mercado_trabajo.pdf (24.06.20)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2019a). Mujeres y hombres en el mercado laboral. *INE. Infografía*.
[https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%adas/autonomia-economica/infograf%C3%ada-g%C3%a9nero-y-mercado-laboral-\(ene\)-2020.pdf?sfvrsn=500dbfe5_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%adas/autonomia-economica/infograf%C3%ada-g%C3%a9nero-y-mercado-laboral-(ene)-2020.pdf?sfvrsn=500dbfe5_3) (08.09.20)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2019b). Glosario Encuesta Nacional de Empleo. [https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-xii/historico/glosario_ene_2019-\(1_1\).pdf](https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-xii/historico/glosario_ene_2019-(1_1).pdf) (11.11.20)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). 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 (26.12.20)
- La Tercera (2021). Clínicas advierten trabas ante segunda ola: 25% del personal está con licencia. 01 de Enero, 2021.
<https://www.latercera.com/nacional/noticia/clinicas-advierten-trabas-ante-segunda-ola-25-del-personal-esta-con-licencia/EI7NSPSI2JBV7D75LS5SAL3K5U/>
(07.01.21)
- 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> (17.09.20)
- Lamas, M. (2000). El concepto de género. En Lamas (Ed). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. (p.p 21-33). México: PUEG.
- Larrañaga, O. (2010). El Estado de Bienestar en Chile: 1910-2010. *PNUD y Universidad de Chile*.
https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/poverty/documentos_de_trabajo/el-estado-bienestar-en-chile--1910---2010.html (2019)
- Lemos, S. y Navarro, A. (2018). El uso de entrevistas en entornos virtuales. Universidad de Buenos Aires.
https://www.academia.edu/37541268/Lemos_S_y_Navarro_A._2018_El_Uso_de_entrevistas_en_entornos_virtuales.pdf (11.06.20)

- Libertad y Desarrollo. (2019). HACIA UNA DEFINICIÓN DE CLASE MEDIA EN CHILE. *Libertad y Desarrollo-Temas públicos*. N° 1399 - 1. <https://lyd.org/wp-content/uploads/2019/05/tp-1399-clase-media.pdf> (01.12.20)
- López, D. y Muñoz, F. (2015). El comercio de servicios y el desarrollo: una discusión en curso. <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n30/n30a11.pdf> (29.08.20)
- Lupica, C. 2015. Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile. *Revista CEPAL. Asuntos de género*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37878/4/S1500262_es.pdf (27.06.20)
- 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> (22.06.20)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016. *OIT. Primera edición 2016*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf (28.08.20)
- Organización Internacional del Trabajo. (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 (11.11.20)
- Parra, M. (2013). Mujeres profesionales y su percepción del rol materno. (Tesis de magister). http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1723/1/Parra_Daza_Marta.pdf (25.06.20)
- Ramírez, L. y Cota, B. (2017). La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado. *Margen* N° 85. https://www.margen.org/suscri/margen85/tereso_85.pdf (27.06.20)
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Revistas Unifé. Avances En Psicología*, 23(1), 9-17. <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167> (05.06.20)
- Ribas, M. (2004). DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: UN PROBLEMA ACTUAL. *Departament d'Economia Aplicada*. https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf (04.09.2020)
- Riessman, C. (2005). Narrative Analysis. Ed. *Narrative, Memory & Everyday Life*. University of Huddersfield, Huddersfield, pp. 1-7. <https://es.scribd.com/document/400988360/Chapter-1-Catherine-Kohler-Riessman> (18.01.21)

