



**UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES**

**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**¿Cuáles son las percepciones que tienen los trabajadores de la empresa tecnológica Tata Consultancy Service, frente a posibles cambios en sus dinámicas de convivencia familiar en contexto de pandemia?**

**Tesina para Optar al Grado de Licenciado en Trabajo Social.**

- **Profesor Guía:** Paola López.
- **Alumnos:** Paulina Carrasco  
José Raguileo  
Yonatan Rodríguez

**Septiembre - 2022  
SANTIAGO DE CHILE**

## Índice

**Introducción**..... pág. 03

### **Capítulo I: Antecedentes.**

1.1 Justificación..... Pág. 04  
1.2 Planteamiento del problema..... Pág. 07  
1.3 Pregunta de investigación..... Pág. 12  
1.4 Objetivo general..... Pág. 13  
    - Objetivos específicos..... Pág. 13

### **Capítulo II: Marco Teórico o de Referencia**

2.1 Identificación de Elementos del Marco Teórico..... Pág. 13  
    - Antecedentes Generales..... Pág. 13

### **Capítulo III: Marco Metodológico.**

3.1 Identificación de la metodología..... Pág. 30  
3.2 Enfoque Epistemológico..... Pág. 31  
3.3 Técnicas..... Pág. 32  
3.4 Muestreo.....Pág. 34  
3.5 Proceso de recolección de datos.....Pág. 36  
3.6 Plan de Análisis.....Pág. 36  
3.7 Operacionalización de variables.....Pág. 38  
3.8 Testeo de los instrumentos.....Pág. 43

### **Capítulo IV: Resultados.**

4.1 Análisis descriptivo.....pág. 45  
4.2 Análisis Interpretativo.....Pág.63

### **Capítulo V: Conclusiones**

5.1 Conclusiones.....Pág. 78  
Referencias.....Pág. 82  
Anexos.....Pág. 87

## Introducción

Lo siguiente pretende dar cuenta como el teletrabajo se ha manifestado en el contexto de las dinámicas familiares y su fuerte implementación debido a la pandemia que hoy atravesamos, analizar los roles de los integrantes de los núcleos familiares en consulta, y así poder conocer los distintos conceptos que nacen en este nuevo proceso cultural, donde el género se traslada con mayor fuerza poniendo en la palestra la dualidad familia- trabajo y como los teletrabajadores están viviendo la experiencia. Ver la relevancia que tiene en la familia que el sostenedor o los sostenedores modifiquen sus espacios íntimos, que hace un tiempo atrás solo eran destinados a la privacidad, protección, recreación y ocio grupal o personal. Esto genera un gran desafío disciplinar para conocer y levantar nuevo conocimiento útil desde lo profesional, en las nuevas formas de trabajo, adecuándonos a este escenario para plasmar y relatar el sentir del grupo familiar.

Es de real relevancia poder ser parte de los nuevos problemas o soluciones que podrían generarse en las aproximaciones tecnológicas, si bien como más adelante se detalla el trabajador no viene a trabajar sino más bien el trabajo va al trabajador, ¿A qué precio? No lo sabemos quizás sea favorable o quizás presente un factor de riesgo amenazante a la familia. No hay forma alguna de poder proyectar una respuesta, sin llegar a la instancia de construir un dialogo participativo que refleje y contraste los pro y contras que las dinámicas familiares encuentran en esta modalidad.

La cibercultura nos alcanzó, si bien el teletrabajo existía, hoy toma fuerza y se presenta como alternativa de activación económica y de sostén familiar, sin duda es un punto viable de estudio ante las nuevas transformaciones para bien o para mal que pudiese experimentar la familia.

## **CAPÍTULO I: Antecedentes**

### **1.1. Justificación**

El desarrollo de nuevas tecnologías es una conjugación lingüística que nos acompaña en toda nuestra historia, desde que el hombre se levanta de forma erguida y comienza a fabricar sus flechas de piedra o hueso, hasta nuestra actualidad que implementa modalidades que permita sobre llevar un ritmo de trabajo tal, en un tiempo en el que nos abate la pandemia del COVID-19, es en este contexto donde el teletrabajo aparece desde las sombras como modalidad útil para la funcionalidad laboral y viabilidad sustentadora de las familias a través de sus sostenedores. En nuestro país como en muchos de la región los alcances en magnitud trascienden lo cuantitativo, afectando también desde el sentir de los involucrados.

Los cambios coyunturales reflejados en materia laboral, ha llevado a gran cantidad de empresas a efectuar cambios en sus modalidades de trabajo, esto afecta primero al trabajador entre la vinculación empleador – empleado y desbordando en sus dinámicas normales de convivencia, familiar o social. Así lo indican distintas encuestas de instituciones privadas y gubernamentales, por ejemplo, la realizada por Trabajando.com, (2020), *“A 900 personas, de las cuales 54% se encuentran actualmente trabajando desde sus casas. Los resultados son claros: 79% reconoce que dedica más horas al trabajo que antes y un 70% sufre estrés” (p.1).*

Las personas que pasaron a trabajo remoto desde sus hogares tuvieron un cambio del 15,4% en febrero, a un 22,1% en marzo, a un 23,0% en abril y a un 22,1% en mayo. En definitiva, una de cada cinco personas trabajadoras de empresas formales a nivel país trabajó de manera remota o a distancia en mayo de 2021”.

**El instituto nacional de estadística, 2021, pag.01**

Esta dinámica se refleja en un teletrabajador y se ancla fuertemente a futuro dentro del contexto familiar.

En cuanto a la extensión de este método laboral, el 34% señaló que esto será una medida temporal y el 66% restante no ha definido aún una fecha de término, lo que es interpretado por la organización como una señal de que el impacto podría

trascender a la crisis, generando potencialmente un cambio cultural en la medida que este “experimento forzado” tenga resultados positivos.

**Asociación Chilena de Seguridad, 2020, P.1**

El cuestionamiento que podría existir hoy en día, es si estamos preparados para este cambio tecnológico invasivo de nuestro espacio familiar, que además deben lidiar con factores externos relacionado a la pandemia propiamente tal, extremando los cuidados para evitar el contagio, sumando la relevancia psicosocial del trabajador y su núcleo familiar, La ansiedad, el estrés e incluso la soledad es lo que se debe pesquisar por intermedio de distintas redes en las que se desenvuelve el grupo, las que debieran estar alerta para dar apoyo o soporte en este proceso de cambio y adaptación que pudiesen estar vivenciando cada una de estos trabajadores.

“Si en un contexto normal las patologías mentales asociadas al trabajo –según la Organización Mundial de la Salud– son la depresión, los trastornos de ansiedad y el burnout, actualmente con el teletrabajo podrían aparecer otros síntomas y trastornos psiquiátricos relacionados con ciertos rasgos de la personalidad y el contexto pandémico mundial”.

**Organización Mundial de la Salud, 2020, p.1**

Para poder dar respuesta a esta nueva forma de vivir, se hace necesario que podamos abordar estos temas y ponerlos a la palestra, cumpliendo el rol como profesionales e incorporando a las distintas áreas que se vinculan con el trabajador y su familia, llámese estos Recursos Humano, bienestar, sindicatos, etc. que pudiesen influir a nivel de jefaturas tomando medidas y colaborando en el bienestar psicosocial de su trabajador. Esta inestabilidad en la salud mental y la urgencia de visibilizar estos temas se ven reflejado en un estudio de la consultora multinacional de RR.HH. Randstad en el que participaron 800 trabajadores.

De acuerdo al sondeo, el 51% señaló que su salud mental se ha visto afectada desde que se encuentra desempeñando sus responsabilidades laborales desde casa, pero si analizamos los datos por rango etario, esta percepción se agudiza en las personas de 25 a 44 años, entre las cuales el deterioro psicológico alcanza 77%; seguidas por aquellas de 45 a 54, con 17%; mientras que los jóvenes de 18 a 24 años; y los mayores de 55 suman el 6% restante.

**Randstad, 2020, p.1**

Es sin duda una gran oportunidad de poder levantar información, desde el relato, la experiencia y vivencias familiares, las cuales sistematizadas podrían dar cuenta y aportar a nuestra disciplina social un insumo valioso que visibilice, problematice, levante información desde las bases para luego poder dar cuentas de líneas de intervención que ayuden a transformar desde el conocimiento.

La pandemia del COVID-19 y las medidas precautorias para evitar el contagio del virus, como la extendida suspensión de actividades no esenciales, han generado la necesidad de implementar nuevas modalidades de llevar a cabo la actividad laboral bajo la forma de teletrabajo. Ante esto, resulta relevante conocer cuáles son los beneficios y los impactos negativos derivados de su implementación.

**Estévez, 2021, P.1**

La relevancia del poder conocer y aportar en la construcción de conocimiento de los trabajadores que integran el sindicato de la empresa Tata Consultancy Service Chile, en adelante TCS, ubicada específicamente en Curicó #18 primer piso. Poder verificar cómo estos están sobrellevando el proceso y poder analizar las percepciones que tienen los trabajadores sobre el teletrabajo, frente a posibles cambios en sus dinámicas cotidianas de convivencia familiar en contexto de pandemia. Precisando que la población objetivo tendrá las siguientes características: Trabajadores y trabajadoras adheridos al sindicato Nacional T.C.S. en modalidad de teletrabajo, quienes a la vez representan hogares conformados por familias con Niñas, Niños, adolescentes y personas mayores, donde los sostenedores económicos están en un rango de 27 a 63 años de edad, pertenecientes a diferentes comunas de la región metropolitana.

La investigación tendrá una relevancia para el sindicato al poder plasmar el sentir de las personas, siendo un mediador en base a los datos visibilizados frente a la empresa, pudiendo esta recoger las inquietudes y conocer el cómo beneficia o perjudica el teletrabajo en el proceso familiar dentro de este nuevo escenario que nos entrega la pandemia COVID-19, de esta forma implementar tácticas que nos permitan dar respuesta a los múltiples factores familiares que pudiesen estar cambiando y que no estén siendo tomados en cuenta en las mismas intervenciones, tanto de los trabajadores sociales como las entidades

públicas o privadas en las que este se desenvuelve, beneficiando directamente a los trabajadores, sus familias, el sindicato, la empresa y nuestro quehacer profesional.

Finalmente ser respetuosos de las transformaciones familiares, en base a su transitar cultural – histórico, que genera diversidad y abre un espectro de posibles nuevas intervenciones por conocer, y que el trabajador social debiese sistematizar y compartir como guía o insumo teórico práctico de su experiencia.

## **1.2. Planteamiento del problema:**

El contexto de pandemia nos remeció como sociedad a nivel mundial y nuestro país no quedo ajeno a este cambio, el teletrabajo que ya estaba implementado en ciertas empresas se consolida y se masifica en gran medida desde una nueva mirada facilitadora de las labores administrativas desde el domicilio en contingencia sanitaria. Es acá donde se quiere visibilizar las consecuencias favorables o desfavorables que pudiese traer esta modalidad de trabajo a las dinámicas familiares, de esta forma comprender las percepciones y relatos de los trabajadores frente a los roles que hoy se fusionan en las dinámicas de sus familias.

“La familia es un sistema de interrelación biopsicosocial que media entre el individuo y la sociedad, se encuentra integrada por un número variable de individuos, unidos por vínculos de consanguinidad, unión, matrimonio o adopción; desde el punto de vista funcional y psicológico, implica además compartir un mismo espacio físico; desde el punto de vista sociológico no importa si se convive o no en el mismo espacio para ser considerado parte de la familia”

**Velázquez, Evelia, Silva, Garrido, Reyes, Guadalupe, 2008, p.32**

También ampliamos la mirada y tipologías que podemos encontrar en esta nueva etapa post moderna, valorando cada uno de sus integrantes ante las posibles pérdidas por contraer el Corona Virus o cuarentenas que exigen distanciamiento, según la estadística informada en el boletín COVID. La que indica el número de personas fallecidas a causa de este virus, al año 2021 Chile alcanzo 35.295 fallecidos; Argentina 105.113; Perú 196.214; Colombia 120.126; Brasil 554.626 y EE.UU. 628.492 fallecidos, es en este contexto donde irrumpe y se implementa el teletrabajo remeciendo el núcleo familiar, según datos emanados en el mismo boletín las personas que se encuentran trabajando de manera sincrónica o asincrónica en América latina son: Colombia 45%; Argentina 44%; Chile 31%; Brasil 22% y Perú un 21%, ahora bien situándonos en nuestro país y específicamente en la

región Metropolitana, donde las empresas con mayores adaptaciones a las modalidades remotas del teletrabajo en el año 2020 alcanzaron un promedio total del 74 %, siendo este el sector económico (industrias, servicios, comercio al por mayor, por menor o por tamaño de la empresa, grande mediana o chicas).

De esta manera se van modificando las interacciones, accionar y funcionar dentro del hogar y sus dinámicas “normales, cotidianas” en el contexto familiar, teniendo en cuenta que cuando nos referimos a las dinámicas dentro del espacio íntimo familiar, entendemos que:

Es el conjunto de relaciones de cooperación, intercambio, poder y conflicto que, tanto entre hombres como mujeres, y entre generaciones, se establecen en el interior de las familias, alrededor de la división del trabajo y de los procesos de toma de decisiones.

