

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
Departamento de Ingeniería Comercial

**IMPACTO DEL TELETRABAJO EN EL CONFLICTO
TRABAJO-FAMILIA Y LA CARGA MENTAL EN
MUJERES POSPANDEMIA (COVID-19) EN CHILE**

Memoria para optar al título de Ingeniera Comercial

Autora Danae Urriola Bustos

Profesor Guía Dr. Lionel Valenzuela Oyaneder
Profesora Correferente Mariana Paludi

Agosto 2024



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE MONOGRAFÍA A REPOSITORIO ACADÉMICO

1.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO

Tipo de monografía (marcar una opción): Memoria o trabajo de título; Tesis de Postgrado;

Título del trabajo: Impacto del teletrabajo en el conflicto trabajo-familia y la carga mental en mujeres pospandemia (COVID-19) en Chile

Nombre del candidato(a): Danae Nayareth Urriola Bustos

Carrera / Grado: Ingeniería Comercial

Campus: Santiago Vitacura ; **Departamento:** Ingeniería Comercial

2.- VALIDACIÓN DEL PROFESOR GUÍA/DIRECTOR DE TESIS

Yo, Lionel Valenzuela Oyaneder , en mi calidad de profesor(a) guía/director(a) del trabajo académico mencionado anteriormente **DEJO CONSTANCIA** que:

- He revisado esta versión del documento y corresponde a la versión final aprobada del trabajo.
- El trabajo cumple con los requisitos académicos y de formato establecidos por la institución

3.- EVALUACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD POR PROPIEDAD INDUSTRIAL

El trabajo **NO contiene información que amerite confidencialidad** y puede ser publicado de inmediato en repositorio con acceso abierto.


El trabajo **CONTIENE** información con potenciales implicancias de propiedad industrial o intelectual y requiere un periodo de confidencialidad (embargo) por:

6 meses; 12 meses; 2 años; 3 años; 5 años; 10 años

Fundamentación de la necesidad de confidencialidad (obligatorio si se solicita embargo):

4.- FIRMAS

Profesor(a) guía o director(a) de memoria o tesis:

Fecha: 03/07/2025; **Firma:** 

Estudiante o Candidato(a):

Fecha: 01/06/2025

Firma: 

Este formulario debe ser insertado como página 2 de la memoria o tesis, completado y firmado por estudiante y profesor(a) antes de la entrega en portal PRISMA de Biblioteca USM.

TITULO DE MEMORIA:

“IMPACTO DEL TELETRABAJO EN EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA Y LA CARGA MENTAL EN MUJERES POSPANDEMIA (COVID-19) EN CHILE”

AUTORA:

Danae Nayareth Urriola Bustos

TRABAJO DE MEMORIA, presentando en cumplimiento parcial de los requisitos para el Título de Ingeniero Comercial de la Universidad Técnica Federico Santa María.

Observaciones: _____

Dr. Lionel Valenzuela.

Dra. Mariana Paludi

Santiago, Agosto 2024

Todo el contenido, análisis, conclusiones
y opiniones vertidas en este estudio son
de mi exclusiva responsabilidad.

Danae Nayareth Urriola Bustos

A handwritten signature in black ink that reads "Danae". The letter 'D' is large and stylized, with a vertical line through it. The rest of the name is written in a cursive, flowing script.

Fecha: 14/08/2024

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento al profesor Lionel Valenzuela Oyaneder y a la profesora Mariana Paludi por su invaluable apoyo, orientación y dedicación a lo largo de este proceso. Su experiencia, conocimientos y paciencia fueron esenciales para el desarrollo de este trabajo de memoria, y su constante motivación me impulsó a alcanzar todas mis metas.

Me siento profundamente agradecida con mi familia, quienes siempre han estado a mi lado, apoyándome incondicionalmente. A mi abuela Luisa Taffo y a mi tía Carolina Ramírez quienes me criaron y trabajaron para educarme, son la luz que guió mi camino en este viaje académico.

A mi hermano Alfonso Torres, a mi primo Johann Herrera y a mis primas Skarlette, Catalina y Daniela Millacura por su amor, apoyo y confianza en mí, y por ser un pilar fundamental en mi vida.

A mi madre Cynthia Bustos, por ser mi mayor fuente de inspiración, mi motor, por sus sacrificios, por enseñarme los valores que me hacen una buena persona hoy y por enseñarme la importancia de luchar por mis sueños.

A mi prometido, Felipe Huinca, por su paciencia, comprensión y por ser mi compañero incondicional en este largo viaje, brindándome su apoyo en cada paso que doy, acompañándome hasta el otro lado del mundo y por ser mi pilar en los momentos difíciles.

A mis profesores de la Universidad Técnica Federico Santa María, quienes me brindaron su conocimiento, orientación y apoyo durante toda mi formación académica. Sus enseñanzas y consejos me moldearon como una mejor profesional.

Índice

RESUMEN EJECUTIVO	7
1. INTRODUCCIÓN	8
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
3. OBJETIVOS	12
3.1. Objetivo General	12
3.2. Objetivos Específicos	12
4. HIPÓTESIS	13
5. ESTADO DEL ARTE	14
5.1 Antecedentes	14
5.1.1 Definición Teletrabajo	14
5.1.2 Marco Legal.....	14
5.1.3 Teletrabajo y Género.....	15
5.2.1 Definición Carga Mental.....	16
5.2.2 Consecuencias de la Carga Mental Excesiva	17
5.3.1 Definición Trabajo-Familia.....	19
5.3.2 Conflicto Trabajo-Familia.....	19
5.3.3 Desigualdad en el Trabajo No Remunerado	20
6. MARCO TEÓRICO	23
6.1 Teletrabajo y Conciliación Trabajo-Familia	23
6.2 Teletrabajo y Carga Mental	25
6.3 Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental	26
7. METODOLOGÍA	29
7.1 Diseño	29
7.2 Participantes	30
7.3 Instrumentos	30
7.4 Procedimiento	32
8. RESULTADOS	34
8.1 Análisis Participantes	34
8.2 Análisis Descriptivo	39
8.2.1 Análisis Descriptivo CTL	39
8.2.2 Análisis Descriptivo CTF.....	40
8.2.3 Análisis Descriptivo ESCAM	41
8.3 Test de Normalidad	42
8.4 Correlación de Spearman	43
8.4.1 Correlaciones Globales	44
8.4.2 Correlaciones entre Dimensiones de CTL y CTF	44

8.4.3 Correlaciones entre Dimensiones de CTL y ESCAM.....	46
8.4.3 Correlaciones entre Dimensiones de CTF y ESCAM.....	47
9. CONCLUSIONES	49
10. BIBLIOGRAFÍA.....	52
11. ANEXOS.....	56

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento tiene como objetivo analizar los efectos del teletrabajo en la conciliación entre las demandas laborales y familiares, así como en la percepción de la carga mental en mujeres chilenas que adoptaron esta modalidad tras la pandemia de COVID-19.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y no experimental, con un diseño transversal. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario estructurado compuesto por cuatro instrumentos: una encuesta sociodemográfica, el Cuestionario de Condiciones para el Teletrabajo (CTL), el Cuestionario de Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia (CTF) y la Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM). La muestra estuvo conformada por 73 mujeres teletrabajadoras.

Los resultados evidenciaron que el teletrabajo influye positivamente en ciertas áreas del conflicto trabajo-familia y la carga mental. Si bien el apoyo organizacional y condiciones ambientales adecuadas contribuyen a reducir algunos aspectos de la interferencia entre la vida profesional y personal, estos factores no son suficientes para mitigar completamente la tensión emocional derivada de la gestión simultánea de roles laborales y familiares.

No obstante, la interferencia del comportamiento y la tensión emocional impactan significativamente en la percepción de la exigencia mental. Cuando las responsabilidades familiares interfieren en el ritmo de trabajo, las trabajadoras enfrentan mayores niveles de estrés y dificultad para gestionar sus tareas de forma eficiente, lo que destaca la necesidad de implementar políticas públicas y organizacionales que aborden las particularidades del empleo remoto desde una perspectiva de género, garantizando un equilibrio efectivo entre las demandas laborales y familiares, y reduciendo la exigencia mental asociada a esta modalidad laboral.

Palabras clave: teletrabajo, carga mental, conflicto trabajo-familia, mujeres, pospandemia, Chile.

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 transformó radicalmente la manera en que las personas trabajan, interactúan y equilibran sus responsabilidades laborales y familiares. El teletrabajo, una modalidad que anteriormente era vista como una opción marginal dentro del mercado laboral chileno, se convirtió en una solución indispensable para mantener la continuidad operativa de empresas e instituciones durante los periodos más críticos de la crisis sanitaria. Sin embargo, esta rápida transición no estuvo exenta de desafíos, especialmente para las mujeres, quienes históricamente han asumido una mayor proporción de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Este fenómeno evidenció y, en muchos casos, amplificó las desigualdades de género preexistentes, convirtiéndose en un área de interés prioritario para la investigación social y económica.

En Chile, antes de la pandemia, solo el 0,5 % de la fuerza laboral asalariada trabajaba de manera remota. Sin embargo, entre junio y agosto de 2020, durante el punto más álgido de la crisis sanitaria, aproximadamente el 20,3 % de los trabajadores chilenos —equivalente a 1,1 millones de personas— adoptaron esta modalidad. Las mujeres destacaron como uno de los grupos más representativos dentro de esta tendencia, alcanzando un 27,2 % del total de trabajadoras asalariadas. A pesar de que con el levantamiento progresivo de las restricciones sanitarias la tasa de teletrabajo disminuyó considerablemente, en 2023 se mantuvo por encima de los niveles prepandemia, con un 4,2 % de la fuerza laboral, donde las mujeres siguen siendo mayoría con una tasa del 5,2 %, en comparación con el 3,6 % de los hombres (Subsecretaría del Trabajo, Unidad de Estudios, 2023).

El teletrabajo, por un lado, permitió a muchas trabajadoras continuar con sus labores remuneradas desde sus hogares, evitando desplazamientos y brindando una mayor autonomía en la gestión de sus tiempos. Por otro lado, generó nuevas tensiones, especialmente al superponerse las demandas laborales y familiares en un mismo espacio físico, lo que incrementó la percepción de carga mental en muchas mujeres. La gestión simultánea de responsabilidades profesionales y domésticas, junto con las expectativas culturales y sociales

que recaen sobre las mujeres, crearon un escenario complejo que merece ser estudiado en profundidad.

A nivel internacional, diversas investigaciones han abordado los efectos del teletrabajo en la vida laboral y personal de los empleados, evidenciando que esta modalidad puede aumentar la productividad y mejorar la satisfacción laboral cuando se implementa adecuadamente. Sin embargo, las investigaciones específicas que analizan el impacto del teletrabajo en mujeres trabajadoras, especialmente en el contexto latinoamericano y chileno, siguen siendo limitadas. Esta falta de información representa una barrera significativa para el diseño de políticas públicas y estrategias organizacionales que respondan a las necesidades específicas de las mujeres.

En respuesta a esta realidad, en Chile se han impulsado iniciativas legislativas orientadas a abordar los desafíos asociados al teletrabajo desde una perspectiva de género. Un ejemplo es la ley 21.645 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que busca establecer este esquema laboral como un derecho en situaciones específicas, como el cuidado de personas menores de 12 años o dependientes. Sin embargo, aún persisten brechas importantes en la implementación efectiva de estas políticas, lo que subraya la necesidad de contar con evidencia empírica sólida para sustentar nuevas medidas (Ley De Conciliación - Subsecretaría Del Trabajo, 2024).

El presente estudio busca contribuir al conocimiento existente sobre esta temática, analizando el impacto del teletrabajo en la conciliación entre las demandas laborales y familiares, así como en la carga mental percibida por mujeres trabajadoras en Chile. A través de un enfoque cuantitativo y análisis de los datos, este trabajo pretende ofrecer información valiosa que pueda servir de base para el desarrollo de políticas y estrategias organizacionales que promuevan la equidad de género, el bienestar emocional y una mejor calidad de vida para las mujeres en el ámbito laboral pospandemia.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A medida que la tecnología avanza y la conectividad global crece, más trabajadores tienen la opción de laborar desde lugares remotos, liberándose de las restricciones físicas de una oficina tradicional. Este cambio ha transformado la vida de millones de trabajadores, ofreciendo flexibilidad y libertad para organizar el tiempo y espacio de trabajo según las necesidades individuales.