- Romero, J. (2014). El sector servicios en la economía: el significado de los servicios a empresas intensivos en conocimiento. <http://herzog.economia.unam.mx/lecturas/inae3/romeroaj.pdf> (02.07.20)
- Saban, M. y Barone, C. (2020). 100 días: COVID, tareas de cuidado y productividad. CESBA. <http://www.bdigital.cesba.gob.ar/handle/123456789/467> (18.08.20)
- Sabater, M. (2014). La interacción Trabajo-Familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Revista de relaciones laborales*, N° 30, 163-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809> (13.05.20)
- Saenz, M. (2016). Cuando el trabajo reproductivo es trabajo productivo. El trabajo doméstico en discusión. CIC, actas 2016. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10065/saenz-mariavalentina.pdf (11.09.20)
- SernamEG. (2010). Padres del bicentenario: Encuesta exploratoria sobre participación de los padres en la crianza de sus hijos e hijas. Gobierno de Chile. <https://slideplayer.es/slide/10500995/> (20.10.20)
- Soto, T.; Vera, C.; Fuenzalida, J.; Díaz, R. y Darville, P. (2018). Teletrabajo en el Estado de Chile: efectos y desafíos para su diseño e implementación. *Centro de sistemas públicos*. DIPRES. N° 16. <http://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2018/10/CSP-SSP16-Teletrabajo-en-el-Estado-de-Chile-1.pdf> (20.11.20)
- Sunkel, G. (2006). Políticas familiares y regímenes de bienestar en América Latina. Gestión de financiamientos de las políticas que afectan a las familias. *CEPAL*. https://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2006/1016/paper_GuillermoSunkel.pdf (2019)
- Superintendencia de Seguridad Social. (2016). Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación 2011-2016. *Departamento de Regímenes Previsionales y Asistenciales*. Chile. https://www.suseso.cl/607/articles-19844_archivo_01.pdf (04.09.2020)
- Tobío, C. (2014). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *REIS*, No. 97. 155-186. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=263526> (24.05.20)
- 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*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado. Santiago, pp. 113-141.
- Undurraga, R. (2018). Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto?. Género y selección de personal en Chile. En A. Cárdenas & A.M Yévenes. (Eds.). *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo(s): un debate internacional*. Buenos Aires: Teseo. pp. 123-161. <https://www.editorialteseo.com/archivos/16099>
- Undurraga, R. (2019). Who Will Get the Job? Hiring Practices and Inequalities in the Chilean Labour Market. *Bulletin of Latin American Research*. 38(5), pp. 575-590. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/blar.12888> (07.09.20)

- Undurraga, R. y Barozet, E. (2015). Pratiques de recrutement et formes de discrimination des femmes diplômées - le cas du Chili. *L'Ordinaire des Amériques* 219. <https://journals.openedition.org/orda/2357> (16.10.20)
- Undurraga, R. y Becker, J. (2019). Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile. *Psicoperspectivas*. 18(3). <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1658> (11.11.20)
- Undurraga, R. y López Hornickel, N. (2021). (Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas. *Revista de Estudios Sociales* 75. <https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>

11. ANEXOS

Anexo 1: Ejemplo registro diario de actividades realizadas

Día y fecha	Actividad que realiza	Área de actividad (casa o trabajo)	Hora de inicio	Hora de término	Tiempo invertido	¿La actividad es compartida con algún familiar?
1 __/__/20	Reunión Barrer	Trabajo Casa	10:00 12:00	10:30 12:10	30 minutos 10 minutos	No No
2 __/__/20	cocinar	Casa			20 minutos	Si de ___ / No
3 __/__/20						
4 __/__/20						
5 __/__/20						
6 __/__/20						
7 __/__/20						

Elaboración propia a partir del ejemplo realizado en clases por la profesora Rosario Undurraga.

Anexo 2: Consentimiento Informado

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre de la tesis: ESTRATEGIAS PARA COMPATIBILIZAR LA DOBLE JORNADA: EL CASO DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR SERVICIOS DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE CHILE EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19

Tesista: Teresa Ortega Colihuinca

Investigadora Responsable (guía de tesis): Rosario Undurraga Riesco

Correo electrónico: mrundurraga@uft.cl **Teléfono:** +56 9 9291 6679

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 Teresa Ortega 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 trabajo de la casa y su trabajo actual en tiempos de pandemia.

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

Objetivos de la investigación

El objetivo de esta tesis es analizar las estrategias que las madres que trabajan en el sector servicios de la región Metropolitana de Chile utilizan para compatibilizar las exigencias del trabajo productivo y el trabajo reproductivo en contexto de pandemia Covid-19.

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 cual será grabada con el fin de no perder los detalles de la conversación. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora. Posterior a la entrevista, se le solicitará que autoregistre el tiempo y las actividades que realiza en el hogar y para su trabajo, de manera diaria durante una semana.