**Velázquez, Et.al, 2008, p33**

Es por este motivo que se busca conocer como los integrantes de una u otra manera se ven alcanzados por esta nueva modalidad, y como repercute el manejo de las interacciones y relaciones internas o externas, que trae el teletrabajador, para sobre llevar la economía y buena convivencia del núcleo familiar. Esta problemática abarca lo socio-político, ya que, según la encuesta realizada por la Universidad de Chile, da cuenta de los siguiente:

Uno de cada cuatro trabajadores de menores ingresos realizo teletrabajo iniciada la crisis sanitaria COVID - 19, entre el 23 y 29 de marzo, la encuesta online realizada por la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM) y el instituto de sistemas complejos de la ingeniería (ISCI), entre un 76 y 78 % de personas de hogares con ingresos menores a \$ 600.000.- se siguió desplazando para trabajar entre el 16 y 22 de marzo, situación que fue diametralmente opuesta en los hogares de mayores ingresos, en que cerca de un 80% teletrabajó. Una mayor preocupación por contagiarse y por la situación financiera presente y futura, también marcó la diferencia entre ambos sectores socioeconómicos del país en este contexto de pandemia.

**Francisca Siebert, 2020, p1.**

Por lo tanto, la desigualdad en la implementación del teletrabajo en los diferentes hogares, va en directa relación a los metros cuadrados existentes para implementar un espacio en

el cual se le permita desarrollar sus labores, las cuales se entrelazan y se mezclan con las tareas domésticas que ya eran asignadas en espacios y tiempos, incluso inherente a cada integrante de la familia. Si bien muchos ya no tuvieron que salir de casa para realizar sus funciones laborales, hay que preguntarse ¿Cuáles son las percepciones que tienen los trabajadores de la empresa tecnológica Tata Consultancy Service, frente a posibles cambios en sus dinámicas de convivencia familiar en contexto de pandemia? Desde ahí es donde nuestra investigación quiere saber y dar a conocer, el cómo están percibiendo la experiencia de teletrabajo en sus dinámicas, Los trabajadores adheridos al sindicato Nacional de la empresa Tata Consultancy Service, quienes a la vez representan hogares conformados por familias con Niñas, Niños, adolescentes y personas mayores, donde su interacción diaria con el trabajador fuera de la empresa pudiera generar ciertas situaciones beneficiosas o perjudiciales para la dinámicas familiares y dinámicas laborales, las cuales de una u otra forma pudieran haberse visto alteradas, por lo que es de relevancia poder problematizar y visibilizar de forma favorable o desfavorable los acomodos del trabajador adherente al sindicato TCS Chile.

En este contexto es donde podrían existir repercusiones agudizándose aún más los efectos colaterales de la pandemia COVID-19, modificando la cotidianidad a la que estas familias estaban acostumbradas, pudiéndose trasladar tanto el área laboral y educacional a los espacios privados del hogar, sumado a ello desde el área de salud pudiendo verse limitados sus accesos. Aunque esta estrategia podría tener sus aspectos positivos dependiendo de cada situación, no queda exento de complejidades que pueden generarse dentro del hogar, como por ejemplo no tener límites de la jornada laboral, no contar con las herramientas o conocimientos digitales adecuados, diversas situaciones que puedan generar un desborde en salud mental o llegar a tener comportamiento inadecuados dentro del grupo familiar, el artículo de la revista digital Mva & educación ejecutiva refiere que.

Si la persona quiere trabajar 8, 10 o 12 horas de manera continua, se vuelve más ansiosa y comienzan a surgir en ella emociones como la rabia, intolerancia, etc. Cuando no se tienen las habilidades socio digitales requeridas para el teletrabajo como, por ejemplo, el uso de herramientas tecnológicas, la capacidad de planificación, concentración o focalización es altamente probable que la persona baje su productividad o calidad de su trabajo”

**MVA EDUCACIÓN, 2021, p.1**

El comenzar con estas sintomatologías vinculadas al estrés, traería como consecuencias la génesis de las problemáticas familiares, complementado con el aislamiento social en el que se encuentra parte de las personas. Si analizamos este mismo contexto desde un enfoque de género, la Comisión Económica para América Latina frente al impacto negativo que ha tenido la pandemia ha generado una disminución del campo laboral femenino, lo dictado por este organismo menciona que;

“la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% (en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente). Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019. En 2020, explica el estudio, se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo”

**CEPAL,2021 p.1**

Las mujeres han debido aumentar el trabajo en el hogar, el cual no es remunerado, compartiendo con ello los diversos roles que debe cumplir dentro de este espacio privado, al situarlo desde la teletrabajadora se complejiza aún más al desarrollar una multiplicidad de labores domésticas cuando no hay una corresponsabilidad parental y además desenvolverse laboralmente. La mujer en esta nueva modalidad también ejerce el rol de educadora, cuando los colegios no están impartiendo sus cátedras de forma presencial, siendo estas instituciones las que debieran ser garantes de derecho, pesquisando situaciones de vulneración, siendo una red de apoyo primaria.

Ser mujer, madre y teletrabajadora pareciera ser más complejo de lo que se puede percibir a primera vista. Para Paula Poblete (2020) “la carga mental y la suma de las horas dedicadas al trabajo, tanto remunerado como no remunerado, han crecido para las mujeres”. Lo planteamos, dado que, al no estar compartidas las tareas del hogar entre sus integrantes o aun cuando lo están, la mujer en muchas ocasiones es quien asume la mayor carga del trabajo del hogar. Si los hijos son pequeños y están con clases “online” requiere otro esfuerzo adicional de, al menos, media jornada. El problema es que las teletrabajadoras están viviendo un verdadero

calvario y el desafío, por ende, no es de fácil solución. Tal como Paula Poblete lo sostiene, se trata de “un problema social, que, como tal, debe ser abordado por la política pública”. El mismo estudio ya citado a nivel profesional, concluye que el 62% de las y los consultados declaró que su carga laboral aumentó con el teletrabajo. En una encuesta realizada por Trabajando.com a 900 personas indica que un 79% reconoce que dedica más horas al trabajo que antes y un 70% de las y los trabajadores sufre estrés.

**Gonzales & Mardones, 2020, Pág. 1**

Desde los niños, niñas y adolescente la falta de sociabilización y relación con su entorno también forma parte de esta, según la facultad de educación psicología y familia.

La socialización necesaria para el desarrollo de los y las niñas se ha coartado por la pandemia. Los pequeños permanecen reclusos en casa. Sin permiso para salir ni ir a la escuela, sin excepciones ni subterfugios como lo hacen los adultos al solicitar permisos en Comisaría Virtual de Carabineros de Chile debido a las largas cuarentenas, las necesidades de los niños han sido ignoradas.

**Undurraga. R (S.f) Pag.1**

La infancia y adolescencia han quedado marginados, al no tener al alcance este espacio, se suma además la problemática de que los padres o cuidadores no puedan prestarle la atención que necesitan, debido a que la demanda que se genera en el hogar sobrepasa a los adultos responsables, de entregar la seguridad, cuidado y protecciones necesarias a esta población. Este rango etario ha absorbido lo negativo del teletrabajo, lo que en algún momento se promociona como una vía de solución para simplificar la vida de las familias ha resultado ser un problema para la salud mental de todo el grupo.

Según la Facultad de Educación Psicología y Familia refiere que hay una internalización negativa de los niños, niñas y adolescentes en cuanto a los adultos que se encuentran en teletrabajo, como, por ejemplo, cuando la mamá y/o el papá trabaja en casa, acercarse es molestar, que el hogar se rigiere por normas de oficina, que el mundo privado se expone hacia otros lugares, que no puede gritar -llorar, o simplemente mostrarse a través de las cámaras cuando hay alguna reunión.

**Undurraga. R (S.f) P.1**

Esta etapa de la vida se ha visto restringida a expresar sus emociones o sensaciones, para no incomodar, los padres por otro lado para permitir un espacio de trabajo en tranquilidad y así poder responder mediante la productividad exigida, han optado por la ocupación de aparatos tecnológicos para su hijos e hijas.

Según Ciudades Amigas por la Infancia han indicado que se “dispara el uso de pantallas en niños y niñas durante el confinamiento”, la posibilidad del teletrabajo ha unido a familias que antes de la cuarentena tenían poco tiempo para compartir juntos: ocho de cada diez padres y madres que han teletrabajado consideran que la experiencia ha sido positiva, y les ha ayudado a conciliar vida laboral con su rol parental. Tres de cada cuatro padres reconocen que las pantallas han sido una oportunidad para entretener a los hijos mientras ellos trabajan.

**UNICEF, 2020, p1**

Ahora bien, la extensión del confinamiento y el dualismo teletrabajo – familia, articularia un escenario propicio para el desenlace de eventos críticos familiares.

Poder visibilizar la importancia de las nuevas dinámicas de convivencia familiares en el marco de una contingencia socio sanitaria y generar nuevo conocimiento que aporte a la intervención disciplinar desde estos espacios íntimos de interacción, los cuales podrían encontrarse en un estado de crisis o de sobre carga multidimensional por estímulos emocionales, desigualdad de género, económicos y sociales, ante la implementación de una modalidad para algunos desconocida trasladando el trabajo a sus casas, Se considera que es un punto minimizado del cual las entidades fiscalizadoras no se han hecho responsables. La negligencia en el trabajo remoto no permite determinar tiempos y espacios de interacción familiar, especialmente en la desconexión del puesto de trabajo donde se desarrollan estas actividades, ya que fueron modificadas para dar cabida a la oficina utilizando los lugares de confort y descanso.

### **1.3. Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son las percepciones que tienen los trabajadores de la empresa tecnológica Tata Consultancy Service, frente a posibles cambios en sus dinámicas de convivencia familiar en contexto de pandemia?

#### **1.4. Objetivo General:**

Conocer la percepción del conflicto familia – teletrabajo, frente a los posibles cambios en sus dinámicas de convivencia familiar de los trabajadores de la empresa Tata.

- **Objetivos Específicos:**

1. Relatar la interacción familiar, de los teletrabajadores en contexto de pandemia de la empresa Tata Consultancy Service.
2. Describir los posibles cambios de roles generado en la familia de los teletrabajadores de la empresa Tecnológica Tata Consultancy Service, en contexto de pandemia.
3. Identificar la vinculación con el área de salud de las familias con teletrabajo de la empresa Tecnológica Tata Consultancy Service.

### **CAPÍTULO II: Marco Teórico y/o De Referencia**

#### **2.1. Identificación de Elementos del Marco Teórico:**

- **Antecedentes Generales.**

Modalidad que se remonta a los años 70' ya que como se mencionó en párrafos precedentes esta actividad no es inventada hoy, sino que estaba presente y toma fuerza en la búsqueda de hacer viable el trabajo generalizado a distancia.

El origen del “telework” traducido como “teletrabajo” surge en Estados Unidos en los años 70', con el físico Jack Nilles quien comenzó a pensar formas de optimizar los recursos no renovables debido a la crisis petrolera y el consecuente desabastecimiento. Es así que, siendo una de las principales preocupaciones el transporte y cómo llegar al trabajo, surge la idea de que “el trabajo fuera hacia el trabajador” y no al revés, apareciendo el teletrabajo como la solución al problema de la escasez de combustible, siendo beneficioso además para facilitar la descongestión vehicular y los niveles de contaminación ambiental.

**Becker Abogados, S.f., P.1**

Es relevante conocer que esta modalidad no parte pensada en el trabajo en pandemia, sino más bien en la búsqueda de producir eficientemente y a bajo costo, el dinamismo replicado en la actualidad, con la reserva que en otra época este espacio estaba reservado a la elite, y en nuestros tiempos “modernos” es una herramienta útil para mantener el desarrollo económico en mayor y menor escala, donde encontramos beneficiarios como, el Estado, los Privados y el sostén del hogar.

El desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente avanzado para que el teletrabajo fuera una realidad masiva y, solo 20 años después, su utilización se hizo más generalizada en Estados Unidos. En una primera etapa, el teletrabajo estaba reservado para los ejecutivos de las empresas y posteriormente, grandes empresas como, por ejemplo, IBM, quienes decidieron realizar proyectos pilotos extendidos a todos los trabajadores que quisieran probar esta modalidad.

**Becker Abogados, S.f., P.1**

El camino a la Cibercultura, se acuña desde las grandes empresas de Estados Unidos, con el fin de propiciar la comodidad de su trabajador y nuevas estrategias de trabajo, siendo parte de lo que buscaremos conocer. Hoy en este nuevo contexto que nos toca experimentar no sabemos los reales alcances de bienestar o factores de riesgos a los cuales se ven enfrentadas los trabajadores que serán consultados.

- **Interacción trabajo-familia:**

La interacción trabajo-familia comprende la relación y los efectos que se dan entre la esfera pública y la esfera privada del trabajador, entre la dimensión del trabajo y la de su espacio doméstico. La discusión sobre los efectos para las personas derivados de la relación entre estas dos esferas se remonta a finales de la década de los sesenta, a partir del análisis de las implicaciones para las familias en las que ambos miembros de la pareja tienen carreras laborales, situación derivada del creciente ingreso de la mujer a la fuerza de trabajo por aquella época.

**Javier Vesga, 2019, p.6**

Lo que es relevante destacar y que se repite desde las versiones más primitivas hasta las modernas del teletrabajo, es en cuanto al ahorro de recursos de los empleadores en discordancia al desgaste psicológico, económico y logístico del trabajador.

