



**MATERNIDAD Y TELETRABAJO EN PANDEMIA: Implicaciones del covid-19 en la vida laboral, el desarrollo profesional y la maternidad en mujeres profesionales con hijos e hijas en edades dependientes.**

María Manuela Sarmiento Castillo

Universidad del Rosario  
Escuela de Ciencias Humanas  
Programa de Antropología  
Bogotá, Colombia  
2022

**MATERNIDAD Y TELETRABAJO EN PANDEMIA: Implicaciones del covid-19 en la vida laboral, el desarrollo profesional y la maternidad en mujeres profesionales con hijos e hijas en edades dependientes.**

María Manuela Sarmiento Castillo

Tesis presentada como requisito para obtener el título de:

Antropóloga

Directora:

Claudia Margarita Cortés García

Escuela de ciencias humanas

Antropología

Universidad del Rosario

Bogotá, Colombia

2022

*Este trabajo está dedicado a Esther, mi abuelita. Gracias por tu amor, cariño y apoyo permanente. No estás físicamente pero siempre serás parte de mi vida y de cada uno de mis logros. Te recuerdo con amor, gracias infinitas.*

### **Agradecimientos**

Me gustaría expresarle mi agradecimiento a la mi directora de tesis la profesora Claudia Cortés por sus valiosas y constructivas sugerencias y por guiarme durante todo el proceso. Gracias a las mujeres que hicieron parte de la investigación por otorgarme parte de su tiempo y permitirme acercarme a su cotidianeidad. Gracias a toda mi familia por el apoyo constante y en especial a mis padres que desde la elección de mi carrera me apoyaron y me incentivaron a perseguir mis metas. Gracias a mi hermana Carolina por estar siempre pendiente de mi proceso académico y por aconsejarme con su sabiduría en todo momento. También quiero agradecerle a mi tío Gilberto por apoyarme económicamente y preocuparse siempre por sus sobrinos.

¡A todos muchas gracias!

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
Algunas consideraciones metodológicas	20
<b>CAPÍTULO I: EL TELETRABAJO EN PANDEMIA: IMPLICACIONES PARA LAS MADRES TRABAJADORAS .....</b>	<b>25</b>
1.1 ¿Qué significa teletrabajar en pandemia?: retos, dificultades y cambios en el trabajo	27
Extensión del horario y de la carga laboral	27
Difícil adaptación al teletrabajo	32
Cambios en el ambiente laboral: la comunicación con sus compañeros	36
1.2 Salario emocional: la repercusión del teletrabajo en la calidad de vida de las mujeres y la respuesta de los jefes.	38
La invisibilización o ridiculización de sus peticiones	38
Sobre el salario emocional y cómo podría mejorar su situación laboral	42
Salud mental durante la pandemia: el rol de las empresas	47
1.3. Implicaciones del teletrabajo en la vida laboral y en el desarrollo profesional de las mujeres.	50
La imposibilidad de cumplir con los objetivos del trabajo	50
La naturalización de la carga	52
Pérdida del terreno laboral y del desarrollo profesional	54
<b>CAPÍTULO II. LA REPERCUSIÓN DE LA PANDEMIA EN LAS MADRES Y EN EL EJERCICIO DE LA MATERNIDAD.....</b>	<b>57</b>
2.1 Cambios en los vínculos afectivos: el tiempo como un factor fundamental.	59
Cambios en el tiempo y la cercanía entre madre e hijos	60
Más cercanía: sentirse mejores mamás	64
2.2 Incremento del trabajo no remunerado y la pérdida de autocuidado.	67
Incremento de trabajo doméstico y de cuidado	67
Pérdida de autocuidado y tiempo para sí mismas	75
2.3 Efectos de la virtualidad en los hijos: dificultades y retos para madres e hijos	78
Problemas con el colegio: los cambios a partir de la virtualización	79
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>86</b>



# INTRODUCCIÓN

A raíz de la pandemia covid-19, en el mes de marzo de 2020 el Gobierno Nacional, en concordancia con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), emitió un comunicado donde llamaba a los empleadores a adoptar la alternativa de trabajo remoto o trabajo en casa para quienes pudieran desarrollar sus actividades de forma remota y así, evitar un mayor contagio en el país. Así mismo, se hizo un llamado a las instituciones educativas para que cesaran sus actividades presenciales y adoptaran mecanismos virtuales para seguir realizando las actividades académicas, pero sin exponer al plantel educativo al coronavirus.

Por ende, rápidamente las empresas e instituciones tuvieron que capacitar a sus integrantes en herramientas virtuales y diseñar planes de trabajo y estudio que se adaptaran a las indicaciones del Gobierno Nacional. Así mismo, debido al confinamiento, para muchas familias las actividades de trabajo, estudio y cuidado se relegaron a un solo lugar: el hogar. En el caso de los padres de niños en edades dependientes (menores de 12 años), las tareas del cuidado y la escolarización de sus hijos quedaron a su cargo tras la imposibilidad de dejarlos en algún espacio como el colegio o el jardín. Además, la restricción de movilidad y las medidas de confinamiento impidieron que ellos tuvieran el acceso a otros servicios como el ofrecido por los empleados o empleadas domésticas o que los dejaran bajo el cuidado de algún familiar.

La figura del trabajo en casa o trabajo remoto<sup>1</sup> se planteó como una medida temporal que estaría vigente hasta que cesara la emergencia sanitaria o hasta que el Gobierno Nacional así lo determinara. A diferencia del trabajo remoto, el teletrabajo posee una reglamentación específica desde el 2008 (Ley 1221 y el Decreto 884) que les confiere a los empleadores y a las ARLs<sup>2</sup> diferentes obligaciones entre las cuales están garantizar la conexión, los equipos y el pago de la energía a sus empleadores (Castro de la Torre, 2021).

Las medidas de trabajo en casa o trabajo remoto, implementadas temporalmente para enfrentar la pandemia, fueron reglamentadas hasta mayo del 2021 por medio de la ley 2088, por lo que durante 15 meses de pandemia esta modalidad no estuvo sujeta a una regulación clara. Sin embargo, aunque el teletrabajo y el trabajo remoto difieren en su reglamentación, el

---

<sup>1</sup> Modalidad de trabajo que se implementa a partir de situaciones excepcionales o especiales que impidan al trabajador realizar sus funciones o actividades laborales en el lugar donde normalmente la desarrolla sin que estas impliquen un cambio en el contrato o las condiciones laborales pactadas con anterioridad. Esta modalidad requiere el uso de tecnologías de la información o de telecomunicación (Miranda, 2021).

<sup>2</sup> Administradoras de Riesgos Laborales

término “teletrabajo” fue comúnmente utilizado durante esta investigación porque, para los participantes, esta era la mejor forma de definir el tipo de modalidad en el que estaban trabajando. Por ello, a lo largo de este documento se utilizará el término teletrabajo.

Cabe resaltar que, a partir del 9 de junio del 2021 el Gobierno Nacional, por medio de la directiva No. 04, hizo un llamado a todos los integrantes de la rama ejecutiva a retornar a la presencialidad (en algunos sectores), conforme a las medidas de bioseguridad determinadas por el Ministerio de Salud y Protección social. Así mismo, el Gobierno Nacional autorizó el regreso a la presencialidad para todo tipo de entidades que cumplan con los protocolos de bioseguridad y que se encuentren en ciudades o municipios donde la ocupación de UCIs esté por debajo del 85%. Sin embargo, este retorno a la presencialidad debe ser paulatino y debe estar acogido a las restricciones que disponga el Gobierno Nacional. No obstante, se espera que muchas entidades adopten un modelo flexible en el que coexistan el modelo de la presencialidad y el de la virtualidad (Santamaría, 2021), por lo que indagar en la experiencia de quienes trabajan bajo este modelo resulta relevante.

En esta investigación me interesó analizar específicamente la situación de las mujeres que por la pandemia estuvieron bajo este modelo de trabajo y que, al mismo tiempo ejercían su maternidad. Históricamente, las diferencias biológicas y las capacidades de hombres y mujeres han sido socialmente diferenciadas, por lo que se les ha atribuido diferentes roles y trabajos basados en su sexo<sup>3</sup>. Así, las capacidades reproductivas de la mujer, han llevado a que se le atribuyan los trabajos del cuidado del hogar y de los hijos (Bejarano, 2020: 182), mientras que el hombre, como plantea David Gilmore, debe cumplir el papel de preñador-protector-proveedor<sup>4</sup> (Gilmore, 1994: 217).

Autores como Carole Pateman han estudiado -desde las teorías del contrato social- como la sociedad civil ha asociado la familia y la maternidad como características y obligaciones naturales inherentes a la mujer, las cuales se consideraban “(...) incompatibles con los deberes civiles y políticos de los ciudadanos en la esfera pública (...)” (Asenjo, 2007: 282). Incluso, se consideraba que las mujeres no tenían la capacidad de realizar otro tipo de trabajo que no se relacionara con las labores de cuidado:

---

<sup>3</sup> De acuerdo a las características fisiológicas (genitales, hormonas y cromosomas) con las que nace una persona se le asigna el sexo femenino, masculino o intersexual. A partir de estas características, socialmente se asignan ciertos roles, actividades y comportamientos que se espera que cumplan, a esto último se le llama género.

<sup>4</sup> Si bien Gilmore plantea estos criterios como los que socialmente “hacen al hombre”, el autor menciona que estos no son universales sino “omnipresentes”, es decir, aparecen en casi todas las culturas.

“Esta asignación se convierte en el criterio básico que se utiliza tanto en las organizaciones como en las familias, para el “reparto” desigual de funciones, donde los hombres son los agentes dominantes y ganadores de esta distribución” (Ramos Barroso & Bolívar Restrepo, 2020: 291).

Así, socialmente la mujer estaba condicionada a la esfera privada, mientras que el hombre pertenecía a la esfera pública.

Si bien esta situación ha cambiado mucho para las mujeres a raíz de décadas de luchas por la reivindicación de sus derechos, en el panorama actual aún persisten desigualdades en el acceso al trabajo, la discriminación salarial y ocupacional, los derechos reproductivos, la violencia de género, entre otras. Así, las mujeres se encuentran en una situación subordinada dentro de un orden social que, hasta el día de hoy, perpetúa la inequidad de género.

A raíz de esta problemática, la presente investigación pretende indagar en las afectaciones de las medidas de aislamiento en la situación laboral y en el ejercicio de la maternidad de las mujeres, específicamente a raíz de las medidas del trabajo en casa o trabajo remoto, la virtualización escolar y la suspensión de servicios, lo que llevó a que todas las actividades laborales, escolares y de cuidado quedaran relegadas a un solo espacio: el hogar. Me interesa resaltar, desde la experiencia de las mujeres entrevistadas, lo que para ellas significó este cambio y relacionar estas experiencias con problemas sociales estructurales.

Por lo tanto, mi pregunta de investigación es: ¿De qué forma la medida del trabajo remoto o teletrabajo implementada a raíz de la pandemia del covid-19 afectó a las mujeres de clase media de la ciudad de Bogotá en el ejercicio de su maternidad y su vida laboral?

Así, el objetivo general de esta investigación es identificar de qué forma la medida de trabajo en casa implementada por el Gobierno Nacional afectó a las mujeres entrevistadas en el ejercicio de su maternidad y en su vida laboral. Con la finalidad de resolver la pregunta anteriormente planteada, me propongo como objetivos específicos: i) identificar qué cambios se produjeron a raíz de la medida de trabajo en casa en el ámbito laboral de las mujeres; ii) analizar de qué forma los cambios o adaptaciones al trabajo en casa afectaron la vida laboral y el desarrollo profesional de las mujeres; iii) identificar qué cambios se produjeron en el ejercicio de la maternidad a raíz del trabajo en casa y, en algunos casos, la virtualización escolar; y, iv) analizar de qué forma los cambios a raíz del trabajo en casa y de la virtualización escolar afectaron a las mujeres en su ejercicio de la maternidad.

Con lo anterior no busco dar respuestas absolutas o generalizadas sobre las tensiones y las dificultades que experimentaron todas las mujeres de clase media de Bogotá con respecto al teletrabajo y la maternidad. En cambio, busco problematizar y analizar este modelo de

trabajo y su relación con maternidad a la luz de la experiencia particular de algunas mujeres que atravesaron estos cambios. Tanto en la pregunta como en los objetivos se hace hincapié en el lugar de procedencia y la condición socioeconómica de las mujeres entrevistadas con el fin de situarlas social y espacialmente más no con la intención de asumir que, al compartir una serie de rasgos distintivos (mujeres, teletrabajadoras, madres con hijos en edades dependientes, etc.) su experiencia es la misma.

En el marco de una investigación cualitativa con enfoque etnográfico, se hizo uso de herramientas como las entrevistas semiestructuradas, las cuales se componen de un esquema de preguntas guías y aspectos importantes que el investigador considera que se deben tratar en la entrevista, pero este esquema no es rígido y permite al investigador “(...) precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (...)” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010: 418). Esta herramienta fue usada al considerar que permitía un mayor grado de flexibilidad del que se puede encontrar en las entrevistas estructuradas porque mantienen una uniformidad pero también permiten indagar de manera más profunda en algunos aspectos de interés durante la entrevista.

Considero que este tipo de herramienta representa una ventaja para la investigación ya que permite generar un diálogo con la persona para aclarar algunos términos y dudas, ver ambigüedades, hacer de la entrevista algo no muy formal que permita mayor acercamiento a las personas, entre otros (Bravo, García, Martínez & Varela, 2013: 163). Además, considero pertinente hacer uso de esta herramienta porque permite indagar en temas íntimos o privados como, por ejemplo, las dinámicas y relaciones familiares.

Las entrevistas fueron realizadas a seis mujeres de la ciudad de Bogotá que debido a la emergencia sanitaria tuvieron que cesar sus actividades laborales presenciales para implementar el trabajo remoto con el fin de prevenir el contagio del virus covid-19 de acuerdo a los lineamientos del Gobierno Nacional. Estas mujeres tienen hijos e hijas en edades dependientes (menores de 12 años) quienes también, por motivo de la pandemia, tuvieron que suspender sus actividades académicas o cualquier tipo de actividad presencial. Cabe resaltar que las mujeres entrevistadas son profesionales de distintas áreas del conocimiento y, por lo tanto, los cargos y actividades para los que están empleadas son muy diferentes. Así mismo, la composición familiar y los vínculos de apoyo difieren entre las entrevistadas con el fin de enriquecer la investigación.

En síntesis, los criterios de selección para este proyecto fueron: mujeres que transitaban a la modalidad de trabajo remoto a raíz de la pandemia covid-19, que tuvieran hijos menores de 12 años, que fueran profesionales y que no hubieran cambiado de trabajo durante el inicio

del confinamiento. La edad de los menores se estableció teniendo en cuenta que los niños y niñas que se encuentran en ese rango de edad requieren de más atenciones y cuidados por parte de los padres al tener menos independencia. El requisito de que fueran profesionales se estableció a raíz de mi interés por hallar los cambios producidos tanto en el ámbito laboral como en el desarrollo profesional de las mujeres y teniendo en cuenta que la pandemia afectó de formas diferentes a las mujeres, esto dependiendo de su situación económica y social. Por último, me interesó encontrar mujeres que no hubieran cambiado de trabajo durante el inicio del confinamiento para poder abordar la situación laboral previa al confinamiento en contraste con el trabajo remoto o teletrabajo.

A través de las entrevistas, busqué profundizar en las implicaciones de la pandemia del covid-19 en el ámbito laboral, en el desarrollo profesional y en la maternidad. Por esta razón, en las entrevistas indagué sobre la relación madre-hijo y la situación laboral y profesional de estas mujeres antes de la pandemia y durante la pandemia. En consecuencia, las entrevistas abordaron preguntas con relación a sus horarios de trabajo, sus estudios, sus relaciones laborales, la adaptación al trabajo remoto, la carga laboral, las aspiraciones laborales, las afectaciones (tanto positivas como negativas) de este cambio en el ámbito laboral y en sí mismas, entre otras. Del mismo modo, en las entrevistas se indagaron aspectos relacionados con maternidad, por lo que se abordaron preguntas con relación al tiempo que compartían con sus hijos, las labores del cuidado, las percepciones sobre ser madre o ejercer la maternidad, las responsabilidades que ellas atribuían a su rol como madres, los sentimientos asociados a estas responsabilidades, los cambios en la relación con sus hijos a raíz de la pandemia, el tiempo y las actividades de autocuidado, entre otros.

Debido a la pandemia, solo una entrevista pudo realizarse de manera presencial por el grado de familiaridad que tengo con la entrevistada, el resto de las entrevistas se realizaron de manera remota por medio de la plataforma Zoom durante los meses de junio y julio del 2021 al considerar que era lo más apropiado para resguardar nuestra salud. A las participantes se les pidió encender la cámara y el micrófono y se les garantizó anonimato, lo anterior porque la mayoría de ellas expresó preocupación de que se revelara su identidad ya que algunas trabajan en instituciones educativas o tiene jefes relacionados con el mundo académico y durante las entrevistas expusieron algunas inconformidades con sus jefes o con la institución para la que trabajan.

Estas entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de las entrevistadas y posteriormente fueron transcritas y esquematizadas teniendo en cuenta las categorías previamente establecidas, aunque, debido a los resultados obtenidos se hicieron varias

modificaciones. Además, tocar temas privados o íntimos como la relación con su pareja y sus hijos podría resultar incómodo para ellas, por lo que al inicio de las entrevistas les comenté que si se sentían así con alguna pregunta o no querían responderla me avisaran.

Esta investigación se centró en la forma en la que las medidas tomadas a raíz de la pandemia afectaron a las mujeres en su ámbito laboral y en su maternidad, esto teniendo en cuenta el contexto histórico y social desigual en el que la mujer está inmersa. En el ámbito de la antropología, esta investigación resulta pertinente porque aborda campos que han sido de interés para esta disciplina como el género y la antropología del trabajo. En este proyecto, me interesó analizar el trabajo asalariado no solamente desde las condiciones y cambios derivados del teletrabajo sino también, como la experiencia del teletrabajo también es atravesada por el género. Realizar este tipo de investigaciones nos permite indagar en los nuevos retos en materia de género que se presentan a raíz a las problemáticas y cambios de un mundo cada vez más globalizado.

La antropología del trabajo en Latinoamérica centró su interés en los cambios y tensiones que la proletarización producía en los sujetos; en los vínculos laborales y en la representación de los trabajadores indígenas y campesinos; en los procesos, condiciones y experiencias de los trabajadores industriales y rurales; y, en los procesos de urbanización de la población (Capogrossi & Palermo, 2020: 30-31). En las últimas décadas, la antropología del trabajo ha indagado en discusiones en torno al género, a la cotidianeidad y a los sentidos que los sujetos construyen en los espacios de producción.

En torno al género, desde la antropología del trabajo se han adelantado investigaciones sobre la configuración de feminidades y masculinidades y las formas en que hombres y mujeres “experimentan, perciben, significan, reflexionan y sienten la actividad vital de trabajar como parte de dinámicas sociales en constante tensión” (Capogrossi & Palermo, 2020: 37). Uno de los desafíos actuales dentro de la antropología del trabajo se centra en investigar como el avance tecnológico ha afectado o atravesado los espacios laborales, ya que estas han implicado nuevas formas de comunicación y de organización laboral.

En este sentido, desarrollar investigaciones como esta para analizar el impacto de nuevos modelos de trabajo como el teletrabajo y la forma en la que este modelo interpela a los trabajadores y trabajadoras significa generar avances en este campo de investigación. Además, entender que este modelo de trabajo es atravesado por el género, permite vislumbrar nuevas tensiones, problemáticas y prácticas emergentes.

El aporte de esta investigación, más allá de explorar un tema poco tratado desde las ciencias sociales dado la reciente aparición del virus y la declaración de la pandemia, contribuye a visibilizar las afectaciones a las mujeres en un escenario de crisis, entendiendo que las brechas de género afectan de formas diferentes a hombres y mujeres. Lo anterior, es relevante para repensar estas desigualdades tanto en un escenario normal como en un escenario de crisis y así contribuir a un aprendizaje que lleve a medidas políticas o acciones inmediatas que tengan en cuenta el género.

Si bien no pretendo dar soluciones específicas para mejorar la situación de las mujeres en pandemia con respecto al trabajo y al ejercicio de su maternidad, la investigación ahonda en las posibles soluciones o adecuaciones que proponen las entrevistadas para contribuir a mejorar la situación laboral y personal de las mujeres. Así mismo, esta investigación pretende abordar de manera diferente esta problemática, ya que los estudios que existen hasta el momento en el país se remiten únicamente a estadísticas e informes que, como veremos más adelante, no permiten entender a profundidad la situación y la experiencia de las mujeres durante la pandemia.

Las categorías que guiaron esta investigación fueron maternidad y trabajo, estas categorías fueron abordadas analíticamente a partir de los estudios de género y de la antropología del trabajo. Los estudios de género fueron muy importantes para esta investigación porque en ellos se encuentran diferentes abordajes y debates en torno a la situación laboral, el acceso al trabajo, la división sexual del trabajo, los roles socialmente asignados a la mujer, la maternidad como una construcción social, entre otros.

Partiendo de que el género determina nuestra experiencia frente a diferentes situaciones, en la presente investigación me interesa indagar en como las medidas de aislamiento impactaron a las mujeres en su ámbito laboral y en su maternidad. Lo anterior es importante porque, las medidas de respuesta frente a la pandemia deben incluir las experiencias de discriminación y desigualdad por género (Lozano & García Calvente, 2020: 594). Un ejemplo de ello se encuentra en el trabajo de Tello de la Torre y Vargas Villamizar:

Mientras los hombres se están viendo afectados por las comorbilidades exacerbadas por comportamientos asociados a hábitos “masculinos” como beber y fumar, la mujer se ha visto perjudicada por el aumento del riesgo de sufrir actos de violencia, y por la inequidad en la distribución de las responsabilidades del cuidado familiar (Tello de la Torre & Vargas Villamizar, 2020: 389)

A continuación, se presentarán las categorías que guían este trabajo y los debates en los que se encuentran inmersas.

Las dos grandes categorías que guiaron este trabajo fueron *trabajo y maternidad*. A partir de estas categorías se desligan otras subcategorías y conceptos importantes que serán descritos y contextualizados a continuación. Para comenzar, se entiende como *trabajo* no solamente a una relación empleado-empedor donde se produce una remuneración salarial, sino también como “todas las actividades que garantizan la reproducción social” (Richter, 2011: 171). Desde las teorías feministas y los trabajos con perspectiva de género, se planteó la necesidad de expandir el concepto de trabajo para abarcar el trabajo doméstico y el trabajo emocional (Gaviria, 2011: 11).

Así mismo, desde las teorías feministas y la perspectiva de género, se establece que el acceso al trabajo para hombres y mujeres ha sido diferenciado por los roles socialmente asignados a ambos sexos, siendo la mujer la que se encuentra en una posición inferior con respecto al mercado laboral, la ocupación laboral, y la remuneración salarial, además de verse afectadas por el acoso laboral (Giallorenzi, 2017: 177). Esta diferenciación se ha entendido desde la academia y desde los movimientos feministas como *división sexual del trabajo*. Si bien hoy en día es posible que las mujeres tengan acceso a diferentes ámbitos laborales, las creencias que vinculan a la mujer con las tareas de cuidado del hogar y de los hijos siguen afectando su experiencia laboral.

Otro concepto importante dentro de esta investigación fue el de *trabajo no remunerado*. El trabajo no remunerado se entiende como el trabajo doméstico, de cuidado y voluntario que no está sujeto a una remuneración económica. La noción del hombre como proveedor y de la mujer como reproductora ha sido vista como el condicionante que ha llevado a la mujer a asumir los cuidados del hogar y de la familia al considerarlos como parte intrínseca o natural de la maternidad. Por esta razón, las actividades de cuidado no fueron consideradas como trabajo sino hasta la mitad del siglo XX, donde se adhirieron al mercado, pero a través de la tercerización, es decir, fue considerado trabajo en cuanto se llevaran a cabo fuera del hogar y el ámbito familiar (Gaviria, 2015:108). Por esta razón, el trabajo no remunerado que ejercen las mujeres en sus hogares ha sido considerado como un aspecto privado que le concierne únicamente a cada familia en vez de ser visto como “parte de un proceso social y económico más amplio” (Giallorenzi, 2017: 178).

*El trabajo de cuidado* también fue uno de los conceptos que emergió a raíz de la crítica feminista al trabajo, este se entiende como las “actividades destinadas a garantizar el mantenimiento cotidiano, físico y emocional de las personas y del entorno que lo hace posible” (Gaviria, 2011: 11). A diferencia del trabajo no remunerado, el trabajo del cuidado también se extiende a actividades remuneradas y que se efectúan dentro o no del hogar. Por esta razón, el

trabajo del cuidado lo podemos encontrar en hogares, en instituciones, en empresas o en comunidades. Algunos de estos trabajos son las empleadas domésticas y las enfermeras. Además, es necesario mencionar que estas actividades o labores “demandan energía física, disponibilidad permanente, atención constante y una gestión de actividades ininterrumpida, lo que supone una fuerte carga mental para quien las realiza, por las implicaciones emocionales que traen consigo” (Folbre 2001 en Llanes y Pacheco: 2021: 62).

Teniendo en cuenta lo anterior, el concepto de *trabajo emocional* propuesto por Arlie Russell Hochschild (1979) establece que en muchos de estos trabajos (remunerados y no remunerados), las personas le imprimen un componente emocional a su trabajo. En el trabajo remunerado, el uso de emociones hace referencia a “encuentros cara a cara o voz a voz donde se espera que la trabajadora produzca un estado emocional en el cliente mediante la gestión de sus propias emociones” (Gaviria, 2015: 108). Por ende, el trabajo emocional no solo estaría presente en el trabajo del cuidado.

Ahora bien, la *maternidad* en este trabajo será entendida como una construcción social y subjetiva. Como construcción social, la maternidad ha sido entendida como una actividad y vínculo natural propio de la mujer. Sin embargo, desde posturas feministas este planteamiento, basado en las condiciones biológicas y reproductivas de la mujer, condiciona a las mujeres a ejercer todas las funciones que socialmente se le asocian a ser madre. Desde estas posturas, la mujer es anulada desde el embarazo en tanto que “todas sus proyecciones, aspiraciones, acciones y propósitos estarán depositados en el hijo, reformulando su condición social femenina así como su socialización que tendrá lugar en todos los aspectos de su vida, pero ahora demarcados por la maternidad” (Rivera, 2016: 940).

Por lo tanto, desde los estudios feministas y de perspectiva de género, la maternidad no es considerada un hecho natural determinado por factores biológicos, sino que esta ha estado condicionada a un contexto social y cultural que la determina. Por ende, la capacidad de llevar a cabo el embarazo y de amamantar, no significa que naturalmente las mujeres estén destinadas a ser madres y a ejercer dicha maternidad dentro de los estándares sociales que se le asignan:

Sustentar que la maternidad es una construcción social implica romper con la idea que sostiene que todas las mujeres tenemos la función natural de ser madres, y que dicha función se encuentra en una especie de código biológico que se traduciría en capacidades, habilidades y saberes, producto de un instinto inscrito en la naturaleza femenina (Rivera, 2016: 922).

Esta concepción biologicista de la maternidad se relaciona con la problemática del trabajo no remunerado porque este se considera como un atributo natural y un devenir de la

maternidad, lo que ha llevado a que el trabajo en el hogar no sea catalogado como trabajo real a pesar de que es esencial para la reproducción de la fuerza del trabajo (Rivera, 2016: 922). Si bien existen diferentes posturas y debates feministas en torno a la maternidad, todos coinciden en la idea de que existen prácticas sociales y culturales hegemónicas que determinan la femineidad y la maternidad y que llevan a que se perpetúen las desigualdades entre hombres y mujeres en el cuidado del hogar y de los hijos.