Sin embargo, la pandemia de COVID-19 mostró desigualdades para las mujeres. A pesar de algunas mejoras laborales posconfinamiento, para las mujeres, el teletrabajo ha implicado un aumento en la carga de responsabilidades de cuidado, exacerbando las disparidades de género en el ámbito laboral durante la pandemia (Eurofound, 2020).

Desde una perspectiva de género, el teletrabajo presenta matices diferentes para hombres y mujeres. Las trabajadoras suelen enfrentar mayores desafíos en la implementación y adaptación al trabajo remoto, debido a factores como la edad de los hijos y las obligaciones laborales de sus parejas.

La exigencia mental es una variable central en este contexto. La sobrecarga mental puede resultar en fatiga, estrés laboral y un impacto negativo en la calidad de vida del trabajador, especialmente en escenarios como el teletrabajo, donde la separación entre el espacio personal y laboral es menos clara (Venegas Tresierra y Leyva Pozo, 2020).

El teletrabajo, a pesar de sus aparentes ventajas, ha revelado ser una espada de doble filo. Si bien ofrece flexibilidad y reduce el estrés relacionado con los desplazamientos, también puede intensificar la carga mental y el conflicto entre empleo y familia. Para las mujeres, estos efectos son especialmente pronunciados, dadas las desigualdades persistentes en la distribución del trabajo no remunerado y las responsabilidades de cuidado.

Es necesario analizar si las desigualdades de género en la exigencia mental y la conciliación trabajo-familia se han mantenido, reducido o exacerbado en esta nueva fase pospandemia, donde el teletrabajo ha pasado de ser una medida de emergencia a una modalidad establecida en muchas empresas del país. Las variables de investigación incluyen la carga mental, las condiciones del teletrabajo y el conflicto trabajo-familia, con el fin de evaluar su impacto en la vida laboral y personal de las trabajadoras chilenas.

Abordar la temática del empleo remoto en mujeres, y su impacto en la fatiga mental y la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, es crucial para identificar factores clave que influyen en el bienestar de las trabajadoras. Entender estas dinámicas facilitará a las organizaciones la puesta en marcha de estrategias que respalden las áreas más críticas para garantizar que las teletrabajadoras puedan actuar eficazmente, sin que el trabajo perturbe su vida familiar o que las obligaciones familiares obstaculicen su desempeño en el trabajo. No solo favorecerá el bienestar físico y mental de las empleadas, sino que también favorecerá a las compañías, incrementando la productividad y la satisfacción en el trabajo en un ambiente de trabajo remoto.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Analizar los efectos del teletrabajo en el conflicto trabajo-familia y la carga mental en mujeres pospandemia en Chile.

3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la influencia del teletrabajo en el conflicto trabajo-familia y sus dimensiones en mujeres con teletrabajo.
2. Examinar el impacto del teletrabajo en la carga mental global y sus dimensiones, en mujeres que teletrabajan.
3. Evaluar la relación entre el conflicto trabajo-familia y la carga mental y sus dimensiones en mujeres con teletrabajo.

4. HIPÓTESIS

Las hipótesis a desarrollar en esta investigación son:

- 1.** Las condiciones del teletrabajo están negativa y significativamente asociadas con el conflicto entre el trabajo y la familia.
- 2.** Las condiciones del teletrabajo están negativa y significativamente relacionadas con la carga mental.
- 3.** El conflicto trabajo-familia presentan una relación positiva y significativa con la carga mental.

5. ESTADO DEL ARTE

5.1 Antecedentes

5.1.1 Definición Teletrabajo

Según la Real Academia Española, se define como "el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas" (Real Academia Española, s.f.). Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece una descripción más técnica y precisa, definiéndolo como "la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) hacen posible esta separación facilitando la comunicación" (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

5.1.2 Marco Legal

La legislación chilena, específicamente la Ley N° 21.220, modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia en el año 2020, en donde nacen 2 términos muy importantes, el de trabajo a distancia y teletrabajo. Se define el trabajo a distancia como aquel en el que el trabajador presta sus servicios desde su domicilio u otro lugar distinto de los establecimientos de la empresa, mientras que el teletrabajo se refiere a la prestación de servicios mediante el uso de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o la necesidad de reportar los servicios mediante estos medios.

La ley establece que los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo tienen derecho a todos los derechos individuales y colectivos reconocidos en el Código del Trabajo, sin que estos se vean menoscabados por la modalidad de empleo. Asimismo, se establecen obligaciones para el empleador en cuanto a proporcionar los equipos, herramientas y materiales necesarios para el trabajo a distancia, así como garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en esta modalidad.

Instaura disposiciones respecto a la jornada laboral en el empleo a distancia, incluyendo la posibilidad de distribuir libremente la jornada en ciertos casos. Además, se decreta el derecho a la desconexión, garantizando un período mínimo de doce horas continuas de desconexión en un lapso de veinticuatro horas (Ley N° 21.220, 2020).

5.1.3 Teletrabajo y Género

El concepto de teletrabajo fue acuñado por el estadounidense Jack Nilles (1973) durante la crisis del petróleo de los años setenta. La idea era reducir el consumo de combustible permitiendo a los empleados trabajar desde casa, en vez de desplazarse a la oficina. Sin embargo, debido a la falta de innovación y tecnología de la época, la idea del trabajo a distancia no tuvo mucho éxito. Con el auge de los ordenadores personales en los años 80 y el uso generalizado de Internet en los 90, el empleo remoto se hizo gradualmente más factible (Great Place to Work, 2022).

Actualmente, esta modalidad se ha consolidado como una modalidad laboral omnipresente y altamente valorada por aquellos que han tenido la oportunidad de experimentarla. Con el avance de la tecnología y la creciente conectividad, cada vez más trabajadores tienen la posibilidad de desempeñar sus labores desde lugares remotos. Este cambio en la dinámica laboral ha generado un profundo impacto en la vida de millones de personas en todo el mundo, brindando flexibilidad y libertad. Sin embargo, el impacto de la pandemia de COVID-19 mostró desigualdades significativas entre diversos grupos sociales en todo el mundo. A pesar de mejoras generales en la situación laboral tras el confinamiento, los jóvenes y las mujeres enfrentan desafíos desproporcionados, con mayores niveles de precariedad y dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres, especialmente, han experimentado un aumento en la carga de responsabilidades de cuidado, exacerbando las disparidades de género en el ámbito laboral durante la pandemia (Eurofound, 2020).

Un estudio cualitativo realizado por Paris (2011) aborda la temática del teletrabajo desde una perspectiva de género, centrándose en las experiencias y percepciones de los

teletrabajadores. Los hallazgos revelaron apreciaciones diferenciales en función del género en varios aspectos relacionados con el teletrabajo:

- Tiempo de implementación: tanto hombres como mujeres necesitaron un período de adaptación familiar al inicio, aunque las mujeres enfrentaron mayores desafíos debido a la edad de sus hijos y el empleo de sus parejas, lo que dificultaba su organización laboral y en algunos casos llevaba a un aumento en las horas de trabajo.
- Características de personalidad: las mujeres tendían a manifestar un relato catastrofista y mayor ansiedad cuando enfrentaban problemas de conexión, mientras que los hombres respondían de manera más asertiva. Además, las mujeres expresaron sentirse menospreciadas por algunos superiores, quienes consideraban que el teletrabajo implicaba descansar.

El teletrabajo puede ser una opción que favorece la conciliación entre la vida laboral y familiar, pero las expectativas de satisfacción laboral al elegir esta modalidad no siempre se corresponden con la experiencia real, especialmente para las mujeres. Factores como la edad de los hijos, el trabajo de las parejas, ciertas características de personalidad y la relación con los pares y superiores juegan un papel fundamental en la satisfacción laboral de quienes optan por el trabajo remoto.

5.2.1 Definición Carga Mental

La carga mental es el “Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, el nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar su trabajo” (García y Del Hoyo Delgado, 2004).

La exigencia mental de trabajo se determina por la relación entre las exigencias del trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador. Las exigencias del trabajo se definen por el contenido de la tarea y las condiciones en las que se realiza, incluyendo factores del entorno

físico, psicosociales, de organización del trabajo y el diseño del puesto. Por otro lado, la capacidad de respuesta del trabajador está influenciada por características individuales y factores extralaborales. Entre las exigencias del empleo se encuentran el tiempo disponible para completar la tarea, la duración de la atención requerida y las condiciones ambientales del entorno laboral.

Según García (2004) es fundamental considerar que las funciones cognitivas no pueden ser evaluadas únicamente desde una perspectiva cuantitativa, sino que también es necesario tener en cuenta aspectos cualitativos.

5.2.2 Consecuencias de la Carga Mental Excesiva

La carga mental en el contexto laboral puede tener diversas consecuencias significativas para los trabajadores, especialmente en el teletrabajo durante situaciones extraordinarias como el distanciamiento social por la pandemia de COVID-19. Según Venegas Tresierra y Leyva Pozo (2020), algunas de las consecuencias de la exigencia mental incluyen:

- **Fatiga:** la carga mental excesiva puede provocar fatiga mental y física en los trabajadores, lo que puede afectar su rendimiento laboral. La fatiga resultante de la exigencia mental puede llevar a una disminución en la productividad y a un aumento en los errores cometidos en el trabajo.
- **Estrés laboral:** la carga mental intensa y prolongada puede desencadenar altos niveles de estrés en los trabajadores, lo que a su vez puede tener efectos negativos en su salud mental y física. El estrés laboral relacionado con la tensión mental puede manifestarse en síntomas como ansiedad, irritabilidad, insomnio y agotamiento emocional.
- **Impacto en la calidad de vida:** la falta de tiempo para el descanso y la desconexión, junto con la presión constante de la carga mental, puede llevar a un deterioro en la salud física y emocional de los trabajadores.

El empleo remoto busca disminuir la carga mental, ya que permite a los empleados trabajar en un entorno más flexible y controlado. Al reducir o eliminar los desplazamientos diarios, se ahorra tiempo y se disminuye el estrés asociado al tráfico y al transporte público.

El "Análisis descriptivo en mujeres que realizan teletrabajo como alternativa laboral en contexto COVID-19" (2021) realizado en la Universidad de las Ciencias Informáticas en Cuba examinó los factores ergonómicos que podrían contribuir a posibles daños en la salud de las teletrabajadoras. En cuanto a las principales observaciones:

1. El 90% de las mujeres teletrabajadoras necesitó un período de adaptación familiar al inicio del empleo a distancia, con el objetivo de establecer límites en el espacio y tiempo de trabajo en el hogar. Con el tiempo, las interrupciones y reclamos disminuyeron, aunque la adaptación fue condicionada por la edad de los hijos y las actividades laborales de las parejas.
2. Todas las mujeres entrevistadas manifestaron sentirse ansiosas y temerosas de ser evaluadas negativamente por sus superiores si interrumpían el trabajo en sus hogares.
3. Durante la experiencia de empleo remoto obligatorio, las mujeres enfrentaron una mayor carga laboral, combinando el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas no remuneradas. El cierre temporal de instituciones educativas y centros de cuidado infantil incrementó las horas laborales y la exigencia mental de las mujeres, quienes debieron atender las necesidades educativas y de cuidado de sus hijos, así como otras labores domésticas, mientras teletrabajaban.
4. El 72% de las mujeres indicó que el espacio de trabajo en casa variaba y que no siempre disponían de condiciones de comodidad mínimas para trabajar.
5. Se observaron trastornos musculoesqueléticos, trastornos visuales, alteraciones circulatorias, falta de sueño, fatiga e irritación en las mujeres teletrabajadoras, lo que podría tener un impacto significativo en su salud.

Lejos de proporcionar mayor flexibilidad, se generó una sobrecarga laboral para las mujeres, con una distribución desigual de las tareas del hogar. Además, se detectó un aumento en el consumo de sustancias psicoactivas, una disminución en la adopción de hábitos saludables y un mayor riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo sedentario (Marianela et al., 2021).

5.3.1 Definición Trabajo-Familia

La definición de trabajo-familia se refiere a la interacción y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de las personas. Este concepto implica la conciliación de las demandas y presiones que surgen en ambos ámbitos, ya sea en el trabajo o en la familia, y la capacidad de las personas para gestionar y equilibrar estas responsabilidades de manera efectiva (Rubio et al., 2010).