El teletrabajo según la OIT. Nos da cuenta que no existe una aproximación conceptual como tal, si desde esta organización se define como:

Cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”. Por su parte, la Asociación Española de Teletrabajo lo conceptualiza como “el modo de realizar la actividad laboral utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC’s)

**Becker Abogados, S.f., P.1**

También como:

Aquella actividad profesional remunerada, descentralizada y con una ubicación fija/diferente al lugar habitual de trabajo que requiere una mayor actividad laboral de forma telemática respecto a la presencial. El teletrabajo como modalidad de trabajo de carácter no presencial se orienta a la consecución de resultados posibilitando que los empleados/as puedan realizar toda o parte de su jornada, desde una ubicación alternativa al propio puesto de trabajo.

**Cuenca, 2020, Pag 03**

Es dable hacer presente que según la Real Academia de la Lengua Española R.A.E. se considerara como “teletrabajador” a una persona que realiza su labor en régimen de teletrabajo.

**Crisadmin, 2020, Pág. 01**

#### **Conceptos a considerar de teletrabajo:**

- 1. Espacialidad:** La prestación laboral se debe desarrollar en un lugar que no corresponde a aquellos en que normalmente se realiza el trabajo en las empresas. Así se afirma, que el teletrabajo es una especie dentro del género del trabajo a domicilio.
- 2. Uso de TIC’s:** El trabajo se desarrolla mediante la utilización preferente de la informática y de las telecomunicaciones. Éstas deben ser utilizadas no solamente

como medio preferente del desarrollo del trabajo, sino también el medio de enlace con el empleador.

3. **Habitualidad:** El teletrabajador debe realizar su trabajo, en la mayor parte del tiempo, de igual forma.
4. **Organización:** La utilización de tecnologías como un nuevo modelo de organización del trabajo.

**Becker Abogados, S.f., P.1**

- **Ahora desde la familia y sus dinámicas.**

El concepto de familia, existe desde épocas ancestrales, se levanta en nuestra sociedad como una estructura de unidad, con personas que forman una unión por intermedio de la sangre y la genética, con ello conforman un núcleo. La iglesia ha influenciado hasta el día de hoy la base binaria en el contexto del matrimonio, pilar fundamental para que este denominado vínculo se mantenga como sagrado, cerrando puertas a otras formas de concebir la familia. Según Esborraz David, (2015) *“Si bien la familia estaba todavía estructurada preferentemente sobre la base del matrimonio, se estableció ya por algunas Cartas constitucionales la igualdad jurídica entre ambos cónyuges” (P.19)*

Al paso de los años, hemos sido testigos de cómo esta normativa de contraer el vínculo familiar impuesto por la iglesia, ha ido evolucionando según los propios cambios socioculturales que experimentan las personas, permitiendo modificar un enfoque histórico que hasta hace poco era rígido o estático. La relevancia de la modernización nos ayuda a entender como este dinamismo se va reflejando en las nuevas maneras de concebir la propuesta de familia.

Entre los cambios podemos mencionar un incremento de familias en que el padre y la madre trabajan fuera del hogar, el descenso en la tasa de fecundidad, el alargamiento de la esperanza de vida, cambios en la nupcialidad, en la disolución de las uniones y en la multiplicidad de modelos culturales

**Velásquez, Evelia, Garrido, Reyes Luna, Adriana Guadalupe, 2008, p. 36**

Desde lo mencionado por Velázquez (Et.al), nos ayuda comprender los cambios que pudiesen producirse en esta nueva normalidad, orquestada por el COVID -19 llamada Teletrabajo. Es necesario conocer las dinámicas pre pandemia en contraste con las actuales, se debe precisar que lo laboral históricamente ha ido presentando evolución una fuerte centralización en las grandes ciudades, la que trae consigo también una gran demanda y éxodos de la fuerza laboral, la que exige competencias de especialización, generando una solidaridad mecánica fomentando la individualización. Hoy en base a la pandemia que cruzamos, la oficina se hizo innecesaria rompiendo todo vinculo de interacción, mecanizando aún más lo laboral y trasladándose a la intimidad del hogar, espacio donde el trabajo hizo lo propio en la mecanización de las relaciones, las cuales podrían estar reforzando, modificando o erradicando ciertas dinámicas y patrones de interacción familiar.

La pandemia ha modificado por completo la vida de millones de personas alrededor de todo el mundo. En poco tiempo, todas las esferas del mundo social se han transformado de forma radical, entre ellas la laboral. Muchos trabajadores que ocupaban un espacio en diferentes centros de trabajo han sido trasladados a sus casas, desde donde laboran actualmente. En este contexto, el teletrabajo se ha posicionado como una modalidad que ha permitido conservar una gran cantidad de empleos.

Esta situación suscita serias dudas acerca de las consecuencias del teletrabajo sobre la salud de los trabajadores. La improvisación de espacios de trabajo no garantiza las condiciones idóneas para su realización. Todo ello puede dar lugar a que surjan problemas musculoesqueléticos a causa de malas posturas, así como dificultades visuales y/o auditivas por la existencia de espacios incorrectamente iluminados o con mucho ruido. Además, se acentúan riesgos laborales de índole psicosocial como el estrés asociado a las dificultades de comunicación, la acumulación excesiva de trabajo, la inadecuada distribución de tiempos y cargas de trabajo, y la coexistencia en el mismo espacio de las actividades propias del mundo laboral con las de la vida familiar.

**Sánchez & Ledesma, 2021, pág. 01**

- **Corresponsabilidad familiar:**

Que supone la articulación de tareas "productivas" y "reproductivas" desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres- como un elemento clave para el desarrollo social de los países. Ello, porque se aborda un aspecto central en la vida de las personas; la familia, definida como un conjunto de individuos unidos por vínculos consanguíneos y de afecto, además es considerada como el núcleo fundamental de la sociedad, cuya función es orientar, responder y satisfacer los requerimientos de sus miembros, vinculándolos con el mundo social. Cada núcleo familiar tiene una estructura y jerarquía, que condiciona su funcionamiento y la distribución de las tareas que se llevan a cabo dentro del hogar.

**Urrutia & Jiménez, 2015, p.1**

Las familias tribales van quedando casi en el olvido y con ello su legado de convivencia comunitaria, donde se forjaba la cooperación en pro de fortalecer lazos de fraternidad, abarcando no solo familiares extensos, si no, a sus vecinos

En esta línea se vislumbra una visión de familia que lucha mancomunadamente – sin importar si existen o no lazos de consanguinidad– por el bienestar de todos sus integrantes proponiéndose como meta interna la potencialización de las diferentes dimensiones: afectiva, económica, psicológica, social y de consumo.

**María Gallego, 2012, P.330**

Hoy vemos que solo va primando la relación social de “hacer familia”, Por lo tanto, podemos señalar al menos que “Familia” puede caber dentro de la mirada filosófica visualizando tres ámbitos que acompañan a esta mirada:

- A) Lo Biológico:** Donde se puede entender al ser humano como unidos para la procreación y así mantener en algunos casos el linaje (los reyes de Inglaterra o España o los pueblos originario de todos los continentes) a través del traspaso consanguíneo, lo que ira valorando su árbol genealógico
- B) Lo sociológico:** Da cuenta la importancia en la sociabilización de las culturas, buscando nuevas relaciones y uniones, las que van finalmente dando

dinamismo a las estructuras socioculturales. También relacionado a los diferentes tipos de familias.

**C) Lo Jurídico:** Ya pasa hacer un contrato entre unión de las personas, donde existe un aspecto legal para constituirse y denominarse familia, ya sea bajo en el nombre de “Matrimonio” o “Unión Civil”. Permitiendo a sus integrantes estar bajo el paraguas jurídico, con el cual les entrega derechos y deberes.

Históricamente a las madres se les señala como el sostén familiar, frase tan arraigada en nuestro sentir al pensar que todas las mujeres desean una familia con hijos, solo así culturalmente se refuerza y valida este concepto.

Cuando se pregunta sobre la maternidad se asume que todas las mujeres tienen el deseo de ser madres, que es algo que ellas ya traen, y que esto es su realización, que ellas son amorosas con sus hijos e hijas, que ellos y ellas son lo más importante en su vida y que dan su vida por ellos y ellas.

**Velásquez, Et.al, 2008, Pag46**

Pero esos son estigmas socioculturales que hoy están quedando obsoletos. En Chile esta construcción ha llevado a que las personas prioricen su desarrollo profesional relegando a segundo plano la natalidad y de paso convirtiéndonos en un país en proceso de envejecimiento, lo contrario pasa en países como China donde el Estado se involucra en la natalidad de sus propios habitantes limitando que exista poder de libertad, no respetando los Derechos de las personas y pasando por alto a los organismos internacionales que permiten que exista la pluralidad.

Cabe señalar que los organismos internacionales encargados de monitorear y/o aplicar los tratados sobre Derechos Humanos han reconocido también –directa o indirectamente y en forma más o menos amplia– que la tutela de la familia prevista en ellos debe ser extendida a la pluralidad de formas en las que la misma puede presentarse en el ámbito de la realidad social.

**Esborraz David, 2015, P.32**

Para conocer esta pluralidad debemos interiorizarnos en el concepto de las dinámicas familiares, según María Gallego, 2012, *“La dinámica familiar se puede interpretar como los encuentros entre las subjetividades, encuentros mediados por una serie de normas, reglas, límites, jerarquías y roles, entre otros, que regulan la convivencia y permite que el funcionamiento de la vida familiar se desarrolle armónicamente.”* (P.333)

El grado en las relaciones dentro de este sistema familiar ira directamente relacionado a los roles que estos puedan ejercer o cumplir, influyendo así en el desarrollo psicosocial de cada uno de los que conforman este núcleo, no se puede dejar fuera los factores externos que pudiesen repercutir, como es lo socioeconómico, lo que se ve incrementado en esta pandemia con el COVID-19, las dinámicas de los teletrabajadores/as se ven afectadas, por como cada uno de ellos van viviendo primero de manera grupal cada hecho significativo que irrumpe sin previo aviso en el hogar, pero asumiendo luego de forma individual, lo que genera en cada persona una subjetividad en el relato que puede ser relevante, comprender y dar significado a las posturas que traspasen lo fisiológico o lo psicosocial en relación a las actividades de teletrabajo que están o estuvieron realizando los trabajadores en estudio del sindicato TCS. Acá es donde aparece nuestro rol como trabajadores sociales, al poder pesquisar, concientizar, apoyar e intervenir utilizando distintas herramientas. Ya que nos permite ver los diferentes roles (madre-padre-hijo), donde prejuiciosamente se les atribuyen características y funciones, los cuales siempre están relacionados entre sí, y cualquier quiebre que esté afectando a uno de ellos inevitablemente ira en desmedro del desarrollo en los integrantes que componen esta familia, reestructurando nuevamente sus dinámicas familiares.

Al interior de la familia se tejen vínculos a travesados por el amor, desamor, descontentos, desacuerdo, acuerdo, vínculos, aspectos que configuran un entramado de roles asimétricos e interactivos que son asumidos y vivenciados de modos distintos por cada miembro del núcleo familiar

**María Gallego, 2012, P.337**

- **La familia desde la teoría de sistemas**

Desde la mirada de Escartín (S.f) en su trabajo “El sistema familiar y el trabajo social” nos entrega una mirada de como esta teoría va comprendiendo los sistemas familiares,

entendiendo que no solo está enfocada desde el sujeto unívoco, sino que está basada en las interrelaciones desde este espacio privado familiar, que hoy en pandemia se ve invadido por el teletrabajo.

La familia es una complejidad organizada en un «holón» compuesto de subsistemas en mutua interacción la define como una unidad básica de salud y enfermedad. En cuanto «holón» de personas en interacción, el sistema familiar es más que la suma de sus partes individuales; por tanto, la familia como sistema está vitalmente afectada por cada unidad del sistema, de manera que lo que ocurre a un miembro, de inmediato tiene sus repercusiones en todos los demás y viceversa a su vez, las familias son subsistemas de unidades más vastas: la familia extensa, el vecindario, la sociedad como un todo. La interacción con estos «holones» más vastos engendra buena parte de los problemas y tareas de la familia, así como de sus sistemas de apoyo.

**Escartín (S.f), p.57**

**- Algunas de sus características son:**

1. **Totalidad:** puesto que es una combinación de partes que se relacionan entre sí en constante interacción.
2. **Circularidad:** esto es, en la teoría de sistemas, a los comportamientos no se les puede describir en relación causa - efecto.
3. **Capacidad auto correctiva u homeóstasis:** Como todo sistema, en la familia existe la tendencia a mantener la estabilidad, a la ausencia de cambio, en un sentido morfostático; tiene que ver con los límites.
4. **Capacidad de transformación:** Esto es, una característica que se refiere a la morfogénesis y tiene que ver con el tiempo.

El teletrabajo en el contexto del COVID-19 de una u otra forma se entrelaza con lo familiar, poder nivelar el desarrollo en estas dos áreas genera una complejidad que se está enfrentando día a día, desconociendo su permanencia y los efectos en el ámbito de acceso a recursos.