Estas concepciones biologicistas que han llevado a la invisibilización del trabajo no remunerado también han provocado que se exima al Estado de sus responsabilidades frente a las mujeres como agentes reproductores de la fuerza de trabajo: “(...) hay que poner de manifiesto una vez más como la reproducción social supone un gran ahorro para el sistema de producción capitalista, ya que se utiliza a las mujeres como mano de obra gratuita y se exige a los Estados de poner los recursos públicos necesarios para proveer las necesidades de cuidados (...)” (Castellanos Torres & Soriano Villarroel, 2010: 102).

Si bien la maternidad es entendida como un constructo social, también debe tenerse en cuenta el aspecto subjetivo de esta, entendiéndose que si bien existen reglas sociales y culturales ancladas a la maternidad, esta también está determinada por los deseos, creencias y aspiraciones personales:

La maternidad entendida, no como función natural universal, sino como construcción imaginaria e histórica con una función social, que configura la identidad y los deseos de las mujeres tanto en el pasado como en el presente, pone en relieve las formas en que se han definido y organizado sus prácticas y sus connotaciones culturales (Bolufer, 2006 en Rivera, 2016: 937).

Por esta razón, es necesario resaltar que para esta investigación no me interesó establecer lo que debería ser la maternidad o como debe ser llevada a cabo, por el contrario, me interesó analizar las formas en la que las mujeres entienden y desarrollan su maternidad y como las medidas del confinamiento y el trabajo remoto han afectado las formas en que la ejercen.

En el contexto de la pandemia, desde diferentes áreas del conocimiento se ha estudiado la repercusión del covid-19 en el trabajo, en la maternidad y en general, en la situación de la mujer. A continuación, presento algunos de los trabajos que se han adelantado hasta el momento frente a la situación de las mujeres en la pandemia. Algunas de las problemáticas que se han abordado en los diferentes estudios sobre el impacto del covid-19 en las mujeres (Llanes & Pacheco, 2021; ONU Mujeres, 2020; Castro et al., 2021; Flores, 2020; entre otros) son el incremento de la violencia contra la mujer, el incremento del trabajo no remunerado, el desempleo, la exposición y el conocimiento del virus, entre otros.

Incluso, diferentes organizaciones como ONU Mujeres desarrollaron informes en los que mencionan los impactos e implicaciones de la pandemia en la vida de las mujeres. Entre los principales impactos se mencionan el incremento en el trabajo doméstico, su mayor exposición al virus y el incremento de la violencia sexual y doméstica. La carga en el trabajo de cuidado y trabajo doméstico no remunerado en Colombia es mayor para las mujeres, las cuales dedican el doble de tiempo a estas actividades con respecto a los hombres: “Semanalmente, ellas destinan en promedio 50.6 horas, mientras que ellos 23.9 horas en promedio” (ONU Mujeres, 2020: 2). Al respecto, la recomendación de ONU Mujeres es “asegurar medidas para incentivar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado no remuneradas ejercidas en los hogares” (ONU Mujeres, 2020: 5) pero no menciona cuales serían esas medidas o qué estrategias se podrían implementar para reducir la brecha.

Según el informe, el cierre de escuelas, el aislamiento y el aumento de casos de covid-19 podrían contribuir al incremento de esta problemática, ya que las mujeres son en su mayoría las encargadas de las labores de cuidado. A esto se le suman las afectaciones a sectores como el turismo y el comercio que son altos generadores de empleo para las mujeres, lo que incrementó su desempleo. Por otro lado, el informe también menciona que, debido a la pandemia, ha aumentado el riesgo de sufrir violencia sexual e intrafamiliar, explotación sexual, el riesgo de caer en el tráfico o trata de personas para ser explotadas sexualmente, la violencia cibernética y los riesgos para las mujeres lideresas y defensoras de distintas causas sociales (ONU Mujeres, 2020: 3).

Desde otros estudios se ha analizado como la crisis del covid-19 ha afectado el mercado laboral femenino. Así, en el artículo *Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la covid-19*, Cristina Ramos y María Cristina Bolívar plantean que la crisis sanitaria ha incrementado la tasa de desempleo y de inactividad en las mujeres colombianas. Aunque tradicionalmente las mujeres presentan cifras de empleo más bajas que los hombres, en situaciones de crisis (sanitarias, económicas, etc.) esta desigualdad incrementa. Además, desde diferentes estudios se ha planteado que las afectaciones al mercado laboral femenino derivadas por la crisis sanitaria del covid-19 se verán tanto a corto como a largo plazo, no solo en el contexto nacional sino a nivel mundial (Ramos Barroso & Bolívar Restrepo, 2020: 292).

En otros estudios realizados en países como Estados Unidos, Reino Unido, España e Israel, se ha encontrado que las mujeres presentan un mayor riesgo de perder su trabajo, de obtener trabajos de alto riesgo en relación con la pandemia, de aumentar el tiempo invertido en el trabajo doméstico y de incrementar la brecha salarial (Ramos Barroso & Bolívar Restrepo, 2020: 293). Durante la pandemia, los sectores más afectados económicamente son sectores que

albergan una alta mano de obra femenina, algunos de estos sectores son: la educación, la atención en salud, los servicios de alojamiento y comidas, servicios administrativos, entre otros.

También, por parte del sector de la salud, se ha analizado el conocimiento sobre el virus en hombres y mujeres en el país (Rivera Díaz, y otros, 2020). Un estudio de la Universidad Nacional determinó que las mujeres tienen un mejor conocimiento y comportamiento frente al virus con respecto a los hombres. Al ser más responsables y estar más informadas, este estudio determinó que las mujeres corren menos riesgo de contraer el virus, situación que parece comprobarse por las estadísticas, según las cuales mueren y se infectan más hombres que mujeres por covid en el país (Rivera Diaz, y otros, 2020: 786). Si bien las mujeres son más responsables y conocen más sobre el virus, este tipo de estudios dejan de lado el ámbito social, donde las mujeres siguen siendo las principales encargadas del cuidado en sus familias, lo que, como se vió anteriormente, podría exponerlas más al virus.

Desde el ámbito de la salud, también se han realizado estudios en los que se demuestra que las mujeres, al seguir siendo vinculadas a las labores de cuidado, representan una mayor exposición al virus. Al estar la mayoría del tiempo en el hogar por motivos del confinamiento, también se han incrementado e intensificado las tareas domésticas y, al tratarse de un virus de fácil contagio, las medidas de higiene dentro del hogar también se han acrecentado (Del Río Lozano & Del Mar García Calvente, 2020: 2). Este incremento en las labores del hogar se cree que recae principalmente sobre las mujeres.

Otra de las grandes preocupaciones a raíz de las medidas de confinamiento ha sido el incremento de violencia de género. La violencia de género es entendida como “(...) toda acción de violencia asociada a un ejercicio de poder fundamentado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres y en discriminaciones y desigualdades por razones de identidad de género y orientación sexual no normativa (...)” (Bejarano, 2020: 182-183).

Durante los primeros meses de confinamiento, las llamadas a la Línea 155 (la Línea de orientación a Mujeres Víctimas de Violencia) aumentaron en un 130% respecto al mismo periodo del 2019, aunque también disminuyeron los casos de violencia reportados desde los hospitales y Medicina Legal, se cree que esto último se debe a las restricciones de movilidad (Martínez Restrepo, Tafur Marín, Osio, & Cortés, 2020: 1). También, desde los estudios de género, se han estudiado las consecuencias de medidas como la del “Pico y Género” y se ha denunciado que estas han contribuido a una mayor violencia contra las personas trans y no binarias.

Frente a la violencia doméstica, se cree que durante la pandemia muchas mujeres se vieron obligadas a permanecer en relaciones o ambientes violentos por el impacto económico que se generó desde las medidas de confinamiento. Además, el aislamiento social “crea menos oportunidades para que agentes externos intervengan y las víctimas busquen ayuda, lo que produce un entorno más dispuesto para la violencia” (Chaparro Moreno & Alfonso, 2020: 116). A esta problemática se le suma que, incluso antes de la pandemia, las rutas de atención o ayuda para víctimas de violencia de género en Colombia carecen de estrategias y de capacidad para poder atender estas situaciones (Martínez Restrepo, Tafur Marín, Osio, & Cortés, 2020: 5).

En resumen, en el contexto de la pandemia, desde las diferentes áreas del conocimiento se ha encontrado que las principales afectaciones a las mujeres por la pandemia fueron: aumento en la violencia doméstica y de género; incremento en el trabajo doméstico/trabajo no remunerado; mayor pérdida de empleo y mayores afectaciones en el mercado laboral frente a los hombres; y, mayor vulnerabilidad al contagio por trabajos de cuidado.

Como se puede ver, si bien se han abarcado varias implicaciones de la pandemia en la vida de las mujeres, no se ha profundizado en las afectaciones laborales de las mujeres que trabajan en la modalidad de teletrabajo y que ejercen su maternidad al mismo tiempo, tema que traté en esta investigación.

En el primer capítulo, *El teletrabajo en pandemia: implicaciones para las madres trabajadoras*, argumento que, si bien las problemáticas expresadas en principio por las entrevistadas podrían ser atribuidas o experimentadas por cualquier empleado, en el caso de las mujeres con hijos e hijas en edades dependientes, el trabajo en casa o teletrabajo significó más dificultades en su ambiente laboral y en su desarrollo profesional. La falta de capacitación y de respuesta por parte de las empresas, las exigencias, la carga laboral y todas las labores del hogar y del cuidado de los hijos afectaron enormemente la experiencia del teletrabajo.

A través de los diferentes apartados, se abordan temas como la extensión en el horario de trabajo, la adaptación al teletrabajo, la preocupación por la pérdida de trabajo a raíz de la pandemia y el cambio en el ambiente laboral. También, se exploran las afecciones que comunican las entrevistadas frente al teletrabajo, la reacción a sus peticiones por parte de las empresas/jefes y se explora en las ideas de las entrevistadas para mejorar la situación. Por último, se discute acerca de la situación laboral de las mujeres y la pérdida de terreno laboral y profesional.

En el segundo capítulo, *Implicaciones de la pandemia en las madres y en el ejercicio de la maternidad* argumento que el teletrabajo afectó a las mujeres en el ejercicio de su maternidad y en su bienestar emocional y personal en tanto que afectó los vínculos con sus hijos e hijas; las responsabilidades y los sentimientos asociados a su desempeño como madres; y, sus actividades de autocuidado. La mayoría de las madres resalta como positivo del teletrabajo el poder pasar más tiempo con sus hijos e hijas frente al tiempo que pasaban con ellos mientras estaban en la presencialidad. Ellas, destacan como positivo el poder ejercer mayor autoridad sobre sus hijos, poder pasar más tiempo con ellos y poder entenderlos más. Sin embargo, estas mejoras en la relación madre-hijo se dieron a costa de una serie de sacrificios que ellas tuvieron que hacer en su día a día durante la pandemia, lo que les produjo mayor estrés y redujo considerablemente sus actividades de autocuidado.

## ALGUNAS CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

El tema de investigación surgió a partir de mi contexto familiar, ya que varias mujeres de mi familia tuvieron que adaptarse a la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa. A pesar de que la virtualidad generó un choque y un reto para todos los que tuvieron que adaptarse a esta modalidad, pude ver como surgían ciertas preocupaciones y situaciones particulares en el caso de las mujeres de mi familia que, además de tener que adaptarse al teletrabajo, tenían que cuidar a sus hijos pequeños y encargarse de las labores del hogar.

Es por ello que, para la realización de la investigación decidí empezar por entrevistar a mi familiar y a dos amigas de la familia que cumplían con los criterios de selección mencionados anteriormente. Luego de esto, mi familiar me puso en contacto con amigas o conocidas de ella que también cumplieran con los criterios de selección. A todas ellas las contacté vía WhatsApp, donde me presenté, les hablé acerca del tema de investigación y el tipo de preguntas y de temas que se tocarían durante las entrevistas. Al aceptar, les propuse crear una sala de reunión en la plataforma Zoom según la disponibilidad de tiempo que tuvieran y el día de la entrevista les envié el link de la reunión por WhatsApp. También, les pedí elegir una hora y un espacio en el que se sintieran cómodas y en el que no fueran a ser interrumpidas o distraídas con alguna situación. Por ello, la mayoría de las entrevistas se llevaron a cabo en la noche o los fines de semana. En algunas ocasiones las mujeres se vieron interrumpidas por sus hijos e hijas o quedaron varios aspectos a tratar por lo que se organizó un segundo encuentro.

Al tratarse de temas que involucran aspectos privados o íntimos (como las relaciones y dinámicas familiares), busqué personas cercanas o que tuvieran algún tipo de relación de amistad o cercanía conmigo o con mi familia, ya que esto favorecería la investigación al tener un mayor grado de cercanía con las entrevistadas.

Además, debido a la imposibilidad de hacer uso de otras herramientas de investigación como la observación participante por la situación de la pandemia, considero que el que fueran mujeres cercanas contribuyó a que se alcanzara un mayor grado de intimidad y comodidad en las entrevistas, situación que pude comprobar cuando comentaban situaciones personales e íntimas sin que estas fueran parte de las preguntas. Sin embargo, considero que el nivel de proximidad con las entrevistadas también puede ser considerado una desventaja para la investigación porque pudo llevar a que prefirieran omitir cierta información considerando que yo hago parte o conozco a familiares o amigos de ellas.

En el contexto de la pandemia, el trabajo de campo se vio afectado en tanto resultó perjudicial para el investigador por la imposibilidad de acceder a un espacio físico compartido

con los sujetos de estudio, lo que llevó a que la realización de las entrevistas tuviera que hacerse a través de plataformas virtuales: “la única forma de llevarlas a cabo era de manera remota, viéndose de esta forma modificada “la máxima etnográfica” aprendida que plantea que la interacción física con un escenario, un espacio compartido, con los humanos y no humanos que lo componen, y la documentación de este proceso es nodal a la hora de la reflexividad y el análisis de la información recogida. De esta forma, el campo de la virtualidad irrumpió y apareció de improviso. Las herramientas de la etnografía tenían que adaptarse a un espacio donde la interacción física presencial no era posible” (Muñoz , Zabala , Nuñez, & Fabra , 2020: 421).

Por lo anterior, a la hora de realizar entrevistas de forma virtual tuve que enfrentarme y adaptarme de la mejor manera posible para sortear algunas de las dificultades que trae el realizar entrevistas de forma virtual. Al suprimir el entorno que rodea al sujeto de investigación algunas interacciones se pierden, por lo que tuve que agudizar mi oído y prestar mucha atención al lenguaje corporal.

Otras dificultades que se presentaron durante el desarrollo de las entrevistas fueron las interrupciones por parte de sus hijos e hijas o interrupciones por problemas de conexión. También, se presentaron problemas con el sonido como retraso y cruce de este, y congelamiento de la imagen. Por ello, el establecer preguntas guía previas a la entrevista y el anotar otras preguntas o momentos importantes durante el desarrollo de la entrevista fueron muy importantes para retomar el ritmo de la conversación. Además, les pedí que avisaran si tenían algún problema o si había una interrupción para hacer una pausa y después continuar con la entrevista.

Sin embargo, otros problemas como el acceso a internet y dispositivos electrónicos o la falta de conocimiento sobre el funcionamiento de la plataforma Zoom no fueron un obstáculo o un problema porque las mujeres entrevistadas y yo ya estábamos familiarizadas con la plataforma y contábamos con los recursos necesarios para poder acceder a ella.

Aunque desarrollar las entrevistas de forma remota supone una serie de dificultades, también se pueden destacar aspectos positivos. En primer lugar, permite generar encuentros de forma más fácil ya que no requiere de desplazamiento y permite mayor flexibilidad horaria para poder coincidir en un mismo momento, aspecto relevante ya que, como se verá a lo largo de la investigación, las mujeres entrevistadas disponían de muy poco tiempo para sí mismas y para realizar otras actividades fuera de las laborales y las relacionadas con el cuidado de sus hijos y del hogar.

Asimismo, no localizar las entrevistas en un espacio formal sino en el ambiente del entrevistado puede resultar beneficioso al propiciar un ambiente cómodo y familiar donde el entrevistado puede estar más relajado y desenvolverse mejor. Además, no supone una irrupción física del investigador en el ambiente o el espacio del entrevistado (Ardèvol, Beltran, Callén , & Perez, 2003: 85).

En un principio quería articular las temáticas tratadas en el documento conforme a los objetivos de investigación, sin embargo, después de realizar las entrevistas opté por realizar un análisis temático para identificar temas a partir de las respuestas y de nuevas cuestiones que salieron durante el encuentro con las entrevistadas. Luego hice uso de diagramas de afinidad para catalogar cada concepto o temática de acuerdo con las categorías que había establecido previamente.

Al inicio de las entrevistas se realizaron algunas preguntas de información general para conocer el contexto de vida de las entrevistas. Así, se hicieron preguntas como los títulos académicos obtenidos, el tipo de trabajo y el cargo que tenían en su lugar de trabajo, la edad de sus hijos, las redes de apoyo, etc. Por ello, a continuación, presento un pequeño perfil de las entrevistadas.

#### *Lucía*

Lucía tiene 32 años, es contadora pública y cuenta con una especialización en gerencia tributaria. Trabaja en el área de contabilidad como coordinadora de esta área en una compañía de tecnología. Lucía trabaja en esta compañía desde hace ocho años, pero cuenta con una experiencia laboral de aproximadamente 15 años. Su hogar está conformado por su esposo, su hijo de tres años, sus papás y su hermano. Lucía decidió mudarse con sus padres porque estos le brindan apoyo con el cuidado de su hijo ya que este tiene problemas de salud, todo esto antes de la pandemia. Si bien su hijo no va aún al jardín, si asiste a terapias semanales para tratar su condición. Sobre la maternidad, Lucía comenta que ser madre siempre fue parte de su proyecto de vida. Los padres de Lucía también intervienen en las labores del hogar, aunque gran parte de la responsabilidad también recae sobre ella. Su esposo no se involucra en las labores de cuidado ni del hogar.

#### *Isabella*

Isabella tiene 40 años, es fonoaudióloga y trabaja como profesora de fonoaudiología en una universidad en Bogotá. Isabella trabaja en esta institución desde hace tres años, pero cuenta con una experiencia laboral de más de 10 años. Sus funciones son dictar clases, estar encargada

de las prácticas de educación en el programa de fonoaudiología y tiene algunas actividades de investigación y gestión académica. Isabella vive con su esposo, su hija de 10 años y su mascota. La maternidad siempre fue parte de su proyecto de vida. Su red de apoyo es su esposo, quien en su ausencia se encarga del cuidado de su hija y de la mascota, el resto de las obligaciones en torno al hogar y al cuidado de su hija recaen sobre ella. Antes de la pandemia, Isabella contrataba a una empleada doméstica pero debido al confinamiento se suspendió este servicio.

### *Alicia*

Alicia tiene 39 años, es abogada y trabaja en el Consejo de Estado. Es profesional especializada y su trabajo es hacer sentencias. En la rama judicial lleva trabajando desde que se graduó de derecho en 2006 de manera intermitente, también trabajó un tiempo en el sector privado y está en el Consejo de Estado desde el año 2012. Alicia tiene una hija de 7 años y es mamá soltera. Tras el divorcio con el padre de su hija, Alicia cuida y se encarga de su hija sola porque no mantienen ninguna relación con el padre de su hija. La maternidad siempre fue parte de su proyecto de vida, aunque menciona que no estaba dentro de sus planes criarla sola. Después de salir del colegio la niña asistía a un jardín en donde cuidaban de ella hasta que su mamá terminara su jornada laboral, pero a raíz de la pandemia dejó de asistir presencialmente al colegio y dejó el jardín de forma definitiva. Su grupo de apoyo son sus primas, su mamá y su hermana quienes antes de la pandemia cuidaban ocasionalmente de la niña. Alicia también contrataba a una empleada doméstica pero debido al confinamiento se vio obligada a suspender este servicio.

### *Patricia*

Patricia tiene 35 años, es administradora de empresas y cuenta con una especialización en mercadeo de servicios. Trabaja en una empresa de tecnología donde es líder del área encargada de hacer acuerdos con proveedores y lleva cinco años allí. Vive con su esposo y sus dos hijos de 12 y 10 años quienes hacen parte de su anterior matrimonio. Patricia siempre contempló la maternidad dentro de su proyecto de vida, aunque no esperaba ser madre en ese momento de su vida. Antes de la pandemia, Patricia vivía con sus padres, quienes le brindaban apoyo completo con los cuidados del hogar y de sus hijos. Esta situación cambió completamente ya que se mudó al inicio de la pandemia y por las medidas restrictivas no podía dejar a los niños al cuidado de sus padres, por lo que toda la responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos recayó en ella durante la pandemia.

### *Liz*

Liz tiene 39 años, es fisioterapeuta y trabaja en una universidad de Bogotá desde hace siete años, aunque cuenta con una experiencia laboral general de más de diez años. En esta institución tiene el cargo de directora de investigaciones y sus funciones son velar por el cumplimiento de la política de investigación e innovación y creación de la universidad, coordinar todas las acciones y estrategias que están contenidas en investigación formativa y en formación para la investigación e innovación, entre otras. Liz vive con su esposo y sus dos hijos, un niño de 10 años y una niña de 3 y la maternidad siempre estuvo dentro de su proyecto de vida. Antes de la pandemia Liz contrataba a una empleada doméstica, pero por las restricciones en pandemia debió suspender este servicio. Su hija iba al jardín antes de la pandemia, pero a raíz de esta empezó a tener clases o actividades en modalidad remota. El círculo de apoyo de Liz está conformado por sus padres y sus hermanas, ya que al vivir cerca de ellos le ayudaron antes y durante la pandemia con el cuidado de sus hijos. Su esposo no toma parte en las labores del hogar o en el cuidado de los hijos, pero ella señala que los ayuda con las actividades o tareas del colegio y el jardín.

### *Carol*

Carol tiene 44 años, es economista y docente en una Universidad de Bogotá. En esta universidad trabaja hace pocos meses, pero trabajó durante años como docente en otra universidad. En la universidad donde experimentó el cambio al teletrabajo daba clases y tenía otras responsabilidades dentro de la facultad. Carol vive con su esposo y sus dos hijos de 10 y 14 años y manifiesta que la maternidad siempre fue parte de su proyecto de vida.

Antes de la pandemia Carol contaba con una empleada doméstica, pero a raíz de las restricciones por la pandemia, la carga del cuidado de los hijos y del hogar quedó únicamente a cargo de ella y de su esposo. Su esposo es su círculo de apoyo, no cuenta con nadie más. Aunque comparte las actividades sobre el cuidado del hogar y de sus hijos con su esposo, la responsabilidad de estas tareas cae más sobre ella que sobre él.

# **CAPÍTULO I: EL TELETRABAJO EN PANDEMIA: IMPLICACIONES PARA LAS MADRES TRABAJADORAS**

La pandemia del covid-19 trajo consigo una crisis económica, social y sanitaria a nivel mundial que impactó fuertemente al ámbito del trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina se perdieron aproximadamente 26 millones de empleos y se deterioró en gran medida el mercado laboral. En el caso colombiano, la tasa de desempleo era bastante alta antes de la pandemia (12,6%) pero a raíz de esta se calcula que aproximadamente medio millón de personas perdieron su empleo (Ramírez, 2021).

Además, dada la situación de confinamiento, la modalidad de trabajo de muchas personas cambió de presencial a teletrabajo o trabajo remoto. Según el quinto estudio de Penetración y Percepción del teletrabajo presentado por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC): “mientras en 2018 había 122.278 teletrabajadores formales, las restricciones generadas por el covid-19 llevaron a que 209.173 empleados pasaran al trabajo remoto o desde casa, lo que representó un aumento del 71 por ciento, comparado con las cifras de dos años atrás” (Semana, 2021).

Si bien para el segundo semestre del 2021 (momento en el que se escribe este texto) las compañías o empresas han empezado a retornar a la presencialidad, algunos han adaptado el modelo de alternancia y se cree que después de la pandemia, aproximadamente el 47% de las empresas continuarán con este modelo o con un modelo híbrido (La Opinión, 2020) dadas las diferentes ventajas que, según las empresas, tiene para los empleados y para las empresas. Por esta razón, es oportuno estudiar los efectos del teletrabajo entiendo que estos son atravesados de formas diferentes dependiendo del sexo, nacionalidad, estrato socioeconómico, entre otras variables.

En este capítulo, presento las repercusiones del trabajo en casa o teletrabajo en mujeres que son madres. Específicamente, profundizo en cuestiones como el ambiente laboral, las condiciones laborales a raíz de la adaptación al teletrabajo. Este capítulo, está dividido en tres apartados: ¿qué significa tele trabajar en pandemia? retos, dificultades y cambios en el trabajo; salario emocional: la repercusión del teletrabajo en la calidad de vida de las mujeres y la respuesta de los jefes; e, implicaciones del teletrabajo en la vida laboral y en el desarrollo profesional de las mujeres.

En el primer apartado, *¿qué significa teletrabajar en pandemia? retos, dificultades y cambios en el trabajo*, hablo acerca de la adaptación al teletrabajo, por lo que se abordan temáticas como la capacitación y las indicaciones recibidas por parte de la empresa a la que

pertenecen las mujeres entrevistadas; las dificultades y ventajas que estuvieron presentes durante esta adaptación y las afectaciones físicas que ellas dicen haber experimentado a raíz del teletrabajo; la extensión de la jornada laboral; la carga de trabajo; las estrategias implementadas por las mujeres para adaptarse a esta nueva modalidad; y, la comunicación con sus compañeros.

En el segundo apartado, *salario emocional: la repercusión del teletrabajo en la calidad de vida de las mujeres y la respuesta de los jefes*, hablo acerca de la actitud de los jefes y las empresas en las que trabajan las mujeres entrevistadas frente a las problemáticas planteadas por ellas y de sus compañeros. También abordo temas como el acoso laboral, las afectaciones a la salud mental y las estrategias implementadas por las empresas a raíz de la pandemia. A través de lo expuesto en este apartado, llego a la conclusión de que, para todos los casos, la adaptación al trabajo en casa o teletrabajo fue complicada y afectó el rendimiento y el ambiente laboral de las entrevistadas.

En este apartado, establezco que, además de las dificultades mencionadas en el apartado anterior, el estar encargadas de las labores de cuidado y de las labores del hogar les representó más problemas a las mujeres en su trabajo, en donde en algunos casos fueron invisibilizadas y ridiculizadas o no expusieron sus problemas por considerarlas como parte del ámbito privado. Así mismo, también presentaron afectaciones emocionales que afectaron su trabajo y que, dado diversas circunstancias fueron pobremente tratados.

En el tercer apartado, titulado *implicaciones del teletrabajo en la vida laboral y en el desarrollo profesional de las mujeres*, hablo acerca de las constantes interrupciones en el trabajo por las labores de cuidado de los hijos y del hogar; del tener que hacer varias actividades en simultáneo; el no poder cumplir con los objetivos de su trabajo como quisieran y los sentimientos de culpa asociados a ello; la pérdida de terreno laboral por distintas situaciones que tenían que atender; y, el replantearse el tener que abandonar sus proyectos laborales y profesionales a raíz de esta carga. En este apartado concluyo que todas las dificultades en el teletrabajo produjeron pérdidas del terreno laboral y profesional por las dificultades derivadas del teletrabajo y de tener que lidiar con este mientras ejercen su maternidad sin la posibilidad de acudir a ayudas terceras.

Por lo anterior, en este capítulo argumento que, si bien las problemáticas expresadas en principio por las entrevistadas podrían ser atribuidas o experimentadas por cualquier empleado, en el caso de las mujeres con hijos en edades dependientes, el trabajo en casa o teletrabajo significó más dificultades en su ambiente laboral y en el desarrollo profesional. La falta de

capacitación y de respuesta por parte de las empresas, las exigencias, la carga laboral y todas las labores del hogar y del cuidado de los hijos afectaron enormemente la experiencia del teletrabajo.