5.3.2 Conflicto Trabajo-Familia

El conflicto trabajo-familia son las tensiones y desafíos que surgen cuando las demandas y responsabilidades del trabajo interfieren con las responsabilidades y compromisos familiares, y viceversa. Este conflicto puede manifestarse de diversas formas, como la dificultad para equilibrar el tiempo dedicado al empleo y a la familia, la tensión emocional causada por participar en roles contradictorios, y la incompatibilidad entre los comportamientos requeridos en un rol y las demandas de otro rol. Factores como la cantidad de horas trabajadas, la inflexibilidad del horario laboral, las actitudes de los cónyuges, y las responsabilidades familiares pueden influir en la intensidad del el desequilibrio laboral-familiar (Greenhaus y Beutell, 2010).

El conflicto trabajo-familia se origina en la superposición de las demandas laborales con las responsabilidades familiares, una carga que afecta especialmente a las mujeres. Uno de los principales tipos de conflicto identificados es el relacionado con el tiempo, que surge cuando roles incompatibles compiten por el tiempo de un individuo, destacando la cantidad de horas trabajadas y la falta de flexibilidad horaria en las organizaciones. Es esencial

encontrar un equilibrio entre ambas esferas, considerando que la integración entre la vida laboral y familiar es crucial en la sociedad contemporánea. Sin embargo, esta integración se ve obstaculizada por la separación entre la lógica del trabajo remunerado y el trabajo en casa, donde se prioriza la utilidad económica sobre la calidad de las relaciones familiares. Esta tensión se intensifica debido a la discrepancia en el valor asignado al tiempo dedicado a cada ámbito (Caro et al., 2016).

Es responsabilidad de la organización velar por el bienestar de sus empleados, creando un entorno laboral óptimo que fomente un equilibrio entre la vida laboral y personal. En este sentido, las políticas destinadas a promover este equilibrio deben entenderse como una responsabilidad compartida entre las organizaciones, las familias y el Estado (Debeljuh y Jáuregui, 2004).

5.3.3 Desigualdad en el Trabajo No Remunerado

Según Comunidad Mujer (2017), la carga global de trabajo en una pareja chilena —que representa la suma entre labores remuneradas y no remuneradas— llega a 11,6 horas diarias para las mujeres y a 9,7 horas para los hombres. Según encuestas del año 2021 sobre el uso del tiempo realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas, las mujeres destinan en promedio 6,2 horas diarias al empleo no remunerado, mientras que los hombres dedican 3,1 horas. Esta brecha se acentúa los fines de semana, cuando las mujeres reportan dedicar 6,5 horas y los hombres 3,8 horas al trabajo no remunerado (INE 2021). Esto tiene un impacto directo en los tiempos que pueden dedicar al trabajo remunerado, al ocio y al descanso. Estos datos evidencian que, si bien disminuyeron las horas de trabajo no remunerado, persiste una desigualdad de género en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado en los hogares chilenos.

De acuerdo con el informe de Azcona y Min (2023) junto a ONU Mujeres, a nivel mundial, las mujeres dedican significativamente más tiempo que los hombres a estas tareas, con una brecha promedio de 2,8 horas más por día. A este ritmo de progreso, se proyecta que la próxima generación de mujeres seguirá dedicando en promedio 2,3 horas más por día a

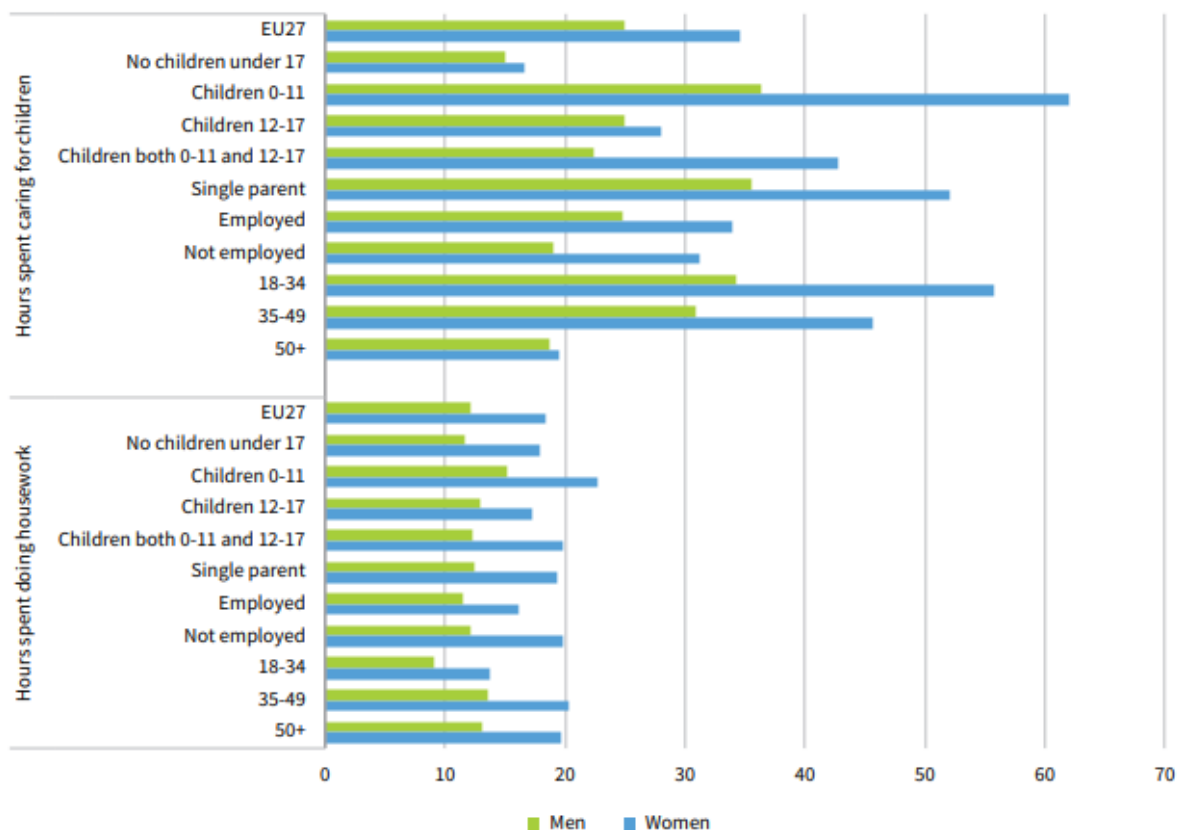
estas labores que los hombres. La persistencia de normas sociales discriminatorias y la falta de inversión pública en políticas, servicios, empleo e infraestructura para los cuidados contribuyen a mantener esta desigualdad. Es fundamental promover un reparto equitativo del trabajo doméstico y de cuidados entre los géneros para avanzar hacia la igualdad de género y el desarrollo sostenible.

En Chile y en el mundo la distribución de las formas de trabajo está socialmente marcadas por el género. La participación laboral femenina está claramente condicionada por el nivel educacional, la edad y el número de hijos, para una mujer lograr insertarse al mercado laboral conlleva una tarea doble, ya que sigue siendo la responsable principal de las tareas del hogar (Gómez-Urrutia et al., 2018).

Una de las principales problemáticas que enfrentan las mujeres trabajadoras es la desigualdad en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres. La pandemia de COVID-19 exacerbó esta situación, afectando significativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal de las mujeres. Según una encuesta electrónica realizada por Eurofound (2020) en la Unión Europea, las mujeres se vieron más perjudicadas en términos de reducción de horas de empleo y mayor riesgo de pérdida de empleo, especialmente entre las mujeres jóvenes. Además, durante la pandemia, la carga de las responsabilidades de cuidado aumentó considerablemente para las mujeres, particularmente para aquellas con hijos menores de 12 años, como se observa en la figura 1. En promedio, las mujeres dedicaban 62 horas semanales al cuidado de los niños, comparado con 36 horas por parte de los hombres, y 23 horas semanales a tareas domésticas, frente a las 15 horas que destinaban los hombres. Las madres solteras con hijos pequeños fueron las más afectadas, llegando a dedicar hasta 77 horas semanales al cuidado de los niños, destacando así la profunda disparidad en la distribución del trabajo no remunerado durante la crisis sanitaria.

Figura 1

Diferencias en las horas semanales dedicadas al cuidado de los niños o las a las tareas domésticas por género en Julio 2020. (%)



Fuente: Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, fig. 13. p.23.

Relatan las autoras de “Familia y trabajo: tensiones y posibilidades”, que la carga laboral asumida por los padres y el estrés que conlleva pueden afectar negativamente la calidad de las interacciones familiares. Por esta razón, resulta crucial implementar políticas y prácticas laborales que fomenten una lógica del cuidado, promoviendo medidas que permitan un equilibrio entre "familias más calmas y trabajos más productivos" (Caro et al., 2016). Dentro de las diversas políticas implementadas en las instituciones para fomentar este equilibrio entre el empleo y la familia, se incluyen aquellas dirigidas a la flexibilidad horaria, el cuidado de personas dependientes, los beneficios como pensiones y seguros médicos, así como el fomento de la formación y el desarrollo personal de los trabajadores.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 Teletrabajo y Conciliación Trabajo-Familia

El teletrabajo plantea una serie de desafíos y oportunidades, especialmente en lo que respecta a la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores. En este sentido, es crucial analizar cómo el trabajo remoto impacta de manera diferenciada en hombres y mujeres, considerando las dinámicas de género presentes en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado.

Diversos países han implementado el trabajo remoto junto con medidas orientadas a facilitar la conciliación entre esta modalidad y las labores de cuidado que deben asumir tanto trabajadores como trabajadoras. Sin embargo, tal como señala Álvarez (2020), existen diferencias significativas en la experiencia y repercusiones del teletrabajo según el género. En el caso de las mujeres, el empleo remoto desde el hogar suele verse limitado por la realización simultánea de tareas domésticas, lo que perpetúa la carga del denominado “doble turno”. En contraste, los hombres que teletrabajan tienden a reproducir un patrón laboral similar al de una jornada completa presencial, con una menor participación en las tareas del hogar. Esta desigual distribución de responsabilidades dificulta la separación entre el ámbito laboral y el familiar, fusionando dos espacios tradicionalmente diferenciados y aumentando con ello los riesgos psicosociales asociados.

“Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género” analiza los casos de países como Francia, Finlandia y Nueva Zelanda, en donde destaca que las mujeres emplean el trabajo remoto como una herramienta para equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales, mientras que en el caso de los hombres no se evidencia una relación causal entre el teletrabajo y una mayor participación en el cuidado infantil o las labores domésticas. Esta discrepancia de género se observa en diferentes contextos, como en Japón, donde un porcentaje significativamente mayor de mujeres considera la conciliación trabajo-familia como una ventaja del empleo a distancia en comparación con los hombres. Además, se menciona que la participación creciente de las mujeres en el mercado laboral ha transformado los roles tradicionales de género en la distribución de las responsabilidades

familiares y domésticas. La conciliación entre el trabajo y la vida familiar ha adquirido relevancia en las políticas nacionales e internacionales, con el Convenio 156 de la OIT como base para el desarrollo de marcos legales que garanticen que las responsabilidades familiares no obstaculicen la participación laboral de los trabajadores ni su libertad de elección de empleo.

Sara Moreno Colom (2023) cuenta en el artículo “Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: experiencias y expectativas durante la pandemia” las expectativas construidas en torno a esta modalidad laboral durante el confinamiento. Se centra en explorar cómo hombres y mujeres experimentan y perciben el empleo remoto en relación con sus responsabilidades laborales, domésticas y de cuidado. A través de entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores de una administración pública que han teletrabajado durante la pandemia, se observan las diferencias de género en la gestión del tiempo, las rutinas diarias y las percepciones sobre la conciliación laboral y familiar. Las mujeres experimentaron tensiones al combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidado en un mismo espacio, mientras que los hombres han mantenido una lógica temporal centrada en lo productivo, sin percibir conflictos entre los distintos tiempos de trabajo en el hogar.

Las experiencias sobre cómo el trabajo a distancia impactó significativamente la vida laboral y personal de las personas destacan los siguientes puntos:

- Gestión del tiempo: el teletrabajo ha implicado una reorganización del tiempo, con la necesidad de establecer rutinas y límites claros entre el trabajo y la vida personal para evitar la sobrecarga laboral.
- Conciliación laboral y familiar: muchos trabajadores han enfrentado desafíos para conciliar las responsabilidades laborales con las domésticas y de cuidado, especialmente en el contexto de tener que trabajar desde casa.
- Autonomía y flexibilidad: la modalidad ha brindado mayor autonomía en la gestión del tiempo y las tareas, lo que ha sido valorado positivamente por algunos trabajadores en términos de comodidad y flexibilidad.