Esta es la «trampa» del teletrabajo. La sobrecarga de trabajo remunerado, doméstico y familiar que padecen la mayoría de los teletrabajadores y la consiguiente ausencia de tiempo libre o de disposición personal, en muchas

ocasiones, supone que se tenga la sensación de que no acaben desarrollando del todo como quisieran su papel de trabajadores, de padres, de hijos, de amigos, etc. Es decir, ni son buenos trabajadores, ni buenos padres, ni llevan la casa como les gustaría, ni tienen tiempo de calidad para estar con sus parejas.

**Carmen Pérez Sánchez, 2010, p.29**

Ahora bien, según las publicaciones de la página Acción Familiar, la cual es una Organización sin fines de lucro cuya finalidad es, atender y fortalecer a la familia, nos ayuda a comprender desde su experiencia de trabajo estas dinámicas y que se exponen a continuación:

Según Sánchez Jesús, (2020) A modo de ilustración, si planteamos la conciliación (con o sin teletrabajo) como un juego de suma cero donde la (única) forma de mejorar en una de las facetas es aumentar el tiempo, y/o atención dedicada al mismo, cualquier intento de mejora profesional vendrá acompañado de un empeoramiento de nuestra vida personal o viceversa (lo que en el ámbito académico se conoce como el conflicto trabajo-familia). Al contrario, si partimos de la existencia de elementos/capacidades comunes que podemos fortalecer en cualquiera de los ámbitos, se podría (y debería) buscar sinergias que conduzcan a mejoras simultáneas en ambos ámbitos de nuestra vida (la teoría del enriquecimiento trabajo-familia).

**ONG Acción Familiar, 2020, P.1**

- **Teoría de roles:**

Los roles sociales son definidos como el papel que ejercemos dentro de la sociedad, es decir, detallan y representan qué actividades o conductas son las esperadas en un entorno social determinado, los sujetos que componen las familias no quedan ajenas a esta denominación, no obstante a ello, en las dinámicas laborales también se asume un rol que hoy se fusiona con la familia desde el teletrabajo.

- **Ambigüedad de rol:** en este caso, tenemos que adaptarnos a un rol en el que no sabemos realmente qué tenemos que hacer. No está claro nuestro papel y tampoco

sabemos lo que los demás esperan de nuestras conductas o de nuestra aportación al grupo.

- **Conflicto de roles:** en este apartado tendremos dos puntos. Por un lado, conflicto dentro del mismo rol, es decir, cuando el rol no va con mi persona, no puedo adaptarme a lo que piden. Del mismo modo, también ocurre porque excede mis capacidades, o porque no va con mi ideología no me siento cómodo realizando esas conductas. El otro tipo será el conflicto entre roles, por ejemplo, me asignan dentro de un grupo dos roles distintos, por ejemplo, ser becario y seguir estudiando. O ser padres y trabajadores al mismo tiempo, lo que podría generar estrés por no poder cumplir con ambos.
- **Roles adjudicados:** son los problemas derivados de tener que adaptarnos a un rol ya delimitado y contar con poco margen para construirlo nosotros. Un buen ejemplo de este tipo de estrés asociado al rol podría ser los roles de género, conductas ya esperadas por el grupo por el simple hecho de ser hombre o mujer.
- **Sobrecarga de rol:** las conductas que se esperan al asumir un papel exigen mucho de uno mismo. Esto puede superar la capacidad de adaptación del sujeto y generarle estrés.

Según Urrutia & Jiménez, 2015, los roles de una persona en la familia llevan consigo responsabilidades que sobrepasan las capacidades propias de la persona para sobrellevarlas. Se ha demostrado que las personas más susceptibles a padecer de esta sobrecarga son las mujeres trabajadoras, y es allí donde surge la importancia de las organizaciones en entregar el apoyo adecuado a las personas que forman parte de ésta, de forma que exista una corresponsabilidad entre las empresas y las familias, señala que el prestar ayuda a las familias en la identificación, planificación y organización de sus recursos, puede otorgarles una estrategia adecuada para sobrellevar la sobrecarga de roles.

- **Roles pobres:** este problema sucede al contrario que en el punto anterior, cuando el sujeto cree que puede dar mucho más de sí mismo pero su rol no se lo permite.

**Díez Adriana, 2019, p.1**

La estructura familiar va ser condicionada y determinada a través de su experiencia histórica, transmitida por generaciones, siendo este reflejo de su interactuar diario interno e

interacciones externas con el medio. De esta manera se va construyendo la identidad, la cual es única e inherente a cada persona.

La familia, como factor de integración sociocultural, establece en lo fundamental la identidad de una persona, caracterizándose por relaciones estrechas y afectivas, la comunicación personal frecuente y un sentimiento de unidad común, el “nosotros”. Es un hecho que la conciencia de pertenecer a un grupo determinado afecta lo que las personas son y hacen.

**Torres Velázquez, Laura Evelia; Reyes Luna, Adriana Guadalupe; Ortega Silva, Patricia; Garrido Garduño, 2015, Pág. 50**

Según Patricia Liberona, 2021, nos dice que la familia es una célula y dentro de ella cada integrante realiza una función y toma un rol, es en este espacio donde los miembros intercambian información entre ellos y el medio externo. Dentro del análisis se crea la metáfora de las fronteras, al igual que nuestro territorio nacional cerro fronteras con el resto del mundo, la familia hizo lo propio con el medio externo, transformando esta célula de permeable a impermeable, llevando de esta manera transformaciones y adaptaciones a las diversas realidades que se presentan en confinamiento, lo que pudiese llevar a una interacción de mayor o menor intensidad y a su vez interacciones positivas / constructivas o negativas / tóxicas.

Las interacciones Negativas o Tóxicas pudo llevar inclusive a episodios de violencia en cualquiera de sus esferas ya sea física, psicológica o sexual. Las estadísticas demuestran que los índices de denuncias en cuarentena bajaron un 9,6 % y las llamadas de auxilio aumentaron en un 43,8% según CIPER Chile, lo que da cuenta ante la impermeabilidad de las familias que no se movilizaban a denunciar, esto resultado de diferentes motivos, como el miedo a contraer el virus COVID-19 o el fracturar el hogar, estas cifras corresponden mayoritariamente a mujeres.

A un año de la llegada del coronavirus a Chile sigue sin conocerse el real impacto del encierro por la cuarentena en los índices de violencia contra la mujer. Un estudio preliminar, realizado por el Instituto Milenio para el Estudio de Imperfecciones del Mercado y Políticas Públicas, ha dado las primeras luces. En 2020 los llamados al Fono Familia #149 de Carabineros sumaron 24.806 entre enero y septiembre,

marcando un fuerte aumento de 43,8%. En el mismo periodo las denuncias formales ante las policías cayeron en un 9,6%, registrando un total de 65.466. El peak de llamadas de auxilio al #149 se alcanzó en mayo, con un 314% más que en el mismo mes de 2019.

**Segovia & Pérez, 2020, pág. 01**

De igual forma Liberona refiere que, en cuanto a las interacciones positivas y constructivas pudiéramos encontrarnos con relaciones sanas de padres e hijos, esto en base del compartir espacio juntos, sin la prisa de llegar tarde al colegio o al trabajo, fomentando esa cercanía, abriendo campos nuevos de interacción y llevando a los participantes a conocerse aún más, es probable que se fomenten actividades dentro del reducido espacio de convivencia familiar y laboral, donde nuevas formas de afrontar los conflictos y mediar ante ellos llevan a la necesidad de reinventar las dinámicas y buscar acomodos, los mismo que pudiesen estar afectando o favoreciendo en los trabajadores del sindicato TCS en consulta, es interesante relevar y conocer estos espacios de adaptación donde el vínculo en la célula busca caminos al bienestar, y como lo menciona el estudio realizado por la Universidad San Sebastián, denominado “Interacciones familiares en tiempo de cuarentena” el cual hace énfasis en las nuevas formas de relacionarnos a nivel familiar, las que pudieran ser por medio de conversaciones honestas y profundas, expresiones de cariño y espacios de juegos y actividades de relajación familiar como lo es la meditación, yoga, cocinar, leer un libro, habilidades manuales o incursionar en el estudio de un instrumento musical.

Las interacciones y estructuras familiares pueden ser muy variadas, ya que todos seguimos patrones de comportamientos y aprendizajes distintos, que convergen en lo dictado y pauteado desde lo esperado socialmente, es por este motivo que al momento de interactuar encontramos similitudes, las que dan cuenta de nuestra cultura, tanto territorial, regional e incluso nacional. Sucede lo mismo con las familias y sus integrantes, supongamos que cada familia es una ciudad, y cada integrante una comuna de esta, todos ellos comparten ciertos rasgos que son transmitidos a través de su cultura e historia familiar, pero a su vez en base a sus interacciones externas y culturales previas van construyendo su personalidad y el cómo se proyectan al mundo, las interacciones comienzan a categorizarse en dinámicas, las cuales encuentran sustento desde los espacios en las cuales se presentan, no es la misma dinámica dentro de la esfera familiar y con los integrantes de ella, que fuera de esta y con los amigos del colegio o del trabajo, es posible que estas dos últimas a nivel de

amistad encuentran una dinámica de horizontal alejada de la jerarquización y de roles flexibles, a diferencia de la primera la cual en base a una estructura piramidal jerarquizada y con roles definidos dicta y demanda actividades pauteadas y de acuerdos entre sus integrantes.

Pero entonces en base a lo especificado en los párrafos precedentes ¿Qué se entiende por dinámica familiar?

Comprende las diversas situaciones de naturaleza psicológica, biológica y social que están presentes en las relaciones que se dan entre los miembros que conforman la familia y que les posibilita el ejercicio de la cotidianidad en todo lo relacionado con la comunicación, afectividad, autoridad y crianza de los miembros y subsistemas de la familia, los cuales se requieren para alcanzar el objetivo fundamental de este grupo básico de la sociedad: lograr el crecimiento de los hijos y permitir la continuidad de las familias en una sociedad que está en constante transformación.

**Agudelo Bedoya, 2005, Pág.01**

Para este cometido se requieren ciertas características las cuales son:

- **La Comunicación**, la que va tener relación y se pondrá en estudio con los trabajadores del sindicato TCS, sus experiencias en pandemia y como se lleva en sus dinámicas esta característica ya sea de forma verbal o no verbal inclusive de forma instrumental, el cómo se plantean los acuerdos, como fueron recibidos y que trascendencia positiva o negativa se adquirió de ello, es de real importancia conocer si son capaces de comunicar sus molestias o agrados, sobre todo y por lo que nos convoca, en cuanto si el teletrabajo facilito la comunicación o la disminuyo al encontrar mayor permanencia en el hogar, el cómo se acerca el uno al otro y si por medio de este pilar encuentra apoyo, así también evidenciar como se llegan acuerdos de mediación en cuanto a la resolución de conflictos y como estos toman o no relevancia en el diario vivir.
- **La afectividad**, de real relevancia conocer por medio de los trabajadores que participaran, sus vínculos y si estos pre y durante la pandemia se mantienen en sus dinámicas, mejoraron o disminuyeron, evidenciar si el teletrabajo propicio quiebres al encontrarse el mundo laboral y familiar, fomentando aislamientos por trabajo o

por no molestar en horas de este, y como esto influye en el manejo de conflictos y superación de estos.

- **La autoridad**, se entiende como el poder legítimo de la familia en base a su jerarquización y distribución de roles, los que buscamos conocer, a su vez se encuentra como ente fiscalizador interno en base a su propia distribución, la cual busca el cumplimiento de normas y aplicación de castigos o sanciones, es en este espacio donde las familias en estudio podrían presentar diferentes formas de aplicar su autoridad, considerando que cada célula es diferente en composición y personalidad.
- **Pautas de Crianza**, tendrá que ver con la presencia de niños en el hogar, los padres dentro de su familia asumen roles de protección y con deberes de asegurar la salud, nutrición, y propiciar la importancia del ambiente físico, social y las oportunidades del aprendizaje de sus hijos, siendo co garantes de Derechos y vinculadores con las redes existentes para poder alcanzar ese derecho. En este espacio se busca conocer la vinculación con los inter sectores y acceso a estos.

- **Teoría analítica del conflicto:**

Su exponente más representativa es Janet Chafetz, quien con un enfoque transcultural y transhistórico busca hacer teoría sobre el género en todas sus formas societales particulares. El punto central de su indagación es conocer cuáles son los factores que influyen en la estratificación de sexo en la cual las mujeres tienen siempre la desventaja. Explora la diferenciación del rol de género, la ideología patriarcal, la familia y la organización del trabajo y condiciones de contexto tales como las pautas de fecundidad, la separación del hogar y el lugar de trabajo, el excedente económico, la sofisticación tecnológica, la densidad de población y la dureza del entorno, como variables que interactúan para determinar el grado de estratificación de sexo. Para Chafetz, las mujeres experimentan menos desventaja cuando pueden equilibrar las responsabilidades del hogar con un papel independiente en la producción del mercado, amortiguando la desventaja social.

**Pérez & Guzmán, S.f, p.291**

- **Teletrabajo / Ministerio y Ley que lo Rige.**

El decreto N° 18 aprueba reglamento del artículo 152 Quáter m del código del trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distando de condiciones o la ley N° 16.744 Ministerio del trabajo y previsión social; subsecretaría del trabajo.