## **1.1 ¿Qué significa teletrabajar en pandemia?: retos, dificultades y cambios en el trabajo**

El paso del trabajo presencial al teletrabajo trajo consigo diferentes retos, dificultades y cambios para los trabajadores. En este apartado exploré, a través del análisis de la experiencia de las entrevistadas, los principales cambios que identificaron en su trabajo y la forma en que ellas abordaron estos cambios. Para ello, en las entrevistas realizadas a las participantes se ahondaron en temas como los horarios de trabajo, la carga laboral, las capacitaciones recibidas por parte de la empresa o institución en la que trabajan, los recursos utilizados para la adaptación al teletrabajo, su rendimiento, las afectaciones en su salud y estado de ánimo y la relación con sus compañeros de trabajo.

### *Extensión del horario y de la carga laboral*

Si bien, en todos los casos el paso al teletrabajo no implicó un cambio contractual del horario de trabajo y de las funciones que ellas desempeñaban, todas coinciden en que la carga laboral y el horario de trabajo se extendieron a raíz de la implementación del teletrabajo. Así, las entrevistadas manifestaron que era recurrente que sus jefes y compañeros del trabajo las contactaran en horarios no laborales tanto en los días hábiles como en los fines de semana y que si ellas no estaban pendientes de atenderlos podía ser perjudicial para su trabajo porque las consideraban ausentes de sus responsabilidades:

*Si, completamente. Por ejemplo, un domingo "te escribo porque necesito que me envíes tal cosa" o "mañana como no podemos salir y Bogotá está en cuarentena entonces nos conectamos todo el día un sábado. Pero igual es tiempo de familia que tu dejas de lado, que dejas de tener. Pero sí, pasa completamente, no se respetan los horarios laborales, no se respetan los espacios, tú ya no tienes hora de almuerzo, aunque tu líder de proceso sepa cuál es tu hora de almuerzo pues tu superior te llama a la hora que te necesite y si tu no contestas la sensación es que no estás pendiente (Entrevista a Lucía, 2021).*

Así, la carga laboral y la presión ejercida hacia los trabajadores llevó a que se vieran afectados en su vida personal y en actividades básicas como el tiempo del almuerzo, difuminando así los límites del trabajo. Además de ser contactadas en horarios no laborales

como los fines de semana o en las noches durante los días hábiles, las entrevistadas se vieron obligadas a “reponer horas”, es decir, a terminar más tarde su jornada laboral por las interrupciones que habían tenido durante sus horas laborales por realizar otros deberes. Así lo mencionó una de las participantes:

*Entonces digamos que por ejemplo yo digo “bueno de 11 a 12 yo le quitó esa hora al trabajo entre comillas, pero la repongo más tarde” o sea yo nunca las 4 estoy cerrando el trabajo, estoy hasta las 5 o 6 de la tarde, si terminó a las 4:00 ellos (su familia) me dicen: “¿uy ya acabaste?” (Entrevista a Isabella, 2021).*

Según estudios realizados por Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la modalidad de teletrabajo los trabajadores suelen extender sus horas de trabajo por razones como utilizar el tiempo de desplazamiento hacia el trabajo presencial para trabajar, el cambio en la rutina de trabajo y el posible aumento de la carga de trabajo durante horarios no laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2020: 5), situación que permaneció durante la pandemia. Además, dada la crisis económica que enfrentó el país y el resto del mundo, la presión hacia los trabajadores para ser más productivos no solo pudo mantenerse durante el trabajo, sino que también pudo haber incrementado, lo que afectaría directamente las condiciones laborales.

Sobre la carga laboral, la mayoría de las entrevistadas mencionó que había aumentado considerablemente y creen que esto podría darse por la creencia de los jefes de que, al estar en el hogar, con todos los recursos necesarios para desarrollar su trabajo y bajo las medidas de restricción de movilidad, tenían más tiempo para poder adelantar sus labores. Además, también recibían tareas de último minuto poco antes de que llegara el fin de semana, lo que las obligaba a trabajar esos días para poder cumplir con todos los objetivos de su trabajo:

*Si, claro todo el tiempo y era absurdo. A las 7 por favor sáquenme esto y me lo entrega a las 10 de la mañana y por dárselas ahí de misericordiosos, pero nos avisaban a las 8 de la noche y me entrega esto a las 10 de la mañana y uno "bueno, si señor" y a esa hora póngase a proyectar. A principios de año nos dijeron que eso iba a cambiar y mentiras. Pues ya no es tanto como el año pasado, pero si sigue porque por ejemplo a uno le mandan un proceso complejo un jueves a las cinco de la tarde cuando ya se supone que uno va trabajando en lo de la marcha de la semana y eso ya es para trabajarlo el fin de semana. Entonces ahí hay unas reglas poco claras frente al horario y ellos tratan de mantenerlo así para que uno siga trabajando fuera de los horarios que son (Entrevista a Alicia, 2021).*

Esta situación, además de interferir en su vida personal al condicionarlas a sustituir tiempo para sí mismas o para estar con su familia para trabajar, también tuvo repercusiones en la salud física de las mujeres al reducir su horario de sueño. La mayoría de ellas manifestó que

su horario de sueño se había reducido de una hora y media a dos o tres horas, e incluso, en muchos casos tenían que seguir de largo para poder cumplir con todo lo exigido por sus jefes:

*Si, digamos que yo dormía siete horas y media más o menos y ahora duermo seis, pero a veces tengo que pasar derecho trabajando. Hoy (sábado) trabajaré de largo y aspiro a dormir un poquito, así sean tres horas. Pero básicamente los fines de semana se me volvieron días laborales (Entrevista a Alicia, 2021).*

Esta situación se relaciona con la llamada precarización del trabajo en el mundo globalizado, donde los trabajadores: “(...) se ven obligados a realizar horas extras, aceptar horarios flexibles, para cumplir con las demandas patronales y obtener ingresos extras y a un aumento del ritmo de trabajo para poder cumplir metas de producción, quienes no logran cumplir con los objetivos de la empresa pueden recibir sanciones de carácter económico, implicando esto un mayor esfuerzo humano” (Cladehlt (1998) en Useche & Queipo Parra, 2002: 75). Además, dada la situación de la pandemia y la inestabilidad laboral, la posibilidad de perder su trabajo era más viable y, al estar en una situación de crisis, podría ser más perjudicial.

Incluso, al preguntarles sobre las principales preocupaciones que tuvieron con respecto a su trabajo al inicio de la pandemia, las respuestas apuntaron a la posible pérdida del empleo por la situación del mercado laboral y el recorte de personal que se estaba llevando a cabo en las empresas o instituciones donde trabajan. Esta situación, les generó mucho estrés ya que, a pesar de que algunas de ellas desempeñan cargos altos en donde trabajan, la crisis también podría afectarlas:

*Las primeras que todos tuvimos cuando la empresa empezó a recortar personal y empezó a recortar de todo, entonces es cuando ya empiezan a pensar en retirar personas...Que sigan recortando más dependiendo de cómo siga comportándose todo el mercado, de lo que dijera la presidencia...eso fue algo que creo que no sólo me pasó a mí sino a todo el mundo (Entrevista a Patricia, 2021).*

Para algunas de ellas, esta situación también se dio gracias a los beneficios económicos que vieron las empresas si reducían su personal. Algunas consideraron que la pandemia fue la excusa perfecta para despedir a las personas que no tuvieran un rendimiento óptimo dentro de la empresa.

El recorte del personal también llevó a que se incrementara el trabajo para algunos ya que estos tendrían que entrar a suplir las labores de los despedidos además de tener que cumplir con las suyas. Este es el caso de Liz, una de las entrevistadas:

*(...) a mi área se sumó para ser un factor de estrés porque perdí un funcionario de mi área porque la universidad pidió hacer un recorte, entonces fuera de que ya teníamos una carga de trabajo más grande, perdí un funcionario de apoyo... terrible y eso le pasó a todas las empresas, todas las empresas tuvieron que hacer ajuste de personal y eso no fue ajeno a la universidad y pues entonces el trabajo también se incrementa y eso genera incertidumbre. Además, la amenaza constante de “ay ¿y si el otro semestre no hay suficientes matrículas?” Y como todo era tan incierto entonces esa sensación de incertidumbre generada por la pandemia en todo se sumaba a esa sensación de inestabilidad en los trabajos... (Entrevista a Liz, 2021).*

Esta situación, hace parte de precarización del trabajo al permitir a las empresas reducir el personal en épocas de crisis sin tener algún compromiso con el trabajador, excusándose bajo la situación de crisis (Useche & Queipo Parra, 2002: 70). Además, los modelos de trabajo en equipo desarrollados en diferentes instituciones y empresas representan una ventaja para las empresas porque permite al trabajador estar en un estado de rotación que los lleva a convertirse en trabajadores multifuncionales que pueden asumir la carga laboral del individuo que ha sido despedido. Todo esto, “(...) con el objeto de acabar con el saber complejo del oficio de los obreros diestros, a fin de disminuir su poder sobre la producción y de incrementar la intensidad del trabajo” (Coriat (1995) en Useche & Queipo Parra, 2002: 72).

Si bien muchas mencionan que su carga laboral ya era pesada antes de la pandemia y que las empresas o las instituciones para las que trabajan según la época del año incrementaban su carga, el hecho de que se tuviera que hacer de forma virtual resultó perjudicial para el desempeño de estas actividades. Además, el cambio constante en las restricciones de movilidad y de las demás medidas para enfrentar la pandemia del covid-19 por parte del Gobierno Nacional y de la Alcaldía de Bogotá llevaron a que se tuvieran que modificar constantemente todas las acciones u operaciones en el trabajo para que estuvieran acordes con esas medidas. Una de las entrevistadas que se desempeña como docente comentó:

*al principio de la pandemia fue una locura, además porque los estudiantes no los pudimos mandar a prácticas, nos tocaba pensar y nos tocó hacer con mis compañeras hasta plan H...plan a, b, c, d, e, f, g, h, para saber cómo vamos a mandar a los estudiantes a la práctica porque era en vano porque a los 15 días la pandemia cambiaba o la reglamentación de la ciudad que decía que no se podía abrir nada, entonces nada, vayámonos para el otro mes... no que tampoco...bueno entonces en agosto y así, hasta plan H, entonces eso nos hacía que tuviéramos más trabajo (Entrevista a Isabella, 2021).*

Toda esta sobrecarga de trabajo llevó a que las trabajadoras tuvieran que realizar varias actividades en simultáneo para poder compensar toda esta carga. Por ejemplo, Isabella, una de las entrevistadas, comentó que mientras que estaba en reunión con sus compañeros de trabajo podía estar contestando correos al mismo tiempo, terminando una presentación que tenía el

mismo día o llevando a cabo alguna labor del hogar (cuestión que se analizará más en el segundo capítulo), situación que en la presencialidad no se daba. Esta simultaneidad también era resultado de que, como lo manifiesta Isabella, la virtualidad generó la sensación en ellas de que las herramientas tecnológicas les daban la facilidad de poder ejercer varias actividades al tiempo.

Otro de los temas más recurrentes durante las entrevistas fue el control excesivo de los jefes a través del incremento de reuniones o de protocolos anclados a los objetivos del trabajo. Varias de las entrevistadas comentan que, al principio de la pandemia, las reuniones para supervisar y acompañar el trabajo que estaban realizando eran excesivas e incluso eran programadas antes de la jornada laboral que tenían estipulada:

*pues había que montar las materias, las que tuviéramos las teníamos que montar en el aula. Eso fue a toda, fuera de eso ya nos pusieron reuniones casi todos los días, casi todos los días tenemos reuniones por la mañana...eso fue una cosa loca al principio y pues yo lo que sentía era como que era tratando de que uno no se sintiera en vacaciones y hacerle seguimiento a uno, había muchas reuniones muchas reuniones...eso fue horrible al principio, uno todo el día pegado al computador (Entrevista a Carol, 2021).*

Para ellas, este control excesivo era producto de la creencia de los jefes de que, al estar ellas en casa, iban a dejar de trabajar o iban a rendir menos de lo que rendían cuando estaban en la presencialidad. Otro de los mecanismos usados para llevar este control sobre los trabajadores era la exigencia de tener la cámara prendida para verificar que estuvieran presentes y realizando sus actividades: “(...) nos exigían prender la cámara, eso era muy desgastante porque como uno no estaba habituado a estar conectado todo el tiempo era agotador y además tocaba estar maquillada y arreglada para poder encender las cámaras (Entrevista a Liz, 2021).

La obligación de encender las cámaras durante el horario de trabajo ha sido considerada por muchos como ilegal y absurda porque puede llegar a violarse la intimidad familiar o producir una situación de acoso laboral. Por lo que, a menos que sea necesario encender la cámara por alguna situación específica que lo requiera o porque exista un consenso con el trabajador, esta no debería ser obligatoria (El Tiempo, 2021). Además de esta medida de control, durante la pandemia, las descargas de los programas espía aumentaron considerablemente. Estos programas permiten:” (...) desde acceder a la cámara y ver en vivo los movimientos, hasta tener el historial completo de visitas a páginas web, incluyendo el tiempo de permanencia en cada una. En algunos casos, estos controles se realizan a sabiendas del trabajador, pero muchas otras veces no” (Giniger, 2020: 31).

Este tipo de actitudes de los jefes llevó a que algunas de las entrevistadas y sus compañeros de trabajo tomaran la decisión de hablar con sus jefes para que flexibilizaran estas medidas de control y porque para ellas, el tener la cámara encendida o tener varias reuniones al día no garantizaba que estuvieran trabajando:

*El trabajo no era que nos vieran reunidos hablando y trabajando, sino que teníamos que seguir trabajando (...) es que al principio de la pandemia lo que fue agotador fue ese seguimiento de pensar que estábamos robándonos las horas, la verdad yo lo sentí así pero cuando ellos se dieron cuenta de que estábamos todos sobrecargados y todos hacían la misma queja le bajaron, entonces menos reunión y más trabajo (Entrevista a Liz, 2021).*

Además de esta medida, en algunos casos también les pedían llenar todos los días una matriz con las actividades que hacían en el día para poder justificar todas las horas de trabajo. También, cabe resaltar que, en algunos casos, la crisis laboral causada por la pandemia llevó a que las mujeres tuvieran que buscar otros empleos para compensar la carga económica que estaban teniendo para ese momento. Uno de estos casos es el de Carol, quien tuvo que buscar otros trabajos para generar ingresos extra porque su esposo se había quedado sin trabajo: *“entonces siempre se puso más pesado y adicional porque a mí me tocó coger otros trabajos porque como mi esposo...pues como cerró y ya no tenía trabajo, él es independiente, entonces pues me tocó a mí para poder pagar las cuentas”* (Entrevista a Carol, 2021).

Por lo tanto, podemos inferir a través de la experiencia de las mujeres entrevistadas y de los reportes que han realizado diferentes organizaciones hasta este momento, que el paso al teletrabajo trajo consigo un aumento considerable de la carga de trabajo y una extensión en el horario de trabajo. Todo esto, a raíz del control excesivo de los jefes, de ser contactadas en horarios no laborales, de pedirles mayor rendimiento en su trabajo y de las medidas de confinamiento que obligaban a las mujeres a crear estrategias para seguir llevando a cabo sus actividades.

### *Difícil adaptación al teletrabajo*

A partir de las primeras indicaciones del Gobierno Nacional frente al empleo a través de circulares como la 018 emitida el 10 de marzo de 2020, se hizo un llamado a las empresas y otras entidades a implementar rápidamente el teletrabajo o a adoptar horarios laborales flexibles para disminuir la cantidad de gente en las instalaciones y así evitar la propagación del virus (Coronavirus Colombia, 2020). Esta situación produjo que en poco tiempo las empresas tuvieran que implementar estrategias para continuar con sus actividades organizativas y laborales de la mejor forma posible.

Para las entrevistadas, un factor que dificultó su rendimiento laboral y su adaptación al teletrabajo fue la poca capacitación recibida en herramientas tecnológicas y para desarrollar el trabajo desde casa y la necesidad de hacerlo en poco tiempo. Lo anterior puede verse en los siguientes fragmentos de las entrevistas:

*“(...) con el tema de la pandemia fue más o menos como una semana en la que tuvimos que adaptarnos a trabajar completamente en casa (...)” (Entrevista a Lucía, 2021).*

*“(...) la verdad a la universidad la cogió está situación muy fuera de base con nosotros como trabajadores, con los estudiantes no porque la universidad es ya casi 100% virtual, tienen más programas virtuales que presenciales entonces en cuanto a docentes y alumnos no hubo tanto problema, pero nosotros los administrativos...no sabían qué hacer (Entrevista a Liz, 2021).*

Esta adaptación al trabajo en casa o teletrabajo produjo gran estrés en las entrevistadas, quienes sintieron que la responsabilidad de cumplir con todos los objetivos de su trabajo, a pesar de las pocas capacitaciones y herramientas suministradas por sus empleadores, era enteramente suya o de no serlo, igual deberían resolverlo por sí mismas. Lo anterior, se puede entender como una desresponsabilización de parte de las empresas o las instituciones a las que pertenecen las mujeres. Esta desresponsabilización lleva a las empresas a trasladar las obligaciones del buen funcionamiento y del desarrollo de la empresa a los trabajadores (Delfini, Drolas, Montes Cató, & Spinosa, 2020: 81).

Además de estas complicaciones, las mujeres entrevistadas también identifican como una dificultad el adaptarse al cambio de espacio y, en algunos casos, manifestaron tener menos concentración respecto a cuando trabajaban en la modalidad presencial: *“(...) y lo más complejo fue como adaptarse a ese cambio de trabajo-casa porque pues era realmente algo diferente, entonces las actividades eran muy diferentes, tú no tenías la misma concentración, el mismo espacio para tu trabajo. Entonces ese creo que fue el desafío más grande (...)” (Entrevista a Lucía, 2021).* El hecho de tener menos concentración está relacionado no solo con las nuevas condiciones laborales (adaptarse a la tecnología), sino también con el hecho de tener que atender a sus hijos o desempeñar otras labores del hogar mientras trabajaba.

Algunas de las ventajas que más se mencionan sobre el teletrabajo es el poder trabajar sin moverse de casa y la comodidad que esto conlleva. Según esta postura, el hecho de no tener que desplazarse hasta el lugar de trabajo, de no tener una rutina de entrada y de salida tan estricta y de no tener que ceñirse bajo las formalidades del trabajo de oficina representa una ventaja enorme para los trabajadores.

Sin embargo, como menciona Giniger, estas posturas no tienen en cuenta que el hogar no siempre es un lugar seguro y cómodo. El hogar, también es atravesado por situaciones de estrés, conflictos familiares y personales, y otras situaciones que podrían empeorar el ambiente laboral de los teletrabajadores (Giniger, 2020: 32). En el caso de las mujeres entrevistadas, todas comentan haber sido interrumpidas en su horario de trabajo por sus hijos o por las labores del hogar o, haber tenido alguna situación incómoda en su trabajo por cuestiones personales.

Cabe resaltar que, para algunas entrevistadas, los problemas de concentración no estuvieron tan presentes o no fueron muy relevantes porque, a pesar de ellas, podían rendir más en su trabajo. Sin embargo, en varias ocasiones esta sensación de mayor rendimiento tiene relación con otros factores como el hecho de utilizar las horas que gastaban en el desplazamiento para trabajar. Este es el caso de Patricia, quien menciona que la virtualidad resultó beneficiosa en tanto que la llevó a “rendir” más en su trabajo al no tener que gastar tanto tiempo (dos a tres horas) en desplazamiento:

*(...) muchas veces nosotros con lo que hacíamos en la oficina quedábamos colgados de trabajo, nos quedaba pendiente hacer más cosas porque además siendo un sitio tan lejos la gente no se te va a quedar después de las 6 de la tarde en la oficina por temas de transporte, por temas de seguridad, por todo lo que tú quieras. Mientras que yo ahorita teniendo la gente en casa veo que la gente está trabajando igual o mejor (Entrevista a Patricia, 2021).*

Otro de los problemas a los que se enfrentaron los trabajadores fueron los problemas con la infraestructura o los recursos necesarios para poder desarrollar adecuadamente su trabajo. En Colombia, la cobertura y la accesibilidad al internet y a los dispositivos para acceder a este están muy lejos de ser idóneos. Según el Índice de calidad de vida digital emitido en el 2020 que mide la calidad de vida digital en 85 países, Colombia se encuentra en el puesto 83. Este estudio mide: “(...) accesibilidad de internet, calidad de internet, infraestructura electrónica, seguridad electrónica y gobierno electrónico (...)” (Matias, 2020).

Si bien todas las entrevistadas tenían acceso a internet y a varios dispositivos electrónicos antes de la pandemia, el teletrabajo implicó que algunas de ellas tuvieran que cambiar sus planes de internet en casa e incluso, tuvieran que adquirir otros dispositivos. Además, por parte de las empresas o instituciones no se les dio ningún tipo de beneficio económico que las ayudara a contrarrestar el gasto que habían tenido al adoptar la modalidad del teletrabajo:

*(...) A nosotros nos tocó comprar...a mí me tocó comprar...yo tenía portátil pero como ya me tocaba hacer todo el trabajo en casa mi portátil empezó a sacar la mano, me tocó comprar escritorio, computador, impresora, las hojas de impresora, comprar antivirus, bajarle*

*programas como Adobe profesional al computador y todo eso toca comprarlo. Y por supuesto yo ya tenía, pero es algo que debería pagarlo la rama judicial, dar un auxilio para esas cosas. Me tocó comprar archivador para guardar los expedientes porque son muchísimos entonces son cosas que asumimos los empleados (...)* (Entrevista a Alicia, 2021).

El teletrabajo también ha sido planteado por diversos sectores como beneficioso para el trabajador porque reduce los gastos al no tener que utilizar transporte diario, alimentarse fuera de casa y todos los demás gastos que conllevan cuando se trabaja presencialmente. Para Giniger, esta es una de las “propagandas” impulsadas por parte de las empresas y de los sectores de la sociedad que se ven beneficiados con el teletrabajo. Como vimos en el caso de Alicia, existen otros gastos derivados de la modalidad del trabajo en casa que no son contemplados o son ignorados desde esta postura: “(...) la luz, el gas, los servicios de internet, el agua y otros servicios esenciales, que durante el tiempo de trabajo en el establecimiento laboral corren por parte del empleador (a veces incluso la alimentación), hoy han sido trasladados a los trabajadores” (Giniger, 2020: 32).

Así mismo, Alicia menciona que, en su caso, los empleadores se verían beneficiados con el teletrabajo porque les reduciría muchos gastos:

*Pues es muy probable que la rama judicial esté pensando en implantar el trabajo en casa de manera definitiva porque ahí se dieron cuenta que ellos tienen muchos bienes en el centro que están en arriendo, casi todos los edificios están en arriendo como el edificio Morales, de Casur, el americano... todos los que quedan como aledaños al Palacio de Justicia, entonces es muchísimo dinero y los computadores son en arriendo. Entonces como se dieron cuenta que el empleado ya pone los servicios, la casa, el computador jajajaja...ojalá nos dieran un auxilio* (Entrevista a Alicia, 2021).

Debido a todas las problemáticas señaladas con anterioridad, las entrevistadas también manifiestan afectaciones físicas y mentales a raíz de la sobrecarga de trabajo, del cambio de ambiente laboral y del estrés producido por la situación. Estas situaciones se abordarán de manera más profunda durante los siguientes apartados y el capítulo dos, pero por ahora hablaré de las repercusiones de estar ocho horas o más frente a la pantalla. Liz, una de las entrevistadas, mencionó que:

*“yo lo sentía más pesado, el solo hecho de no cambiar de ambiente y estar todo el tiempo al frente de una pantalla es agotador, cuando pedían encender la cámara todo el tiempo yo no podía cambiar de posición no me podía acostar boca abajo para siquiera un ratito... no, me tenía que estar todo el tiempo sentada en el escritorio y mis niveles de atención bajaron hartísimo y me daba sueño todo el día”* (Entrevista a Liz, 2021).

Además, como mencionaron anteriormente, la presencialidad hacía que se disipara un poco la carga o que ellas no sintieran repetitivas todas las actividades. Espacios como las pausas

o los pequeños diálogos con sus compañeros de trabajo contribuían a hacer un poco más dinámica su jornada laboral, mientras que estar todo el tiempo frente a una pantalla resultaba agotador y repetitivo:

*Entonces sí, yo tenía un montón de correos....Por supuesto los correos electrónicos se cuadruplicaron porque todo se empezó a gestionar por correo electrónico entonces antes yo estaba en mi oficina y pasaban por mi oficina 5 profesores y resolvían su situación dialogando y era menos agotador, pero ahora todo era por correo, todo era por WhatsApp, todo el tiempo estar conectado al principio fue muy agotador además que no controlaba los tiempos de pausa porque bueno estando en la oficina el hecho de caminar de un edificio a otro o tener que ir por un café eso relaja (Entrevista a Liz, 2021).*

Algunas incluso experimentaron dolores de espalda, dolores en sus ojos y “pesadez mental”.

Por ende, podemos inferir que para las entrevistadas el proceso de adaptación fue, en todos los casos, complicado. La poca capacitación en herramientas virtuales, la falta de indicaciones para desarrollar su trabajo a distancia y el poco tiempo que tuvieron para adaptarse a este modelo de trabajo fueron factores que afectaron su desempeño en el trabajo. En todos los casos, las empresas o instituciones para las que trabajan dejaron toda o casi toda la responsabilidad en los trabajadores, lo que generó estrés en ellas.

Sumado a esto, las trabajadoras entrevistadas también tuvieron dificultades para adaptarse al trabajo en casa ya que el cambio de espacio suponía otros problemas para el desarrollo de su trabajo. A diferencia de lo que se ha expresado desde diferentes sectores como una ventaja, el trabajar en casa no siempre supone comodidad. En el caso de las mujeres entrevistadas, el cuidado de los hijos y del hogar fueron factores que interfirieron en sus actividades laborales al disminuir su capacidad de concentración y de dedicación a una única tarea. El estar todo el tiempo conectadas a su trabajo mediante dispositivos electrónicos también produjo afectaciones a nivel físico y mental. Además, la falta de infraestructura y de recursos llevaron a que las mujeres entrevistadas se vieran obligadas a asumir esos costos para poder desarrollar su trabajo de forma óptima.

### *Cambios en el ambiente laboral: la comunicación con sus compañeros*

Otra de las grandes diferencias que algunas de ellas encuentran en el ambiente laboral antes y después de la pandemia es en cuanto a la comunicación con sus compañeros. El trabajo a distancia habría ocasionado la pérdida o la disminución en la comunicación con sus

compañeros. Algunas de las relaciones incluso se redujeron a dirigirse el saludo y las actividades de cortesía básicas:

*“(...) siento que si se pierde mucho esa interacción personal porque a veces tú olvidas que trabajas con personas y solo escribes para preguntar por actividades o por tareas específicas, no solo desde jefe a colaborador sino también desde el colaborador hacia los jefes pues porque nosotros tenemos al director del área y pasa exactamente igual, ni siquiera hola como estas como te ha ido sino hola me regalas tal cosa, entonces se pierde como esa interacción personal(...)”* (Entrevista a Lucía, 2021).

Para autores como Nuria Giniger, la pérdida de comunicación entre los trabajadores podría incluso resultar positiva para las empresas o instituciones para las que trabajan al reducir las alianzas y la ruptura de los lazos de solidaridad que llevaran al cuestionamiento o a coincidir respecto a ciertos malestares frente a su situación laboral. Además, “(...) la ruptura de lazos de solidaridad entre trabajadores, debido a la no conformación y desestructuración de los colectivos de trabajo, aumenta la competencia entre los trabajadores y, por tanto, permite aumentar la productividad a través de los ritmos de trabajo. Esto implica, asimismo, una enorme presión individual sobre cada trabajador (...)” (Giniger, 2020: 33- 34).