- Aumento de la carga laboral: en algunos casos, el trabajo a distancia ha implicado una mayor carga de trabajo, dificultando la desconexión y generando estrés adicional en los trabajadores.
- Impacto en la salud mental: la falta de interacción social, la soledad y la dificultad para separar el empleo de la vida personal han tenido repercusiones en la salud mental de algunos trabajadores que han experimentado trabajo a distancia.

6.2 Teletrabajo y Carga Mental

El Departamento de Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública de Chile aborda de manera crítica el Decreto Supremo 594/99 del Ministerio de Salud (normativa que establece disposiciones sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, regula aspectos relacionados con la seguridad y salud ocupacional), centrándose en la evaluación de los riesgos psicosociales laborales, específicamente en relación con la carga mental en el trabajo desde una perspectiva de género interseccional. Se destaca la evolución del concepto de exigencia mental en el trabajo a lo largo del tiempo, su relación con las transformaciones del mundo laboral y la importancia de considerar factores socioestructurales en la evaluación de riesgos laborales. Además, se resalta la influencia de las responsabilidades domésticas en la vida laboral de las mujeres, especialmente en el contexto chileno, y se subraya la necesidad de abordar de manera integral la carga mental tanto en el ámbito laboral como en el doméstico para promover la equidad de género y el bienestar de las personas trabajadoras (Díaz P., F. 2023).

El teletrabajo impuesto durante la pandemia por COVID-19 generó una sobrecarga mental significativa en las mujeres, producto de la simultaneidad entre responsabilidades laborales, domésticas y de cuidado. En hogares con hijos menores y espacios reducidos, las mujeres reportaron niveles elevados de estrés y una percepción intensificada de conflicto e interferencia entre los deberes laborales y la vida familiar. Esta situación se evidenció en una investigación realizada con una muestra de 600 padres y madres entre 26 y 45 años, que trabajaron desde viviendas de 90m² durante el confinamiento (León Llorente, 2021).

Las investigaciones mencionadas, junto con otras previamente citados, destacan que los factores que influyen en la carga mental de las mujeres incluyen:

- Tiempos de trabajo prolongados y aumento de la carga cognitiva.
- Dificultad para desconectar del trabajo y separar la vida laboral de la personal.
- Expectativas sociales y culturales que colocan la responsabilidad del cuidado del hogar en las mujeres.
- Desequilibrio en la distribución de tareas domésticas y laborales en el hogar.
- El cuidado de los hijos durante el teletrabajo, cuya carga varía según sus edades.
- Cuidado de adultos mayores.
- Mayor exposición a interrupciones y distracciones en el entorno doméstico.
- Falta de preparación y medios adecuados para teletrabajar (en algunos casos).
- Falta de apoyo emocional y social por parte de colegas y supervisores.

Estos factores evidencian cómo la combinación de responsabilidades laborales, domésticas y de cuidado impactan en la carga mental de las mujeres en el contexto del trabajo a distancia, generando desafíos significativos para su salud mental y bienestar.

6.3 Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental

Es de suma importancia para esta investigación abarcar las dimensiones del teletrabajo, la conciliación trabajo-familia y la carga mental de los trabajadores. Un estudio en esta área fue realizado en Chile durante la pandemia en 2022, en la ciudad de Talca. “Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile” por las psicólogas Anaelle Berrios y Alejandra Moya, guiadas por el académico Andrés Jiménez, proporciona valiosos antecedentes y hallazgos que enriquecen la comprensión de las dinámicas del trabajo remoto en el contexto chileno.

El estudio, se realizó con 102 trabajadores y trabajadoras del sector privado en Chile que se encontraban bajo esta modalidad de trabajo, teniendo como objetivo describir la

relación entre teletrabajo, carga mental, y conflicto trabajo-familia. Para ello utilizaron el Cuestionario de Percepción y Condiciones del Teletrabajo (Ossa et al., 2022), el Cuestionario de Carga Mental (Ceballos et al., 2014) y el Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (Carlson et al., 2000). Los resultados revelaron relaciones estadísticamente significativas entre las variables de interés:

- Teletrabajo y Conflicto Trabajo-Familia: existe una relación negativa global significativa ($r = -0.572$, $p = 0.000$), indicando que una percepción más positiva del teletrabajo se asocia con una reducción en el conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares. Esto se alinea con la idea de que el ahorro de tiempo, energía y dinero, que anteriormente se gastaban en desplazamientos, ahora se invierten en la familia, reduciendo así el conflicto.
- Teletrabajo y Carga Mental: también se encontró una relación negativa significativa entre teletrabajo y carga mental ($r = -0.307$, $p = 0.002$). Sin embargo, el estudio sugiere que, durante la pandemia, los altos niveles de ansiedad y estrés exacerbados por la crisis sanitaria podrían haber aumentado la carga percibida, lo que puede haber afectado negativamente la percepción de las demandas laborales.
- Carga Mental y Conflicto Trabajo-Familia: la carga mental correlacionó positivamente con el conflicto trabajo-familia ($r = 0.360$, $p = 0.000$). Esto indica que a medida que aumenta la exigencia mental, también lo hace el conflicto entre el trabajo y la familia, especialmente en áreas como la demanda cognitiva, consecuencias para la salud y características de la tarea. No obstante, en las dimensiones relacionadas con la organización del tiempo, la correlación es negativa, sugiriendo que una mejor gestión del tiempo puede reducir los conflictos.

Se concluyó que el teletrabajo, cuando es percibido de manera positiva, tiene el potencial de reducir tanto la carga mental como el conflicto trabajo-familia. Sin embargo, estos beneficios dependen en gran medida del apoyo organizacional y de la capacidad de los trabajadores para adaptarse y gestionar sus tareas de manera eficiente. Las organizaciones

deben considerar estas dinámicas al desarrollar políticas de teletrabajo, asegurándose de proporcionar los recursos necesarios para que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares sin experimentar una exigencia mental excesiva.

Es importante mencionar algunas limitaciones del antes mencionado estudio que podrían haber influido en los resultados y su fiabilidad: el tamaño de la muestra podría no ser representativo, ya que la mitad de los participantes provenían de una sola empresa dedicada a la venta de productos online, la muestra también estaba compuesta mayoritariamente por personas jóvenes, entre 20 y 30 años, solteras y sin hijos, la recolección de datos se realizó en un período estival (enero a abril), cuando la carga mental tiende a ser más baja en comparación con otros momentos del año. Estas limitaciones deben ser consideradas al interpretar los resultados y extrapolarlos a otras poblaciones y contextos.

Estos hallazgos son especialmente relevantes para la presente investigación, ya que ofrecen un marco comparativo y una base teórica para analizar los efectos del empleo remoto en la carga mental y la conciliación trabajo-familia en mujeres pospandemia. La constatación de que el teletrabajo puede reducir la exigencia mental y el conflicto trabajo-familia en ciertos contextos sugiere que, con los apoyos adecuados, esta modalidad laboral podría ser beneficiosa para la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

7. METODOLOGÍA

En esta sección se presentará el diseño metodológico adoptado para la investigación. Se adoptará un enfoque descriptivo, con una naturaleza cuantitativa y no experimental. Además, se destacará su carácter transversal, al centrarse en la recopilación de datos en un momento específico en el tiempo.

Posteriormente, se expondrán las características de las participantes, abarcando su distribución etaria, estado civil, sector laboral, tipo de contrato, y cantidad de hijos, proporcionando un panorama completo de la muestra de 73 mujeres teletrabajadoras encuestadas.

También se detallarán los instrumentos utilizados para la recolección de datos, los cuales incluyen una encuesta sociodemográfica, un cuestionario sobre las condiciones para el teletrabajo, un cuestionario sobre el conflicto trabajo-familia, y una escala subjetiva de carga mental. Cada uno de estos instrumentos fue seleccionado y adaptado para captar las distintas dimensiones del teletrabajo, así como sus implicancias en la vida laboral y familiar de las participantes.

Finalmente, se explicará el procedimiento seguido para la recolección y análisis de los datos, distribución del cuestionario y las herramientas de análisis estadístico aplicadas para interpretar los resultados obtenidos.

7.1 Diseño

El diseño de la metodología adoptada es de tipo descriptivo, ya que se adentra en la exploración detallada de diversos fenómenos o situaciones, determinando su aspecto, comportamiento y manifestaciones particulares.

La metodología es cuantitativa y no experimental, lo que implica que no se manipularon variables en el estudio.

La naturaleza de la investigación es de tipo transversal, en la cual se analizan datos y su impacto en un punto específico en el tiempo.

7.2 Participantes

Se recopiló una muestra compuesta por 73 mujeres teletrabajadoras durante el mes de julio de 2024 (ver anexo 1). La selección de participantes se realizó considerando criterios específicos como el género (mujeres), la condición laboral (teletrabajo) y la disposición voluntaria a participar en el estudio.

El tamaño de muestra obtenido se explica por varias limitaciones prácticas, tales como el tiempo disponible para la recolección de datos y la dificultad de acceso a un universo más amplio de mujeres trabajadoras en esta modalidad. No obstante, las 73 respuestas recopiladas permiten generar una aproximación significativa al fenómeno estudiado y aportan datos relevantes para el análisis de la conciliación trabajo-familia y la exigencia mental en el contexto pospandemia.

7.3 Instrumentos

Para la presente investigación, se utilizaron 4 instrumentos que permiten abordar de manera integral las diferentes dimensiones del teletrabajo, la conciliación entre trabajo y familia y la carga mental.

- 1. Encuesta Sociodemográfica:** de elaboración propia, la primera parte de la investigación busca conocer antecedentes relevantes de los participantes y comprender las características y la composición de la población objeto de estudio, como la edad, género, estado civil, hijos, etc. Compuesta por 8 a 10 ítems, dependiendo si tiene hijos. (Ver anexo 2).
- 2. Cuestionario Condiciones para el Teletrabajo (CTL):** el cuestionario consta de 3 preguntas inspiradas en la investigación “Validez interna del cuestionario percepción de

condiciones para teletrabajo en el hogar”, por los autores Ossa, Jiménez y Gómez en el año 2022. Busca medir la percepción acerca del trabajo a distancia y los factores ambientales y laborales asociados. Cuenta con 3 dimensiones fundamentales que abordan diversos aspectos cruciales del teletrabajo; el apoyo organizacional, factores ambientales del hogar y la satisfacción laboral. Cuenta con escala Likert del 1 al 5, donde 1 es “En desacuerdo”, 2 es “Medianamente desacuerdo”, 3 es “Ni en desacuerdo ni de acuerdo”, 4 es “Medianamente de acuerdo” y 5 es “De acuerdo”. (Ver anexo 3).

3. Cuestionario Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia (CTF): el cuestionario evalúa seis dimensiones del conflicto entre trabajo y familia, incluyendo: interferencia del trabajo en la familia basada en el tiempo, interferencia de la familia en el trabajo basada en el tiempo, interferencia del trabajo en la familia basada en la tensión, interferencia de la familia en el trabajo basada en la tensión, interferencia del trabajo en la familia basada en el comportamiento e interferencia de la familia en el trabajo basada en el comportamiento (Carlson et al., 2000). Este consta de 6 ítems en escala Likert del 1 al 5, donde 1 es “nunca”, 2 es “casi nunca”, 3 es “a veces”, 4 es “casi siempre” y 5 es “siempre”. (Ver anexo 4).
4. Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM): inspirada en el trabajo de los docentes del Departamento de Psicología de la Universidad de la Laguna (Tenerife, España). La escala evalúa 5 dimensiones: las demandas cognitivas y la complejidad de la tarea, que evalúan el esfuerzo mental necesario; las consecuencias para la salud, que analizan el agotamiento del trabajador; las características de la tarea, que identifican interrupciones y distracciones; la organización temporal, que valora la adecuación del tiempo disponible; y el ritmo de trabajo, que considera la capacidad del trabajador para gestionar su tiempo y el impacto de los errores (Ceballos et al., 2014). Contiene 5 ítems con respuestas en una escala Likert de 1 a 5, donde 1 es “muy bajo”, 2 “bajo”, 3 “medio”, 4 “alto” y 5 es “muy alto”, obteniéndose una puntuación total y una por cada dimensión, donde puntuaciones bajas indican una menor percepción de carga mental y puntuaciones altas indican una mayor percepción de esta. (Ver anexo 5).

En total, el instrumento está compuesto por 21 a 23 ítems, dependiendo de si la participante tiene hijos (lo cual modifica la cantidad de preguntas sociodemográficas). Estas preguntas están organizadas en cuatro bloques temáticos según el instrumento utilizado:

1. Antecedentes personales y sociodemográficos.
2. Percepción de condiciones para el teletrabajo.
3. Conflicto trabajo-familia.
4. Carga mental.