**Ley 21220, 2020, P.1**

- **Ministerio Correspondiente.**

- Ministerio del trabajo y previsión social.
- Subsecretaria del trabajo.

- **Marco Legal:**

1. Ley 21220, Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia.
  - Seguridad Social y Políticas públicas.
2. **Circular 3532** de la Superintendencia de Seguridad Social que “Imparte instrucciones respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo”
3. **Circular 3572** de la Superintendencia de Seguridad Social que “Modifica y complementa instrucciones sobre los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo modifica el título iii. personas protegidas o cubiertas, del libro i. descripción general del seguro y el título ii. calificación de accidentes del trabajo, del libro iii. denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, ambos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley n°16.744”

**Ley 21220, 2020, p.1**

- **Relación de la disciplina con el tema en estudio**

La familia como pilar articulador del desarrollo humano, tiene gran cercanía histórica desde el abordaje disciplinar, existen teorías, modelos y redacciones científicas que dan cuenta del comportamiento, roles y dinámicas atribuibles a una composición familiar, los seres humanos somos sociables por naturaleza, nacimos en compañía si no tenemos esta compañía de parte de otro humano en nuestros primeros meses de nacido nuestra vida se extingue, somos dependientes gran parte de nuestro crecimiento, y es por eso que el trabajo

social articula su mirada desde la protección, problematización, educación y visualización de factores favorables o de riesgos para sus integrantes. Desde este espacio y hoy atravesando una pandemia mundial, es donde se abre la oportunidad de conocer desde la experiencia de 15 familias, del cómo están afrontando su día a día como teletrabajadores y además miembro de un grupo familiar, es de vital importancia conocer desde estas bases los reales problemas o ventajas que se han generado en sus dinámicas con el fin de generar un material útil de consulta que sistematice la experiencia y ayude en el actuar disciplinar. Desde la academia se le exige al científico generar material de lectura, pero nuestro espacio esta carente y en deuda con el aporte teórico, critica muchas veces repetida y al parecer a nadie incomoda más allá del comentario de sorpresa “oh no hay material para trabajar”, se considera que el contexto COVID invita al acompañar más que el intervenir, el conocer más que él imponer.

Intervención directa con sujetos individuales o colectivos en donde existen situaciones de riesgo o de conflicto laboral. Recomendar estrategias para evitar problemas socio - laborales. Definir en equipos interdisciplinarios o multidisciplinarios estrategias de capacitación y de dotación de personal. Elaborar programas y proyectos para superar problemas socio-laborales. Organizar, elaborar supervisar y evaluar programas, proyectos de bienestar, promoción y desarrollo social en equipos interdisciplinarios o multidisciplinarios.

**Mesen Roxana, S.f, p.06**

El trabajador social en espacios laborales, debiese buscar el bienestar del trabajador y entregar herramientas para el manejo del estrés y sobre carga laboral, sumada a los roles que se median en lo familiar, es de vital importancia que el profesional sea interviniente entre el empleador v/s empleado, ya que este último no sea visto como una herramienta más de la empresa, sino como un legítimo otro, asegurar condiciones básicas y ser garante de los derechos de los empleados o en este caso teletrabajadores.

Sin duda esta área en sí, no alcanzado un amplio repertorio bibliográfico que nos ayude a comprender a priori la situación a la que nos enfrentamos, pero es necesario esclarecer que no sabemos si esta modalidad pudiera ser facilitadora o dificultadora del desarrollo diario tanto individual como grupal del teletrabajador.

Esta implementación traspasa fronteras y una de sus ventajas es que el trabajador puede estar en un punto lejano y a la vez conectado con su trabajo, el aspecto negativo es en relación en su implementación en pandemia, ya que pudiese ser un detonante de otros factores que esperamos se presenten para poner en estudio, estas dos formas de poner el debate de lo positivo y lo negativo es de injerencia profesional ya que por razones de distanciamiento social no puede recurrir a una visita domiciliaria o citar a la familia y trabajador para interactuar en presencialidad, sino que requiere del Asistente social desde su astucia y resolución de tareas para poder dar seguimiento desde una plataforma virtual, es un cambio de era que nos alcanzó y demanda del profesional su actualización y ejecución de las nuevas herramientas virtuales.

El profesional debe estar interactuando constantemente con personas, no solo a nivel individual, grupal o comunitario sino cumpliendo funciones dentro de un área como lo es recursos humanos o bienestar dentro de instituciones públicas como privadas, y nuestra problemática está ligada a este espacio, siendo este un proceso administrativo que deben sobre llevar estas 15 familias pertenecientes al sindicato TCS. Chile. Es acá donde debe entregar una intervención o quizás entregar herramientas y ser mediadores, con el fin de que los integrantes puedan visibilizar soluciones a ciertos conflictos o necesidades sociales, que se podrían estar evidenciando producto al teletrabajo, poder lograr humanizar el campo de la competitividad a través de un organismo basado en lo social, como lo son los sindicatos, es una buena oportunidad para poder aportar desde la experiencia, ya que como se ha dicho en párrafos anteriores, podemos cambiar el sistema familiar de una persona que se encuentra en un procesos o etapa de estrés laboral respecto a esta modalidad, viéndose afectada su salud mental y con ello desencadenar episodios que afecten a todo su núcleo, por lo tanto las herramientas que utilizaremos sumado a las habilidades blandas de cada persona llevaran que en conjunto se encuentre un entendimiento que permita reflejar y expresar el sentir desde la experiencia familiar plasmada en la investigación.

### **CAPÍTULO III: Marco Metodológico**

#### **3.1. Identificación de la Metodología**

- Investigación Cualitativa.
- Nivel de investigación: "Descriptivo"

### **3.2. Enfoque Epistemológico:**

El abordaje epistemológico se desarrollará en base a la fenomenología, ya que desde esta postura en la mirada del fenómeno nos permite relevar la problemática desde las dinámicas familiares como tal, expresada por sus integrantes y no deducida por los investigadores.

El primer principio determinado por Husserl (citado en Villanueva, 2014) para aproximarse a la subjetividad, es la epojé o puesta entre paréntesis del supuesto de la actitud natural, presente en nuestro acercamiento habitual al mundo como en el propio quehacer de la ciencia: la asunción del mundo como algo dado o de los hechos de este, como una realidad en sí misma, existente más allá de la conciencia que los piensa, valora o siente.

**Fuster, 2019, 203.**

Desde esta visión epistemológica, la epojé nos ayuda a la comprensión investigativa desde lo subjetivo, entendiendo que cada persona es un mundo de posibilidades, lo cual trae consigo distintas experiencias, dejando los prejuicios de lado y comprendiendo su realidad, no desde imposiciones sesgadas de los investigadores, afirmando o negando una posición, ya que la problemática observada pudiese ser beneficiosa, perjudicial o ambas a la vez.

De mano de la fenomenología se busca poder conocer situaciones, interacciones, facilitadores y conflictos, que pudieran existir desde sus experiencias, donde han tenido que adecuarse a un trabajo remoto dentro de su hogar.

El conocer, palabra que nos mueve a buscar respuestas desde estos espacios que se abren a lo disciplinar, con la finalidad de acompañar y observar, para adquirir conocimiento empírico, fiable de primera fuente y desde las bases.

La fenomenología surge como un análisis de los fenómenos o la experiencia significativa que se le muestra (phainomenon) a la conciencia. Se aleja del conocimiento del objeto en sí mismo desligado de una experiencia. Para este enfoque, lo primordial es comprender que el fenómeno es parte de un todo significativo y no hay posibilidad de analizarlo sin el aborde holístico en relación con la experiencia de la que forma parte.

**Fuster, 2019, 204.**

Cada familia desde su propia mirada nos relatara la experiencia, según su entorno sociocultural en el cual se está desarrollando el teletrabajo, desde ahí la importancia en oír el relato de ellos sin interferencia desde nuestra posición, de esta forma poder obtener información que sea útil al estado del arte disciplinar.

En otras palabras, el método fenomenológico admite explorar en la conciencia de la persona, es decir, entender la esencia misma, el modo de percibir la vida a través de experiencias, los significados que las rodean y son definidas en la vida psíquica del individuo.

**Fuster, 2019, 205.**

En este sentido será concordante a las experiencias y aprendizajes que traiga consigo cada “dasein”, Según Hugo Ávila, 2021, Heidegger nos dice que somos un ser arrojado al mundo, y es en este mundo donde nuestro transitar e interpretar construirán los andamiajes para posicionarnos a observar una situación. Siendo justamente lo que buscamos conocer desde las familias en estudio, ya que cada núcleo es una célula de la sociedad, la cual por medio de su proceso histórico cultural va determinar que es o no es aceptado, sobre todo en las dinámicas de interacción familiar, roles y sociabilización laboral.

Según Hugo Ávila, 2021, Karl Marx, dará relevancia a los procesos de globalización y como lo esclavizante de ayer una vez más cobra sentido por medio de la alienación de la mente del “hombre”, mientras que en el apogeo de la revolución industrial el hombre y la mujer se trasladó a la industria saliendo de sus hogares, hoy siglo XXI nuevamente el hombre y la mujer deben retornar a producir desde sus casas, trasladando la industria a la inversa y reduciendo costos a través de esta muy funcional forma de trabajo.

### **3.3. Técnicas:**

La ejecución se realizará bajo el contexto de pandemia y según los protocolos de salud emanados por las autoridades, en el “Protocolo Nacional, Modo COVID de Vida” del Gobierno de Chile. Con la finalidad de brindar mayor seguridad a las familias que abrirán su intimidad en su convivencia diaria del hogar. Esto se realizará con el apoyo del sindicato, ya que ellos son actores de confianza para los integrantes de su gremio, siendo intermediarios y vinculadores con la familia.

Las técnicas pensadas para ese proceso son las siguientes:

- **Escucha activa.**

Sera ejecutada desde dos posiciones:

1. La presencial
2. La virtual. (video conferencia)

Con la finalidad de generar un marco de respeto y empático al relato y vivencias compartidas, además de levantar la mayor información posible.

- **Observación No participante (en el caso de entrevistas presenciales)**

Está pensada desde el acceso a la vivienda, en los casos que se nos permita con la finalidad de aplicar instrumentos, no obstante, a ello durante esta aplicación se podrá visibilizar situaciones y reubicaciones de los espacios que lleva instalar una oficina en el hogar. Este tipo de observación se pensó ya que el contexto de pandemia no permite participar por un largo periodo el trabajador y su familia.

- **Video Llamada (en los casos de entrevistas virtuales).**

Pensado en la utilización de las nuevas plataformas, y resguardo de las familias que no participaran de forma presencial, aplicando de igual forma todos los criterios de investigación mencionados, para asegurar un resultado alcanzable con los participantes.

- **Entrevista y cuestionarios**

Estas conversaran y darán respuestas a la pregunta de investigación tanto como objetivos generales y específicos, ya que es vital para la viabilidad de la investigación, no realizar preguntas que estén fuera de lo delimitado en los marcos teóricos y objetivos, para no caer en espontaneidades que escapen de un trabajo ético, pero a la vez dentro de los espacios ya especificados tener cierto margen de replantear preguntas y contra preguntar, siempre dentro de los lineamientos de la investigación, siendo de forma Semi estructurada.

- **Análisis de relato.**

Este espacio se generará previa entrevista, mediante un trabajo en equipo por los investigadores, desde un análisis objetivo y cauteloso que capte el real sentir y experiencia de los participantes.

- **Instrumentos:**

- Guion de preguntas para entrevistas semi estructurada.
- Grabaciones.
- Meet // Zoom.

Según Creswell (1998), La investigación cualitativa es un proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas, la biografía, la fenomenología, la teoría fundamentada en los datos, la etnografía y el estudio de casos que examina un problema humano o social. Quien investiga construye una imagen compleja y holística, analiza palabras, presenta detalladas perspectivas de los informantes y conduce el estudio en una situación natural.

**Vasilachis Irene, 2006**

Para Denzin y Lincoln (1994), es multimetódica, naturalista e interpretativa. Es decir, que las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan.

**Vasilachis Irene, 2006**

La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos.

**3.4. Muestreo:**

- **Muestreo no probabilístico Intencional u Opinático.**

La inclinación por este tipo de muestreo encuentra su Genesis en las características de la investigación, ya que es de vital importancia que los informantes sean miembros de la empresa Tecnológica Tata Consultancy Service y específicamente del Sindicato T.C.S. Chile y se encuentren actualmente realizando labores en modalidad de Teletrabajo o hayan realizado labores por esta modalidad durante el periodo de confinamiento total ante la contingencia sanitaria del COVID-19, excluyendo de la investigación a todos los integrantes del sindicato antes mencionado que se encuentren o hayan mantenido su condición de trabajo presencial.

- **Las técnicas de análisis cualitativo de contenido**

El proceso de construcción de información se realiza desde un enfoque cualitativo, la cual se desprende del proceso metodológico de estudio, para ello se realizará una fundamentación de las técnicas a utilizar en la recolección de datos. Considerando los protocolos sanitarios y autorizaciones correspondientes de los involucrados en la participación y construcción del conocimiento en el proceso de investigación.

En el diseño de la metodología se ha dispuesto la utilización de la entrevista y la observación no participante para analizar las percepciones de los integrantes de la familia en teletrabajo, frente a posibles cambios en sus dinámicas cotidianas de convivencia en contexto de pandemia.