Sin embargo, para el caso de las mujeres que trabajan en grupos o equipos de trabajo más pequeños, la relación no se vio afectada demasiado. Así lo manifiesta Liz, una de las entrevistadas:

*“(...) en general el ambiente laboral para nosotros no se ve afectado para mal, por lo menos no mi área, en mi área somos cuatro personas yo soy la jefe son dos coordinadores y un analista y nosotros cuatro siempre hemos tenido muy buena relación y hemos procurado estar pendiente de los cumpleaños de cada uno, hacer vaca, mandarle regalo a la casa estar preguntándonos cómo nos sentimos como estamos tenemos un grupo de WhatsApp que es para cosas del trabajo pero también nos preguntamos cómo seguimos o como estamos y el ambiente de trabajo es bien (...)”* (Entrevista Liz, 2021).

Como se evidenció a lo largo del apartado, el teletrabajo trajo consigo varias consecuencias negativas en el ámbito laboral para las mujeres entrevistadas. Es importante que se visibilicen este tipo de problemáticas porque, a través de las experiencias individuales de quienes ejercen este tipo de trabajo podemos ahondar en las consecuencias que trajo consigo un cambio del modelo del trabajo que en su momento resultó abrupto para muchos. Además, ayuda a problematizar las declaraciones de revistas como The Economist, quienes afirmaban que el teletrabajo: “significó muchas ventajas, como mayor productividad y mayor tiempo para la vida privada” (Semana, 2021), dejando de lado las diferentes variables que entran en juego cuando se implementa un nuevo modelo de trabajo. Sin embargo, cabe resaltar que las

entrevistadas también identifican cambios positivos frente a la implementación del teletrabajo, estos se verán en el siguiente capítulo.

## **1.2 Salario emocional: la repercusión del teletrabajo en la calidad de vida de las mujeres y la respuesta de los jefes.**

Las problemáticas que se abordaron en el capítulo anterior generaron una serie de consecuencias en el bienestar de las mujeres entrevistadas a raíz de la implementación del teletrabajo. En este apartado se ahondará en las peticiones presentadas por parte de las participantes hacia sus jefes; las consecuencias en la salud mental o emocional de las mujeres y su relación con la productividad; las respuestas por parte de los empleadores a sus peticiones y los cambios que las mujeres proponen para mejorar el modelo del teletrabajo.

### *La invisibilización o ridiculización de sus peticiones*

A raíz de la sobrecarga de trabajo, la extensión del horario laboral y el cuidado de los hijos y del hogar (lo cual se profundizará en el segundo capítulo), una de las mujeres entrevistadas se vio obligada a hablar (junto con sus compañeras que son madres de hijos en edades dependientes) con sus jefes para buscar algún tipo de beneficio laboral que les permitiera mejorar su situación. Alicia mencionó que:

*(...) las mamás de los niños pequeños nos unimos y firmamos una carta y la pasamos a la presidencia del consejo de estado, eso lo discutieron en una sala del consejo de estado y casi que los consejeros se burlaron diciendo que agradeceríamos que tuviéramos trabajo. Entonces todas casi que queríamos llorar, eso es gravísimo. Mientras uno siga siendo como un robot produciendo ¡qué maravilla! pero si usted ya no puede pues no, agradezca que tiene trabajo, si no le gusta váyase a cuidar...es más, una compañera perdió el empleo, ella es mamá de dos niños pequeñitos y perdió el empleo a principio de año y otras compañeras me decían: si, mejor que se vaya a su casa a cuidar a sus hijos. Entonces hay una crueldad en esas altas cortes bastante grave (Entrevista a Alicia, 2021).*

*(...) así como lo dijo la presidencia del consejo de estado cuando fue la reunión de ellos y eso que nos enteramos porque la secretaria que toma las actas nos contó que ellos dijeron: ¿pero ¿qué les pasa?, ¿cómo nos van a pedir que seamos flexibles con las mamás cabezas de hogar? que agradezcan que tienen empleo, en estos momentos es cuando hay que meterle más la ficha al trabajo. Y uno ah bueno, en esa frase tan corta, ¿analizaron algo de lo que vive una mamá en su casa? nada... (Entrevista a Alicia, 2021).*

Desde la incursión de la mujer en el trabajo remunerado, han existido dos factores que han constituido parte importante de la discriminación hacia ellas en el ámbito laboral: el acoso

sexual y la maternidad. A pesar de los múltiples avances y derechos obtenidos laboralmente por parte de las mujeres (como la licencia de maternidad), aún existen múltiples formas de discriminación hacia la mujer por su condición reproductiva. En el caso de Alicia, sus jefes ejercieron discriminación hacia ella y hacia sus compañeras por su maternidad al asegurar que “agradecieran que tuvieran trabajo”, minimizando así sus preocupaciones y problemáticas justificándose en una situación social y económica como el aumento del desempleo a raíz de la pandemia covid-19.

También, ejercen discriminación hacia ellas cuando aseguran que, si encuentran muchos problemas con su trabajo deberían quedarse en casa cuidado a sus hijos, desconociendo así la posibilidad de ejercer su maternidad y desarrollarse laboral y profesionalmente, viendo estas dos actividades como opuestas o incompatibles. También, podría considerarse como acoso laboral al ridiculizar las peticiones de sus empleadas y considerarlas cuestiones de menor importancia.

Además de considerar incompatible la maternidad con el trabajo y el desarrollo profesional de las mujeres, existen otras barreras a nivel laboral que impiden que las mujeres puedan desarrollarse en este ámbito igual que los hombres. Algunas de estas barreras son la diferencia salarial y el mito del costo laboral de las mujeres en edades reproductivas. Según varios estudios, dentro de las empresas o instituciones se cree que, dadas las condiciones reproductivas de la mujer y sus derechos adquiridos a raíz de la maternidad, emplear mujeres en edades reproductivas podría ser perjudicial para la empresa: “(...) el “mito” del supuesto mayor costo laboral asociado a la contratación de las mujeres es arraigado y difícil de derrumbar. La persistencia de esta creencia contribuye a reproducir y “legitimar” prácticas discriminatorias hacia la mujer en el trabajo (...)” (Tomei & Vega Ruiz, 2007: 159).

Sin embargo, hay otros autores que plantean que efectivamente, existe un costo real al emplear mujeres en edades reproductivas, por lo que, paradójicamente, el tener avances en los derechos de las mujeres en el trabajo también ha producido consecuencias negativas significativas en el mercado laboral femenino. Además, “como resultado de la percepción cultural generalizada de que las mujeres son las principales responsables del cuidado y la crianza de los niños, se tiende a evaluarlas como menos competentes, menos comprometidas con el trabajo y potencialmente menos confiables” (Ramírez, Tribín, & Vargas, 2016: 273).

Alicia comentó que estas peticiones se hicieron repetidas veces y, si bien en algunas ocasiones la respuesta de los jefes no es tan agresiva como la que vimos anteriormente e incluso les manifestaron que las ayudarían a mejorar su situación, la verdad es que las condiciones laborales nunca mejoraron:

*allá son muy...o sea ellos son muy diplomáticos en que le dicen a cada caso particular "no claro, si, vamos a no sé qué" pero para evitarse ellos problemas como el que surgió hace poco que creo que lo publicó la FM o la W acerca de acoso laboral en la corte suprema y en el consejo de estado también pero a la hora de la verdad ellos no toman medidas, ellos toman medidas para que uno siga produciendo entonces ellos dejan a los jefes intermedios para que adopten prácticas abusivas de trato hacia los empleados y ellos no hacen nada para que uno siga produciendo y les represente más fallos (Entrevista a Alicia, 2021).*

Esta lógica de productividad empresarial donde las peticiones de los trabajadores son ignoradas, minimizadas o ridiculizadas en favor de la productividad empresarial también puede ser considerada como acoso laboral. Incluso, esta sensación de ser ignorados o maltratados por sus jefes puede traer consecuencias negativas para la misma productividad de la empresa. Al respecto, en una parte de la entrevista, Alicia mencionó que durante un tiempo ella se puso “rebelde”, es decir, entregaba el trabajo que podía hacer sin perjudicar el tiempo que tenía para sí misma y para compartir con su hija. Sin embargo, a raíz de la crisis de empleo que se dio durante la pandemia, ella se vio obligada a cumplir a cabalidad con todas las tareas que le asignaban por temor a perder su trabajo.

La respuesta por parte de las otras empresas donde trabajan el resto de mujeres entrevistadas no fue, en la mayoría de casos, muy diferente. Al preguntarle a Patricia sobre si habían hablado en su trabajo sobre la maternidad y el teletrabajo, ella comentó:

*claro, fue lo primero que nos dijeron desde recursos humanos. Nos enviaron a talleres como quien dice usted no puede descuidar su trabajo independientemente de las demás actividades que tenga entonces pues uno es muy cuidadoso porque pues también se entiende un poco la parte de la empresa. Pero pues también todos somos seres humanos, a veces se necesita su tiempo para poder hacer las cosas de la casa y más cuando uno está acá (Entrevista a Patricia, 2021).*

Sin embargo, en este caso, Patricia manifiesta que el tener una jefa que también es madre ha resultado beneficioso para ella porque, aunque se preocupa y es muy exigente sobre la productividad, también comprendía las situaciones en donde las mujeres tenían que ausentarse por problemas con sus hijos o con sus familias.

Además de hablar con sus jefes sobre la dificultad de ejercer su maternidad y tener que trabajar en simultáneo, las mujeres entrevistadas también se vieron obligadas a hablar con sus jefes sobre el aumento de la carga de trabajo, la extensión del horario de trabajo y el control excesivo que estaban ejerciendo sobre ellas y sus compañeros. En el caso de Liz, al no verse afectada la comunicación con sus compañeros de trabajo, se pusieron de acuerdo para que uno de ellos hablara con su jefe para plantear que se disminuyera la carga o que les dieran apoyo administrativo para poder sobrellevar la carga.

Aunque la carga no disminuyó en los meses posteriores ni se prestó un apoyo administrativo significativo, si se empezaron a respetar los horarios de trabajo y dejaron de ser contactados en horarios no laborales:

*(...) a nosotros nos tocó decirle: “necesitamos que nos deje en la hora de almuerzo y que procuren no programar ninguna actividad ahí” pues porque nosotros tenemos que preparar almuerzo, esa es una realidad y es una cosa que la verdad ahí me di cuenta que no afecta sólo a las mujeres sino mis compañeros hombres que vivían solos o que la pareja les exigía alternar para hacer almuerzo les tocaba decir no espere se me va a quemar el arroz, literal...necesito que paremos porque necesito ir a hacer el almuerzo y ya es la hora del almuerzo... o alguien decía no, esperen me paro porque tengo que ir al baño... es que la verdad sí teníamos a veces trenes de reuniones de 2 a 3 de 3 a 4 de 4 a 5 (Entrevista a Liz, 2021).*

Sin embargo, otras afirman que el plantear o exponer estas dificultades frente a sus jefes podría perjudicarlas. En una de las entrevistas, Carol comentó que conocía el caso de una de sus compañeras de trabajo que ya venía siendo acosada laboralmente y, al exponer su descontento por la carga laboral excesiva, no fue escuchada e incluso se le puso más trabajo:(...) *ella si hablo allá pero yo siento que a ella se la tienen montada con el trabajo y antes le meten como más cosas (...)*” (Entrevista a Carol, 2021).

Si bien el acoso laboral del que se llegó a hablar en las entrevistas no es una cuestión que emergiera a raíz de la pandemia (porque se venían presentando desde antes), en algunos casos la pandemia sí contribuyó a perpetuar o maximizar el acoso por parte de los jefes a los empleados. Como comenta Alicia, en su trabajo las herramientas virtuales también sirvieron como un mecanismo para tener un trato despectivo, abusivo o grosero con quienes ya tenían relaciones complicadas con sus jefes o compañeros de trabajo:

*“(...) por ejemplo en una reunión de grupo: bueno, todos díganme qué opinan de tal tema...comienzan a hablar todos y cuando comienza a hablar el que le cae mal a ella “ay, discúlpame, tengo que colgar, me pasó tal cosa” y es porque le cae mal a ella. Comienzan esos tratos así que tienen un objetivo planeado. O le mandan los casos más difíciles a una persona mientras los otros van tranquilísimos sacando de a un caso o sacando casos muy fáciles y a otros los más duros. Entonces eso es también un acoso laboral bastante encubierto cuando ya hay una carga laboral excesiva y el empleado no puede hacer nada. Hasta que se quema, que de pronto ese es el objetivo que tienen (...)*” (Entrevista a Alicia, 2021).

A pesar de que se llegaron a tocar estos temas con los jefes y fueron ignoradas en varias ocasiones, también en varios momentos de las entrevistas se aprecia como, por parte de algunas de ellas existía una naturalización hacia la carga excesiva de trabajo bajo la idea de que debían cumplir con los objetivos de su trabajo a toda costa. Para ellas, ausentarse o no cumplir con las metas cuando tenían herramientas virtuales que les permitían hacer cosas en simultáneo para cumplir con todo, era fallar en su trabajo y generaba sentimientos de culpa.

Durante la pandemia, el esposo de Isabella enfermó gravemente y ella era la única que podía asistir a su marido dadas las condiciones de confinamiento y las restricciones de movilidad. Su esposo duró varios días hospitalizado e incluso se le realizó una operación. Cuando le dieron de alta en el hospital, ella tuvo que pedir un Uber para que fuera por él porque por la carga de trabajo y el cuidado de su hija no podía dejar la casa. Cuando su esposo llegó a su hogar, la carga de trabajo remunerado y no remunerado aumentó para Isabella porque ahora, también tenía que estar a cargo de los cuidados de su esposo que acababa de salir de una cirugía.

Cuando le pregunté a Isabella si ella había comentado algo de esto en su trabajo para que le flexibilizaran un poco la carga, ella comentó: *“es que yo no dije nada, yo pensé que todo lo podía solucionar y cuando ya estaba así ya decía “Bueno pero ya que voy a decir, ya me toca salir a flote así”* (Entrevista a Isabella, 2021).

Le pregunté a Isabella por qué había decidido quedarse callada en su trabajo en vez de hablar de la situación que atravesaba y su respuesta estuvo encaminada a la creencia de que estas afectaciones no eran incumbencia de sus jefes porque era una situación personal. Estas afirmaciones, nos permiten ver que muchas situaciones que enfrentan las mujeres se siguen pensando -incluso por ellas- como parte de la esfera privada, lo que dificulta la posibilidad de obtener algún tipo de ayuda o beneficio en el trabajo en situaciones como la descrita anteriormente.

A raíz de lo expuesto anteriormente, podemos ver como la maternidad sigue siendo motivo de discriminación laboral para las mujeres. Minimizar las preocupaciones y peticiones de las madres sobre el cuidado de sus hijos en relación con su trabajo y desconocer que es posible generar cambios para que las mujeres puedan ejercer plenamente su maternidad y al mismo tiempo desarrollarse laboral y profesionalmente, perpetúa la división sexual del trabajo. Las creencias que vinculan a la mujer con las tareas del cuidado del hogar y de los hijos siguen afectando su experiencia laboral y profesional.

### *Sobre el salario emocional y cómo podría mejorar su situación laboral*

La sobrecarga de trabajo, la extensión de los horarios y en algunos casos, la existencia del acoso laboral, llevaron a que varias de las mujeres que participaron en esta investigación sintieran que su calidad de vida se veía afectada por sus condiciones laborales. El término *“salario emocional”* nace a partir de las entrevistas, donde fue usado por una de las participantes para describir todos los costos y los beneficios a nivel emocional que trajo consigo

el teletrabajo, aunque este término también ha sido utilizado por diferentes áreas del conocimiento como la psicología, el mercadeo y las finanzas (Eraso & Nieto, 2011; Llano, 2014; Gay, 2016; Rubio Avila et al., 2020; entre otros). Además de exponer estos costos y beneficios emocionales, en esta sección también se abordan las propuestas por parte de ellas para mejorar la situación laboral para el teletrabajador y para aquellas mujeres que se desempeñan en esta modalidad de trabajo mientras ejercen su maternidad.

Al referirse al salario emocional, Alicia mencionaba todos los sacrificios que debe hacer para poder cumplir con su trabajo. Ella comenta que la carga laboral y la extensión de su horario hacen que ella tenga menos tiempo para dedicarle a su hija, para apoyarla en sus actividades y disfrutar de su compañía. Sin embargo, el teletrabajo ha representado una ventaja para ella porque, a pesar de que no puede estar todo el tiempo que quisiera con su hija, a diferencia de la presencialidad, el teletrabajo le da mayores posibilidades de compartir con ella: *“(…) cuando tú estás presencialmente no tienes lugar a nada de eso, entonces lo mismo pasa con uno, uno no va a tener la posibilidad de ver crecer, de compartir y eso es salario emocional. Ese salario pesa más que cualquier cosa (…)”* (Entrevista a Alicia, 2021).

Así mismo, Patricia comenta que desearía poder salir más temprano de su trabajo para poder cumplir con sus responsabilidades en el hogar y para pasar más tiempo con sus hijos,

*“(…) lo chévere sería que tu pudieras tener en un equilibrio en el que tú cumplieras una labor, desempeñaras una tarea, hicieras las cosas muy bien pero que también tuvieras esa calidad de vida para dedicarle esa energía y ese tiempo a tus hijos. Pero si haces una cosa entonces no puedes hacer la otra bien y la mayoría de ellas, todas tuvieron que encontrar un punto de equilibrio en el que tuvieron que sacrificar tiempo de familia y con sus hijos para poder desempeñar sus actividades en la compañía y mucho más desde casa (…)”* (Entrevista a Lucía, 2021).

Cabe resaltar que para ellas el salario emocional no solo es pensado en cuanto a la relación madre-hijo/a, sino que también, tomar medidas en favor de éste podría generar beneficios emocionales para ellas porque también les permitiría tener más tiempo para sí mismas.

Estos beneficios emocionales -coinciden varias de las entrevistadas- no solo resultaría bueno para sí mismas y para sus hijos sino también, para la producción de la empresa. Para ellas, estos beneficios las harían sentirse agradecidas con las empresas o instituciones para las que trabajan y esto generaría mayor compromiso y motivación para realizar sus actividades laborales:

*“(…) ese salario emocional hace que la gente esté mucho más motivada, se sienta más comprometida en una compañía donde sientes que eres importante no solo por la cifra que entregas sino por lo que haces. Eso genera fidelidad, genera compromiso, genera muchas cosas (…)”* (Entrevista a Lucía, 2021).

Este tema ha sido ampliamente abordado desde la administración de empresas y desde el área de Recursos Humanos, área que debe velar por mantener a los empleados satisfechos con sus condiciones laborales. Desde esta perspectiva se entiende como perjudicial no tener un ambiente y unas condiciones laborales en las que el empleado se sienta cómodo trabajando en la empresa: “Generar una solución que concilie el salario económico y el salario emocional es uno de los retos que el área de Recursos Humanos debe enfrentar para retener el talento en las organizaciones, que tendrá como objetivo aumentar la productividad de la organización, incrementar la satisfacción del colaborador y disminuir los niveles de estrés de los trabajadores contribuyendo a la mejora del clima laboral, puesto que éstos últimos tienen dos tipos de preocupaciones (las personales y las laborales)” (Prevención Integral, 2019).

Las entrevistadas coinciden en que, el salario emocional es vital para el desarrollo de su trabajo y, actualmente, sienten que no es un aspecto relevante para las empresas para las que trabajan: “(...) *Ese salario pesa más que cualquier cosa y ese salario te motiva a hacer las cosas mejor pero pues eso acá no se ve y a las empresas casi que poco o nada les importa ese salario emocional porque la lógica y la costumbre es que a ti te pagan por el desempeño de esas labores (...)*” (Entrevista a Lucía, 2021).

Con relación a la pandemia, las entrevistadas manifiestan que el contagio del virus covid-19 ha sido una preocupación constante y esto también ha repercutido en la intranquilidad por su trabajo. Aunque algunas de ellas manifiestan haber tenido una experiencia buena o normal con la institución para la que trabajan por los protocolos que han implementado, otras también han manifestado se han sentido minimizadas por la empresa porque anteponen la producción a la salud de los empleados. Así lo comenta Lucía:

*“(...) además...por ejemplo mira, en la empresa en la que yo trabajo la mayoría del personal aún no ha sido vacunada pero la preocupación es tan alta porque las personas vuelvan a la oficina a ocupar unas instalaciones que querían ir hacer a todo el personal, lo hicieron y se dispararon los contagios (...)*” (Entrevista a Lucía, 2021).

Frente a los cambios que podrían implementar las instituciones o empresas para las que trabajan, se encuentran principalmente la modificación del horario y de la carga laboral, establecer límites claros para evitar que el trabajo afecte de forma tan fuerte la vida personal del empleado y, en el caso de las madres, flexibilizar sus condiciones laborales para que puedan trabajar y también ejercer su maternidad. Para Patricia, acortar el horario produciría beneficios emocionales muy grandes para el empleado y el empleador,

*“(...) deberían buscar acortar el horario: Si pudiera salir a las 5 o a las 4:00...Por ejemplo, yo tengo una compañera mía de otra compañía que ellos tenían todos los viernes el día feliz, a las 2 de la tarde todo el mundo salía de la oficina...eso, que tú des ese tipo de beneficios*

*emocionales a la gente no compensan cualquier otra cosa, no compensan un sueldo (...)* (Entrevista a Patricia, 2021).

Además de recortar la jornada laboral, algunas de ellas también proponen modificar los horarios y generar “multihorarios” que permitan trabajar a las personas la misma cantidad de horas o con el mismo número de objetivos pero de forma más dinámica para que puedan atender otras responsabilidades frente a sus hijos o su hogar, sobretodo cuando se encuentran en la modalidad de teletrabajo, donde lidian con el cuidado y el trabajo al mismo tiempo: “(...) *tú no necesariamente tienes que estar sentado de ocho a seis para cumplir tus actividades, el poner multi horarios haría que tu pudieras cumplir con tus tareas sin tener un desgaste tan fuerte (...)*” (Entrevista a Alicia, 2021).

Además, para ellas, el tener que seguir tan estrictamente un horario mientras que están en la modalidad de teletrabajo se debe a que, como se mencionó en el apartado anterior, los jefes creen que estando en la casa ellas trabajan menos,

*“(...) además que esto también se convirtió en un tema de probar que tu si estás trabajando porque la preocupación y la angustia de los jefes es que tu no hagas las cosas, pero tú sí haces porque los resultados se tienen que ver o simplemente no lo estás haciendo bien. Eso haría que tu dejaras ciertas cargas de lado, no solo para las mamás, para todos los colaboradores. Tú no puedes vivir en función de probar que si estás haciendo las cosas, sino la medición debe ser de otra forma (...)*” (Entrevista a Alicia, 2021).

Para Liz, otra de las entrevistadas, la reducción de la jornada no sólo debería estar relacionada con tener otras responsabilidades en la casa sino con el cansancio que genera el estar frente a dispositivos electrónicos todo el día. Para ella, resulta más agotadora esta modalidad que la presencialidad:

*“(...) lo otro es que creo que siendo muy conscientes que la mediación es más desgastante que la presencialidad podría pensarse en reducir un poquito la jornada porque efectivamente el solo hecho de estar en un computador todo el tiempo es agotador...y peor para la gente que tiene que interactuar con cliente o teléfono porque es más agotador todavía, entonces si se pudiera hacer algún ajuste pequeño en la jornada bienvenida, no sé...que se pudieran establecer franjas de pausa pequeña de 20 minutos en la mañana y en la tarde. Ese tipo de adecuaciones me parece que servirían mucho y que lo miran más a uno por productividad que por tiempo de conexión* (Entrevista a Liz, 2021).

Todas coinciden en que también es necesario que se establezcan los límites de la jornada laboral y que se respeten los horarios para que no se les obligue a atender llamadas, responder correos o terminar trabajos en horas que no son laborales: “(...) *si deberían reglamentar el tema de las llamadas fuera de los horarios, independientemente de que tú estás trabajando en tu casa no significa que tú no tengas un horario (...)*” (Entrevista a Patricia, 2021). También es necesario recalcar que para ellas era un factor de estrés importante el que las contactaran en

horas no laborales (así no tuvieran que responder en ese momento) porque sentían que no podían desligarse de su trabajo en ningún momento.

Además de ser contactadas en horarios no laborales, también eran interrumpidas las horas del almuerzo y se vieron disminuidas las pausas por el afán de que sus empleadores pensaran que al estar en casa no cumplirían con todas las labores que se les dejaban. Por lo tanto, también mencionan que deberían ser respetadas a cabalidad las horas o momentos de pausas y almuerzos. Frente a esto, una de ellas también manifiesta que las condiciones no pueden ser iguales para todos pues, por ejemplo, en el caso de las mujeres que son madres y están encargadas de sus hijos, una hora de almuerzo no sería suficiente:

*“(...) Insisto, si por ejemplo esa franja del almuerzo dan una hora pues que sea exactamente esa hora y que no se cambien todo el tiempo las condiciones, establecer pautas rutinas y límites como en todos los aspectos de la vida facilitaría mucho para las mujeres (...) lo otro también que podría hacerse es comprender que si uno está en la casa y es mamá de pronto una hora de almuerzo no es lo ideal, es hora y media porque uno tiene que preparar el almuerzo, servirlo, poder comer en paz o con calma y sentarse a trabajar y la gente así le rinde más (...)”* (Entrevista a Liz, 2021).

Alicia, también considera que no pueden ponerle las mismas cargas y esperar los mismos resultados para las madres que son cabeza de familia o que no cuentan con apoyo para ejercer su maternidad porque existen diversos factores que afectan la productividad de estas y más si es en una modalidad de teletrabajo y de educación virtual:

*“(...) que tengan en cuenta y no se exijan tantas metas para una madre cabeza de familia...eso sí, suena feo decirlo pero hay que tenerlo en cuenta. No que se vuelva uno perezoso pero si es necesario porque no puede uno cumplir lo mismo que un empleado normal. Por lo menos en la pandemia con mi hija en casa, hay que flexibilizar eso (...) es una persona que necesita ayuda, la respuesta no puede ser "ahh no produces, ven te echo". Se necesitan de verdad instrumentos legales de mayor protección* (Entrevista a Alicia, 2021).

Al respecto, una de las entrevistadas propone que podrían hacerse incentivos o implementar estrategias para las madres para que en un día específico o en algún momento de la semana pudieran desconectarse antes para poder compartir más con sus hijos.

Por último, cabe mencionar que si bien las situaciones descritas anteriormente son compartidas por todas las mujeres entrevistadas, esto no quiere decir que para ellas sea preferible el modelo de trabajo presencial al teletrabajo. Incluso para muchas podría resultar beneficioso seguir en esa modalidad siempre y cuando se respeten las condiciones laborales, se entienda que el estar en casa no implica el abandono de las responsabilidades de la empresa para con el empleado y se tenga en cuenta la situación de las mujeres que son madres.

Para las mujeres entrevistadas, existen varios cambios que podrían hacer las empresas o las instituciones en las que ellas trabajan para mejorar la situación de las madres. Si bien ellas reconocen como ventaja del teletrabajo poder compartir más momentos con sus hijos e hijas, reconocen que han tenido que hacer sacrificios en torno al cuidado de sus hijos para no verse afectadas laboralmente. Para ellas, el proporcionar algunos beneficios como la flexibilización de los horarios y de la carga laboral y generar incentivos resultaría altamente beneficioso para que pudieran desarrollar mejor su maternidad y para estar más presentes en la vida de sus hijos.