Esta estructura permite abordar de manera ordenada las variables de interés, para así facilitar el análisis cruzado de los datos.

Cada sección del cuestionario se construyó con base en escalas validadas y adaptadas de estudios previos, lo cual garantiza mayor rigurosidad metodológica. Se aplicaron escalas de tipo Likert (con valores de 1 a 5) para los bloques 2, 3 y 4, lo que favorece la homogeneidad en el análisis estadístico y permite una medición continua de las percepciones y experiencias de las participantes. Esta organización responde a la necesidad de comprender tanto los factores estructurales como subjetivos que inciden en el impacto del teletrabajo en mujeres, especialmente en relación con la conciliación trabajo-familia y la carga mental.

7.4 Procedimiento

Se diseñó un cuestionario con los 4 bloques utilizando Google Forms dirigido a mujeres que teletrabajan. La difusión del cuestionario se realizó a través de conocidos, amigos, colaboración con empresas y redes sociales, además, se incentivó a los participantes a compartir el formulario entre sus conocidas que trabajasen en esta modalidad.

Luego de transcurridos casi 2 meses (julio y agosto 2024) desde que se difundió la encuesta se obtuvieron 73 respuestas.

Los datos obtenidos se validaron y limpiaron para luego ser procesados a través de los complementos de Excel Real Statistics y EZ Analyse. Se procedió a realizar análisis

descriptivos para las dimensiones de cada una de las 3 encuestas mencionadas previamente. Se aplicaron pruebas de normalidad utilizando el test de Shapiro-Wilk de manera global para cada cuestionario, lo cual reveló que las primeras dos encuestas no seguían una distribución normal. Con base en estos resultados, se decidió utilizar la prueba de correlación de Spearman, adecuado para datos que no cumplen con los supuestos de normalidad, para explorar las relaciones entre las variables dentro de cada encuesta.

8. RESULTADOS

Esta sección se enfoca en los hallazgos obtenidos a partir del procesamiento y análisis de los datos recolectados en la encuesta aplicada a mujeres trabajadoras que realizan sus labores bajo la modalidad de teletrabajo. El objetivo de esta etapa es describir y analizar los principales patrones y relaciones entre las variables estudiadas, en función del objetivo general de la investigación.

Primero, se expone el perfil sociodemográfico de las participantes, lo que permite contextualizar los resultados considerando aspectos como edad, estado civil, situación familiar, sector laboral, tipo de contrato y rol dentro de la organización.

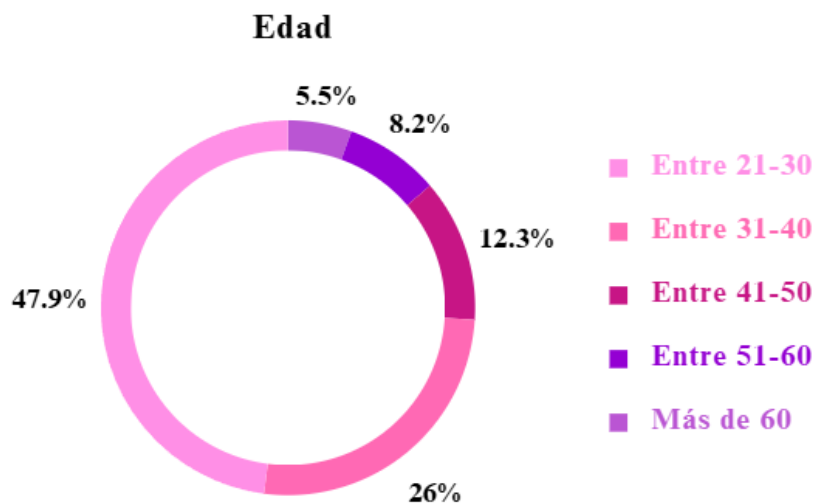
Luego, se presentarán los resultados derivados del procesamiento de datos mediante los complementos de Excel Real Statistics y EZ Analyse. Se realizaron análisis descriptivos para explorar las dimensiones de las encuestas: Condiciones para el Teletrabajo (CTL), Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia (CTF) y Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). Además, se aplicaron pruebas de normalidad utilizando la prueba de Shapiro-Wilk de manera global para cada cuestionario, lo cual reveló que las primeras dos encuestas no seguían una distribución normal. Con base en estos resultados, se decidió utilizar el test de correlación de Spearman, adecuado para datos que no cumplen con los supuestos de normalidad, para analizar las relaciones entre las dimensiones dentro de cada encuesta.

8.1 Análisis Participantes

En este segmento se describen las principales características sociodemográficas de las 73 mujeres que conforman la muestra del estudio.

Figura 2

Distribución por rango etario de las participantes. (%)

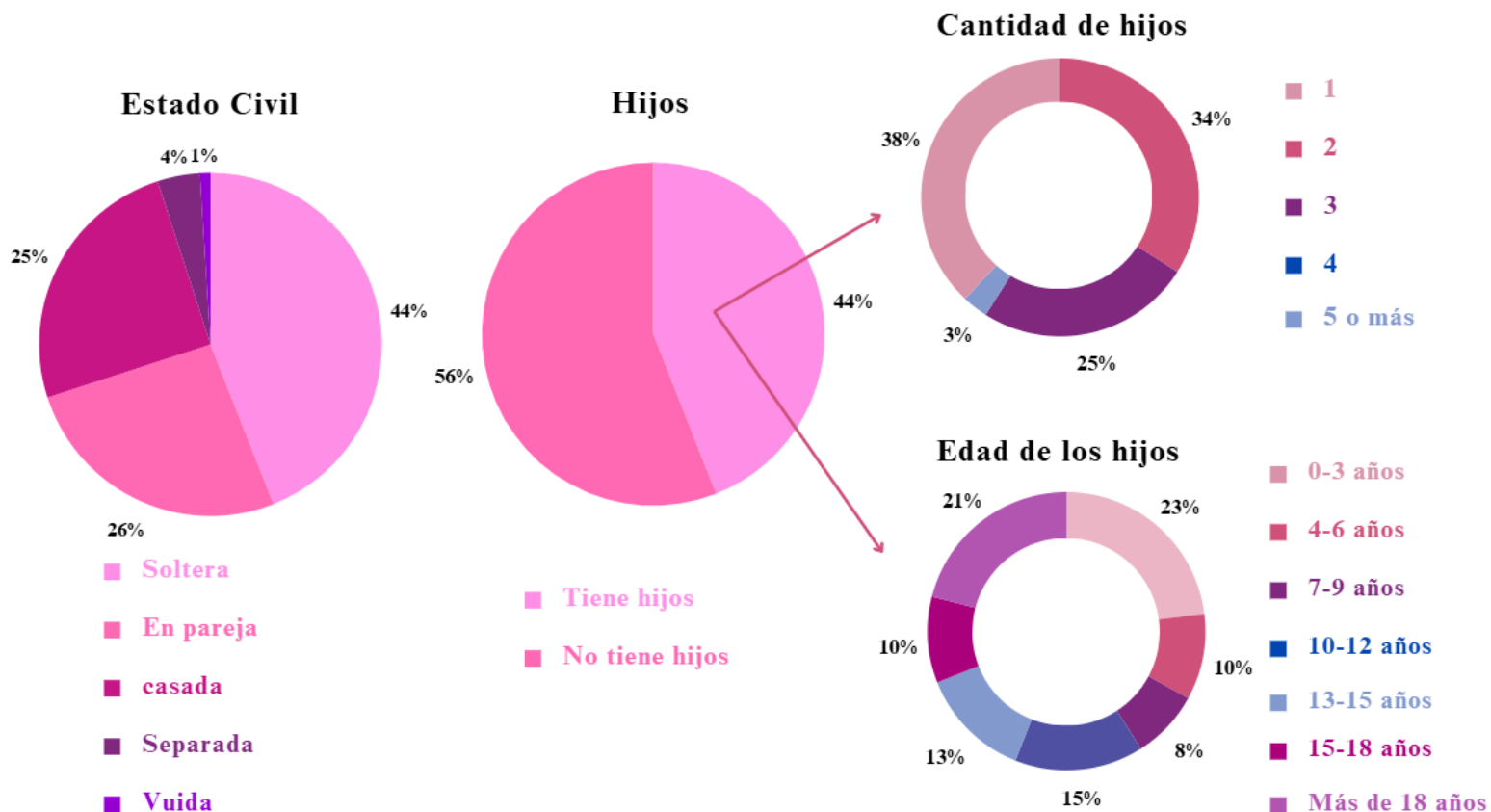


Fuente: *Elaboración propia.*

Tal como se observa en la Figura 2, la distribución por edad muestra una clara concentración en el rango de 21 a 30 años, representando el 47,9% de la muestra. Este grupo, compuesto principalmente por mujeres jóvenes que probablemente se encuentran en las primeras etapas de su desarrollo profesional o familiar, podría enfrentar desafíos particulares respecto a la estabilidad laboral, las expectativas de productividad y la compatibilización de la vida personal con el trabajo. Le sigue el grupo de 31 a 40 años con un 26%, lo que también representa una etapa de alta exigencia tanto en el ámbito laboral como familiar. Grupos de mayor edad (41-50, 51-60 y más de 60 años) presentan porcentajes decrecientes, lo cual puede estar relacionado con la menor participación en el teletrabajo o con barreras digitales.

Figura 3

Características familiares de las participantes: estado civil, si tiene hijos y edad de los hijos.
(%)



Fuente: *Elaboración propia.*

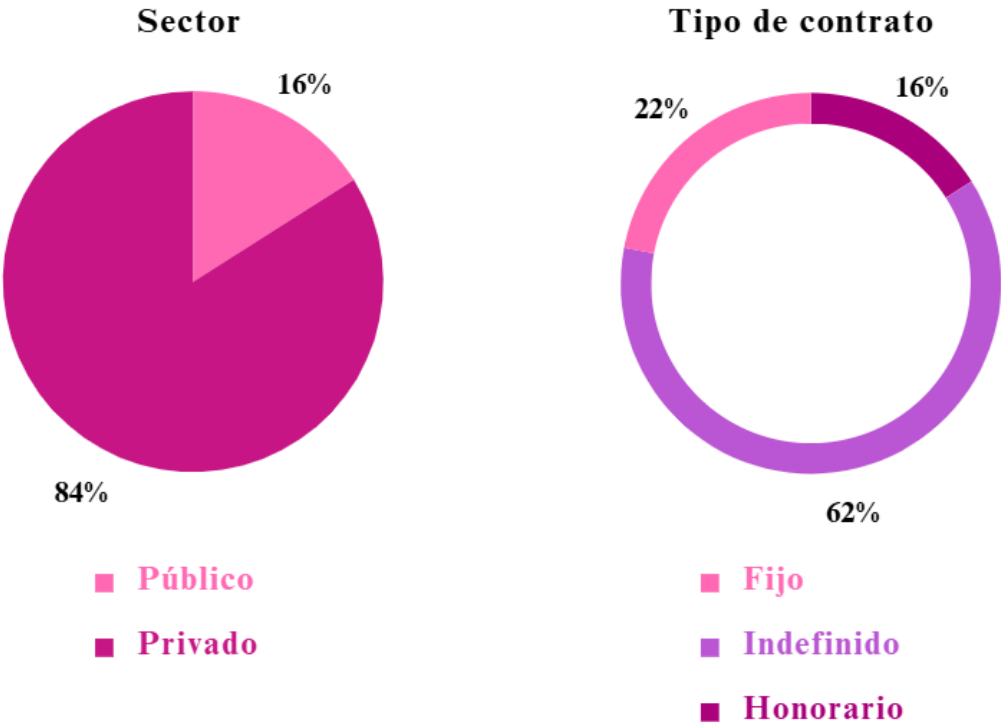
La Figura 3 integra diversas variables relacionadas con la situación familiar de las participantes, permitiendo una visión holística de sus contextos personales. En cuanto al estado civil, el 44% de las mujeres se declara soltera, el 26% está en una relación de pareja no formalizada y el 25% está casada. Un porcentaje menor corresponde a mujeres separadas (4%) y viudas (1%).

Respecto a la maternidad, el 44% de las participantes tiene hijos, mientras que el 56% no los tiene. Entre quienes sí son madres, la mayoría tiene uno (38%) o dos hijos (34%), mientras que un 25% tiene tres hijos y solo un 3% tiene cinco hijos o más.