Su participación será aceptada o rechazada de forma verbal y tendrá una copia del consentimiento informado vía correo electrónico. Puede realizar todas las consultas necesarias antes de comenzar la entrevista.

Beneficios

Usted no obtendrá remuneración de por medio ni beneficios explícitos al participar en esta entrevista y registro del tiempo. Sin embargo, gracias a su participación se podrá conocer más acerca las formas en que las mujeres madres trabajadoras están abordando su trabajo durante esta pandemia.

Riesgos

Esta investigación no tiene riesgos para usted.

Costos

Esta investigación no tiene costos para usted.

Confidencialidad de la información

Su información personal será resguardada y no se conocerá su nombre ni la institución donde trabaja; se le asignará un ID o pseudónimo. La información obtenida será utilizada para fines académicos.

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 desee.

Preguntas

Si tiene preguntas acerca de esta investigación puede aclarar todas las dudas con la tesista Teresa Ortega o bien contactar a la guía de tesis o al Comité Ético Científico UFT.

Este estudio fue aprobado por el Comité Ético Científico de la Universidad Finis Terrae. Si tiene preguntas acerca de sus derechos como participante en esta investigación, usted puede escribir al correo electrónico: cec@uft.cl del Comité Ético Científico, para que la presidenta, Dra. Beatriz Shand Klagges, lo derive a la persona más adecuada.

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 toda nueva 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.**

Firmas

Participante: _____ Fecha: __/__/2020

Tesista: Teresa Ortega Colihuinca. Firma: _____ Fecha: __/__/2020

Directora de Ciencias de la Familia: Valentina Ilic

Firma _____
Fecha __/__/2020

Anexo 3: Pauta de Entrevista

PAUTA DE ENTREVISTA

Nombre de la tesis: ESTRATEGIAS PARA COMPATIBILIZAR LA DOBLE JORNADA: EL CASO DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR SERVICIOS DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE CHILE EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19

Tesista: Teresa Ortega Colihuinca

Guía de tesis: Rosario Undurraga Riesco

Unidad académica: Escuela de Ciencias de la Familia

Fecha: Octubre 2020

Para comenzar, quisiera agradecer su tiempo y participación en este estudio. Esta tesis busca analizar las estrategias para compatibilizar las exigencias del trabajo remunerado y el trabajo que se realiza en el hogar en contexto de pandemia.

Se estima que esta entrevista tendrá una duración de una hora a hora y media aproximadamente y si necesita que se detenga en algún momento (y las veces que sea necesario), por favor me avisa. También puede retirarse del estudio cuando usted lo quiera.

A la vez, quiero comentarle que no hay respuestas buenas ni malas, sólo me interesa conocer su experiencia acerca del objetivo comentado.

Antes de comenzar, usted recibió en su correo electrónico el consentimiento informado para leerlo de manera detallada. No obstante, le recuerdo que la conversación será grabada si usted lo permite; esta tesis persigue fines académicos y se asegurará su anonimato por medio de una ID o pseudónimo. ¿Tiene alguna duda antes de comenzar la entrevista? ¿Aceptas que se grabe esta entrevista? (GRABAR) ¿Acepta participar en esta entrevista y que se grabe, resguardando su anonimato y confidencialidad, sin exponerse a riesgos ni obtener beneficio?

Bueno para comenzar me gustaría saber un poco más de ti. ¿Podrías presentarte?

Trabajo remunerado

1. ¿En qué trabajas? ¿Tu trabajo lo estás realizando de forma presencial o de manera online?
2. ¿Cuáles son las funciones y responsabilidades de su trabajo y cuál es su horario laboral?
3. Desde que ingresó al mercado laboral, ¿su permanencia ha sido estable o ha dejado el trabajo por algún motivo? ¿Por qué?

4. Ahora que estamos en pandemia, ¿cómo ha sido la relación entre su trabajo y lo que sucede en su hogar?
5. ¿Siente que las labores de su trabajo le dificultan la realización de las labores que tiene que realizar en el hogar?
6. ¿Siente que las labores de su trabajo le facilitan la realización de las labores que tiene que realizar en el hogar?
7. ¿A qué tipo de estrategias recurre para realizar las labores del hogar cuando te encuentras en el trabajo?