Ellas coinciden en que prestar atención a estas peticiones y valorar las necesidades de los empleados resultaría beneficioso no solo para ellas sino también para las empresas o instituciones en las que trabajan porque las trabajadoras podrían desarrollar más compromiso y motivación al ejercer sus actividades laborales. Así, ellas podrían desarrollar plenamente sus objetivos laborales sin que se viera tan afectada la relación y el cuidado de sus hijos. Además, este cambio también podría ser beneficioso para que las mujeres encontraran más espacios dedicados al autocuidado y el desarrollo personal.

### *Salud mental durante la pandemia: el rol de las empresas*

Durante las entrevistas, me interesó indagar en las estrategias desplegadas por parte de las empresas para ayudar a sus empleados durante la pandemia. La mayoría de ellas comenta que temas como el duelo y la salud mental en pandemia fueron tratados desde un inicio por las organizaciones a las que ellas pertenecen. Pero, a pesar de que reconocen estos esfuerzos, los consideran insuficientes para abarcar el abanico de problemas a nivel de salud mental que tuvieron que enfrentar durante la pandemia.

A raíz de la implementación del teletrabajo se derivaron muchas preocupaciones en el ámbito laboral y estas incluyeron los problemas de salud mental. Según la OMS, durante la pandemia, el insomnio, el estrés, la depresión, la ansiedad y el trastorno de estrés postraumático fueron tres, cuatro y hasta cinco veces mayores que las cifras obtenidas antes de la pandemia (Ferreira, 2020). Sin embargo, algunas de las mujeres entrevistadas no recibieron capacitaciones o no se les ofreció ayuda para lidiar con estas situaciones. Una de ellas comentó durante la entrevista que su salud mental se deterioró mucho por el estrés y el encierro, pero que lamentablemente no tenía tiempo para buscar ayuda profesional y esta tampoco fue ofrecida por la institución para la que ella trabaja.

Para los casos en los que sí se tuvieron en cuenta estas problemáticas y se realizaron talleres o actividades sobre estos temas, el gran fallo estuvo en la imposibilidad de asistir porque la carga laboral se los impedía, lo que nos deja ver que estas medidas son insuficientes para lidiar con este tipo de problemáticas. Así lo relatan Liz y Patricia:

*“(…) si nos hablaron de cómo hacer pausas saludables o activas, de bioseguridad en tiempos de covid en la casa y en general las típicas de seguridad y salud en el trabajo, a cosas lúdicas también ahí estaba gestión humana y bienestar universitario, ellos programan sesiones de cuidado de la espalda, de yoga, por ejemplo se inventaron unos clubes de gastronomía, unos clubes de idiomas... en ese sentido sí hemos estado muy cuidadosos, pero yo no voy a ninguno  
Manuela: ¿Por qué?*

*Liz: no tengo tiempo”* (Entrevista a Liz, 2021).

*“(…) yo creo que a muchas personas les ha servido pero para mí es como una perdedera de tiempo porque pues igual cuando tú tienes una responsabilidad tiendes a ver las cosas así como: “yo prefiero quedarme trabajando que sentarme a ver ese curso (...)”* (Entrevista a Patricia, 2021).

Además, cabe resaltar que para el caso de las mujeres madres, el estrés y el cansancio derivado de las actividades de cuidado de los hijos y del hogar sumado a los problemas en su trabajo podrían llevar a que sean más propensas a desarrollar problemas de salud mental. Durante el 2020 diferentes sectores hicieron un llamado a integrar la salud mental al plan de respuesta contra el covid-19. María Noel Vaeza, la Directora Regional de ONU Mujeres de América Latina y el Caribe mencionó durante una conferencia que durante la pandemia las mujeres fueron más propensas a desarrollar problemas de salud mental al asumir más responsabilidades en el hogar que los hombres, lo que generaría mayor estrés:

*“La socialización de las mujeres en el marco de la división sexual del trabajo las ha puesto en una posición de postergación de sí mismas y desproporcionadamente pendientes de las necesidades de las demás personas. A medida que la pandemia profundiza el estrés económico y social, la violencia contra las mujeres está intensificando lo cual tiene graves consecuencias para la salud mental de las mujeres”* (Grimaldo, 2021).

Desde temprana edad, se enseña a las mujeres que son las encargadas del cuidado en el hogar. Son sus madres, tías y abuelas las encargadas del cuidado de los niños, del hogar y en algunos casos, del bienestar de sus familiares hombres. Por ello, incluso antes del embarazo se les enseña a estar a disposición de quienes lo necesiten. Con el embarazo, el cuerpo de las mujeres no es solo de ellas sino también de sus hijos, por lo que deben seguir una serie de restricciones e indicaciones para proteger la vida del niño (Bonavitta, 2020: 3). Cuando el niño

nace, esta situación continúa y ellas siguen siendo las responsables principales del cuidado y, en favor de este, deben hacer una serie de sacrificios (sus deseos, tiempo y energía) al anteponer sus necesidades a las necesidades del otro.

Al perder el apoyo de familiares y de instituciones dadas las restricciones derivadas de la pandemia covid-19, todo el trabajo del cuidado (excepto en dos casos) quedó en manos de las mujeres entrevistadas. Este trabajo no remunerado, sumado al trabajo asalariado generó en ellas mucho estrés y cansancio, por lo que su salud mental se vio afectada negativamente durante el confinamiento. Algunos estudios como el de Gisela Blanco y Lya Feldman indican que las mujeres que tienen sobrecargas en el hogar relacionadas con los trabajos de cuidado presentan síntomas de ansiedad y depresión y, además, suelen tener problemas relacionados con la baja autoestima (Blanco y Feldman, 2000: 223).

Por ello, si bien las mujeres se han incorporado al trabajo asalariado desde hace décadas y la diferencia de cargas en el hogar entre hombres y mujeres es cada vez más objeto de debate público, la división sexual del trabajo y la desproporción de responsabilidades en el hogar (donde se supone que la mujer es la encargada del trabajo doméstico) sigue estando muy presente. Por esta razón, es necesario indagar cada vez más en las afectaciones a la salud tanto mental como física que esta carga trae para las mujeres.

A través de este apartado, pude evidenciar como todos los obstáculos y complicaciones laborales devenidos de la pandemia pueden, en un principio, atribuirse o relacionarse con cualquiera que se encuentre en la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, al estar encargadas de los cuidados del hogar y de los hijos, las mujeres que son madres tuvieron mayores problemas en su ámbito laboral y en su vida privada. Además, el que se sigan viendo muchas problemáticas o variables como externas al trabajo y pertenecientes a la esfera privada, dificulta la posibilidad de obtener equidad laboral frente a sus compañeros. Esta asociación con el ámbito privado y con la responsabilidad innata de las mujeres, también produce que dentro del trabajo se perpetúen situaciones de acoso o de maltrato como las que vimos en la primera sección de este apartado.

### **1.3. Implicaciones del teletrabajo en la vida laboral y en el desarrollo profesional de las mujeres.**

Por último, y a raíz de lo expuesto en los apartados anteriores, me interesa indagar en las implicaciones del teletrabajo en la vida laboral y en el desarrollo profesional de las mujeres. En el primer segmento abarco las dificultades que tuvieron las mujeres para teletrabajar en relación directa con el cuidado de los hijos, por lo que toco temas como las constantes interrupciones, la obligación de tener que realizar varias actividades en simultáneo, los sentimientos de culpa por no poder cumplir con sus objetivos de trabajo como quisieran y la naturalización de la carga laboral y del hogar. En el segundo segmento, hablo sobre la pérdida de terreno laboral que experimentaron algunas de las mujeres entrevistadas por tener que asumir otras responsabilidades y sobre tener que replantearse objetivos profesionales y laborales debido a todas las dificultades que experimentaron.

#### *La imposibilidad de cumplir con los objetivos del trabajo*

Una de las principales problemáticas que experimentaban las mujeres al tener que trabajar y cuidar a sus hijos eran las constantes interrupciones que tenían que hacer para ayudar a sus hijos mientras se encontraban en horarios laborales. Este es el caso de Liz, quien comenta que mientras estaba en reuniones importantes, su hijo la buscaba para que lo ayudara con diferentes actividades:

*Manuela: ¿y en algún momento has tenido que parar alguna labor de tu trabajo para ayudar a tus hijos con algo?*

*Liz: Uy sí claro, Andrés Felipe cada vez que no entiende algo de una clase viene y me pregunta y eso me genera estrés o a veces por ejemplo estoy en una reunión y él: “mamá” y me habla y él todavía no entiende que cuando me ve hablando no me puede interrumpir ni me puede hacer señales, (Entrevista a Liz, 2021).*

En el caso de las mujeres que tienen hijos más pequeños, la situación va un poco más allá porque tienen que vigilarlos constantemente. Esto implica que constantemente tienen que parar su trabajo para verificar que sus hijos se encuentren bien o estén prestando atención en clase y para atenderlos si necesitan algo. Incluso, esto ha llevado a que se modifique el espacio de trabajo, en algunos casos han tenido que compartir el mismo espacio con sus hijos o buscar estrategias para poder vigilarlos. Este es el caso de Patricia, quien comenta: “(...) *de hecho me toca estar sentada acá estratégicamente para ver que efectivamente estén haciendo las cosas, que estén en clase...o sea, trabajo triple* (Entrevista a Patricia, 2021).

A estas interrupciones, se les suman otras dificultades, ya que ellas pueden verse más afectadas dependiendo de la actividad laboral que estén realizando. Incluso, estas interrupciones constantes pueden ocasionar que se extienda la jornada laboral por la imposibilidad de cumplir todas las metas en el horario establecido. Al respecto, Alicia comenta que tiene que buscar otros espacios (por ejemplo, cuando su hija está dormida) para poder terminar sus obligaciones:

*“(...) si una persona tiene algún tipo de labor más compleja, más de prestar mucha atención y concentración, no... con los niños pequeñitos es imposible. Entonces para ese tipo de trabajadores se les genera mayor afectación...cuando yo tengo que sacar casos complejos me toca definitivamente hacerlos en la noche o los fines de semana cuando mi hija está durmiendo o viendo películas, ahí los saco. Si son casos fáciles los puedo hacer mientras me paro, la miro, vuelvo y me siento pero si son casos complejos ya toca en otro horario (...)”* (Entrevista a Alicia, 2021).

Además del trabajo, algunas mujeres entrevistadas también tuvieron problemas en el colegio de los niños porque el personal educativo les reclamaba cuando sus hijos no cumplían con alguna tarea u obligación. A pesar de que muchas hacían pausas constantes para vigilar a sus hijos o se hacían en lugares estratégicos para poder observarlos mientras trabajaban, varios aspectos como el rendimiento escolar no podían ser controlados completamente. Este es el caso de Carol, quien comenta que:

*“(...) muy pesado pues lo que te digo de que ellos pensaban que uno podía estar ahí poniéndole cuidado al muchachito pero no, no puedo porque gracias a Dios nosotros tenemos trabajo y tenemos que seguir trabajando y eso sí me pareció...una vez me llamó una profesora y yo le dije: “si, es que aunque esté al lado mío yo a veces no me doy cuenta si él entra o no porque yo estoy en mis cosas” entonces a mí eso me parece terrible. Pues sí van a hacer así, los profesores tendrían que mirar estrategias para ver cómo hacen porque no pueden descargar responsabilidades en los papás porque tenemos que trabajar* (Entrevista a Carol, 2021).

Además de tener que prestar atención constantemente a su trabajo y a sus hijos, las entrevistadas también manifiestan que en muchas ocasiones tuvieron que hacer dos o varias actividades en simultáneo para poder cumplir con toda la carga tanto laboral como de crianza, generando así mayor cansancio y estrés:

*“(...) Sí claro, mientras estoy cambiando de una reunión a otra prendo la lavadora mientras estoy hablando... a veces me toca poner las reuniones en el celular y mientras tanto voy haciendo alguna cosa que tenga pendiente. Por ejemplo, me ha ocurrido que cuando ponían reuniones muy temprano ahora que Helena volvió al jardín me tocaba poner la reunión en el celular y la voy escuchando mientras que la recoge la ruta (...)”* (Entrevista a Liz, 2021).

Para ellas, cumplir a cabalidad con todas las responsabilidades en el hogar y en el trabajo era imposible dadas las constantes interrupciones que tenían. La mayoría de ellas

comenta que no podían realizar su trabajo de forma adecuada y por ello, tenían que recurrir a ciertas estrategias para poder prestarles atención a sus hijos sin descuidar el trabajo. Eso supuso que tuvieran que realizar actividades en simultáneo, disponer otras horas fuera del horario laboral para cumplir con las metas laborales y compartir el espacio de trabajo con sus hijos o hacerse en lugares donde pudieran observarlos mientras hacían otras actividades.

Como se mencionó anteriormente, la carga laboral aumentó durante la pandemia y debido al cierre de colegios y jardines la educación también se hizo de forma virtual, por lo que el rendimiento académico de los hijos también pasó a ser responsabilidad de las madres entrevistadas. Algunas de ellas tuvieron conflictos con la carga académica porque sentían que era excesiva y que derivaba en más trabajo para ellas. Al respecto profundizaré en el segundo capítulo.

### *La naturalización de la carga*

Si bien para muchas, es necesario realizar cambios dentro de las empresas o instituciones para las que trabajan para mejorar las condiciones laborales, durante las entrevistas también se puede evidenciar que, en muchos casos, existía una naturalización de la carga que eximía de muchas responsabilidades u obligaciones a las empresas o instituciones y también a sus parejas. Así, aunque ellas manifiestan que debe existir mayor flexibilización, sobre todo con las mujeres con niños en edades dependientes, en algunos casos no llevaron estas preocupaciones a sus jefes por considerar que era su responsabilidad cumplir con todos los trabajos que se les asignaban o que, muchas de las situaciones problemáticas pertenecían al “ámbito privado”.

Isabella consideraba que al estar en la virtualidad, no habían excusas para no cumplir con toda la carga laboral que se le asignaba:

*“(...) ese momento fue muy difícil pero también yo decía: no voy a pedir permiso por qué para qué si estamos en virtual o sea yo puedo dar, yo puedo seguir dictando clase y haciendo las otras asignaciones...yo creo que ahí se le empieza a uno a correr el horario. Yo decía: bueno, hoy tengo que entregar el Excel con tal cosa, entonces ahora lo hago y me daban las 8 de la noche, las 9 de la noche acabando, pues porque en el día había tenido que estar haciendo todas las actividades aquí en la casa (...)” (Entrevista a Isabella, 2021).*

Isabella también tenía sentimientos de culpabilidad asociados con su trabajo por no poder cumplir como quisiera con los objetivos que se le asignaban o, porque no quería que la crianza de su hija y el cuidado de su esposo (que había sido sometido a una cirugía) afectaran su rendimiento laboral: *“(...) Yo creo que es que también uno normaliza eso, entonces desde*

*ahí empezar a decir “entonces yo puedo entregar esto más tarde y ahorita lo hago” sin decir que yo le esté quitando tiempo al trabajo por cuidar a la niña (...)*” (Entrevista a Isabella, 2021).

Incluso, para poder cumplir con su trabajo, muchas se vieron obligadas a reducir su horario de sueño. Este es el caso de Carol, quien comentó en su entrevista que muchas veces tuvo que desvelarse o dormir apenas 2 horas al día porque de lo contrario no podría cumplir con todo. Para ese momento, a Carol se le sumaron otras dificultades como que su marido había quedado desempleado, lo que contribuyó a que ella se obligara a trabajar más para evitar perder su trabajo. Además, ella manifiesta sentimientos de culpabilidad y de estrés por no trabajar todo lo que debería *“(...) Yo por ejemplo me pongo a cocinar y me da cosa por no estar trabajando porque sino no alcanzó (...)*” (Entrevista a Carol, 2021).

Sin embargo, algunas de ellas se negaron a tener que hacer ese tipo de sacrificios:

*“(...) por ejemplo, pero yo antes no le cocinaba nunca a la niña porque le pagamos el almuerzo en el colegio y mi esposo veía por donde almorzaba y yo también, pero ahora a las 12:00 tiene que almorzar la niña porque tiene clase a las 12:30 entonces yo tengo que parar lo que esté haciendo a las 11:00 para poder hacer el almuerzo, entonces la gente dice “pero por qué no lo hace la noche anterior o porque no madruga más” No, yo no voy a madrugar más, no lo voy a hacer (...)*” (Entrevista a Isabella, 2021).

Así, algunas de las mujeres que fueron entrevistadas decidieron no comunicarle a sus jefes los problemas que estaban teniendo al tener que lidiar con el trabajo doméstico y la carga laboral al mismo tiempo. Este silencio se debe a que ellas consideraban que era un problema que debían resolver por sí mismas al ser parte del ámbito privado. Para ellas, el tener una sobrecarga del trabajo doméstico no era excusa para no cumplir con su trabajo, por lo que naturalizan sobreexplotarse para poder cumplir con todo.

Si bien es socialmente atribuida a la mujer la responsabilidad de cumplir con el trabajo doméstico y de cuidado (e incluso se piensa como inherente a la naturaleza de la mujer o como su deseo), cabe resaltar que en ellas también existen sentimientos de obligación a la hora de cuidar al otro. El no poder cumplir con el trabajo de cuidado o con el trabajo asalariado genera en ellas sentimientos de culpabilidad. En este caso, las mujeres no querían que el ser madre afectara su trabajo y, asimismo, no querían que su maternidad se viera afectada por su trabajo, por lo que se crea conflicto entre el cuidado y el desarrollo laboral. Aunque, como se verá más adelante, las mujeres entrevistadas creen que el hombre debería estar más involucrado en el

trabajo doméstico y de cuidado, siguen atribuyéndose la mayor parte de este o se resignan cuando su pareja se niega a involucrarse.

### *Pérdida del terreno laboral y del desarrollo profesional*

Algunas de las entrevistadas mencionan haber tenido afectaciones laborales y profesionales a causa de otras responsabilidades asociadas al trabajo doméstico y de cuidado tanto en el confinamiento como antes de la pandemia. Tal es el caso de Lucía, quien dice haber perdido la posibilidad de ascender laboralmente porque, debido a una complicación de salud de su hijo, tuvo que ausentarse y pedir muchos permisos en su trabajo:

*“ (...) en mi área yo perdí cuando mi hijo enfermó... como que me relegaron de muchas de mis actividades para que pues de alguna forma la actividad no se viera afectada por mis ausencias (...) perdí ese terreno que ya había ganado para un ascenso o para una oportunidad de una dirección porque pues mi mente no estaba en mi trabajo, estaba en la situación de salud de mi hijo. Entonces la maternidad si cambia completamente el desarrollo profesional de una mujer así tu lo hagas demasiado bien (...)” (Entrevista a Lucía, 2021).*

Para Lucía, su crecimiento personal y laboral se ve limitado cuando existen otras responsabilidades como el cuidado de los hijos y del hogar. Según Cuddy, Fiske y Glick, las mujeres madres son calificadas como menos competentes o aptas para la mayoría de trabajos frente a las mujeres que no tienen hijos (Cuddy, Fiske y Glick, 2004; en Ramírez, Tribín & Vargas, 2016). Además, otros estudios han mostrado como, para los gerentes, las mujeres con hijos o en estado de embarazo son consideradas “menos comprometidas con su trabajo, menos confiables y con menores aptitudes de liderazgo” (Ramírez, Tribín & Vargas, 2016: 273).

Asimismo, Lucía menciona que:

*“ (...) se ve limitado el tema del crecimiento y de poder avanzar cuando tu tienes aparte de tus responsabilidades empresariales el tema de la casa. Entonces ahí como que gana un poco de poder el hecho de que las mujeres ganamos menos en Colombia, porque las empresas consideran que una mujer con hijos no tiene la misma productividad que un hombre con hijos (...) así tu seas más preparada vivimos en una cultura en la que siempre vamos a estar por debajo. Así tu tengas muchos más conocimientos y muy probablemente tengas más habilidades no es igual de valorado (...)” (Entrevista a Lucía, 2021).*

Incluso, Lucía mencionó durante la entrevista que veía una desigualdad de género<sup>5</sup> en la contratación y en el trato en la institución en la que trabaja. Lucía comentó que, cuando tenía complicaciones en su casa por alguna tema de salud de su hijo, buscaba hablar con una de sus

---

<sup>5</sup> Según INMUJERES, la desigualdad de género es la distancia y/o asimetría social entre hombres y mujeres. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

jefes que es mujer porque ella era más comprensiva con ese tipo de situaciones. Además, Lucía menciona que algunos de los jefes (en su mayoría hombres) con los que ella trabajó preferían no contratar mujeres que estuvieran en edades reproductivas o que fueran mamás porque ellas suponían un coste mayor para la institución.

Según el análisis desarrollado por Ramírez, Tribín y Vargas, “las mujeres en el pico de edad reproductiva experimentan peores resultados laborales que los observados en las del grupo de baja fertilidad, pues tienen más probabilidad de estar en inactividad, informalidad y autoempleo —después de 2011— con relación a las mujeres del grupo de comparación” (Ramírez, Tribín & Vargas, 2016: 271).

A todo esto se le suma que, según las entrevistadas, en el teletrabajo experimentaron problemas de concentración e interrupciones constantes que las hacían atrasarse en sus labores o desempeñarlas deficientemente. Incluso, en uno de los casos una de las mujeres entrevistadas se vio obligada a renunciar a uno de sus trabajos por la imposibilidad de seguir cumpliendo con sus dos trabajos y las tareas del cuidado de los hijos y del hogar:

*“(...) yo dejé muchas cosas, por ejemplo cuando terminamos el año pasado yo tenía trabajo en dos universidades y un proyecto, entonces me quedé sino con una y pues el proyecto no lo he dejado porque pues de pronto si sale. Pero eso, pero yo hablaba con la gente y casi todo sobre todo las mujeres están quemadas por los muchachitos, en mi caso mi esposo si me ayuda pero a veces a él tampoco le dan tiempo así él quiera (...)”* (Entrevista a Carol, 2021).

Si bien ninguna de las mujeres entrevistadas se vio obligada a dejar completamente trabajo por cumplir con las responsabilidades con sus hijos o en el hogar, Lucía menciona que si tuvo compañeras de trabajo que tuvieron que desertar: “(...) Algunas de ellas definitivamente han tenido que decir me retiro o busco otra actividad para hacer porque no puedo más, no me da más el tiempo. Entonces es muy complicado, no a todas les queda igual de difícil, a otras les toca más fácil o tienen actividades menos complejas (...)” (Entrevista a Lucía, 2021).

Como pudimos ver, en todos los casos las mujeres entrevistadas tuvieron problemas al desempeñar sus obligaciones laborales con las responsabilidades del hogar. Si bien se ha avanzado mucho en cuestiones como el acceso femenino al trabajo y los derechos en torno a la maternidad (como en el caso de la licencia de maternidad), vemos que para las mujeres que son madres existe un conflicto para equilibrar su vida laboral y su desarrollo profesional con las demandas del hogar. Esta carga, ha llevado a que las mujeres experimenten lo que se denomina “doble jornada” en contextos donde no reciben apoyo ni de su círculo cercano ni del Estado (Salazar, 2020: 11).



## **CAPÍTULO II. LA REPERCUSIÓN DE LA PANDEMIA EN LAS MADRES Y EN EL EJERCICIO DE LA MATERNIDAD**

La maternidad ha sido un tema ampliamente estudiado desde diferentes disciplinas, sobre todo desde el ámbito médico-sanitario (incluyendo la psicología) y desde las ciencias sociales -sobre todo desde los estudios de género-. Como se mencionó en la introducción, en esta investigación la maternidad es considerada como una construcción social y subjetiva, lo que significa entenderla no desde una postura biologicista donde se ve como parte de la naturaleza de las mujeres sino como un factor condicionado social e históricamente (Barrantes & Cubero, 2014: 30) y que está sujeto a la interpretación y al deseo de la mujer.

Al ser construida socialmente, la maternidad trae consigo una serie de roles y obligaciones para las mujeres que inician, incluso, desde el periodo de gestación. Aunque hoy en día las mujeres están inmersas en el mercado de trabajo, siguen siendo socialmente leídas como responsables de la crianza de sus hijos, del cuidado del hogar y todo lo que esto conlleva. La inmersión de las mujeres en el trabajo no sólo se da por el deseo de profesionalización y por los deseos personales sino también para “poder responder a las exigencias que el sistema económico y social solicitan” (Barrantes & Cubero, 2014: 36).

Estas necesidades y deseos personales generan cambios en la maternidad tanto a nivel social como individual, lo que ha dado cabida a nuevos debates o tópicos como el papel del hombre en la crianza de los hijos y el cuidado del hogar y las nuevas maternidades. La maternidad también ha sido considerada desde algunas posturas como un factor o una condición de subordinación para la mujer, aunque, en contraste, otras perspectivas ven la maternidad como una vía para la liberación y poder femenino (García & de Oliveira, 1994: 173).

En el aspecto subjetivo, se han llegado a plantear diferentes modelos o formas de vivir la maternidad. Algunos de estos modelos son: la maternidad como realización, como satisfacción, como alienación o como conflicto (García & de Oliveira, 1994: 175). Si bien en esta investigación profundizo sobre los deseos, las nociones y expectativas de las mujeres en torno a la maternidad, no me interesa catalogar la maternidad dentro de alguno de estos modelos sino, más bien, entender lo que para cada una significó la pandemia en el desarrollo de su maternidad.

A raíz de los hallazgos, a lo largo de los apartados introduzco varios tópicos como el de la carga social y las características que se le atribuyen a las madres, las tensiones y conflictos que experimentan las mujeres trabajadoras en el ejercicio de su maternidad, la tercerización del cuidado de los hijos y del hogar, los sentimientos que experimentan las mujeres frente a las expectativas sobre su maternidad, el papel del Estado frente al trabajo no remunerado, entre otros.

En este capítulo, argumento que el teletrabajo afectó a las mujeres en el ejercicio de su maternidad y en su bienestar emocional y personal en tanto que afectó los vínculos con sus hijos e hijas, las responsabilidades y sentimientos asociados a su desempeño como madres y, sus actividades de autocuidado. La mayoría de las madres resalta como positivo del teletrabajo el poder pasar más tiempo con sus hijos e hijas frente al tiempo que pasaban con ellos mientras estaban en la presencialidad. Ellas, destacan como positivo el poder ejercer mayor autoridad sobre sus hijos, poder pasar más tiempo con ellos y poder entenderlos más. Sin embargo, estas mejoras en la relación madre-hijo se dieron a costa de una serie de sacrificios que ellas tuvieron que hacer en su día a día durante la pandemia, lo que les produjo mayor estrés y redujo considerablemente sus actividades de autocuidado.

Algunos de estos sacrificios fueron reducir su jornada de sueño, extender el tiempo que debían dedicarle a sus hijos para ayudarlos con actividades cotidianas, tener que abandonar sus actividades de autocuidado, entre otras. Además, para el caso de las mujeres que viven con su pareja, se evidencia una desigualdad en la carga del hogar y de sus hijos. Sumado a esto, la carga laboral de la que hablé en el capítulo anterior dificultó aún más la experiencia de las madres teletrabajadoras en la pandemia.

Este capítulo consta de tres apartados, los cuales se titulan: cambios en los vínculos afectivos: el tiempo como un factor fundamental; incremento del trabajo no remunerado y la pérdida de autocuidado; e, Implicaciones de la virtualidad en los hijos: dificultades y retos para madres e hijos.

En el primer apartado, *cambios en los vínculos afectivos: el tiempo como un factor fundamental*, hablo acerca del cambio en los vínculos afectivos entre madre e hijo y de las nociones, ideas y actividades asociadas a ser mejores madres por parte de las entrevistadas. Para ello, en las entrevistas ahondé en aspectos como el tiempo compartido con sus hijos antes y durante la pandemia tanto entre semana como los fines de semana, la relación con sus hijos antes y durante la pandemia, los cambios que ellas percibían en la relación con sus hijos y los

sentimientos asociados a estos cambios. Se encontró que, el principal cambio que las mujeres atribuyen en la relación con sus hijos es el tiempo compartido, ya que en la mayoría de los casos este aumentó. Además, también abordó otros cambios en los vínculos afectivos y como estos se relacionan con los ideales que tienen sobre lo que significa ser “buena madre”.