La distribución etaria de los hijos refleja una amplia variedad de etapas del desarrollo, lo que implica distintos niveles de exigencia en términos de cuidado y acompañamiento. Un 23% de las participantes tiene hijos entre 0 y 3 años, seguido por un 21% con hijos mayores de 18 años. Un 15% tiene hijos entre 10 y 12 años, el 13% entre 13 y 15 años, el 10% entre 4 y 6 años, otro 10% entre 15 y 18 años, y el 8% entre 7 y 9 años. Esta diversidad en las edades de los hijos sugiere la coexistencia de múltiples demandas familiares, desde el cuidado intensivo en la primera infancia hasta el acompañamiento en etapas de mayor autonomía, lo que puede influir de manera significativa en la percepción de carga mental y en los desafíos de conciliación trabajo-familia.

Figura 4

Distribución de las participantes según sector laboral y tipo de contrato (%)



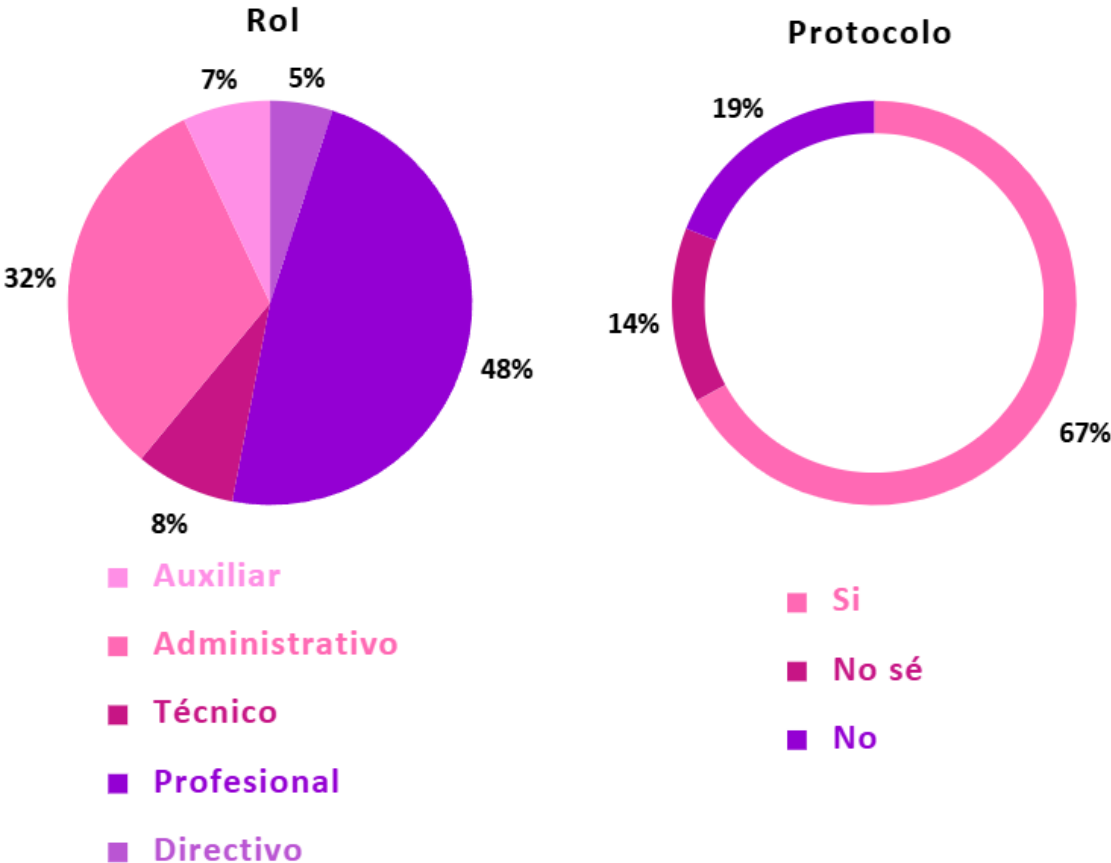
Fuente: *Elaboración propia.*

Se observa en la Figura 4 que la mayoría de las participantes se desempeña en el sector privado (84%), mientras que un 16% lo hace en el sector público. Reflejando que este sector posee una mayor flexibilidad en la adopción de esta modalidad laboral.

En cuanto al tipo de vínculo contractual, el 61,6% de las mujeres posee contrato indefinido, el 21,9% cuenta con un contrato a plazo fijo y el 16,4% trabaja bajo la modalidad de honorarios. Estos datos sugieren que, si bien la mayoría tiene una relación laboral estable, existe un grupo relevante con condiciones más precarias o inestables, lo que podría incidir directamente en su percepción de seguridad laboral y en su experiencia de trabajo remoto.

Figura 5

Distribución de las participantes según rol desempeñado en la organización (%)



Fuente: *Elaboración propia.*

En cuanto al rol que desempeñan las participantes dentro de sus organizaciones, se observa en la Figura 5 que el grupo más numeroso (48%) corresponde a mujeres que ejercen funciones profesionales, lo que refleja una alta presencia en tareas que requieren conocimientos especializados. Le sigue el grupo administrativo, que incluye funciones de apoyo y gestión, con un 32% de participación. Por otro lado, un 7% cumple funciones

auxiliares, mientras que un 8% realiza labores técnicas. Finalmente, solo un 5% de las mujeres encuestadas ocupa cargos directivos, lo cual refuerza la persistente brecha de género en posiciones de liderazgo, incluso en el contexto del trabajo a distancia.

Respecto a la existencia de documentación formal sobre teletrabajo en sus lugares de empleo, el 67% de las participantes indicó que sí existen documentos que regulan esta modalidad, lo cual podría evidenciar un esfuerzo institucional por formalizar el trabajo a distancia. Sin embargo, un 19% declaró que no existe tal documentación, y un 14% manifestó no saber si estos documentos están presentes o no, lo que sugiere un área de mejora en términos de comunicación organizacional y acceso a la información sobre derechos y deberes en esta modalidad laboral.

8.2 Análisis Descriptivo

A continuación, se presentan los análisis descriptivos de los cuestionarios utilizados en el estudio. A través de estos resultados, se busca una visión clara y detallada de las dimensiones que contiene cada encuesta, permitiendo identificar patrones, tendencias y distribuciones que informen sobre la naturaleza de las respuestas recogidas. Se observó el comportamiento de los datos mediante el análisis de los valores mínimos, máximos, moda, media, desviación estándar y el test de Skewness para determinar la simetría de los datos.

8.2.1 Análisis Descriptivo CTL

La primera tabla presenta el análisis descriptivo de los datos de las tres dimensiones del Cuestionario de Condiciones para el Teletrabajo. Apoyo Organizacional mide el grado de apoyo recibido por parte de la empresa, colegas y jefes o supervisores. Factor Ambiental evalúa la calidad del espacio de trabajo en el hogar, incluyendo aspectos como la iluminación y el control del ruido. Satisfacción Laboral analiza la percepción general sobre los beneficios del trabajo remoto y el nivel de contento con esta modalidad.

Tabla 1*Tabla análisis descriptivo Cuestionario Condiciones para el Teletrabajo.*

Dimensiones	Mínima	Máxima	Moda	Media	D. E.	Skewness
Apoyo Organizacional	1	5	1	1,7	1,14	1,39
Factor Ambiental	1	5	1	2,4	1,42	0,45
Satisfacción Laboral	1	5	1	2,0	1,35	1,03

Las tres dimensiones del cuestionario revelan una tendencia predominantemente negativa, con una moda de 1 en todos los casos, lo que indica que la mayoría de las encuestadas percibe de manera desfavorable sus condiciones laborales. La asimetría positiva en Apoyo Organizacional y Satisfacción Laboral sugiere que estos aspectos son evaluados de forma baja por la mayoría de las participantes. El Factor Ambiental, aunque también muestra respuestas negativas, presenta una distribución menos asimétrica, lo que sugiere una percepción ligeramente más diversa en cuanto a las condiciones del entorno de trabajo en casa.

8.2.2 Análisis Descriptivo CTF

La siguiente tabla presenta el análisis descriptivo de los datos de las seis dimensiones del Cuestionario de Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia. Estas dimensiones son clave para comprender las diferentes formas en que el trabajo y la familia pueden interferir entre sí. Tiempo WIF (interferencia del trabajo en la familia basada en el tiempo) y Tiempo FIW (interferencia de la familia en el trabajo basada en el tiempo) miden cómo las obligaciones de un ámbito pueden invadir el tiempo dedicado al otro. Tensión WIF y Tensión FIW evalúan la tensión emocional generada por la interferencia bidireccional entre trabajo y familia. Por último, Comportamiento WIF y Comportamiento FIW analizan cómo los

comportamientos y actitudes requeridos en uno de los contextos interfieren con las exigencias del otro.

Tabla 2

Tabla análisis descriptivo Cuestionario Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia.

Dimensiones	Mínima	Máxima	Moda	Media	D. E.	Skewness
Tiempo WIF	1	5	1	2,1	1,22	0,78
Tiempo FIW	1	5	3	2,3	0,99	0,23
Tensión WIF	1	5	1	2,4	1,37	0,44
Tensión FIW	1	5	2	2,7	1,14	0,36
Comportamiento WIF	1	5	3	2,3	1,09	0,42
Comportamiento FIW	1	5	3	2,4	0,98	0,11

Los resultados revelan que todas las dimensiones poseen una variedad en las respuestas, con modas que oscilan entre 1 y 3, lo que indica experiencias diversas en cómo el trabajo y la familia interfieren entre sí. La asimetría positiva sugiere una leve tendencia hacia la percepción de conflictos, especialmente en las dimensiones de Tiempo WIF y Tensión WIF, donde las medias son relativamente bajas. Sin embargo, la dispersión de las respuestas, reflejada en la desviación estándar, muestra que las experiencias de conflicto son variadas entre las encuestadas.

8.2.3 Análisis Descriptivo ESCAM

La Tabla 3 presenta el análisis descriptivo de los datos de las cinco dimensiones de la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo. Demanda cognitiva evalúa la complejidad, la cantidad de información y el nivel de esfuerzo mental requerido. Salud mide el cansancio y agotamiento producidos por el trabajo. Características de la tarea analiza el nivel de concentración necesario debido a distracciones e interrupciones. Organización temporal valora el tiempo dedicado a cada tarea laboral. Ritmo de trabajo examina la flexibilidad para variar el ritmo de trabajo y tomar pausas adicionales según necesidad.

Tabla 3

Tabla análisis descriptivo Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo.

Dimensiones	Mínima	Máxima	Moda	Media	D. E.	Skewness
Demanda Cog.	1	5	2	2,2	0,88	1,13
Salud	1	5	3	2,8	0,96	0,42
Caract. Tarea	1	5	2	2,4	0,98	0,57
Org. Temporal	1	5	2	2,3	0,85	0,53
Ritmo de Trabajo	1	5	3	2,5	1,13	0,46

Observamos que las modas varían entre 2 y 3, lo que muestra una tendencia hacia la percepción de niveles bajos a moderados de carga mental en las dimensiones evaluadas. La asimetría positiva en todas las dimensiones, especialmente en demanda cognitiva, propone que la mayoría de los encuestados perciben una menor carga mental en términos de complejidad y esfuerzo requerido. Las medias cercanas al valor central, junto con desviaciones estándar moderadas, indican una cierta uniformidad en las respuestas, con una inclinación hacia la percepción de un nivel de carga mental manejable. Estos números pueden indicar que, aunque existen desafíos asociados con el trabajo, la mayoría de los encuestados no experimenta una exigencia mental extrema, lo que podría reflejar una gestión efectiva del trabajo o una adaptación adecuada a las exigencias laborales.

8.3 Test de Normalidad

En esta sección se presentan los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk aplicada a los datos globales de los cuestionarios Condiciones para el Teletrabajo (CTL), Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia (CTF) y Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM), utilizando un nivel de significancia de 0,05.

Tabla 4*Test de normalidad Shapiro-Wilk*

VARIABLES	ESTADÍSTICO	P	DISTRIBUCIÓN NORMAL
CTL	0,876	0,000	No
CTF	0,947	0,004	No
ESCAM	0,972	0,108	Si

El test de normalidad Shapiro-Wilk aplicado a los cuestionarios revela diferentes distribuciones de los datos. El cuestionario Condiciones para el Teletrabajo y el cuestionario de Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia no siguen una distribución normal, dado que el p-value es significativamente menor que el nivel de significancia, rechazando la hipótesis nula.

En contraste, la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo, con un estadístico de 0,972, sugiere que esta variable sí sigue una distribución normal.