- **Las técnicas de análisis cualitativo**

Frente a la información que se quiere recopilar, para la posterior interpretación y análisis de los datos, se deben considerar todos los aspectos relevantes que puedan generar un nuevo conocimiento y den respuesta a la interrogante de nuestra investigación.

Comprender y aplicar de forma correcta en análisis de información, hay que considerar que esto tiene cada vez más importancia en el ámbito de las ciencias sociales. A partir de su integración orgánica con el proceder general de la investigación naturalista, se convierten en parte de las herramientas más recurridas al momento de explicar fenómenos sociales complejos.

Según Caudillo, (2010), La mirada del trabajador social para aprehender determinada realidad se da en tanto considera a los sujetos en su dimensión humana inmersa en una telaraña de significados y la comprensión del sentido de la acción. Esto me conduce a plantear que el conocimiento en la práctica y la relación entre teoría-práctica desde el paradigma interpretativo se genera a partir de la interpretación de la experiencia.

**Caudillo Zabala, 2010**

Huberman y Miles proponen tres subprocesos vinculados entre sí para realizar el análisis:

- a) La reducción de datos, orientada a su selección y condensación.

- b) La presentación de datos, orientada a facilitar la mirada reflexiva del investigador a través de presentaciones concentradas
- c) La elaboración y verificación de conclusiones, en la que se utilizan una serie de tácticas para extraer significados de los datos.

**Huberman y Miles, (sf)**

Es necesario crear o utilizar las herramientas o técnicas que den respuesta a nuestro objetivo, requerirán de un análisis diferente, de carácter complejo, donde se consideraran en el momento de ejecutar la unidad de análisis, todo el proceso metodológico, desde lo ético, político y epistemológico, para interpretar el discurso y darle un sentido valido a la información que los actores participantes entregan en la investigación.

### **3.5. Proceso de recolección de datos**

La información se obtendrá de 15 Trabajadores de la empresa Tata Consultancy Service, por medio de su sindicato TCS.

- **Las Características son:**
  - **Cantidad de familias:**
- 15 familias en adelante.
  - **Tipo de familia:**
    1. **Nuclear:** Entendiéndose esta por familias compuestas por padre, madre e hijos.
    2. **Monoparental:** Familia compuesta por un padre o una madre con hijos.
    3. **Biparental extensa:** Familias compuestas por madre o madre, hijos y otros familiares con lazos consanguíneos.
    4. Con la condicionante que existan hijos e hijas menores a 18 años.
    5. Que se encuentren o hayan realizado teletrabajo.

Una vez terminada la investigación, esta será sociabilizada con el sindicato por medio de un informe ejecutivo.

### **3.6. Plan de Análisis.**

Dentro de lo necesario para poder dar comienzo a la recolección de información, se procederá a confeccionar un cuadro de operacionalización de variables, instrumento que le

permitirá a nuestro equipo de trabajo bajar la pregunta de investigación y alinear con los objetivos delimitados. Para esto se designarán variables, con su debida definición conceptual y operacional, lo que llevara a delimitar dimensiones que se fragmentarán en subdimensiones. Una vez en este paso, se plantearán preguntas que den respuesta a la investigación y alcance a sus objetivos, tanto específicos como generales. El siguiente paso será confeccionar un guion de entrevista, con el fin de poder levantar la mayor información posible desde las bases, este instrumento constara de 11 preguntas semi estructuradas, las cuales serán aplicadas a 15 integrantes de la empresa Tata Consultancy Service y específicamente del sindicato T.C.S. Chile, estos deben ser de forma excluyentes trabajadores que se encuentren en modalidad teletrabajo o que hayan estado durante la contingencia en esta modalidad, esto con el fin de que se recojan los datos desde la experiencia y relaten sus dinámicas familiares. Para lograr y hacer real el acceso a la población objetivo, se coordinará con la directiva del sindicato en mención, realizando reuniones con ellos y así proponer esta investigación, que permita conocer y evidenciar factores facilitadores o dificultadores en sus trabajadores a causa del teletrabajo, frente a posibles cambios en sus dinámicas cotidianas de convivencia en este contexto de pandemia, información útil para generar un insumo de negociación con la empresa. Una vez conseguida la autorización se debe aplicar el instrumento a uno de los trabajadores interesados en participar, con el fin de conocer si realmente las preguntas son comprendidas de forma que generen un relato fluido y coherente por parte de los entrevistados, una vez realizada esta acción se procederá a la aplicación masiva.

Se ofrecerá tres modalidades para la aplicación, los cuales serán de forma presencial, con el fin de captar información desde el lenguaje no verbal y por medio de la observación en la distribución de espacios en el hogar, conservando en todo momento las recomendaciones de las autoridades sanitarias, la segunda por plataforma Zoom, Meet u otra homologa en base a su conveniencia y finalmente por llamada telefónica. Las antes mencionadas según la comodidad y voluntad de cada informante, de igual forma se le remitirá a cada uno de ellos un acta de conocimiento informado, asegurándonos de esta manera que su participación será de forma voluntaria y consciente de lo solicitado. Para poder plasmar la información en todas las modalidades, las entrevistas serán grabadas y posteriormente transcritas por el equipo de trabajo.

El siguiente paso será generar una rejilla de levantamiento de datos, donde se plasmaran nuestras dimensiones y subdimensiones, además de los levantamientos de categorías por cada informante, debiendo agrupar tópicos, ahora bien una vez realizada esta acción, se procederá a confeccionar arboles de familias lingüísticas, plasmándose en este documento lo obrado, cada árbol llevara consigo su análisis descriptivo, además de cuadros estadísticos de información, los cuales también serán descritos de forma cualitativa en base a la información recolectada. De esta forma continuar con el análisis pero esta vez desde lo interpretativo, conjugando así la base conceptual plasmada en instancias precedentes de esta investigación, esto ayudara hacer lecturas más acabadas en base a lo señalado por los participantes, útiles para lo académico, la profesión, la empresa Tata Consultancy Service y el Sindicato T.C.S. Chile, de esta forma arribar a conclusiones que se desprendan de los antes descrito, que permitan dar respuesta en aspectos favorables o desfavorables a la pregunta de investigación. Además de ser un insumo de consulta, considerando la relevancia que encuentra la temática al ser una investigación en contexto de pandemia, el que ha obligado al confinamiento y a la nueva normalidad del teletrabajo y uso de plataformas Online, donde podrían resaltar aspectos positivos o negativos desde la esfera familiar y sus dinámicas.

Una vez terminado el informe, se comenzará a trabajar en un resumen ejecutivo comprometido con la directiva del sindicato T.C.S. Chile, el cual será entregado a esa organización sindical, con los resultados de la investigación, el cual como ya se mencionó ira en directo beneficio de los trabajadores adherentes sindicales, ya que será insumo para futuras negociaciones con la empresa Tata Consultancy Service.

### 3.7. Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Sub. Dimensiones	Preguntas de entrevistas
Cambios en las dinámicas familiares	La dinámica familiar se puede interpretar	Conjunto de adaptaciones	Dinámicas Familiares.	Integrantes del grupo familiar	¿Cuántos integrantes

<p>por ocasión del teletrabajo.</p>	<p>como los encuentros entre las subjetividades, encuentros mediados por una serie de normas, reglas, límites, jerarquías y roles, entre otros, que regulan la convivencia y permite que el funcionamiento de la vida familiar se desarrolle armónicamente</p>	<p>que realiza una familia en relación a su convivencia diaria, reflejada en las jerarquías, normas, distribución de roles, como se comunican, reglas y límites en su interactuar organizacional.</p>		<p>Ciclo etario del grupo familiar</p> <p>Dinámicas</p>	<p>componen su familia?</p> <p>¿Qué edad tienen los integrantes que componen su familia?</p> <p>Cuál fue su experiencia con la llegada del teletrabajo a su hogar</p> <p>Pensando en su interacción diaria.</p> <p>- ¿Se distribuyen las tareas de forma que nadie esté sobre cargado?</p> <p>Debido al teletrabajo ¿Debió</p>
-------------------------------------	--	---	--	---	--

				<p>Limites</p> <p>Jerarquía</p>	<p>modificar su espacio físico del hogar?  ¿Qué espacios?  ¿Qué implicancias tuvo esta modificación?</p> <p>Pensando en su interacción diaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Se toman decisiones entre todos para temas importantes de la familia?</li> <li>- ¿Cuándo alguien de la familia tiene un problema, busca ayuda de los demás integrantes?</li> </ul>
--	--	--	--	---------------------------------	---

				<p>Distribución de las tareas domésticas.</p>	<p>Dentro de las dinámicas de su hogar ¿Quién distribuye las tareas a realizar?</p> <p>Pensado en la organización de su familia ¿Las tareas familiares pre pandemia siguen siendo las mismas en pandemia?</p> <p>¿Qué tareas realiza usted?</p>
				<p>Conflictos en el hogar.</p>	<p>En este periodo que ha tenido que vivir en pandemia ¿El teletrabajo genero algún conflicto familiar?</p>

					<p>Bienestar en el hogar.</p> <p>En este periodo que ha tenido que vivir en pandemia ¿El teletrabajo genero algún beneficio familiar?</p>
			<p>Percepción de la afectación de familia y accesos a recursos</p>	<p>Acceso a salud.</p>	<p>Producto de la pandemia en este proceso de teletrabajo ¿Cómo se desarrolló en su hogar el acceso a programas de salud?</p> <p>¿Respondió su seguro? (ya sea por contagio COVID u otra patología que necesite tratamiento)</p>

				Apoyo de la empresa.	Para realizar el teletrabajo recibió algún tipo de implementación para realizar sus labores ¿Cuál fue el apoyo del empleador?
--	--	--	--	----------------------	---

### 3.8. Testeo de los Instrumentos

El instrumento una vez confeccionado, se aplicó a un integrante del Sindicato T.C.S. Chile De la empresa tecnológica Tata Consultancy Service, con la finalidad de conocer de primera fuente si lo obrado realmente se entendía y si las personas encuestadas solicitaban replanteamientos de las preguntas en mención. Una vez despejadas las dudas referentes a los alcances de nuestro instrumento, se volvió aplicar, pero esta vez a 14 personas más, del mismo Sindicato, llegando a entrevistar a 15 personas en total que se encontraban conteste con nuestra acción, de las antes mencionadas solo una necesitó de un replanteamientos de las preguntas, siendo la informante N° 12, sin embargo, luego de reexplicar lo expuesto por el entrevistador, la informante expuso con fluidez lo que se le preguntaba, logrando así consultar al 6,6% de integrantes del Sindicato T.C.S. Chile.

#### Observaciones.

Existieron limitantes para poder realizar las entrevistas y aplicar el guion de preguntas, ya que, si bien se logró entrevistar y consultar a 15 personas, las cuales en su inicio eran 30 interesadas en participar, los motivos de desistir y excluirse de opinión, encuentra sentido en las siguientes razones expuestas por las personas.

1. El tiempo ocupado para responder nuestras interrogantes, les quitaba tiempo de producción.
2. El trabajar de noche y el designar tiempo para atender a un integrante del equipo, significa no poder descansar apropiadamente.
3. Por motivos de cierres de fin de año, no se hacía factible designar un espacio para contestar nuestro guion.

No obstante, existieron personas que bajo la tímida excusa de tiempo nos indicaron en reiteradas ocasiones, que los contactáramos en otros horarios, lo cual tanto en la mañana como en la tarde seguía siendo complejo para ellos, volviendo a indicar que los llamemos en otro momento, lo que no llevó a puerto la exposición de nuestras preguntas.

Por otra parte, también existieron personas que estaban en la planilla proporcionada por el Sindicato, los cuales simplemente, no contestaron o sus números no existían.

Ahora la pandemia del COVID-19 fue un obstáculo y a la vez un facilitador, para el buen desarrollo de nuestra investigación.

**Facilitador:** Encuentra su conexión con la esencia de la investigación, como ya hemos revisado anteriormente en este documento, el teletrabajo si bien ya existía, no era tan común y no se encontraba tan masificado como lo es hoy, por ende por razones de confinamiento, protección y producción, es que se releva y se masifica esta modalidad en las empresas, como lo es Tata Consultancy Service en este caso, la que proporcione la luz de nuestros datos, entonces sin este impulso ocasionado por la condición sanitaria por la que cruzamos, no sería posible evidenciar ¿Cuáles son las percepciones que tienen los trabajadores de la empresa tecnológica Tata Consultancy Service, frente a posibles cambios en sus dinámicas de convivencia familiar en contexto de pandemia? puesto de otra manera, sin COVID, quizás estriamos escribiendo hoy sobre dinámicas familiares, pero bajo otro contexto no tan contingente y tan nutritivo para lo académico y disciplinar.

**a) Obstáculos:** Ahora bien, en el lado “b” a las sombras de lo anterior, encontramos la antítesis de lo expuesto, al momento de plantear a los informantes el cómo preferían entregar la información, se le ofrecieron tres modalidades:

1. Bajo modalidad Video llamada (Zoom, Meet o Wtsp).

2. Modalidad llamada telefónica
3. Visita presencial (considerando medidas establecidas por las autoridades sanitarias y en base a la fase que se encuentre cada comuna)

De estas tres se lograron realizar 02 por modalidad Zoom, y 13 por llamada telefónica, no accediendo a la presencialidad, lo cual, por las condiciones y características de la modalidad dominante, se excluyen del análisis el lenguaje no verbal, ya que es sabiendo que nuestro cuerpo muchas veces dice más que nuestras palabras, sumado a eso la técnica de observar también se ve limitada y confinada a la pantalla en la modalidad menos dominante.