En el segundo apartado, *incremento del trabajo no remunerado y la pérdida de autocuidado*, abordó el tema del incremento del trabajo no remunerado y de cuidado derivado de la pandemia y como todas estas obligaciones, además de su situación laboral, llevaron a que las mujeres dejaran de lado el autocuidado y el tiempo para sí mismas. En cuanto al incremento de trabajo no remunerado, encuentro que la pérdida de apoyo de terceros, la desproporción en la carga del hogar con respecto a sus parejas, el incremento de actividades de aseo para la prevención del covid-19 y el estar siempre en casa generaron un aumento bastante grande del trabajo no remunerado. Esta situación, junto con el aumento de trabajo no remunerado tuvo afectaciones directas en la situación emocional y física de las mujeres y, además, las llevó a dejar de lado las pocas actividades de autocuidado que realizaban antes del inicio de la pandemia.

Por último, en el tercer apartado titulado *efectos de la virtualidad en los hijos: dificultades y retos para madres e hijos*, hablo acerca de las dificultades que tuvieron sus hijos con la virtualización escolar o por la suspensión de otros servicios presenciales (por ejemplo: terapias, cursos, clases extraescolares, etc.) y como ellas experimentaron estas y otras dificultades abordadas a lo largo de todo el capítulo desde su rol de madres.

## **2.1 Cambios en los vínculos afectivos: el tiempo como un factor fundamental.**

La implementación del teletrabajo y la virtualización escolar, llevaron a que padres e hijos compartieran un mismo espacio para las actividades escolares, de trabajo y de recreación. En este apartado, exploré a través de la experiencia de las entrevistadas los cambios que ellas percibieron en la relación con sus hijos e hijas y los sentimientos asociados a esos cambios en los vínculos afectivos con sus hijos. A raíz de los hallazgos, exploro lo que para las mujeres entrevistadas significa ser buena madre y como estos significados se anclan con un sistema de significados sociales y culturales sobre la maternidad y el ser madre.

## *Cambios en el tiempo y la cercanía entre madre e hijos*

Para poder ahondar en los cambios en los vínculos afectivos, fue necesario durante las entrevistas abordar las relaciones entre madre e hijo antes y durante la pandemia. Antes de la pandemia, la mayoría de las entrevistadas pasaba muy poco tiempo con sus hijos entre semana. Los horarios de trabajo y de colegio, el tiempo que gastaban en los desplazamientos y el tener que hacer tareas (en el caso de los niños) y trabajo doméstico (en el caso de las madres) en la mañana y cuando llegaban del colegio y el trabajo, hacían que ambos pudieran pasar muy poco tiempo juntos. Así lo comentan Liz y Alicia:

*llegaba máximo a las ocho de la noche casi siempre, máximo...y estaba con ellos, les hacía siempre la cena o la comida y los acostaba a dormir, eso implicaba que yo terminaba de dejar listo lo del otro día más o menos hasta las diez de la noche (...) tenía que alistar, estar pendiente que tuvieran uniformes para el otro día, que tuvieran loncheras, que hubieran hecho las tareas... (Entrevista a Liz, 2021).*

*yo salía a las 5, recogía a mi hija, nos veníamos para la casa, ella más o menos a las siete estaba en su colegio y a las cinco yo salía y la recogía de donde la cuidaban mientras yo la recogía y la llevaba a la casa. Hacíamos tareas y por la noche la acostaba tempranito pero de todos modos me hacía mucha falta compartir tiempo con ella porque la niña llegaba a dormir, se levantaba, se bañaba y se iba entonces realmente compartimos muy poquito tiempo entre semana (Entrevista a Alicia, 2021).*

Antes de la pandemia, en la mayoría de los casos los niños quedaban a cargo de un tercero mientras ellas llegaban de su trabajo. Algunas recurrían a los abuelos, jardines o conocidos de confianza que recibían a los niños mientras acababa el horario de trabajo de ellas. Por lo tanto, el tiempo y la cercanía que tenían con sus hijos entre semana era muy poco y quedaba relegado únicamente al desarrollo de otras obligaciones que como madres tenían que asumir: preparar la comida, alistar los uniformes, alistar a los niños para llevarlos al colegio, ayudarles a los niños con las tareas, terminar algún pendiente del trabajo, alistar las loncheras del día siguiente, dormir a los niños, etc.

Los fines de semana, la situación era diferente. En esos días, ellas realizaban diferentes actividades con sus hijos y sentían que estaban más cerca de ellos. Aunque algunas manifiestan que disfrutaban más con sus hijos durante los fines de semana, todas coinciden que antes de la pandemia anhelaban poder pasar más tiempo con sus hijos. Durante estos días, algunas actividades que realizaban eran visitar a seres queridos, ir a centros comerciales, llevarlos a sus terapias o talleres, ver películas, hacer ejercicio, entre otras actividades:

*Isabella: antes de la pandemia yo llegaba cerca de las cinco de la tarde a la casa y estaba con ella toda la tarde, ella se acuesta como a las nueve de la noche...y los fines de semana*

*Manuela: ¿y hacían actividades juntas los fines de semana?*

*Isabella: sí, de hecho teníamos establecido unas tardes de mamá e hija que eran los sábados y era salir a algún lado las dos (Entrevista a Isabella, 2021).*

Al indagar sobre los cambios en las relaciones con sus hijos, el cambio que más resaltan las entrevistadas es en el tiempo. Para la mayoría, uno de los aspectos positivos del teletrabajo y de la virtualización escolar es que estos modelos de trabajo y estudio les permitieron a ellas pasar más tiempo con sus hijos, asunto que como se vió anteriormente, era motivo de frustración antes de la pandemia: *“comencé a compartir más tiempo con la niña que eso me hacía muchísima falta (Entrevista a Alicia, 2021)”*.

Para ellas, el ahorrar tiempo en alistarse y alistar a los niños para ir al colegio, llevarlos hasta allí (en el caso de las que no contaban con servicio de ruta escolar), y el recorrido de ida y vuelta de sus trabajos les resultó ventajoso porque ese tiempo lo podían utilizar para compartir con sus hijos sin estar ocupadas y de afán: *“Yo no lo veo negativo del todo porque ya es más tiempo mío hacia los niños, es más tiempo con ellos lográndolos cuidar, en cambio antes todo era a las carreras, en eso yo lo veo como positivo, además, tengo el tiempo para preguntarles como están “(Entrevista a Liz, 2021).*

Además, como comenté anteriormente, en la mayoría de los casos, cuando los niños llegaban del colegio ellas tenían que dejarlos al cuidado de otras personas porque aún no llegaban del trabajo. Incluso, algunas comentan que cuando recogían a sus hijos ellos ya estaban dormidos. En pandemia, esta situación cambió porque cuando los niños terminaban su horario escolar, podían compartir más tiempo con sus mamás y ellas podían ayudarlos con los deberes del colegio.

Aunque, como comenté en el capítulo anterior, todas las mujeres coinciden en que su carga laboral aumentó y, como comentaré en el siguiente apartado, su trabajo doméstico y de cuidado también aumentaron, la mayoría de ellas manifiesta como aspectos positivos del teletrabajo el poder compartir más tiempo con sus hijos. Incluso, muchas comentan que aunque han tenido mayor estrés y mayor cansancio, si les dieran a elegir el modelo de trabajo, seguirían en la modalidad de teletrabajo por la ventaja que les significa en el tiempo con sus hijos:

*Si es un poquito más estresante pero yo vivo más feliz ahora. Yo me estoy ahorrando entre tres horas y dos horas de camino diarios y aparte de eso estoy pendiente de los niños en su proceso. Puedo compartir con ellos. El hecho de tu estar en la casa... porque cuando uno no está en la casa no sabes si hace falta o qué hace falta, uno está totalmente desconectado de eso (...). Realmente para mí que me dejen trabajar en casa (Entrevista a Patricia, 2021).*

Además, para ellas, el poder estar con sus hijos en estos horarios hacía que pudieran estar pendientes de cosas que antes no podían controlar a cabalidad como la alimentación, el rendimiento académico y el comportamiento de sus hijos. Al estar más cerca de sus hijos, ellas sentían que eran mejores madres y que estaban cumpliendo mejor con sus responsabilidades (cuestión que abordaré más adelante). Aunque por la carga laboral y de trabajo no remunerado y de cuidado ellas estuvieran ocupadas prácticamente todo el día, valoraban mucho el poder compartir pequeños espacios con sus hijos y poder asumir más obligaciones como madres:

*Para mi fue favorable el hecho de la pandemia porque yo no veía a mi hijo en todo el día, entonces el hecho de estar en la casa hizo que tuviera la posibilidad de verlo, de compartir así fuera uno o dos minutos con él, de darle su almuerzo porque pues mi hijo todavía es un bebé, de atenderles sus onces...para mi fue algo muy favorable (Entrevista a Lucía, 2021).*

Entonces, cuando ellas comentan poder pasar más tiempo con sus hijos no se refieren a espacios libres donde podían compartir plenamente con ellos porque, por las cargas que tenían, estas horas libres no existían. Se refieren a poder estar más pendientes de ellos, de poder hacer cosas juntos (como las comidas) y de poder prestarles atención así fuera mientras trabajaban o realizaban otras obligaciones del hogar. Es decir, ellas no cuantifican el tiempo en horas sino en momentos: los momentos del almuerzo, los momentos para hacer las tareas, que los niños estuvieran a su lado mientras ellas trabajaban, etc. Así lo comentan Patricia e Isabella:

*(...) cambió en que tenemos más pedacitos para compartir, por ejemplo a veces yo estoy en clase y ella llega y viene y me da un beso y sale corriendo, o a veces ella se sienta al lado mío a escucharme dictar la clase, a ella le gusta y hasta contesta porque ya sabe lo que voy a preguntar y por las tardes tratamos de hacer algo juntas (Entrevista a Isabella, 2021).*

*(...) tratar de compartir con ellos es un poquito difícil entre semana aunque uno trata, pero es diferente que tú puedas sentarte a almorzar con ellos y consentirlos a las horas del almuerzo. Eso son cosas que tú no tenías cuando estabas en la oficina, entonces son esos momenticos en donde toca explicarle rápido un tema...pero pues yo trato de que eso no me vaya a afectar la parte laboral (Entrevista a Patricia, 2021).*

Si bien, para la mayoría fue favorable poder tener estos pequeños espacios con sus hijos, todas reconocen que tuvieron que hacer muchos sacrificios y se vieron afectadas a nivel personal. Para ellas, el cuidado de sus hijos también tiene un componente de estrés muy alto y, en muchos casos, les implicó dejar de lado actividades o tiempo para sí mismas. Además, aseguran que el cuidado de sus hijos también tuvo repercusiones en el ámbito laboral porque, como vimos en el capítulo anterior, les generaba muchas distracciones y estrés:

*Compartir con mi hija ha sido una maravilla, en cuanto estar en casa uno se ahorra muchos gastos como el del transporte, la comida... Me ahorré bastante plata en el transporte y esas cosas pero si genera, sobre todo en las mamás, genera muchísimos cambios psicológicos, físicos y laborales porque no tenemos la paz mental para producir como uno debería (Entrevista a Alicia, 2021).*

Además del tiempo, la mayoría comenta como un cambio importante en la relación con sus hijos la posibilidad de conocerlos y entenderlos más. La mayoría de ellas comentan haberse dado cuenta de actitudes y de aspectos de la personalidad de sus hijos que no conocían antes de la pandemia por la imposibilidad de poder compartir más espacios con ellos. También, señalan como positivo el poder darse cuenta como interactúan ellos con otras personas, en especial con sus maestros y amigos. Así lo comenta Liz:

*Lo otro que me pareció muy positivo fue que me di cuenta de cómo interactúa mi hijo, a mí me parece un privilegio poder ver cómo interactúa mi hijo en momentos de enseñanza y de aprendizaje y en el aula y en la interacción con sus compañeros. Eso me parece un privilegio porque si siguiera la presencialidad yo nunca me hubiera hecho una idea de cómo interactúa él en esos escenarios, lo mismo me ocurrió con mi esposo, verlo cómo interactúa él en la maestría... (Entrevista a Liz, 2021).*

El poder presenciar estos momentos de interacción con otros y el poder verlos mientras ejercían sus actividades académicas también les dió la posibilidad de conocer plenamente sus procesos educativos y de poder estar allí en momentos en los que podían sentirse frustrados o enfadados. Al respecto, hablaré en el tercer apartado.

A raíz de la pandemia, algunas de ellas también notaron que la relación con sus hijos se hizo más estrecha y que fue más cariñosa. Isabella, una de las mujeres entrevistadas, comenta que desde el confinamiento sintió como su hija se volvía más dependiente y más apegada a ella. Antes de la pandemia, Isabella comenta que su hija de diez años era muy independiente y que pedía poca ayuda para realizar los trabajos de su colegio. En cambio, desde el confinamiento la niña buscaba pasar más tiempo con sus padres y les pedía más ayuda para hacer sus deberes:

*Yo no sé si sea un problema pero está más apegada a mí. Entonces el miércoles que me tocó ir a presencial y dar clase después de año y medio, llegué y ella quería estar conmigo, me decía que no me fuera a ir...como que generamos más dependencia entre las dos que eso no lo teníamos antes (...) (Entrevista a Isabella, 2021).*

Sin embargo, no en todos los casos el teletrabajo implicó mejoras en la relación con sus hijos y en el tiempo que las mujeres entrevistadas compartían con ellos. En el caso de Carol, la pandemia resultó perjudicial porque, aunque le permitía ver más a sus hijos y en teoría, pasar más tiempo con ellos, este tiempo no era de “calidad” y sus hijos le reclamaban por ello. Antes de la pandemia, Carol destinaba los fines de semana para pasarlos con sus dos hijos y su esposo. Ella comenta que hacían planes juntos y que se sentía muy cercana a ellos.

A partir de la pandemia y de las medidas de confinamiento, el esposo de Carol perdió su empleo y ella tuvo que buscar otro trabajo para poder sostener económicamente a la familia. En el trabajo en el que ella estaba le aumentaron la carga laboral, por lo que su horario de trabajo se extendió drásticamente. Sumado a esto, y como comentaré en el siguiente apartado, tuvo que destinar más tiempo al trabajo doméstico, por lo que el tiempo que destinaba para estar con sus hijos los fines de semana fue reemplazado casi completamente por tiempo para el trabajo y las tareas del hogar.

Carol menciona que para sus hijos este cambio fue muy fuerte y que, por ende, constantemente le reclamaban que ya no pasaba tiempo con ellos y que no les ponía atención, lo que le generaba en Carol estrés y la hacía sentir culpable: *“Entonces por ejemplo, ahorita Jerónimo si me dice: “si, usted se mantiene con nosotros pero nunca está con nosotros. Usted siempre está pegada al computador” (...) a pesar de que estamos juntos y estamos acá todo el tiempo a veces ese tiempo es menos o de menor calidad “* (Entrevista a Carol, 2021).

En síntesis, uno de los grandes cambios que perciben las mujeres entrevistadas a raíz de la aplicación del teletrabajo y la virtualización escolar es el tiempo compartido con sus hijos. Antes de la pandemia, todas las entrevistadas aseguran que pasaban poco tiempo con sus hijos entre semana y, los fines de semana intentaban pasar el mayor tiempo posible con ellos. Desde la pandemia, esta situación cambió positivamente para la mayoría ya que podían pasar más tiempo con sus hijos y tener más control en aspectos como el rendimiento académico y la alimentación. Sin embargo, cuando las entrevistadas hablan de pasar más tiempo con ellos no se refieren a tener más horas para dedicarle al cuidado de los hijos sino a la posibilidad de poder compartir momentos y espacios con ellos (por ejemplo, en la hora del almuerzo). Además, recalcan como positivo la posibilidad de ver como sus hijos se relacionaban con sus compañeros y como reaccionaban frente diferentes situaciones que les dejaban ver mejor la personalidad de sus hijos.

### *Más cercanía: sentirse mejores mamás*

Como mencioné anteriormente, la mayoría de las mujeres entrevistadas creen que mejoró la relación con sus hijos durante la pandemia y a ello, le atribuyen el poder pasar más tiempo con sus hijos. Además, pudimos ver a lo largo de este apartado que ellas le atribuyen a la maternidad deberes como el sacrificio, la compañía y el tiempo con sus hijos, las enseñanzas y el bienestar, entre otros. Para ellas, es muy importante ser “buenas madres” y esto lo pueden lograr, a través de prácticas específicas como el cuidado y la dedicación.

Para Patricia, el estar más tiempo con sus hijos le ha permitido desarrollarse más como una “verdadera mamá”, es decir, como una figura que está presente casi todo el tiempo, que representa la autoridad y que les da cariño:

*Ahora es mucho más cercana mi relación con ellos, ahora sí es una relación más de mamá por lo mismo que te decía, yo era una mamá por ratos, una mamá por fin de semana y de resto ellos a uno nunca lo ven. Entonces realmente esa figura que éste que ponga las reglas no la tenían, eso no estaba ahí...estaban los abuelos pero no es lo mismo...realmente ha cambiado, si es más estresante obvio pero es más gratificante (Entrevista a Patricia, 2021).*

Estas nociones o lo que ellas interpretan como ser madres, están directamente ligadas con el contexto social y cultural en el que ellas están inmersas. Por ende, no sólo tienen una serie de obligaciones atribuidas a su rol como madres sino que también deben velar por cumplirlas de la mejor forma para poder ser “buenas madres”. El no cumplir con estas expectativas las convierte entonces en malas madres o madres deficientes, causando en ellas sentimientos de culpabilidad. Además, socialmente, cualquier defecto o problema que tengan los hijos en su desarrollo se vuelve consecuencia de una mala crianza. Como plantea Cristina Vereá:

(...) la maternidad se ve teñida de un nuevo tono para las mujeres: no son solamente esos seres que dan la vida y el amor por sus hijos, sino que tienen la responsabilidad sobre su estabilidad, su desarrollo y su calidad humana. La presión social sobre las mujeres se vio incrementada considerablemente al convertir al hijo en el parámetro de su desempeño como “buena madre” (...) (Palomar Vereá, 2005: 47).

La maternidad, como expuse en la introducción de este capítulo, no es solo el hecho biológico de dar a luz a otro ser humano, sino que esta “reviste de toda la carga, exigencias, aspiraciones, idealizaciones y experiencias de las mujeres, podemos también plantear que está colmada de conflictos y tensiones que la construyen en sí misma” (Sanhueza Morales, 2005: 164). En esta línea, si bien la maternidad puede ser gratificante y puede estar acompañada de sentimientos de amor y expresiones de cariño, también puede involucrar sentimientos de estrés, fracaso y culpabilidad, como vimos en el caso de Carol. Socialmente, se ha construido como un deber de las madres priorizar a sus hijos y sacrificarse por ellos para darles lo mejor y velar por su bienestar (Sanhueza Morales, 2005: 165).

Así mismo, y como se puede apreciar en el relato de Patricia, socialmente se ve a las madres como las encargadas de entregar o enseñarles los valores y principios a sus hijos para que puedan desenvolverse satisfactoriamente en la sociedad: “son las principales encargadas de la formación moral, de señalar qué es lo correcto y permitido y qué es lo que constituye una transgresión” (Sanhueza Morales, 2005: 165). Por lo que, cuando sienten que no son las figuras de autoridad que deberían ser, vienen los sentimientos de culpabilidad. Además, las madres

deben encargarse no solamente del desarrollo físico de sus hijos sino también "del desarrollo intelectual, el emocional, y, en pocas palabras, a lo denominado desarrollo integral" (Vindas González, 2010: 49).

Encargarse del desarrollo emocional de sus hijos requiere que las madres desarrollen naturalmente cariño por sus hijos y que sus hijos sientan este cariño y apoyo por parte de ellas. Incluso, el cariño toma un papel fundamental en la descripción de lo que significa ser madre. En palabras de Tatiana Sanhueza:

*(...) el cariño es aquella representación desde la cual se habla de las madres; el ejercicio del cariño, el ser cariñosa, desde sus diversas formas, es el aspecto al que más se recurre cuando se las recuerda. Parece entonces que la relación, que el vínculo —entre hija y madre—, emana desde ese sentimiento. Y el legado es desde ahí, una madre debe ser cariñosa (Sanhueza Morales, 2005: 161).*

Podemos concluir, a partir de lo desarrollado en este apartado que la pandemia permitió que las mujeres se pudieran sentir mejor respecto a su rol como madres, como lo expresa Liz:

*Sí claro, con los niños siempre ha sido cercana pero me sirvió ejercer más sentir que ejerzo más como mamá y eso la verdad me hace sentir menos culpable, para mí no fue negativo la verdad mi conclusión con la pandemia en esa parte no es negativa (Entrevista a Liz, 2021).*

Sin embargo, y como mencioné en el capítulo uno, todo esto les representó otros sentimientos de culpabilidad pero en su trabajo al tener que mediar entre la maternidad y el trabajo. Además, las madres están en una constante presión por cumplir a cabalidad con sus responsabilidades como madres -incluso si esto genera afectaciones personales- porque, de lo contrario desarrollan sentimientos de culpa y son leídas socialmente como "malas madres" o "madres deficientes".

Lo expuesto anteriormente nos deja ver que para las mujeres entrevistadas algunos factores determinantes en el ejercicio de su maternidad son el tiempo que comparten con sus hijos, el ejercer control o ser una figura de autoridad y el poder servirles como apoyo emocional. Poder desempeñarse en estos elementos genera en ellas sentimientos asociados al "ser buena madre". En ese sentido, sentir que están ausentes, que no comprenden a sus hijos o que no les enseñan ciertos valores genera sentimientos de culpabilidad.

Así, además de estar encargadas del cuidado de sus hijos, las madres deben ser responsables del desarrollo humano y de la salud de sus hijos y deben servir de apoyo emocional para sus hijos. Estas nociones obligan a las madres a ser multifuncionales y cumplir altas expectativas para no ser consideradas "malas madres".

## **2.2 Incremento del trabajo no remunerado y la pérdida de autocuidado.**

Además del incremento de la carga laboral del que hablé en el capítulo anterior, por la pandemia y las medidas de confinamiento, se generó un aumento en el trabajo doméstico y de cuidado para las mujeres entrevistadas. Para todas ellas las medidas sanitarias, la pérdida de apoyo de terceros, la desproporción de la carga del hogar respecto a sus maridos y el hecho de estar todo el tiempo en la casa llevaron a que se incrementara esta carga, ocasionándoles mayor estrés, cansancio y dolencias físicas. Sumado a la carga laboral, el incremento del trabajo doméstico llevó a que las mujeres dejaran de lado las actividades de autocuidado y el tiempo para sí mismas. En este apartado abordo estas dos temáticas relacionándolas con trabajos de género en los que se aborda la situación desigual entre hombres y mujeres respecto al hogar y los costos de la maternidad.

### *Incremento de trabajo doméstico y de cuidado*

La maternidad, como se mencionó en el capítulo anterior, no abarca en sí misma solo el hecho de amamantar o de parir, sino que esta se reviste de significados sociales que le atribuyen actividades y responsabilidades específicas a la maternidad. Entre estas, los cuidados de los hijos y del hogar han sido vistos como parte de la identidad femenina, como responsabilidad única de las mujeres y como parte de sus obligaciones como madres. Es por ello que el trabajo doméstico ha sido “invisibilizado y normalizado por la sociedad como si fuera el destino obvio de las mujeres (...) Estos elementos trascienden desde el ámbito familiar al ámbito privado de maneras tan significantes que solamente en la época actual - y paulatinamente- se han ido incorporando en el debate político” (Salazar, 2020: 8). Además, este trabajo es considerado como algo fácil y que no requiere tantas habilidades.

Antes de la pandemia, las mujeres que participaron en esta investigación destinaban parte de los fines de semana o algunos momentos entre semana para realizar las labores del hogar. Sin embargo, la mayoría de ellas contaba con el apoyo de familiares o con el servicio de las trabajadoras domésticas que les ayudaban con el aseo de la casa. Por ello, cuando el gobierno decreta el confinamiento y no existe la posibilidad de que las trabajadoras domésticas o familiares se desplazaran hasta la casa de ellas y pudieran ayudarlas con las tareas del hogar, todo quedó a su cargo. Así lo menciona Liz:

*Manuela: ¿y cómo fue el cuidado del hogar en la pandemia? en temas de aseo, de los niños..*

*Liz: Horrible, horrible porque es más carga por qué mal que bien cuando uno está en la oficina pues la casa no se ensucia tanto, por eso yo le dedicaba el fin de semana y no era todo el fin de semana. Yo decía: “le dedico a mi casa cuatro horas y queda bien para la semana y sigo adelante y mientras tanto lavalozza”, pero trabajando y viviendo en la casa pues se ensucia más y yo no puedo trabajar en un ámbito desordenado entonces primero tengo que ordenar para sentarme a trabajar (Entrevista a Liz, 2021).*

La familia, resultó sumamente importante para ellas porque antes de la pandemia les ayudaban mucho con el cuidado de sus hijos. En el caso de dos de ellas, los abuelos y los tíos o tías de los niños jugaron un papel muy importante en el cuidado de los niños. Patricia, una de ellas, vivía con sus padres antes de la pandemia y ellos se encargaban de hacerle aseo a la casa y de cuidar a los niños cuando ella no estaba, por lo que el trabajo doméstico y de cuidado de sus hijos no era una preocupación tan grande para ella.

Así mismo, Liz cuenta con el apoyo de sus padres y de sus hermanas. Aunque no vive con ellos, viven muy cerca, por lo que los hijos quedaban al cuidado de los abuelos o las tías mientras que ella está ausente:

*a ellos los deja la ruta donde...mi mamá y yo siempre hemos vivido muy cerca entonces siempre quedaban en la casa de mi mamá ambos y luego yo por la noche... Ah bueno, se me olvidó decir, porque yo llego a las 8 de la noche pero a recogerlos y si me tocaba desplazarme hasta mi casa, eran por lo menos otros 20 minutos (Entrevista a Liz, 2021).*

Aunque para el resto de entrevistadas no existe un apoyo tan grande por parte de algún familiar, todas comentan que en algunos momentos habían tenido que acudir a ellos porque tenían situaciones que no podían lidiar solas. Por ejemplo, Alicia comenta que ella es la única al cuidado de su hija, pero que en algunas situaciones como problemas de salud, hospitalizaciones o alguna salida, ha tenido que acudir a primas para que le ayudaran con su hija:

*Pero en cuestiones de alguna salida de trabajo, alguna salida mía o digamos que ella estuviera enfermita y yo tuviera que seguir trabajando. Mi grupo de apoyo son mis primas, mis familiares, mi mamá y mi hermana y también el jardín (Entrevista a Alicia, 2021).*

Estas redes de apoyo han sido tan importantes para las mujeres que incluso algunas decidieron mudarse con otros familiares o buscar una vivienda cerca a ellos para que les pudieran ayudar con el cuidado de sus hijos. En la mayoría de los casos, las personas que quedaban al cuidado de los niños eran otras mujeres de la familia, por lo que los roles de género dentro de la mayoría de las familias de las entrevistadas siguen estando presentes y atribuyéndoles las labores de cuidado a las mujeres.