8.4 Correlación de Spearman

Gracias a los resultados observados en el test de normalidad de Shapiro-Wilk, donde se determinó que dos de los tres cuestionarios no siguen una distribución normal, se ha decidido aplicar la correlación de Spearman. Esta decisión se basa en la necesidad de utilizar un método no paramétrico que no requiera la suposición de normalidad en los datos para evaluar la relación entre las variables estudiadas.

Enseguida se presentan las tablas con las correlaciones globales, así como las correlaciones entre los cuestionarios de Condiciones para el Teletrabajo (CTL) y Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia (CTF), y las correlaciones de ambos cuestionarios (CTL y CTF) con la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM).

8.4.1 Correlaciones Globales

La tabla 5 muestra los resultados obtenidos de las correlaciones globales entre los cuestionarios Condiciones para el Teletrabajo (CTL), Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia (CTF) y Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM).

Tabla 5

Correlación de Spearman entre CTL, CTF y ESCAM

	CTL	CTF	ESCAM
CTL	1	0,040	-0,105
Significancia	0	0,733	0,374
CTF	0,040	1	0,004
Significancia	0,733	0	0,970
ESCAM	-0,105	0,004	1
Significancia	0,374	0,970	0

Los resultados muestran que todas las correlaciones entre los cuestionarios son muy bajas y no significativas. La baja significancia en estas correlaciones puede explicarse por la baja cantidad de participantes y valores atípicos.

Esto subraya la importancia de analizar no solo las correlaciones globales, sino también las relaciones a nivel de dimensiones específicas para obtener una visión más detallada y precisa de las interacciones entre estas variables.

8.4.2 Correlaciones entre Dimensiones de CTL y CTF

A continuación, se presentarán los resultados del test de correlación de Spearman para los cuestionarios Condiciones para el Teletrabajo (CTL) y Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia (CTF).

Tabla 6*Correlación entre dimensiones de CTL y CTF*

Dimensiones	Tiempo WIF	Tiempo FIW	Tensión WIF	Tensión FIW	Comp. WIF	Comp. FIW
Apoyo Organizacional	0,046	-0,294**	0,244**	0,166	0,140	-0,320***
Factor Ambiental	-0,041	-0,057	0,063	0,233**	-0,108	-0,202*
Satisfacción Laboral	0,192	-0,128	-0,029	0,206*	-0,051	-0,171

Nota. * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Las correlaciones negativas entre el Apoyo Organizacional y las dimensiones de Tiempo FIW (interferencia de la familia en el trabajo basada en el tiempo) ($r = -0,294$, $p < 0,05$) y Comportamiento FIW (interferencia del comportamiento familiar en el trabajo) ($r = -0,320$, $p < 0,01$) indican que un mayor apoyo organizacional está asociado con menores niveles de conflicto entre trabajo y familia en estas áreas. Sin embargo, la correlación positiva con Tensión WIF ($r = 0,244$, $p < 0,05$) indica que, a pesar del apoyo organizacional, las trabajadoras pueden experimentar mayor tensión laboral que afecta su vida familiar.

El Factor Ambiental muestra una correlación positiva significativa con Tensión FIW ($r = 0,233$, $p < 0,05$), lo que sugiere que un buen entorno de trabajo en casa no siempre es suficiente para reducir la tensión familiar que interfiere en el trabajo. Sin embargo, la correlación negativa con Comportamiento FIW ($r = -0,202$, $p < 0,1$) implica que un ambiente de trabajo adecuado puede ayudar a disminuir la interferencia del comportamiento familiar en el ámbito laboral.

En cuanto a la satisfacción laboral, la correlación positiva con Tensión FIW ($r = 0,206$, $p < 0,1$) señala que, aunque las trabajadoras estén satisfechas con el trabajo a distancia, esto no elimina completamente la tensión generada por la interferencia de las responsabilidades familiares en el trabajo. Este resultado subraya que la satisfacción con el

teletrabajo no siempre mitiga las tensiones que pueden surgir entre las obligaciones laborales y familiares.

8.4.3 Correlaciones entre Dimensiones de CTL y ESCAM

En la tabla 7 se observan los resultados del test de correlación de Spearman para los cuestionarios Condiciones para el Teletrabajo (CTL) y Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM).

Tabla 7

Correlación entre dimensiones de CTL y ESCAM

Dimensiones	Demanda Cognitiva	Salud	Caract. Tarea	Org. Temporal	Ritmo de Trabajo
Apoyo Organizacional	-0,180	-0,329***	-0,272**	-0,194*	0,344***
Factor Ambiental	-0,065	-0,294**	-0,191	0,078	0,195*
Satisfacción Laboral	-0,006	-0,295**	-0,167	0,142	0,318***

Nota. *P<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

Se observó que el Apoyo Organizacional tiene correlaciones negativas significativas con las dimensiones de salud ($r = -0,329$, $p < 0,01$), características de la tarea ($r = -0,272$, $p < 0,05$), y organización temporal ($r = -0,194$, $p < 0,1$), lo que refleja que un mayor apoyo organizacional se asocia con menores niveles de agotamiento, mejor manejo de las distracciones, y una organización más efectiva del tiempo en el trabajo. Además, la correlación positiva y muy significativa con el ritmo de trabajo ($r = 0,344$, $p < 0,01$) indica que este apoyo facilita una mayor flexibilidad en la gestión del ritmo laboral.

La dimensión del Factor Ambiental presenta una correlación negativa significativa con la de salud ($r = -0,294$, $p < 0,05$), indicando que un entorno de trabajo en casa bien acondicionado está relacionado con menores niveles de agotamiento y cansancio laboral. Aunque las correlaciones con otras dimensiones no son tan fuertes, la correlación positiva

con Ritmo de Trabajo ($r = 0,195$, $p < 0,1$) señala que un buen ambiente de trabajo podría contribuir a una mayor flexibilidad en el manejo del ritmo de trabajo.

En cuanto a la Satisfacción laboral, esta se correlaciona negativamente con la dimensión de salud ($r = -0,295$, $p < 0,05$), refiriéndose a que una mayor satisfacción con el teletrabajo se asocia con una reducción en los niveles de agotamiento. También existe una correlación positiva significativa con ritmo de trabajo ($r = 0,318$, $p < 0,01$), sugiriendo que la satisfacción laboral permite una mayor flexibilidad en la gestión del ritmo de trabajo, lo que puede ser beneficioso para manejar la carga mental.

8.4.3 Correlaciones entre Dimensiones de CTF y ESCAM

Finalmente, la Tabla 8 muestra los resultados del test de correlación de Spearman para los cuestionarios Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia (CTF) y Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM).

Tabla 8

Correlación entre dimensiones de CTF y ESCAM

Dimensiones	Demanda Cognitiva	Salud	Caract. Tarea	Org. Temporal	Ritmo de Trabajo
Tiempo WIF	-0,021	-0,073	-0,054	0,146	0,122
Tiempo FIW	0,074	0,160	0,013*	0,077	-0,187
Tensión WIF	-0,090	-0,036	-0,209*	-0,180	0,081
Tensión FIW	-0,083	-0,120	-0,111	-0,094	0,134
Comp. WIF	0,092	0,117	0,018	-0,003	-0,058
Comp. FIW	0,052	0,029	0,026	-0,160	-0,312**

Nota. * $P < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

La dimensión Tiempo FIW (interferencia de la familia en el trabajo basada en el tiempo) muestra una correlación negativa con la dimensión de organización temporal ($r = -0,209$, $p < 0,1$), lo cual dice que cuanto más tiempo se requiere para cumplir con las responsabilidades familiares, más difícil resulta organizar efectivamente el tiempo dedicado al trabajo. Esta interferencia puede provocar una mayor desorganización temporal en las tareas laborales, dificultando el rendimiento laboral. Aunque la correlación es moderada y su nivel de significancia estadística se encuentra al 10 % aún sugiere una tendencia relevante que debe considerarse, especialmente en estudios como este.

Por otro lado, en la Tensión WIF (tensión derivada de la interferencia del trabajo en la familia) se observó una correlación negativa significativa con la dimensión de características de la tarea ($r = -0,209$, $p < 0,1$), revelando que cuando el trabajo genera tensión que interfiere con la vida familiar, los trabajadores tienen más dificultades para concentrarse y manejar las distracciones laborales, lo que podría afectar negativamente su desempeño. Si bien la evidencia no es concluyente desde una perspectiva estadística estricta, los hallazgos sugieren una relación que merece ser tomada en cuenta,

Finalmente, el Comportamiento FIW (interferencia del comportamiento familiar en el trabajo) tiene una correlación negativa significativa con la dimensión de ritmo de trabajo ($r = -0,312$, $p < 0,05$), sugiriendo que cuando las conductas y comportamientos del entorno familiar interfieren en el trabajo, los trabajadores pueden encontrar menos flexibilidad para adaptar su ritmo de trabajo, lo que puede aumentar la rigidez y reducir la capacidad de tomar pausas o ajustar el ritmo laboral según las necesidades de las trabajadoras.

9. CONCLUSIONES

La modalidad de teletrabajo, impulsada por la pandemia de COVID-19, ha dejado una huella en el mundo laboral chileno. Inicialmente concebido como una solución provisional para garantizar la continuidad operacional, el trabajo remoto se consolidó rápidamente como una modalidad laboral establecida en numerosas empresas.

Este nuevo escenario laboral ha sido bien recibido por muchas trabajadoras y trabajadores, debido a la flexibilidad que ofrece en términos de ubicación y horarios. Para muchas personas, el teletrabajo se ha convertido en una alternativa que equilibra mejor las demandas profesionales con las necesidades personales. No obstante, esta modalidad también ha puesto de relieve importantes desafíos, especialmente en relación con la conciliación entre la vida laboral y familiar, un ámbito en el que las mujeres continúan enfrentando obstáculos significativos.

Gracias a los resultados de las encuestas se confirma parcialmente la primera hipótesis, que postulaba una asociación negativa y significativa entre las condiciones de teletrabajo y el conflicto entre trabajo-familia. Si bien se confirmó que factores como el apoyo organizacional, el ambiente laboral en casa y la satisfacción con el trabajo a distancia influyen en el conflicto trabajo-familia, los resultados no son tan sencillos como se esperaba con una correlación global negativa.

El apoyo organizacional tiene una influencia positiva al reducir la interferencia del tiempo y los comportamientos familiares en el trabajo. Sin embargo, el mismo apoyo no es suficiente para eliminar la tensión emocional que el trabajo remoto genera en la vida familiar, evidenciando una correlación positiva entre apoyo organizacional y tensión laboral en la familia. Además, aunque un entorno de trabajo adecuado en casa puede disminuir la interferencia de los comportamientos familiares en el ámbito laboral, no logra reducir la tensión familiar que afecta al trabajo. Por último, la satisfacción con el teletrabajo, aunque valorada positivamente, no evita que las trabajadoras experimenten tensiones derivadas de las responsabilidades familiares. Estos hallazgos reflejan que, aunque ciertos factores del

teletrabajo pueden ser beneficiosos para mitigar algunos aspectos del desequilibrio laboral-familiar, no garantizan una conciliación perfecta.

En cuanto a la segunda hipótesis, se confirma una correlación negativa y significativa entre las condiciones de teletrabajo y la carga mental. Los resultados son muy similares a las correlaciones obtenidas en 2022 por Anaelle Berrios y Alejandra Moya. El apoyo organizacional, buenas condiciones ambientales en casa y una mayor percepción de satisfacción se asocia con menores niveles de agotamiento y cansancio, una mejor gestión del tiempo, flexibilidad en el ritmo laboral y menos esfuerzo mental.

Para la tercera hipótesis, que postula una relación positiva y significativa entre el conflicto trabajo-familia y la carga mental, las correlaciones observadas no son todas fuertes ni uniformemente significativas en todas las dimensiones. Las dimensiones como organización temporal y características de la tarea muestran correlaciones menos consistentes, lo que sugiere que el impacto del conflicto trabajo-familia en la carga mental puede depender de factores específicos y del contexto individual. Según las correlaciones significativas, cuando el comportamiento familiar interfiere en el trabajo, los trabajadores enfrentan mayores dificultades para gestionar su ritmo laboral, lo que a su vez incrementa la exigencia mental asociada.