Estas situaciones a la luz de los datos levantados serán parte de las reservas en la explicación, descripción y análisis correspondientes, es necesario dar cuenta de los escenarios propios de la modalidad, y adaptarse a las situaciones que pudieran devenir o a su vez futuras situaciones homologas de abordaje.

## **Capítulo IV: Resultados**

### **4.1. Análisis Descriptivo.**

Para poder describir y comenzar nuestro levantamiento, debemos dejar claro que la información nace desde los propios protagonistas, quienes en su relato van dejando en evidencia ciertos códigos lingüísticos, los que están relacionados a tres dimensiones, “dinámicas familiares”, “trabajo y familia” y “percepción de la afectación de familia y acceso a recursos”. Lo cual, durante el transcurso de las entrevistas, reflejaron lo amplio de sus conceptos, al encontrarnos con distintos tipos de familias, donde cada una entrega una visión más amplia desde su propia percepción y experiencia en relación a sus dinámicas, las cuales en algunos relatos manifiestan haber sufrido “modificaciones” por ocasión del teletrabajo.

En los distintos levantamientos de información se da a conocer como hicieron para lidiar con esta temática, que hasta ese momento era desconocida desde su lugar de trabajo, detallando incluso que para ellos esta modalidad “fue favorable” o “desfavorable” al mencionar tópicos como “*al principio fue un poco caótico*”, “*un poco estresante*” o el hecho de “*tener más tiempo*”.

Toda la información detallada estará plasmada de manera que sea fácil de comprender, por lo tanto, se representa a través de “árboles lingüísticos” los que van directamente relacionado con nuestro marco metodológico.

En esta agrupación damos a conocer nuestra categorización de códigos que permitan guiarnos de manera didáctica y accesible, los cuales fueron extraídos directamente desde los relatos de los participantes, esto con el objetivo de poner énfasis en lo más significativo de lo expuesto por nuestra población objetivo.

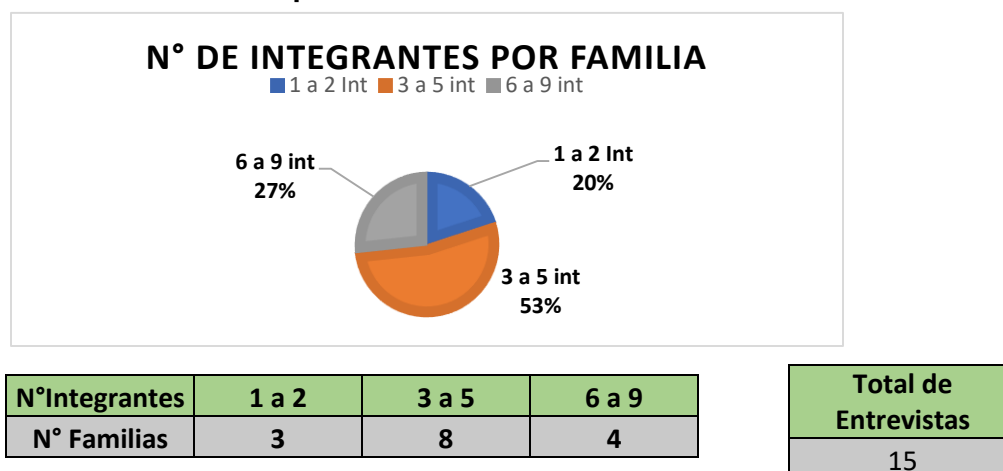
A continuación, se analizarán tres características de las familias estudiadas.

1. Número de integrantes por familia
2. Tramos de edad de los integrantes familiares
3. A través del género de los participantes.

Se hace presente que, se utiliza este cierre de información con el fin de dar lectura y descripción a los números, reforzando así la característica principal de la investigación, siendo esta predominantemente cualitativo.

Posterior a ello se pasará a la descripción de los árboles lingüísticos que agrupan las dimensiones, subdimensiones y agrupaciones por tópicos descritos en párrafos precedentes en este segmento.

❖ **Cuadro estadístico descriptivo.**



La siguiente manifestación de la información fue levantada de 15 trabajadores adherentes al sindicato TCS Chile, en base a lo señalado por los participantes, encuentra su descripción

referente a que las familias de los trabajadores entrevistados que se componían de 1 a 2 integrantes, fueron tres familias correspondiendo al 20% del universo total de participantes.

**Informante N.º 6:** “Somos dos”

**Informante N.º 11:** “Solo dos personas”

**Informante N.º 15:** “YO”

Ahora bien, las que se componen de tres a cinco integrantes, fueron ocho, correspondiendo al 53% del universo total de participantes.

**Informante N.º 02:** “vivo con mi mamá y papá”

**Informante N.º 03:** “Son Cuatro, mi marido y dos hijos”

**Informante N.º 5:** “Son Cinco”

**Informante N.º 7:** “Somos mi marido y mi mamá”

**Informante N.º 8:** “Tres”

**Informante N.º 12:** “Cuatro”

**Informante N.º 13:** “En este momento somos 4 en la casa”

**Informante N.º 14:** “He, nosotros somos tres, mi esposo, mi hijo y yo”

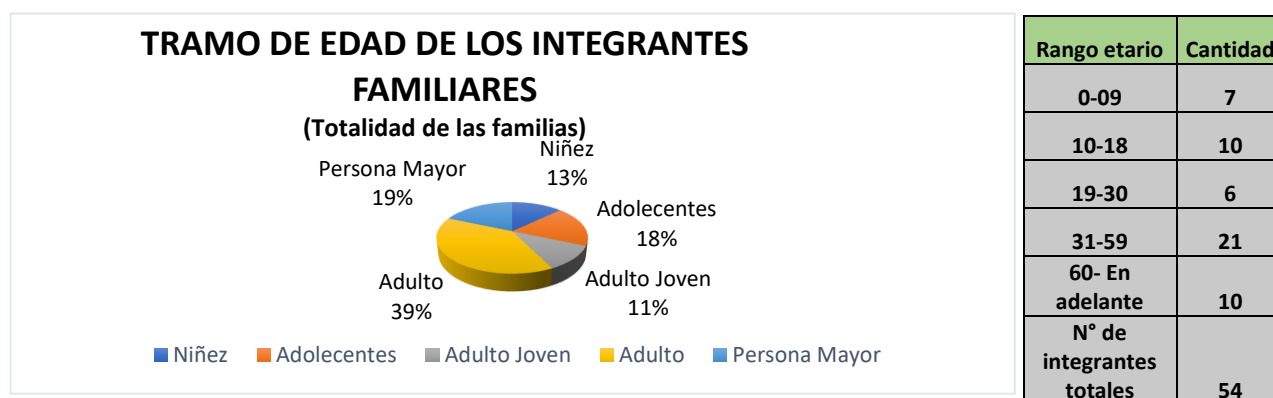
Conteste con lo anterior, las que se componen de seis a nueve integrantes, fueron cuatro, correspondiendo al 27% del universo total de participantes.

**Informante N.º 1:** “Mi familia somos 9”

**Informante N.º 4:** “En total somos 6”

**Informante N.º 9:** “A ver son 06 personas”

**Informante N.º 10:** “Seis”



Para mayor ilustración en esta representación de los relatos, se considerará el testimonio de uno de los informantes por rango etario, ya que no se pueden fragmentar los relatos y adquirir lo medular de cada experiencia, siendo considerado en su totalidad.

Frente a lo ilustrado en el gráfico circular precedente, se puede desprender que, existe dentro del universo total de los 15 trabajadores adherentes al sindicato TCS Chile, siete familias que se encuentran dentro de los rangos etarios comprendidos desde cero a nueve años de edad, siendo el 13% del total de consultados en el núcleo familiar.

**Informante N.º 14:** "Mi esposo tiene 36, mi hijo 7 y yo tengo 38"

Consecuente con lo anterior, existen diez integrantes de las familias de los trabajadores que se encuentran dentro del rango etario comprendido desde los 10 a 18 años, representando el 18% de la totalidad del núcleo familiar.

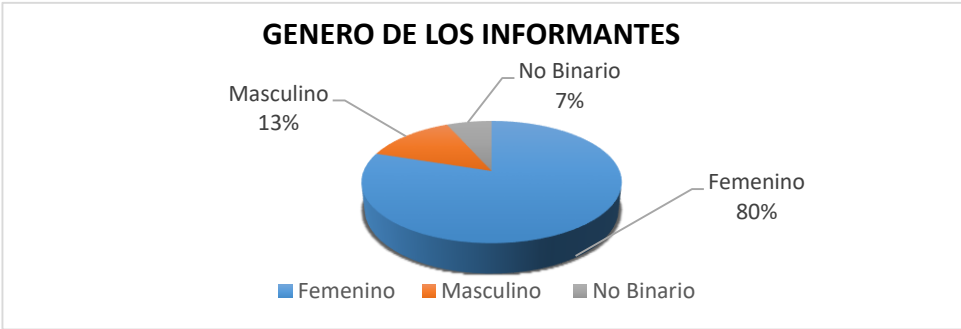
**Informante N.º 1:** "Mi padre:71 / Madre:68 /Hermana: 38/ Yo:38/ Mi hija mayor 18 y la menor 11/ Mis sobrinas: 14 y 6 años"

Siguiendo con la descripción, se desprende que existen seis integrantes de las familias de los trabajadores, se encuentran dentro del rango etario comprendido desde los diecinueve a treinta años de edad, correspondiendo al 39% del universo de integrantes familiares.

**Informante N.º 13:** "Mi mamá tiene 42, mi Papá tiene 46 y mi hermana tiene 7 años, yo tengo 27 años"

Ahora bien, en base a la luz de los datos, se evidencia que, diez integrantes de las familias de los trabajadores, se encuentran dentro del rango etario comprendido desde los sesenta años en adelante, representando un 19% de los integrantes del núcleo familiar.

**Informante N.º 7:** "Mi mamá tiene 93, mi marido 61"

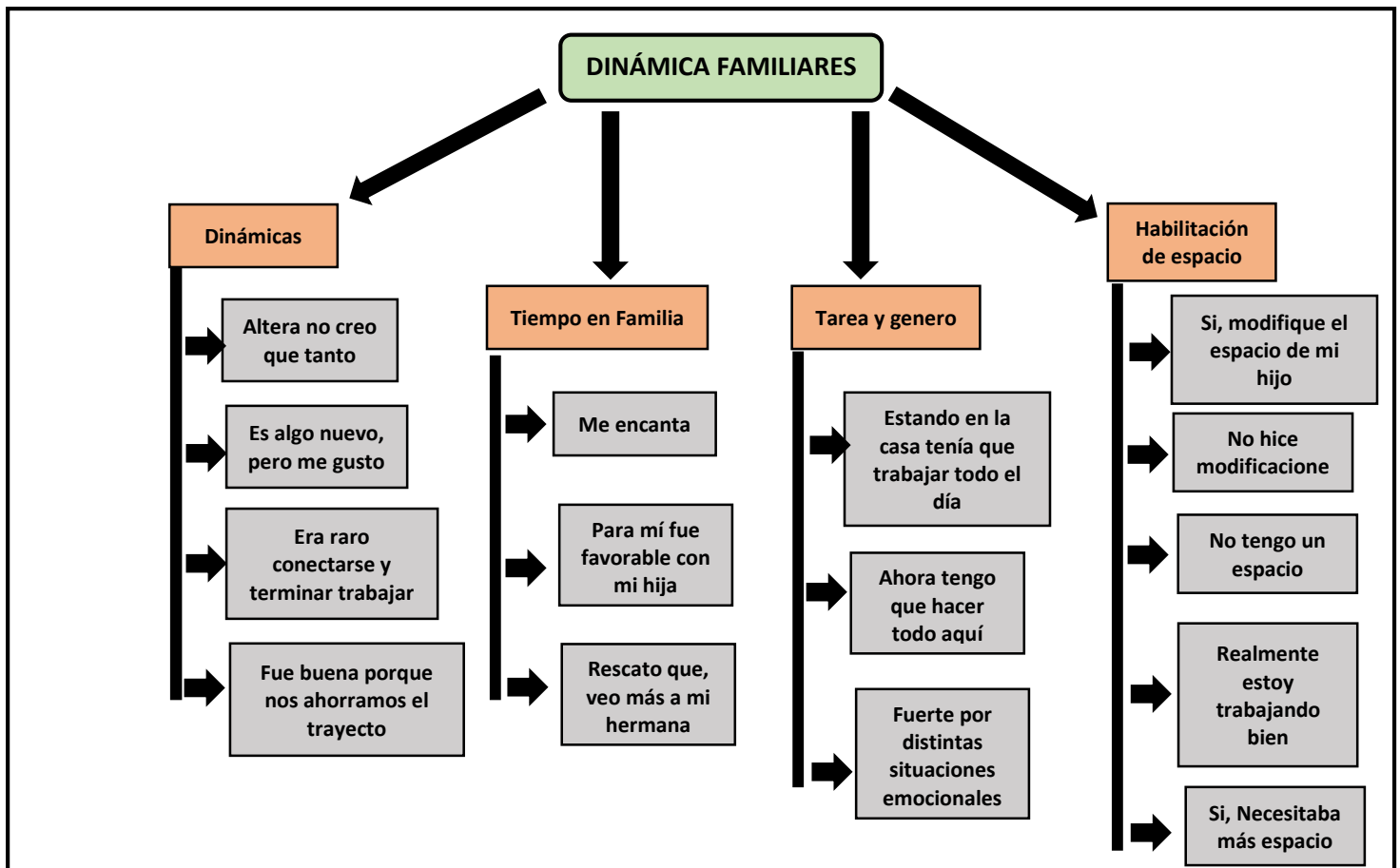


Genero	Cantidad
Femenino	12
Masculino	2
No Binario	1

Ahora bien, desde un enfoque de género, se puede describir que, las trabajadoras de género femenino consultadas corresponden al 80% de la totalidad del universo entrevistado, mientras que los trabajadores de género masculino consultados, corresponden al 13% del total de entrevistados, mientras que solo el 7% se identifica con un género no binario.