Además, lo anterior también nos permite pensar como las labores asociadas a la maternidad y con esta, a la crianza de los hijos, muchas veces se desplazan o se comparten con otros actores como abuelos o tíos:

“Resulta claro que en los tiempos actuales las labores de crianza incluyen a muchos más actores sociales además de las madres, a saber, abuelas/abuelos, padres, tíos/tías, entre otros, pero producto de la historia social continuamos siendo las mujeres quienes mantenemos un papel fundamental en estos procesos, tal como lo señala Fernández (citado en Camacho, 1997, p. 28): “la sociedad organiza los significados relacionados con la maternidad alrededor del mito mujer = madre, cuyo significado se transforma en el entendido de que la maternidad es función de la mujer”. (Vindas, 2010: 48).

Aunque la mayoría contaba con apoyo de familiares, también tenían que destinar tiempo para hacer varias labores del hogar. La mayoría de las mujeres comenta que destinaban entre una y dos horas entre semana a las labores del hogar y medio día durante los fines de semana. Sin embargo, la mayoría de ellas acudía a los servicios de trabajo doméstico para poder solventar la carga del cuidado del hogar. La contratación de empleadas domésticas les resultaba altamente beneficioso porque implicaba menos cansancio físico y menos estrés, además de que podían destinar más tiempo con sus hijos.

Es necesario resaltar que todos estos procesos del trabajo doméstico están atravesados por las condiciones sociales y económicas que tenga la mujer. El poder contratar a otro para que haga las labores del hogar es un privilegio que no pueden obtener todas las mujeres, por lo que algunas se ven relegadas a trabajar en ello mientras que otras pueden disfrutar no llevar esa carga con ellas: “para que yo pueda “abandonar el trabajo doméstico”, debe haber otro modelo, en este modelo de compra y venta de la fuerza laboral, que tome mi lugar. Son las marcas de este sistema que, mientras da un suspiro de emancipación a algunas, encarcela y sobreexplota a muchas otras” (Das Flores Duarte, 2020: 3).

Ser cuidado y atendido, es básico para la vida de cualquier ser humano. En la sociedad deben existir personas que se dediquen a atender estas necesidades. Por ello, es necesario que el trabajo doméstico se valore y se tenga en cuenta que gracias a quienes lo realizan, otros pueden desarrollar sus gustos, pasiones y dedicarse a lo que decidan, de lo contrario, tendrían que destinar gran parte de su tiempo o su tiempo completo a las labores de cuidado. Es por esto que, la autonomía de la que muchos pregonan no es en realidad autonomía porque se sostiene por las personas que realizan las labores de cuidado:

(...) quienes se benefician de no hacerlo, gozan realmente de un enorme privilegio cuya medida necesita ser cabalmente reconocida: el trabajo doméstico y de cuidado toma tiempo y requiere energía física y mental. Quien no lo realiza, puede concentrarse en otras tareas más visibles y gratificantes, como la ciencia o la política o disfrutar del ocio (Moliner, 2012: 23).

Así las cosas, en el caso de las mujeres madres que no pueden darse el privilegio de contratar a otras mujeres para que hagan las labores del hogar, el trabajo doméstico es visto como parte de su naturaleza y como resultado del amor y la dedicación de una madre. Lo anterior, no tiene en cuenta que este trabajo es indispensable para la reproducción y para el funcionamiento de la sociedad tal como la conocemos. Para autoras como Paola Bonavitta, por esta razón el trabajo doméstico debe ser parte importante del debate público. Son las mujeres las que sostienen el sistema económico y social cuidado a bebés, niños y niñas, ancianos, enfermos y personas dependientes dentro de las familias (Bonavitta, 2020: 9).

Como comenté anteriormente, en el caso de las entrevistadas el ser de clase media les permitía poder acceder a estos servicios pero no de forma completa sino parcialmente, por lo que muchas de ellas aún tenían que cumplir con varias responsabilidades dentro del hogar. Sin embargo, esta situación cambió completamente desde la pandemia ya que las medidas de confinamiento y las restricciones que imponía el Gobierno Nacional o los gobiernos locales impedían que tanto familiares como empleadas domésticas pudieran desplazarse hasta el domicilio de las entrevistadas, por lo que toda la carga de las labores del hogar quedó en manos de ellas:

*Todo cambió mucho, cambió mucho, ya me tocaba a mí todo, desde el desayuno que antes lo hacían mis papás, desde ayudarme a despertar a los niños, todo me ha tocado a mí. Entonces digamos que a mí sí se me duplicó o triplicó todo. Ahora si me toca hacer cosas de casa, tareas y adicional trabajo (Entrevista a Patricia, 2021).*

Además de perder el apoyo de familiares y de empleadas domésticas para el cuidado de sus hijos o del hogar, algunas de ellas experimentaron otras situaciones que las llevaron a recargarse en el trabajo del cuidado. En el caso de Isabella, su esposo se enfermó de gravedad y tuvieron que realizarle una cirugía pero, al no contar con nadie más por las medidas de bioseguridad, ella no pudo visitarlo durante su hospitalización ni pudo recogerlo el día que le dieron de alta porque no podía dejar sola a su hija. A Isabella le tocó contratar a una persona para que fuera por él y cuando este llegó debía encargarse no solo de los cuidados del hogar, de su hija y de su trabajo sino también de su esposo, lo que generó más estrés y más carga para Isabella:

*yo tenía que cuidarlo a él y cuidar la niña y trabajar, fue muy difícil creo que de la pandemia fue lo más difícil que me tocó, mucho trabajo, mucho estrés, corra de un lado a otro...aunque estuviera en la misma casa tenía que hacer muchas cosas y en ese momento como no podíamos salir de las casas no tenía apoyo de la señora que me ayuda, o sea que era la casa, la niña, el trabajo y mi esposo y mi mascota, todo era un caos (Entrevista a Isabella, 2021).*

Si bien todas perdieron las redes de apoyo total o parcialmente que tenían a raíz de la pandemia, algunas siguieron contando con el apoyo de familiares dada la cercanía con ellos. Para Liz, si bien se incrementaron las cargas del hogar, sus padres la seguían ayudando con el cuidado de su hija y con la alimentación no solo de sus hijos sino también de ella y de su esposo. Al preguntarle por esta situación, ella comenta que:

*Liz: además yo también en términos de tiempo soy súper mega recontra afortunada porque contrario a otra gente a mí no me toca cocinar porque tengo a mi mamá y ella me ayuda con el almuerzo, me toca cocinar por la mañana los desayunos y en la noche la cena pero eso es mucho más manejable que tener que hacer un almuerzo para cuatro personas*

*Manuela: ¿Y tú crees que si no tuvieras el apoyo de tu mamá alcanzarías a hacer todos tus deberes?*

*Liz: no, sería imposible*

*Manuela: ¿Y qué harías?*

*Liz: seguramente vivir pidiendo domicilios y comiendo mal porque es imposible que el tiempo me alcance para todo (Entrevista a Liz, 2021).*

Además, el miedo de que el virus del covid-19 entrara en sus hogares obligó a las mujeres a ser más precavidas y a cumplir con todas o la mayoría de las recomendaciones de la OMS o del Gobierno Nacional, lo que significó tener que realizar labores de aseo más profundas y extensas. También, el trabajo doméstico se redobla porque, además de lo mencionado anteriormente, las mujeres también tienen que estar disponibles emocionalmente para ayudar a su familia en tiempos de crisis. Siguiendo en esta línea, Alicia comenta que:

*El problema está en cumplir todas las tres obligaciones al tiempo y cumplirlas de manera solitaria, el manejo del hogar porque mantener una casa implica bastante esfuerzo y mantenerla en condiciones óptimas de salubridad y de limpieza...eso es complicado, no es tan fácil. Toca hacer aseo y eso implica un desgaste físico y mental (Entrevista a Alicia, 2021).*

A la pérdida de apoyo de terceros, principalmente de familiares y empleadas domésticas, se le suma -en caso de las mujeres que conviven con su pareja-, la desproporción de la carga doméstica entre ellas y su pareja. En todos los casos, las entrevistadas comentan que las responsabilidades del hogar y de sus hijos recaen únicamente en ellas aunque mencionan que de vez en cuando su pareja las “ayuda” con cosas pequeñas.

Al preguntarle a Liz sobre la repartición de las tareas del hogar con su esposo y los cambios que pudieron tener durante la pandemia, ella comenta que:

*es tan mala como cuando era presencial, eso siempre ha sido claro en mi casa y es que la carga del cuidado del hogar y de los niños siempre ha sido más para mí. El en qué contribuye...por ejemplo en todas las actividades académicas de Andrés, ahí sí se involucra mucho y está muy pendiente de si hizo tareas, de si entendió los temas..él en eso sí se involucra y cuando son tareas complejas yo le digo: “Miguel Pase y ayude”, ahí yo me descargo. De resto nada,*

*eventualmente lava la loza pero de resto nada la carga de la casa es para mí* (Entrevista a Liz, 2021).

En todos los casos, las mujeres resaltan que sus esposos solo contribuyen si se trata de temas académicos y en algunos casos, de la recreación de sus hijos e hijas pero en ningún caso se involucran directamente con el cuidado del hogar. Para Isabella, su esposo es *“de una formación tradicional entonces ha ido aprendiendo conmigo pero no se encarga de muchas cosas de la casa de pronto más desde que tenemos mascotas se hace cargo de la mascota pero de la casa no, nada”* (Entrevista a Isabella, 2021).

Para diferentes autoras, si bien las mujeres lograron insertarse en el mercado laboral y cada vez adquieren más dependencia y posibilidades de ascenso personal, este cambio no estuvo acompañado de cambios significativos para la mujer dentro del hogar porque se sigue pensando en ella como la responsable de las tareas del hogar.

Como menciona Paola Bonavitta, *“más allá de los cambios que se han producido en los últimos años durante los cuales las mujeres han ocupado espacios públicos y comenzado a feminizar ámbitos tradicionalmente considerados masculinos, aún son ellas quienes continúan realizando la mayor cantidad de los trabajos de cuidado”* (Bonavitta, 2020: 4). Adicionalmente, esta carga es pensada como producto del desinterés y el altruismo de las madres, las buenas madres...las que deben ser buenas, dedicadas, comprometidas y cariñosas.

Por ello, en la sociedad actual las mujeres pueden realizarse profesionalmente pero no pueden dejar de lado sus deberes del hogar, mientras que su contraparte masculina aún no tiene que plantearse las dificultades de proveer a su familia y al mismo tiempo cuidar de ella. Al naturalizarlo como parte de la esencia femenina y de las responsabilidades que devienen con la maternidad, no se tiene en cuenta que este trabajo, además de interferir con los deseos y expectativas de las mujeres, también generan *“una carga mental y un agotamiento diferente al de los varones ocupados en su espacio público”* (Bonavitta, 2020: 5).

Incluso, algunas de las entrevistadas mencionan que este ha sido un factor de conflicto con sus parejas porque ellas reclaman mayor contribución al cuidado del hogar o al menos, que no les signifique a ellas un trabajo adicional:

*desde siempre, desde que estoy casada me toca hacerle cuentas y decirle; “venga yo trabajo, estudio, arreglé la casa, cuido a los chinos, entonces sea menos carga, no necesariamente ayude más pero sea menos carga” Sí, entonces sí claro eso siempre ha sido una situación de tensión en mi casa pero de conflicto constante no, tampoco, yo no me amargo si no alcanzó a tender una cama no es el fin del mundo* (Entrevista a Liz, 2021).

Toda esta carga dentro del hogar, llevó a que muchas de ellas optaran por hacer cosas en simultáneo o reemplazan algunas actividades por trabajo doméstico. Por lo tanto, era frecuente encontrar durante las entrevistas situaciones en las que, mientras que hacían alguna labor del hogar también trabajaban. Así lo comentan Carol y Liz:

*Manuela: ¿Y en algún momento debiste emplear alguna estrategia para cumplir con el trabajo y con el hogar?*

*Carol: si cada rato yo, siempre estoy cocinando y con el computador ahí al lado, entonces yo haciendo una cosa... si tengo una reunión con los audífonos ahí estoy, a veces almorzando y trabajando para que le rinda a uno (Entrevista a Carol, 2021).*

*Sí claro mientras estoy cambiando de una reunión a otra prendo la lavadora mientras estoy hablando... a veces me toca poner las reuniones en el celular y mientras tanto voy haciendo alguna cosa que tenga pendiente. Por ejemplo, me ha ocurrido que cuando ponían reuniones muy temprano, ahora que Helena volvió al jardín me tocaba poner la reunión en el celular y la voy escuchando mientras que la recoge la ruta, ese tipo de cosas (Entrevista a Liz, 2021).*

Este tipo de acciones impiden o dificultan que a través de encuestas se pueda calcular el tiempo que pasan las mujeres realizando actividades de trabajo doméstico. La mayoría de las encuestas, al preguntar por el tiempo destinado para el trabajo doméstico, ponen como opciones en términos de horas, por lo que no tienen en cuenta todas las interrupciones y los momentos en que las mujeres hacen cosas en simultáneo para poder cumplir con todas sus responsabilidades. En palabras de Legarreta y Molinier hacen estos cálculos “mediante una noción de tiempo cuantitativa, abstracta y descontextualizada —horas y minutos—, que surge y se generaliza junto la concepción moderna de trabajo y que lleva implícitos los valores de eficacia y rapidez (“el tiempo es oro”)” (Legarreta y Molinier, 2016: 10).

Por ello, algunas de ellas decidieron buscar alternativas que les permitieran no tener que interrumpir su trabajo constantemente para poder cumplir con las tareas del hogar. Al principio de la pandemia, Carol comenta que un aspecto que le parecía muy positivo del teletrabajo y de la virtualización escolar de sus hijos es que le permitía estar pendiente de la alimentación. Ella comenta que antes de la pandemia le gustaba mucho cocinarle a sus hijos y hacerles nuevas recetas, pero al intentar hacer esto durante la pandemia tuvo complicaciones porque no podía dejar de trabajar, por lo que mientras cocinaba estaba en una reunión laboral o contestando algún correo del colegio de su hijo.

A raíz de esto, Carol tuvo que dejar de cocinarle a sus hijos y empezar a pedir más domicilios:

*(...) empecé a pedir domicilio y es que creo que ahí fue donde me enfermé porque yo no salía a nada y me dió covid aquí en diciembre. Sí, aunque pedía mucho domicilio pero yo no cocino porque o cocino, o cuido al muchachito, o trabajo pero yo hacer los tres no puedo (Entrevista a Carol, 2021).*

Para algunas de ellas, la saturación que tenían por tener que cumplir con tantos deberes, las llevó a dejar de lado algunas actividades o al menos, a postergarlas. Por ejemplo, asuntos como el lavado de la loza o de la ropa fueron postergados porque a ellas no les quedaba tiempo para hacerlo: acá pasan uno o dos días y los platos ahí porque nadie lava un plato (...) para poder hacer el desayuno toca arreglar la cocina porque a mí físicamente no me da tiempo, yo eso no... (Entrevista a Carol, 2021).

Al preguntarle a las entrevistadas cómo creen que podría mejorar esta situación para que las mujeres trabajadoras no tengan tanta carga, ellas responden que sus parejas deberían ayudarles más con las tareas del hogar y con sus hijos; y, que sus jefes deberían entender que como madres tienen más responsabilidades y dificultades no solo en el teletrabajo sino en la presencialidad. Además, una de ellas comentó que se necesitan cambios sociales profundos que deconstruyan la idea de que el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos le compete únicamente a las mujeres.

Sin embargo, la mujer que comentó esto ve muy lejano este cambio porque es a través de la educación que podría cambiar esta situación. Para ella, este tema también es “asunto de cada hogar” y exime a las empresas y al gobierno como actores importantes para este cambio:

*eso no va a pasar sino hasta dentro de cinco generaciones porque más allá de estereotipos de género es una cosa muy marcada y es que la mujer es la que fundamentalmente genera cuidado, eso se ha venido cambiando y todo pero no creo que suceda a corto plazo, no vería la forma... Además es muy dinámica de cada casa, hay casas en donde los hombres han sido criados para ayudar un poco más y otras en las que no, entonces son dinámicas en las que no veo como la organización o el empleador pueda generar algo más allá de alguna charla o de decir “bueno, tienen que ayudar...” por ejemplo, en el colegio del niño si lo hicieron, nos hicieron un taller de cómo establecer pautas de buen manejo del tiempo en los niños y de ayuda a la casa y entonces ellos tenían que escoger qué tareas de la casa iban a empezar a ayudar a hacer y en qué tiempo y lo tenía que meter en una planeación y pues ese ejercicio me pareció sano porque el mismo colegio le decía a los niños que la responsable del cuidado de la casa no es sólo la mamá, son todos los que habitan en la casa y eso va cambiando pero yo...por eso digo que eso va a ser en varias generaciones, póngale que 3 para no exagerar (Entrevista a Liz, 2021).*

Como se puede apreciar a raíz de este fragmento, para ella estas problemáticas pertenecen al ámbito privado y son aspectos en los que, ni el Estado ni las instituciones o empresas pueden generar cambios significativos. Sin embargo, para muchas autoras y autores, el papel del Estado es muy importante y es primordial para generar cambios en este sentido. Como mencioné anteriormente, el trabajo doméstico, al estar invisibilizado, se contempla como algo natural que hace parte de la esencia femenina y de lo que es ser madre, ocultando así que

este tipo de trabajos son fundamentales para la reproducción social y para el bienestar económico de la sociedad, por lo que debería ser también motivo de debate público.

Autoras como Paola Bonavitta plantean que para generar cambios en este sentido se necesita, en primer lugar, que los hombres asuman cada vez más las responsabilidades en torno a su paternidad y al cuidado del hogar. En segundo lugar, deben existir políticas públicas orientadas a construir una sociedad más equitativa para hombres y mujeres donde ambos asuman las responsabilidades sobre sus hijos y sobre el hogar de forma igualitaria (Bonavitta, 2020: 19). Si bien se ha avanzado en los últimos años con respecto a este tema, aún existen muchas desigualdades alrededor de la parentalidad. Esto se puede ver, por ejemplo, en la diferencia de las licencias de maternidad y paternidad.

Generar estos cambios, también traería consecuencias positivas en el ámbito laboral ya que las mujeres no se verían discriminadas por su capacidad reproductiva y por sus obligaciones con sus hijos, abriendo así mayores posibilidades para un mercado laboral y un acceso al trabajo más justo: “Las responsabilidades compartidas aseguraría mayor equidad en la vida de las mujeres. Si pudiéramos ser corresponsables en la resolución social de los cuidados, se podría también redistribuir los tiempos y los trabajos, contribuyendo a aliviar las crisis y democratizando el mundo del trabajo. Además, aliviaría el coste de la explotación de los cuerpos de las mujeres y crearía tiempos para destinar al disfrute y al autocuidado, que son cuestiones que tienen vedadas en una sociedad que las oprime y doblega (Bonavitta, 2020: 14). Además, el Estado también podría contribuir a través de la promoción de estos temas en la educación (Ramírez, Tribín & Vargas, 2016: 270).

### *Pérdida de autocuidado y tiempo para sí mismas*

El incremento del trabajo doméstico y de cuidado; y, el aumento de la carga laboral y el horario de trabajo generaron que las mujeres le dedicaran menos tiempo al autocuidado. Si bien antes de la pandemia era poco el tiempo que podían dedicar para sí mismas, durante la pandemia este poco tiempo se redujo a cero:

*Lucía: Bueno, yo te cuento que eso ahorita no lo tengo. O sea digamos que por todo lo que te cuento que ha pasado, por todos los antecedentes y demás realmente no me queda mucho tiempo. Lo único que hago es lo básico, dormir, comer, esas cosas y ya*

*Manuela: O sea, ¿si sientes que has descuidado un poquito esa parte?... pues por el incremento de todo esto*

*Lucía: Si, completamente. Y es algo que hace mucha falta, yo quisiera poder tener ese tiempo. (Entrevista a Lucía, 2021).*

Incluso, actividades básicas como dormir y hacer ejercicio se vieron afectadas. Por supuesto, esto les trajo consecuencias en su salud física y emocional. La mayoría coincide en que no les quedaba tiempo para nada que no fuera el trabajo, el cuidado de sus hijos y el trabajo doméstico y que, si por suerte les quedaba algún tiempo libre, no podían realizar otras actividades porque se encontraban agotadas y preferían usar ese tiempo para dormir y descansar.

Alicia, comenta que antes de la pandemia ella utilizaba los fines de semana para hacer ejercicio. Para ella, realizar estas actividades era indispensable porque la ayudaba a mantenerse saludable y a cuidar su cuerpo. Sin embargo, a partir del confinamiento ella ya no podía realizar estas actividades y, según ella comenta, esto afectó su salud física:

*“yo era super deportista, ya cero deporte...se me subió el colesterol y tuve una afectación cardiaca hace como tres meses. Siempre es bastante pesado, sobre todo para mamás de niños pequeños (...) yo me cuidaba mucho no por la vanidad sino por el estado del corazón, de los músculos...yo salía a trotar, hacía artes marciales mixtas los fines de semana y ahora ya cero porque cómo salgo y dejo a la niña sola en un apartamento de un quinto piso a una niña pequeñita. Además que cuando empiezo a hacer ejercicio ya estoy agotada, ya no tengo ánimos de hacer nada”* (Entrevista a Alicia, 2021).

Otra de las entrevistadas también comenta que por cuestiones de salud tuvo que empezar a hacer ejercicio antes de la pandemia. Ella comenta que destinaba al menos media hora de tres días de la semana (cuando podía) para hacer ejercicio. Sin embargo, a partir de la pandemia ella dejó de hacer ejercicio porque ya no le quedaba tiempo y además, cuando llegaba la hora de hacerlo se sentía agotada, por lo que tuvo que suspenderlo. En la entrevista, ella contó que en la universidad en la que trabaja los invitaron a unas charlas sobre bienestar emocional y físico durante la pandemia y ella decidió asistir. Uno de los temas que se hablaban en estas reuniones era que debían hacer ejercicio, ella planteó volver a intentarlo pero le comentó al líder de la iniciativa que no lo hacía porque no tenía tiempo y además, terminaba agotada:

*(...) yo le decía a la persona que lo lidera: “le voy a contar mi horario y usted me dice a qué horas hago el ejercicio” entonces claro cuando yo acabo digamos que hay días que acabó a las 7 de la noche, apagó el computador pues yo ya no quiero hacer nada, no me quiero subir a una máquina, la elíptica la tengo para colgar la ropa. No quiero hacer nada, ya estoy cansada y no quiero hacer nada pero sí, obviamente uno piensa que es manejo del tiempo tal vez pero no es fácil arreglar eso porque hay cansancio físico, mental, de todo* (Entrevista a Isabella, 2021).

Otra de las grandes afectaciones a nivel personal que sufrieron las entrevistadas fue la reducción en el horario de sueño. Todas ellas coinciden en que este se redujo por la carga laboral y de trabajo doméstico. Además de reducirse, algunas comentan que el sueño es de menor calidad, que empezaron a tener insomnio y que el sueño ya no es profundo. Incluso, muchas de ellas pasaron de dormir entre seis y siete horas a dormir tres o cuatro.

Dos de las mujeres entrevistadas comentan que antes de la pandemia tampoco tenían tiempo para sí mismas, por lo que utilizaban pequeños espacios como el trayecto a su trabajo para indagar en temas que les gustan o para mantenerse informadas. También, mientras hacían las labores del hogar ponían vídeos o series que les gustaban. Además de esto, comentaban que a veces, cuando no estaban muy cansadas, destinaban al menos 20 minutos en la noche al cuidado personal. Así lo comenta Liz:

*la verdad el tiempo para mí para indagar lo que a mí me gustaba era todos los días en el transmilenio de la casa al trabajo, ahí era donde me ponía al día con todas las noticias, con todo lo que había pasado y luego de vuelta hacia lo mismo, ponía todo el tiempo radio y esa 1:20h era para mí, eso me dio muy duro porque por la pandemia ese tiempo ya no lo tenía, me dio muy duro (Entrevista a Liz, 2021).*

*cómo ya no tenía mi escape de relajarme en el transmilenio mi escapé se volvió hacer oficio porque era la oportunidad.... por ejemplo, yo terminaba de almorzar lo más rápido posible y me ponía a colgar la ropa, a echar la ropa a la lavadora o a lavar la loza o a tender mi cama, o a barrer mi cuarto. Entonces eso me alejaba del computador, me alejaba del estrés del celular... se me volvió a mi descanso y se volvió un tiempo para mí en el que no escuchaba a nadie pidiéndome nada entonces se volvió como un escape (Entrevista a Liz, 2021).*

Para otras, el tiempo que pasaban con sus hijos e hijas lo consideraban como autocuidado porque podían realizar diferentes actividades con ellos y realmente era tiempo que disfrutaban. Por ejemplo, Isabella menciona que: “*Yo lo que creo es que cuando uno es mamá se le juntan esos tiempos con los tiempos de los hijos, entonces yo pensaría que los fines de semana salir con la niña hacer cosas que nos gustaban a ambas era como ese momento*” (Entrevista a Isabella, 2021). Así mismo, Carol relaciona los momentos de autocuidado con los momentos en que podía compartir con sus hijos. Durante la entrevista, Carol comentó que ella aprovechaba los fines de semana con sus hijos para conocer restaurantes nuevos o para preparar alguna comida especial. Sin embargo, en ambos casos, la pandemia las obligó a suspender estas actividades tanto por el confinamiento como por la carga excesiva que tenían.

Además de esta pérdida de tiempo para sí mismas (o para con otros, como en el caso de Isabella y Carol) y de la reducción en el horario de sueño, las entrevistadas también manifiestan haber tenido dolencias físicas y problemas emocionales derivados de la carga

laboral y el trabajo doméstico. En cuanto a lo físico, el cansancio, los dolores de cabeza y de espalda fueron mencionados repetidamente como consecuencia de todas las cargas que ellas tenían. Por ello, es necesario recalcar que los efectos de las labores de cuidado se sienten en el cuerpo y en las emociones: “Y es allí, en los cuerpos, donde se resienten los trabajos de cuidados. Estos, son invisibles, precarios y, al mismo tiempo, urgentes e impostergables para quienes los realizan y para quienes los demandan también (Bonavitta, 2020: 6)”.

En cuanto a los problemas emocionales, la frustración y el estrés fueron señalados como producto del nivel de exigencia en sus trabajos y el abanico de responsabilidades que tenían para con su hogar y para con sus hijos. Como mencioné en el apartado anterior, el sacrificio también es un aspecto que se ve anclado directamente a los devenires de la maternidad, por lo que, el bienestar de sus hijos prima sobre el de la madre. Esto, lo podemos ver en el siguiente fragmento:

*Si, pues educativamente a la niña le fue mejor conmigo. Sinceramente el año pasado venía mal del primer semestre pero conmigo la niña mejoró exponencialmente, llegó a ser de las mejores del curso, aprendió a leer...fue impresionante el compartir más tiempo con mi hija. Eso fue algo determinante para ella, pero a mí lo que me representó en mi vida personal sí fue bastante grave porque me afectó la salud mental y física (Entrevista a Alicia, 2021).*

El trabajo doméstico y el trabajo de cuidado, más la carga laboral a la que se enfrentan las mujeres entrevistadas, generaron que los espacios y actividades de autocuidado disminuyeran considerablemente. Muchas de ellas se vieron obligadas a reducir su horario de sueño, a cambiar su alimentación y a dejar de lado el ejercicio, lo que trajo consecuencias tanto en su salud física como emocional. Las mujeres entrevistadas comentan que experimentaron estrés, frustración y cansancio además de tener dolores de espalda y de cabeza que le atribuyen a la sobrecarga de trabajo no remunerado y asalariado.

### **2.3 Efectos de la virtualidad en los hijos: dificultades y retos para madres e hijos**

Así como el teletrabajo generó diferentes retos y dificultades para las madres, la virtualización también tuvo consecuencias para los niños y para las madres. En este apartado, ahondo en las dificultades a las que se enfrentaron los niños y las madres a raíz de este modelo y las implicaciones que estas dificultades o retos tuvieron sobre la relación madre e hijo y sobre la percepción que ellas tenían sobre el ejercicio de su maternidad.