La interferencia del comportamiento familiar en el trabajo posee una correlación negativa significativa con la dimensión del Ritmo de Trabajo ($r = -0,312$, $p < 0,05$), sugiriendo que cuando el comportamiento familiar interfiere en el trabajo, los trabajadores enfrentan mayores dificultades para gestionar su ritmo laboral, lo que a su vez incrementa la carga mental asociada. La interferencia de la familia en el trabajo basada en la tensión emocional muestra una correlación positiva con la Demanda Cognitiva ($r = 0,074$) y con Salud ($r = 0,160$), aunque estas correlaciones son marginalmente significativas, por lo que la interferencia emocional causada por responsabilidades familiares puede aumentar la demanda cognitiva y el cansancio asociado con el trabajo. Además, el comportamiento familiar en el trabajo (Comportamiento FIW) se asocia negativamente con el Ritmo de

Trabajo ($r = -0,312$), indicando que las dificultades para manejar la interferencia familiar pueden afectar negativamente la flexibilidad en el ritmo laboral.

Aunque las condiciones favorables de teletrabajo, como el apoyo organizacional y un entorno de trabajo adecuado, son fundamentales para reducir el conflicto trabajo-familia y la carga mental, estas medidas no son suficientes por sí solas. Es imperativo que las organizaciones adopten un enfoque holístico que también considere y mitigue las tensiones emocionales y los conflictos específicos que surgen en el contexto del trabajo remoto. Esto podría incluir políticas de apoyo adicionales, estrategias para manejar la exigencia mental, y programas que ayuden a los empleados a gestionar mejor el equilibrio entre su vida laboral y personal.

La presente investigación, si bien es valiosa para comprender el impacto del teletrabajo en la carga mental y el conflicto trabajo-familia en mujeres, presenta ciertas limitaciones que deben considerarse. La muestra, aunque útil para ofrecer una visión del impacto, puede no ser representativa para todas las trabajadoras chilenas.

De cara a futuras investigaciones, es crucial llevar a cabo investigaciones cualitativas que recopilen vivencias y experiencias de trabajadores en la era pospandemia, para una comprensión más matizada de los fenómenos observados, los cuales, no siempre se reflejan en las mediciones cuantitativas. Explorar cómo los trabajadores han adaptado sus rutinas, la forma en que gestionan las interrupciones y el impacto emocional que ha tenido el teletrabajo prolongado en sus vidas.

Se sugiere segmentar la muestra entre mujeres que trabajan a distancia a tiempo completo y aquellas que combinan el trabajo remoto con la asistencia a la oficina. De modo que se analice cómo la frecuencia y el tipo de teletrabajo influyen en la exigencia mental y en el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

10. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, P., Cifuentes, P., y Lampert, M. P. (2020). Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género - Casos: Francia, Finlandia, Nueva Zelanda. Asesoría Técnica Parlamentaria. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29103/1/BCN_Teletrabajo_enfoque_de_genero_edicion_GW_1_.pdf

Azcona, G., y Min, Y. (2023). El progreso en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible: Panorama de género 2023. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023-es.pdf>

Carlson, D.S., Kacmar, K.M. and Williams, L.J. (2000) Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187919991713X?via%3Dihub>

Caro, P., Grau, M., Kinkead, A., Muñoz, A. y Saracostti, M. (2016). Familia y trabajo: Tensiones y posibilidades. Una aproximación a la visión de los niños y niñas chilenos. Temuco, Chile: Ediciones Universidad de la Frontera. <https://ediciones.uautonoma.cl/index.php/UA/catalog/book/25>

Ceballos, P., Paravic, T., Burgos, M. y Barriga, O. (2014). Validación de escala subjetiva de carga mental de trabajo en funcionarios/as universitarios. *Ciencia y enfermería*, 20(2), 73–82. <https://doi.org/10.4067/s0717-95532014000200008>

Colom, S. M., Catalá, V. B., Caldentey, P. A., y Madurga, M. R. (2023). Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: experiencias y expectativas durante la pandemia. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8953684>

Comunidad Mujer (2017), Mujer y trabajo: Uso del tiempo y la urgencia por compartir las tareas domésticas y de cuidado. https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/BOLETIN-38-marzo-2017-baja_vf.pdf

Debeljuh, P., y Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia: hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 9(16), 91–102. <https://doi.org/10.46631/jefas.2004.v9n16.05>

Del Congreso Nacional, B. (2020, marzo 26). Biblioteca del Congreso Nacional. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Díaz P., F. (2023). (Sobre)carga mental en el trabajo: Desafíos para su evaluación desde una perspectiva de interseccionalidad en Chile. Unidad de equidad de género en salud en el trabajo, Departamento Salud Ocupacional, Instituto de Salud Pública de Chile.

Eurofound (2020) Living, working and COVID-19 | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (n.d.). <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19>

García, O. S., y Del Hoyo Delgado, M. A. (2004). La carga mental de trabajo. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=247011>

Great Place to Work. (2022, junio 13). La historia del teletrabajo. Great Place to Work Spain. <https://greatplacetowork.es/historia-teletrabajo/>

Greenhaus, J. y Beutell, N. (2010). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. https://www.academia.edu/19488802/Sources_of_Conflict_between_Work_and_Family_Roles

Instituto Nacional de Encuestas: Encuesta del Uso del Tiempo. (n.d).
<https://www.ine.gob.cl/enut>

Jiménez-Figueroa, A., Anaelle, B. R. (2022). Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-30322022000100095&lng=es&nrm=iso

León Llorente, C. (2021). Teletrabajo, confinamiento y sobrecarga mental en las mujeres. CIID2021. <https://2021.ciid.org/ponencia/teletrabajo-confinamiento-y-sobrecarga-mental-en-las-mujeres/>

Ley de Conciliación - Subsecretaría del Trabajo. Ley 21645. (2024, julio 25). Subsecretaría Del Trabajo. <https://www.subtrab.gob.cl/conciliacion/>

Ley de trabajo a distancia y teletrabajo en Chile. Ley 21220. (2021, agosto 19). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/resource/ley-de-trabajo-distancia-y-teletrabajo-en-chile-ley-21220>

Marianela, M. M., Elizabeth, R. S., y Yordan, P. P. (2021, octubre 1). Análisis descriptivo en mujeres que realizan teletrabajo como alternativa laboral en contexto COVID-19. <https://repositorio.uci.cu/handle/123456789/9725>

Ossa, C, Jiménez, A y Gómez, V (2022) "Validez interna del cuestionario percepción de condiciones para teletrabajo en el hogar" a Acta Colombiana de Psicología. Estructura Factorial e Invarianza del Cuestionario Condiciones para Teletrabajo en el Hogar en Población Chilena.

Paris, L. (2011). Teletrabajo y género: perspectivas de los teletrabajadores acerca de la conciliación familia-trabajo. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de

Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-052/427.pdf>

Real Academia Española & Asociación de Academias de la Lengua Española. (s.f). Teletrabajo. En Diccionario de la lengua española (ed. del Tricentenario). <https://dle.rae.es/teletrabajo>

Rubio, S., Díaz, E., Martín, G. y Luceño, L. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial diferencias por baja laboral. Ansiedad y estrés, 271-282. <https://www.ansiedadystres.es/es/node/126>

Subsecretaría del Trabajo, Unidad de Estudios. (2023, julio). Informe N° 2: Género y mercado laboral. <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2023/08/Informe-Nº-2-Genero-y-Mercado-Laboral-Julio-2023.pdf>

Venegas Tresierra, C. E., y Leyva Pozo, A. C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. Revista Española de Salud Pública, 94, 9 de octubre.

11. ANEXOS

Anexo 1: Información de los Participantes Encuesta Sociodemográfica.

Tabla 1

Rango edades y estado civil de las participantes.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
Entre 18-20	0	0%
Entre 21-30	35	48%
Entre 31-40	19	26%
Entre 41-50	9	13%
Entre 51-60	6	8%
Más de 60	4	5%
Estado civil		
Soltera	32	44%
Casada	18	25%
Separada	3	4%
Viuda	1	1%
En pareja (Noviazgo no declarado)	19	26%

Tabla 2

Acerca de la empresa donde teletrabajan las participantes.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sector		
Público	12	16%
Privado	61	84%
Rol dentro de la organización		
Auxiliar	5	7%
Administrativo	23	32%
Técnico	6	8%
Profesional	35	48%
Directivo	4	5%
Tipo de contrato		
Fijo	16	22%
Indefinido	45	62%
Honorario	12	16%
Documento referido al teletrabajo		
Sí	49	67%
No	14	19%
No Sé	10	14%

Tabla 3*Información sobre los hijos de los participantes.*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Tiene hijos		
Sí	32	44%
No	42	56%
Cantidad de hijos		
1	12	38%
2	11	34%
3	3	25%
4	0	0%
5 o más	1	3%
Edades de su(s) hijo(s)		
Entre 0-3 años	11	23%
Entre 4-6 años	5	10%
Entre 7-9 años	4	8%
Entre 10-12 años	7	15%
Entre 13-15 años	6	13%
Entre 15-18 años	5	10%
Más de 18 años	10	21%

Anexo 2: Encuesta Sociodemográfica.

1. ¿Qué edad tienes? *

Marca solo un óvalo.

Entre 18-20

Entre 21-30

Entre 31-40

Entre 41-50

Entre 51-60

Más de 60

2. Estado civil *

Marca solo un óvalo.

Soltero/a

Casado/a

Separado/a

Viudo/a

En pareja (Noviazgo no declarado)

3. ¿En que sector trabajas? *

Marca solo un óvalo.

Público

Privado

4. ¿Cuál es tu rol dentro de la organización? *

Marca solo un óvalo.

- Auxiliar
- Administrativo
- Técnico
- Profesional
- Directivo

5. ¿Qué tipo de contrato tienes? *

Marca solo un óvalo.

- Fijo
- Indefinido
- Honorario

6. ¿Existe en su empresa protocolos respecto al teletrabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No se

7. ¿Tiene hijos? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Ir a la pregunta 8*
- No *Ir a la pregunta 10*

8. ¿Cuántos hijos tiene? *

Marca solo un óvalo.

1

2

3

4

5 o más

9. ¿Qué edad tienen tus hijos? Puede seleccionar más de una. *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

Entre 0-3 años

Entre 4-6 años

Entre 7-9 años

Entre 10-12 años

Entre 13-15 años

Entre 15-18 años

Más de 18 años

Anexo 3: Cuestionario Condiciones para el Teletrabajo (CTL).

A continuación, se detallan una serie de afirmaciones sobre la percepción y las circunstancias del trabajo remoto. Seleccione en qué grado considera que cada afirmación es aplicable para usted.

Donde 1 es “En desacuerdo”, 2 es “Medianamente desacuerdo”, 3 es “Ni en desacuerdo ni de acuerdo”, 4 es “Medianamente de acuerdo” y 5 es “De acuerdo”.

	Teletrabajo	1	2	3	4	5
1	Cuento con apoyo de parte de la empresa, colegas y jefes/supervisores.					
2	Dispongo de un espacio con buena luminaria y ruido controlado para teletrabajar.					
3	En general, siento que ha sido beneficioso y me siento contento de teletrabajar.					

Anexo 4: Cuestionario Medición Integral del Conflicto Trabajo-Familia (CTF).

Se presentan a continuación distintas situaciones en las que la vida laboral interfiere en la vida familiar. Responda en la frecuencia en que estas suceden en su vida.

Donde 1 es “nunca”, 2 es “casi nunca”, 3 es “a veces”, 4 es “casi siempre” y 5 es “siempre”.

	Conflicto Familia Trabajo	1	2	3	4	5
1	Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía.					
2	El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales.					
3	Luego del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado/a o estresado/a como para participar en actividades familiares.					
4	Las responsabilidades y problemas familiares a menudo afectan mi concentración y capacidad para trabajar.					
5	Mi comportamiento en el trabajo no es eficaz con mi familia.					
6	Mi conducta con mi familia difiere y sería contraproducente en el trabajo.					

Anexo 5: Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM).

Finalmente, se presentan algunas preguntas sobre las condiciones y características del trabajo que realiza, marque según corresponda.

Donde 1 es “muy bajo”, 2 “bajo”, 3 “medio”, 4 “alto” y 5 es “muy alto”.

	Carga mental de trabajo	1	2	3	4	5
1	La complejidad, cantidad de información y nivel de esfuerzo mental que requiere mi trabajo es:					
2	El cansancio y agotamiento que me produce mi trabajo es:					
3	El nivel de concentración requerido en mi trabajo debido a las distracciones e interrupciones es:					
4	El tiempo que le dedico a cada una de las tareas de mi trabajo es:					
5	La flexibilidad que tengo para variar mi ritmo de trabajo y tomar pausas adicionales cuando lo necesito es:					