Trabajo en el hogar

8. ¿Qué responsabilidades en el hogar le corresponde a usted.?
9. ¿En qué horario realiza las responsabilidades que tiene en el hogar?
10. Si por un día no haces las labores/cosas del hogar ¿Alguien más las realiza?
11. ¿Cuánto tiempo estima usted que dedica a las labores/responsabilidades en el hogar a comparación de su pareja y/u otros miembros de la familia?
12. A su parecer, ¿quién es el responsable principal de las labores del hogar? ¿Existe alguna diferencia actualmente debido a la pandemia?
13. ¿Siente que las responsabilidades y labores que tienes en el hogar te dificultan la realización de las responsabilidades y labores de tu trabajo? / ¿Siente que las responsabilidades y labores que tienes en el hogar te facilitan la realización de las responsabilidades y labores de tu trabajo?
14. ¿Recibes algún apoyo para poder amortiguar las responsabilidades que se le genera con el trabajo y las labores del hogar?

Contexto Covid-19

15. ¿Qué dificultades a nivel laboral y familiar has tenido por la pandemia?
16. ¿Sientes que en tu jornada diaria has aumentado las responsabilidades/labores del hogar y/o de tu trabajo?
17. ¿Cuánto tiempo dedica a sus actividades o funciones en la modalidad de teletrabajo si es que la realiza de esa manera?
18. ¿Cuánto tiempo dedica a las responsabilidades que presenta en el hogar actualmente? ¿Cuánto tiempo dedica su pareja actualmente?
19. ¿Cómo ha organizado su tiempo, para desarrollar las actividades diarias de su trabajo y las labores del hogar?
20. ¿Cómo se han distribuido las labores/responsabilidades del hogar ahora que la familia está en confinamiento?
21. ¿Qué tipo de estrategias/facilidades utilizas para compatibilizar lo laboral y familiar actualmente?
22. ¿Recibes actualmente algún tipo de ayuda para poder sobrellevar las responsabilidades del hogar con la de su trabajo? ¿Cómo? ¿De parte de quién?

Finalmente, ¿hay algo que no te he preguntado que quieras comentar?

Muchas gracias por tu tiempo para responder esta entrevista.

Ahora, me gustaría solicitar por favor si puedes realizar un registro de las labores que realiza tanto en el hogar como en el trabajo remunerado. Estas anotaciones las debes realizar de manera diaria durante una semana, tomando el tiempo que realizas para cada una de las actividades y responsabilidades. Por ejemplo, el tiempo que destinas para cocinar, hacer el aseo, limpiar, cuidar de otras personas; pasear a tu mascota, tu trabajo pagado, reuniones, tareas específicas, etc. Preferentemente iniciar las anotaciones el día posterior a la entrevista.

Estos registros son muy importantes para la tesis dado que el tiempo que invierta me servirá para visualizar con mayor precisión la carga que pudiese tener en los lugares donde presente alguna responsabilidad. Por ello, te recomiendo en medida de lo posible el uso de un reloj. Este registro lo puedes anotar en papel o en tu celular, y si gustas te lo puedo recordar por medio de correo electrónico, WhatsApp, etc. donde te acomode mejor para que no lo olvides.

Por último, también se puede dar el caso que realice labores simultáneas, por ejemplo, encontrarse cocinando y poner a lavar la ropa, recuerda anotarlos como actividades distintas, con su hora de inicio y término. Pues muchas veces puede pasar desapercibido siendo un dato importante. No hay un mínimo ni máximo de actividades realizadas por día (tanto para la casa y el trabajo) anote todas las actividades realizadas durante el día sin importar si considera que son demasiadas o pocas, durante el plazo de una semana

Se solicitó posterior a la entrevista ya que conoce mejor el tema que engloba la tesis y, por ende, considero que puede resultar más cómodo y familiar para ti. De la misma manera, te hago envío de una planilla ejemplificadora de como poder realizar tus anotaciones cada día. Se que esto puede generar algún tipo de trabajo extra y/o incomodidad, u otros, pero te recuerdo que no hay respuestas malas, todo aporte es fundamental para mi tesis. Cumplida la semana, me contactaré contigo por el medio que me indiques y te acomode para que me envíes tus registros.