## *Problemas con el colegio: los cambios a partir de la virtualización*

A partir de las entrevistas, se pueden inferir cuatro problemas o situaciones en torno a la virtualización escolar: la sobrecarga de tareas, la dificultad de adaptarse a las plataformas, el cambio en el rendimiento académico y, la desescolarización de algunos de los niños. Aunque la experiencia de la virtualización escolar fue muy diferente para todos, la mayoría de ellas coincide en que al inicio de la pandemia y debido a la poca capacitación en herramientas virtuales que tenían las instituciones educativas de sus hijos, las tareas que dejaban los colegios eran excesivas.

Esto supuso una sobrecarga no solo para los niños sino también para las madres, ya que, al estar en la virtualidad ellas entraban a suplir muchas responsabilidades que antes de la pandemia recaían parcial o totalmente sobre los docentes. Así, las madres comentan que debían ayudar a sus hijos cuando ellos no entendían algún tema, debían ayudarlos con las tareas y también, con las plataformas virtuales:

*en el primer periodo hubo una semana donde nos dejaron...como 15 días nos dejaron tareas todos los profesores, tareas complejas "hágase un vídeo de no sé qué y súbalo a no sé qué y hago un collage de no sé cuántas imágenes de su papá, con su mamá, con no sé qué" y yo abogada pues de medios tecnológicos sé muy poco y encima de eso cumpla con las metas laborales. Fue bastante complejo y ahí todos los papás hablaron y a partir de ahí por semana nos dejan una tarea compleja pero antes eran todos al tiempo (Entrevista a Alicia, 2021).*

*con ella el colegio tampoco estaba preparado, empezaron a mandar por correo unas listas de talleres que teníamos que hacer con los niños y eran eternas, durábamos toda la semana haciendo eso y no alcanzábamos a terminarlo, nos tocaba los domingos dedicarnos todo el día porque tocaba enviarlo sí o sí el domingo (Entrevista a Isabella, 2021).*

Ante esta situación, todas manifiestan que tuvieron que hablar en el colegio y explicar que, al ser los niños tan dependientes y al tener tan poca capacitación en las plataformas virtuales, la carga escolar quedaba en su mayoría a cargo de los padres. Además, comentan que ellas creían que, así como en sus trabajos, los colegios también estaban dejando exceso de tareas para que los niños no pensaran que estaban en vacaciones, para que no se atrasaran en sus procesos educativos y para que los padres no pensaran que la educación virtual no iba a ser de la misma calidad que cuando estaban en presencial. Al exponer estas inquietudes, los colegios bajaron considerablemente la carga académica y se volvieron más flexibles en la virtualidad.

Sin embargo, para muchas la carga siguió siendo alta porque en ocasiones ni siquiera ellas entendían cuál era la actividad que los niños debían hacer y también, se les dificultaba

acceder a las plataformas virtuales. Además, estos deberes hacían que ellas tuvieran que interrumpir su trabajo constantemente para poder enviar las tareas o cumplir con todo lo que les exigía el colegio:

*uno está proyectando y es una labor que requiere mucha concentración y entonces la niña o la profesora decía: "por favor Victoria que entres al link que te mandamos" y una niña con cinco años jajajaja por favor Victoria no sé qué, que mande un jambor y uno "¿qué es un jambor?" jajajaj que recorten de google y peguen no se qué y busquen y uno ¿what? jajaj eso fue muy complejo el año pasado pero aún así a la niña le fue muy bien, aprendió a leer bien y varias cositas. Yo creo que también le hacía falta estar cerca de mí (Entrevista a Alicia, 2021).*

Por ende, a muchas de ellas les tocó aprender a manejar las plataformas virtuales que usaban los colegios para poder ayudar a sus hijos. Como mencioné en el apartado anterior, si bien los esposos de ellas no ayudaban con las tareas del hogar, si ayudaban cuando se trataba de asuntos académicos de sus hijos. Sin embargo, algunos de ellos no estaban acostumbrados a tratar con las plataformas virtuales que usaban los colegios y cuando no entendían como se manejaba o se hacía algo, le dejaban esa responsabilidad a su esposa:

*sí, tocó enseñarle y como mi esposo no ha querido aprender entonces cualquier cosa que pase con la plataforma lo que sea él no entiende, entonces me toca a mí ir a ayudarlo pero sí es necesidad de él porque no quiere aprender, cómo que sabe que sí aprende le toca ayudar más entonces cualquier cosa me toca a mí (Entrevista a Isabella, 2021).*

Además de estar pendiente de las tareas, las mamás también tenían que revisar constantemente que a sus hijos les funcionara el micrófono, que tuvieran la cámara encendida, que hubieran entrado a la reunión que les correspondía, que estuvieran presentables (en algunos colegios les exigían portar el uniforme), que pusieran atención, que participaran en clase, entre otras cosas. También, debían cerciorarse de que el internet estuviera funcionando correctamente e incluso, a muchas les tocó cambiar de operador y de planes de internet para que los niños no se vieran perjudicados en su aprendizaje.

En el caso de los niños más pequeños, la situación era aún más difícil porque los niños eran totalmente dependientes de los padres para poder realizar sus tareas. Así, los padres tenían que estar presentes durante la clase, debían hacer las tareas que les enviaban y además, debían mandárselas a los docentes en las fechas indicadas porque, de lo contrario, corrían el riesgo de perder el cupo. Incluso, en un caso, la madre se vió obligada a desescolarizar a su hija de tres años porque no tenía tiempo para hacer todas las tareas con su hija y estar en todas las reuniones que el colegio programaba:

*los primeros meses nosotros intentamos hacer la educación desde la casa pero desistimos porque era más trabajo para mí, sobre todo para mí y para el papá, pero sobre todo para mí*

*porque era hacerle las actividades tomar las fotos y enviar las evidencias, eso no tenía sentido y la verdad la niña no está aprendiendo nada, eso de pronto para alguien que desayuna y queda desprogramado pues bueno pero para uno que tiene que trabajar no (Entrevista a Liz, 2021).*

Además de la carga académica, en el caso de algunos niños los colegios o jardines no pudieron desarrollar estrategias para continuar sus actividades académicas por medio de la virtualidad. A pesar de que, para el momento en que se realizaron las entrevistas algunos colegios y jardines ya habían empezado a regresar paulatinamente a la presencialidad, a algunas de ellas les daba miedo enviar a sus hijos por temor a que se contagiaran. Por ello, algunos hijos de las entrevistadas duraron más de un año desescolarizados.

Aunque no llegaron a sacarlos del colegio, algunas entrevistadas reconocen que en su momento lo pensaron como opción porque, al estar en virtualidad los niños no estaban aprendiendo lo mismo, constantemente estaban distraídos y les estaba yendo mal académicamente:

*Pues con Jerónimo llegó un momento en que pensábamos sacarlo del colegio porque el colegio es caro y él no estaba estudiando, le da pereza estudiar, el odiaba estudiar, el nunca había tenido que reforzar y desde que se empezó la virtualidad grave y el antes ocupaba el primero o segundo puesto (...) pero sí pensamos mucho sobre todo a Jerónimo como sacarlo del colegio porque no valía la pena si él no estaba aprendiendo nada, él decía que no estaba aprendiendo nada, en cambio presencialmente aunque le toca madrugar más para ir al colegio, se motiva más (Entrevista a Carol, 2021).*

En el caso de las madres que podían tener a sus hijos en este modelo, el estrés que experimentaron era más alto porque, como mencioné anteriormente, esto les significó más obligaciones para con sus hijos. Además, algunos niños tuvieron problemas con sus notas, por lo que a las madres les tocó redoblar sus esfuerzos para ayudarlos a aprobar los periodos académicos. Además del colegio, las madres también tuvieron que cancelar algunas terapias y talleres a los que los niños asistían por miedo a los contagios, y, aunque algunas intentaron seguir con estos procesos de forma virtual terminaron desistiendo porque no veían avances en sus hijos:

*no todo se puede hacer virtual, por más de que tú quieras no es lo mismo que tu lleves a tu sobrina al pediatra a que lo vea por una cámara a que lo vea presencialmente. No era la atención que debía tener pero pues también todo el mundo se ajustó a lo que tocaba porque tampoco era culpa de ellos pero no, eso no funcionaba así (Entrevista a Lucía, 2021).*

Al estar bajo la virtualización escolar el rendimiento académico pasaba a ser parte directa de las responsabilidades de los padres ya que si los niños o niñas no entendían algún tema acudían con sus padres. Para algunas de las mujeres entrevistadas esto resultó beneficioso

porque pudieron involucrarse más en el proceso de sus hijos y estos mejoraron considerablemente sus notas. Sin embargo, esto supuso más sacrificios para las madres ya que tenían que destinar más tiempo para ayudar a sus hijos con los deberes del colegio.

Aunque para algunas resultó beneficioso, para otras fue todo lo contrario. La sobrecarga de trabajo doméstico y remunerado les impedía dedicar tiempo para asistir las necesidades en torno a la educación de sus hijos. Por ello, algunas optaron por desescolarizar a sus hijos o dejar que se desarrollaran solos. Aunque no tenían otras opciones, estas situaciones produjeron en ellas sentimientos de culpabilidad y de ser “malas madres”. Además, algunas tuvieron conflictos con el personal educativo porque constantemente las culpaban de no estar pendientes de que sus hijos asistieran a las clases o entregaran las tareas. Aquí, el colegio también se convierte en un ente que determina las responsabilidades y deberes de las madres frente a la educación de sus hijos y, cuando estos no se cumplen de la forma esperada, actúan como sancionadores mediante reuniones o llamados de atención.

## CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación, me interesó indagar en las implicaciones del teletrabajo, el confinamiento y otras medidas establecidas a raíz de la pandemia covid-19 en el ámbito laboral, el desarrollo profesional y la maternidad en mujeres con hijos e hijas en edades dependientes. Como principal hallazgo establezco que el teletrabajo afectó el ámbito laboral, el desarrollo profesional y la maternidad, derivando en una carga mayor para las mujeres que participaron en la investigación.

En el ámbito laboral, destacan como principales dificultades el aumento de la carga de trabajo y la extensión en el horario de trabajo. Este aumento, según las mujeres entrevistadas, se dio por el control excesivo de los jefes, el contacto en horarios no laborales, las expectativas de productividad de los jefes y otros cambios en las condiciones de trabajo. Además, dada la crisis económica, algunas mujeres tuvieron que aceptar otros trabajos para poder cumplir con las demandas económicas del hogar.

Estas condiciones contribuyeron a una precarización del trabajo ya que, además de las dificultades mencionadas, las trabajadoras también tuvieron que suplir las labores de quienes fueron despedidos en los recortes de personal y se vieron obligadas a aceptar esta sobrecarga de trabajo. Además, el teletrabajo también contribuyó a difuminar los límites de la vida laboral y personal. La poca capacitación de los empleados por parte de las empresas también fue un factor que precariza el trabajo porque, en todos los casos, esta fue deficiente y obligó a los empleadores a suplir las obligaciones sobre el buen funcionamiento de la empresa.

Desde diferentes áreas de conocimiento y en portales informativos se ha argumentado que el estar en la casa representa muchas ventajas porque permite mayor flexibilidad y comodidad para los trabajadores. Sin embargo, en el primer capítulo pudimos ver que el hogar también es atravesado por situaciones personales que afectan directamente el rendimiento laboral. En este caso, además de las responsabilidades laborales las mujeres tenían que enfrentarse al cuidado de sus hijos y del hogar -con todo lo que ello conlleva-, situación que no fue comprendida o tomada en cuenta en su trabajo.

Además de estas dificultades, podemos inferir que las empresas se vieron beneficiadas porque, al ser una medida temporal, no tuvieron que asumir muchos costos del hogar generados por el teletrabajo. Así, los empleados tuvieron que asumir la responsabilidad de contar con todos los equipos necesarios para desarrollar bien su trabajo, lo que generó grandes gastos económicos. Además, como vimos en el primer capítulo, la experiencia de las entrevistadas

contradice algunos postulados como el de la revista *The Economist* en donde se menciona como ventajas del teletrabajo mayor productividad y más tiempo para la vida privada.

Por el incremento en la carga laboral, las mujeres entrevistadas también presentaron afectaciones físicas y mentales como dolor de espalda, de cabeza, mayor estrés y cansancio. Muchas de ellas consideran que las condiciones laborales las afectaron a nivel emocional y por ello, propusieron diferentes ideas que las hicieran sentir más valoradas por las empresas y que les permitieran ocuparse mejor de sus hijos y del hogar. Además, resulta evidente que las estrategias de las empresas para abordar estas situaciones resultan deficientes o insuficientes para abordar el abanico de problemáticas que experimentaron en el trabajo las mujeres con hijos.

Debido a esta situación, algunas de ellas expusieron sus problemáticas frente a sus empleadores pero en muchos casos sus peticiones fueron minimizadas o simplemente, no fueron tomadas en cuenta. Incluso, en algunos casos los jefes ejercieron discriminación hacia ellas al mencionar que si no podían cumplir con todas las responsabilidades laborales por tener otras en sus hogares deberían renunciar. Además de estos problemas con las empresas o instituciones para las que trabajan, las mujeres entrevistadas tuvieron problemas para cumplir con los objetivos de trabajo por las interrupciones constantes provocadas por el cuidado de sus hijos y del hogar. En ellas, también se presentaron sentimientos de culpabilidad por no cumplir a cabalidad con todas sus responsabilidades.

En cuanto al desarrollo profesional, las mujeres también se vieron afectadas porque, dada la carga de trabajo remunerado y doméstico que estaban experimentando a raíz de la pandemia experimentaron pérdidas de ascenso laboral por tener menor rendimiento en su trabajo y por tener que pedir más espacios para cumplir con la crianza de sus hijos.

El teletrabajo también afectó considerablemente la experiencia de la maternidad, el bienestar emocional y físico y el tiempo de autocuidado. Ellas identifican cambios en el vínculo con sus hijos y el tiempo que comparten con ellos. Para la mayoría, un factor favorable del teletrabajo es que les permite pasar más tiempo con sus hijos e hijas, sin embargo, ese tiempo no es cuantificado en horas sino en momentos ya que el teletrabajo no implicaba más tiempo libre para pasar con ellos, pero tenían varios momentos cortos o actividades compartidas durante el día.

A lo largo de la investigación, se pudo ver como las mujeres le atribuían a la maternidad deberes como el sacrificio, la compañía, el tiempo, las enseñanzas y el bienestar de los hijos. Para ellas, era muy importante ser “buenas madres” y esto lo podían lograr a través de prácticas específicas de cuidado y dedicación. Además de cumplir con estos deberes, también debían

hacerlo de la mejor forma posible, por lo que la carga para ellas era demasiada y refuerza la idea de que deben ser madres “multifuncionales”.

A pesar de que la mayoría de las mujeres mejoró la relación con sus hijos durante la pandemia, es necesario recalcar que estas mejoras estuvieron acompañadas de grandes sacrificios por parte de ellas. Por ejemplo, algunos niños mejoraron su situación académica gracias al apoyo de sus madres, pero esto suponía para ellas dedicar mayor tiempo a sus hijos a expensas del tiempo de autocuidado o para sí mismas. También, el tener a sus hijos en el hogar mientras trabajaban generó muchas situaciones de estrés.

Como principales cambios a raíz de la pandemia también se identifica el aumento del trabajo doméstico. En todos los casos, las entrevistadas tuvieron que destinar más tiempo para el cuidado del hogar generando más cansancio físico y mental. Se halló que este incremento del trabajo doméstico se dio como resultado de las medidas sanitarias, la pérdida de apoyo de terceros, la desproporción de la carga del hogar con sus esposos y el estar siempre en casa.

A pesar de que el teletrabajo produjo grandes afectaciones para las mujeres que son madres de niños en edades dependientes, cabe resaltar que para ellas también tuvo beneficios como el poder compartir más con sus hijos, situación que algunas anteponen a las condiciones laborales y por ello, prefieren la virtualidad. Por ello, el problema no se halla en el modelo de trabajo sino en las condiciones de este y en la falta de perspectiva de género durante la crisis.

Por lo anterior, podemos concluir que la implementación del teletrabajo a raíz de la pandemia covid-19 agudizó el conflicto entre el trabajo no remunerado y el desarrollo laboral para las mujeres que son madres y trabajadoras. Además, la maternidad sigue siendo motivo de discriminación laboral que contribuyen a que se perpetue la división sexual del trabajo. Como se mencionó en los capítulos y a raíz de los relatos de las entrevistadas, la experiencia del teletrabajo no es la misma para las mujeres que además de tener que cumplir con el trabajo doméstico y de cuidado tienen que cumplir con las metas laborales. Asimismo, el trabajo no remunerado sigue pensándose como un problema que debe resolverse en los hogares sin tener en cuenta que este afecta las condiciones de las trabajadoras. Por estas razones, resulta pertinente problematizar más el modelo del teletrabajo a la luz del género.

Además de las afectaciones del teletrabajo en la situación laboral y en el desarrollo de la maternidad, propongo como vías de investigación la forma en la que el teletrabajo afecta las dinámicas de pareja o de familia entendiendo que al hogar como un espacio con dinámicas complejas.

## REFERENCIAS

- Ardèvol, E., Bertran, M., Callén, B., & Perez, C. (2003). Etnografía virtualizada: la observación participante y la entrevista semiestructurada en línea. *Athenea digital*.
- Asenjo, M. P. (2007). MUJER, FEMINISMO Y MODERNIDAD: ATRAPADAS ENTRE LO PÚBLICO Y LO PRIVADO. *Thémata*, 281-286.
- Barrantes Valverde, K., & Cubero Cubero, M. (2014). LA MATERNIDAD COMO UN CONSTRUCTO SOCIAL DETERMINANTE EN EL ROL DE LA FEMINIDAD. *Revista electrónica de estudiantes Escuela de psicología*, 29-42.
- Bravo, L., García, U., Martínez, M. & Varela, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Investigación Educación Médica, 2, 162-167.
- Blanco, G. & Feldman, L. (2000). Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud Pública de México*, 42 (3).
- Bonavitta, P. (2020). Cuidados (invisibles) y cuerpos para otros. Un estudio de caso de las mujeres de Córdoba, Argentina. *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*.
- Capogrossi, M. L., & Palermo, H. (2020). Presentación. En H. Palermo, & M. Capogrossi, *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (págs. 15-48). Córdoba: CLACSO.
- Castellanos Torres, E., & Soriano Villarroel, I. (2010). Sobre la mirada de género en la salud reproductiva y la construcción social de la maternidad. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 89-108.
- Castro, P. M., Cediell, N. M., Sánchez, M. J., & Sánchez, K., (2020). Pandemia de la covid-19: un obstáculo para el logro de la equidad de género y el cierre de la brecha entre lo urbano y lo rural en Colombia. *Revista de la Universidad de La Salle*, 123-144.
- Chaparro Moreno, L., & Alfonso, H. (2020). Impactos de la COVID-19 en la violencia contra las mujeres. El caso de Bogotá (Colombia). *NOVA*, 113-117.
- Contreras Tinoco, K., & Castañeda Rentería, L. (2016). Tensiones entre el cuerpo productivo de la mujer y la normatividad. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, 10-24.
- Coronavirus Colombia. (2020). *Acciones tomadas por el Gobierno*. Obtenido de Coronavirus Colombia: [https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/acciones-del-gobierno\\_2503.html](https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/acciones-del-gobierno_2503.html)

- Das Flores Duarte, J. (2020). GÉNERO, CUARENTENA Y COVID-19: PARA UNA CRÍTICA DEL TRABAJO DOMÉSTICO. *Pensar la pandemia: observatorio social del coronavirus*.
- Del Río Lozano, M., Del Mar García Calvente, M. (2020). Cuidados y abordaje de la pandemia de COVID-19. *Elsevier*, 594-597.
- Delfini, M., Drolas, A., Montes Cató, J., & Spinosa, L. (2020). Lidiando con el trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo. *Trabajo y Sociedad*, 67-82.
- El Tiempo. (04 de febrero de 2021). *El uso de cámaras en teletrabajo puede perjudicar al trabajador*. Obtenido de El Tiempo : <https://www.eltiempo.com/bogota/el-uso-de-camaras-en-teletrabajo-puede-perjudicar-la-privacidad-del-trabajador-564715#:~:text=Video-.El%20uso%20de%20c%C3%A1maras%20en%20teletrabajo%20puede%20perjudicar%20la%20privacidad,e%20horario%20establecido%20de%20t>
- Eraso, E. & Nieto, P. (2011). Línea de investigación: el salario emocional. [Tesis de especialización]. Colegio de Estudios Superiores de Administración.
- Espinosa Bejarano, M. d. (2020). Enemigo silente durante la pandemia COVID-19 en Colombia: “La violencia contra la mujer”. *Salutem Scientia Spiritus*, 181-186.
- Ferreya, J. P. (23 de diciembre de 2020). *Las cifras confirman el impacto de la pandemia sobre la salud mental*. Obtenido de El País: <https://elpais.com/ciencia/2020-12-23/las-cifras-confirman-el-impacto-de-la-pandemia-sobre-la-salud-mental.html>
- García, B., & de Oliveira, O. (1994). MATERNIDAD Y TRABAJO. En B. García, & O. de Oliveira, *Trabajo femenino y vida familiar en México* (págs. 171-196). Alicante: El Colegio de México.
- Gaviria, L. G. (2011). Género, trabajo emocional y corporal en peluquerías y salones de belleza. *La manzana de la discordia*, 9-24.
- Gaviria, L. G. (2015). CUIDADO, TRABAJO EMOCIONAL Y MERCADO: LOS SERVICIOS ESTÉTICOS Y CORPORALES. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 99-120.
- Gay Puyal, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión práctica de riesgos laborales*, 44-47.
- Giallorenzi, M. L. (2017). Maternidad, familia y trabajo: reflexiones desde la teoría feminista. *Estudios sociales contemporáneos*, 170-185.
- Gilmore, D. (1994). *Hacerse hombre: concepciones culturales de la masculinidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.

- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 24-39.
- Grimaldo, A. (29 de Julio de 2021). *Tenemos que hablar de la salud mental de las mujeres en el trabajo*. Obtenido de Expansión Mujeres: <https://mujeres.expansion.mx/actualidad/2021/07/29/tenemos-hablar-salud-mental-mujeres-trabajo>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Interamericana editores. Distrito Federal, México: McGRAW-HILL.
- La Opinión. (03 de septiembre de 2020). *Cerca de la mitad de las empresas mantendrían el teletrabajo luego de la pandemia*. Obtenido de La Opinión: <https://www.laopinion.com.co/economia/cerca-de-la-mitad-de-las-empresas-mantendrian-el-teletrabajo-luego-de-la-pandemia>
- Llanes Díaz, N., & Pacheco Gómez, E. (2021). Maternidad y trabajo no remunerado en el contexto del Covid-19. *Revista Mexicana de Sociología*, 61-92.
- Llano Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34–68.
- Miranda, C. J. (30 de agosto de 2021). *Régimen de Trabajo Remoto: una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo*. Obtenido de Agencia de Información Laboral: <https://ail.ens.org.co/opinion/regimen-de-trabajo-remoto-una-nueva-forma-de-ejecucion-del-contrato-de-trabajo/>
- Martínez Restrepo, S., Tafur Marín, L., Guillermo Osio, J., & Cortés, P. (2021). VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN TIEMPOS DE COVID- 19: Análisis con Natural Language Processing. CoreWoman
- Matias, S. G. (11 de septiembre de 2020). *Colombia, uno de los países con más dificultades en acceso a internet*. Obtenido de El Tiempo: <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/internet-calidad-de-conexion-en-colombia-con-mas-dificultades-en-el-mundo-529850>
- Molinier, P., & Legarreta, M. (2016). Subjetividad y materialidad del cuidado: ética, trabajo y proyecto político. *Papeles del CEIC*, 1-15.
- Molinier, P.” El Trabajo de Cuidado y la Subalternidad”. 2012. hal-01075702f
- Morales, T. S. (2005). De prácticas y significancias en la maternidad, transformaciones en identidad de género en América Latina. *La Ventana*, 146-188.

- Muñoz Pagonini , A., Zabala , M., Nuñez Paez, E., & Fabra , M. (2020). Reflexividad y reformulaciones del trabajo de campo etnográfico en tiempos de pandemia. En G. Reinoso, & A. Vaggione, *EscriVid 2020. Reflexiones y escrituras en torno a pandemia(s) y aislamiento(s)* (págs. 416-430). Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- ONU Mujeres. (2020). *Dimensiones de Género en la crisis del COVID-19 en Colombia: Impactos e implicaciones son diferentes para mujeres y hombres.*
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo
- Palomar Vereá, C. (2005). MATERNIDAD: HISTORIA Y CULTURA. *La Ventana*, 35-67.
- Prevención Integral. (30 de octubre de 2019). *Prevención Integral*. Obtenido de 20 beneficios para incrementar el salario emocional en las organizaciones: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2018/11/02/20-beneficios-para-incrementar-salario-emocional-en-organizaciones>
- Ramírez, D. B. (01 de mayo de 2021). *Desempleo en pandemia: las cifras de Colombia, Chile, Brasil y México tras un año de crisis.* Obtenido de France 24 : <https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20210501-desempleo-pandemia-colombia-chile-brasil-mexico-crisis>
- Ramírez, N., Tribín, A., & Vargas, C. (2016). Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación. En E. Arango Ruiz, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia* (págs. 267-289). Banco de la República.
- Ramos Barroso, C., & Bolívar Restrepo, M. (2020). BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO EN TIEMPOS DE LA COVID-19. *Semestre Económico*, 285-312.
- Rivera, M. S. (2016). Construcción social de la maternidad: el papel de las mujeres en la sociedad. *Opción*, 921-953
- Rivera Díaz, P., Rubiano Daza, H., Quintero Quimbaya, J., Hoyos Armero, D., Herrera Ramírez, C., Rivera Ospitia, S., & Ortiz, C. (2020). Conocimiento preventivo y su práctica entre la población de Colombia hacia la enfermedad por Coronavirus (COVID-19): una perspectiva de género. *Revista Colombiana de Ciencias Químico-Farmacéuticas*, 776-789.
- Richter, J. (2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. *Gaceta Laboral*, 169-189.

- Rubio Ávila, S. M., Aranda, B. C., González, B. R., & Gómez Sánchez, R. V. (2020). El concepto de salario emocional. *Retos de la ciencia*, 15-24.
- Santamaría, S. P. (19 de junio de 2021). *Flexibilidad y modelo híbrido, claves del retorno a las oficinas*. Obtenido de EL TIEMPO: <https://www.eltiempo.com/vida/tendencias/retorno-presencial-a-las-oficinas-modelo-hibrido-y-flexibilidad-son-claves-597143#:~:text=Casi%2015%20meses%20despu%C3%A9s%20de,servidores%20y%20colaboradores%20de%20entidades>
- Salazar, C. A. (2020). *Maternidad y trabajo: ¿Una relación en desequilibrio? Maternidad, retracción del mercado del trabajo e inequidad de género*. Universidad de Leiden.
- Semana. (27 de Julio de 2021). Razones por las que volver a trabajar en la oficina es bueno para la salud. Obtenido de Semana: <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/razones-por-las-que-volver-a-trabajar-en-la-oficina-es-bueno-para-la-salud/202100/>
- Tomei, M., & Vega Ruiz, M. (2007). La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 149-174.
- Torre, C. C. (25 de enero de 2021). *Entender la diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto*. Obtenido de Asuntos Legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/entender-la-diferencia-entre-teletrabajo-y-trabajo-remoto-3114944>
- Useche, M., & Queipo Parra, B. (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta Laboral*, 67-78.
- Vindas González, A. (2010). Reflexiones sobre el ejercicio actual de la maternidad. *Revista Costarricense de Psicología*, 47-55.