### Arboles de familias de códigos lingüísticos

#### ❖ Familia de códigos N° 1: Dinámicas Familiares.



De conformidad a la familia de códigos N° 1, en la que su dimensión corresponde a “Dinámicas Familiares” de las cuales se desprenden cuatro sub dimensiones, las que tienen relación con Dinámicas, Tiempo en Familia, Tarea y Genero y habilitación de espacio.

En este punto es de real importancia mencionar que, ante los datos recogidos de los informantes y con el fin de poder describir de mejor forma los datos entregados, se debió

crear dos nuevas sub dimensiones, las cuales en un comienzo no habían sido consideradas, estas son, Tiempo en familia y Tarea y género, ya que al realizar los vaciados de las entrevistas, existió la tendencia en los relatos con énfasis en estas dos áreas, las cuales previamente no habían sido consideradas, pero al conocer desde las bases tópicos como, *“Estando en la casa tenía que trabajar todo el día”* o *“Fuerte por distintas situaciones emocionales”* o a su vez *“Para mí fue favorable con mi hija”*, se generó la necesidad de relevar las categorías mencionadas con la finalidad de asegurar un levantamiento óptimo que permita la descripción y posterior interpretación.

- **Subdimensión Dinámicas:**

Esta subdimensión agrupó cuatro tópicos de familias lingüísticas, los que corresponden a las dinámicas internas familiares y que se mencionan a continuación:

- 1. Altera no creo que tanto.**

*Informante N.º 15: "Estoy en mi casa, pero hago exactamente lo mismo en mi casa que en la oficina. Estoy sentada todo el rato frente al computador eh... ósea altera, altera no creo que tanto, quizás me es más fácil trabajar en la casa que en la oficina."*

- 2. Es algo nuevo, pero me gustó.**

*Informante N.º 7: "Mi experiencia es algo nuevo, pero me gustó, me gusta trabajar en la casa porque da tiempo para otras cosas, que también uno tiene que hacer acá en la casa, uno está más tranquilo ¿es otra cosa?"*

- 3. Es raro conectarse y terminar de trabajar.**

*Informante N.º 8: "Pudo a ver sido algo, si, era raro no salir de la casa, era raro la sensación de estar acá, costaba conectarse, estar ahí sabiendo que era teletrabajo, uno estando en la casa como que asume que está haciendo otras cosas, pero uno tiene que conectarse y terminar de trabajar, era raro muy raro, solo eso"*

#### 4. Fue buena porque nos ahorramos el trayecto.

*informante N°11: "Buena nos ahorramos el trayecto entre ir y volver a trabajar, porque el tema de la pandemia y como estaban, bueno este todo colapsado el metro la micro, todo eso en parte encerrarse con el teletrabajo nos protegió más"*

- **Subdimensión Tiempo en Familia.**

Dentro de los grupos detectados, se encuentran tres tópicos de familias lingüísticas, las que tienen relación con la recuperación de tiempo en familia, de las cuales pasamos a describir a continuación.

1. **Me encanta.**

*Informante N.º 01: Maravillosa, Me encanta.*

2. **Para mí fue favorable con mi Hija.**

*Informante N.º 05: "Para mí fue favorable, porque paso más tiempo con mi hija, al principio fue un poco caótico, tratar de complementar los tiempos no sepo, las chiquillas pensaban que estaba en mi casa, pero sin trabajar y no era así, tenía que compartir el tiempo, aparte que nosotros trabajamos a producción así que no podía hacer otra cosa que no fuera trabajar"*

3. **Rescato que veo más a mi hermana.**

*Informante N.º 13: "No, en realidad no cambió y lo que yo rescato que, veo más a mi hermana, si la rutina de trabajo no se ve afectado por que paso sola todo el día en mi casa mi mama y mi papá trabajan y mi hermana va al colegio. Cuando está de vacaciones no está conmigo entonces, es como más fluido porque estoy sola trabajando y puedo tener mi horario, todo es más relajado".*

- **Subdimensión Tarea y Género.**

Dentro de esta subdimensión levantada y que procedemos a describir, se encuentra compuesta por tres tópicos agrupados y encuentra su génesis en el relato expuesto

en base a la sobre carga de actividades domésticas en un género predominantemente femenino:

**1. Estando en la casa tenía que trabajar todo el día.**

**Informante N.º 12:** *“Caótica, fue terrible por que no estaba preparada para eso, fue de un día para otro de hecho, fue para el estallido social, al otro día, porque yo trabajaba en pleno Santiago centro, en Alonso Ovalle y empezaron a bombardear, y a dejar la embarrada en la empresa, y nos dijeron ya, tomen sus computadores... de su casa... y trabajen desde ahí... así de un día para otro... Horrible... Sipo, de todas maneras, trabajar en la casa no es lo mismo, porque uno estando en la casa, soy mamá, dueña de casa y aparte trabajar , entonces obviamente que cambió el tema de la rutina, yo todo el día en el computador , tenía pocas horas para hacer las cosas, y los niños aparte en clases virtuales, y ahora, desde el 2020 , 2021, bueno si desde el 2020 fueron clases online, entonces cambia, completamente yo ya no era la mamá, yo era la mamá a la hora de colación cuando tenía tiempo, porque estando en la casa tenía que trabajar todo el día , la verdad es que uno se vuelve más trabajólico, porque podí trabajar a cualquier hora, entonces yo estaba 12 horas en el computador”*

**2. Ahora tengo que hacer todo aquí.**

**Informante N.º 03:** *“Sí, pueden que se hayan ido modificando un poco ejemplo en la mañana la rutina sigue igual, porque en la mañana hago las cosas de acá, como las cosas de aseo, ir a dejar a los niños al colegio todo ese tema y después llegaba hacer las cosas del almuerzo y después me iba. Ahora tengo que hacer todo aquí, sentarme en el comedor donde tengo mi computador,*

*entonces es como estar todo el rato aquí, después ya termino de trabajar y seguir haciendo las cosas”.*

### **3. Fuerte por distintas situaciones emocionales**

**Informante N. ° 06:** *“La primera vez fue sorprendente, fue fuerte en ese sentido, fuerte por distintas situaciones emocionales que uno no estaba preparado, Por ejemplo el horario, el tiempo al principio no podía coordinar el horario, ósea a veces podía quedarme hasta más tarde trabajando, me refiero al principio al primer año, este segundo año no porque he podido administrar y también en conjunto a mi jefatura ordenarme bien esos tiempos, pero igual de todas formas otras cosas que hacía, como por ejemplo ir al gimnasio o tocar música uno de los hobby que yo hago) se han limitado en ese sentido”*

- **Subdimensión habilitación de espacio.**

Dentro de la descripción de esta subdimensión se puede desprender que, se compone por cinco tópicos agrupados por familias lingüística, relacionados con la habilitación de espacios existentes entre lo íntimo familiar y productivo laboral, y que se mencionan a continuación.

#### **1. Si, modifique mi espacio.**

**Informante N. ° 9:** *"Si eso sí, modifiqué el espacio de mi hijo, que la pieza tiene un poco más de espacio, puse un escritorio ahí y es donde trabajo"*

#### **2. No hice modificaciones**

**Informante N. ° 4:** *"Es que justo se dio el año 2019, ampliamos la casa, entonces quedé con mi pieza mucho más grande y aquí, y puedo trabajar acá en mi pieza., porque si no hubiéramos ampliado la casa, he no hubiera podido yo creo, hubiera tenido que trabajar en el comedor o en el living, o como justo se dio que habíamos ampliado no tuve problemas aquí, po... no hice modificaciones*

### 3. No tengo un espacio

*Informante N.º 2: "No, bueno no tengo un espacio específico para trabajar, pero en el comedor me adecuo al espacio que hay en realidad."*

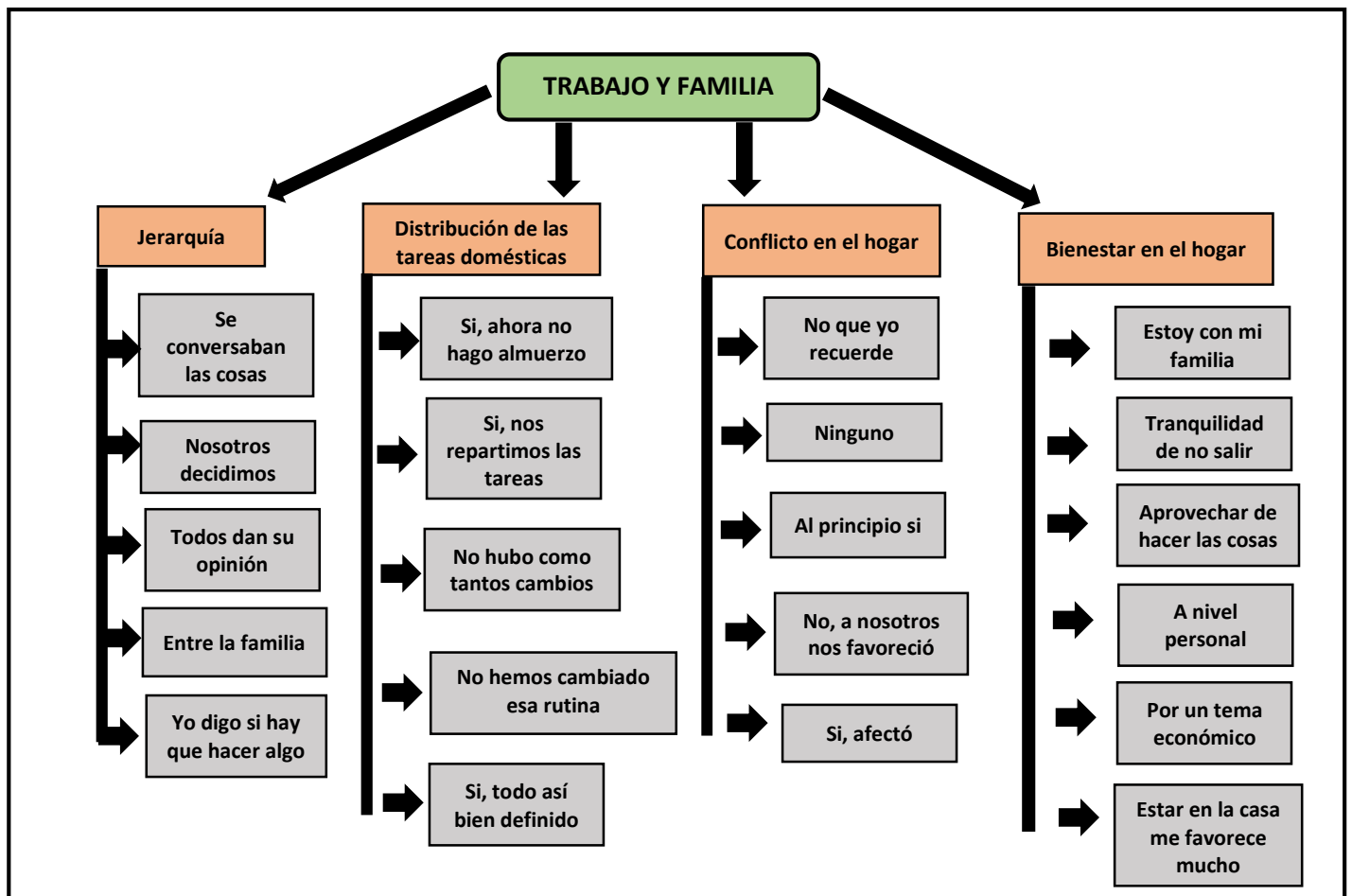
### 4. Realmente estoy trabajando bien

*Informante N.º 7: "Realmente no, porque tengo una piececita chica y ahí me arme mi escritorio, entonces estoy aquí trabajando bien"*

### 5. Si, necesitaba más espacio

*Informante N.º 8: "Si, tuve que poner un escritorio, que ya tenía en un dormitorio, lo saque y lo lleve al living, porque necesitaba más espacio."*

## ❖ Familia de códigos N° 2: Trabajo y Familia.



En base a lo especificado en la familia de códigos N° 2, en la que su dimensión corresponde a “Trabajo y Familia” de las cuales se desprenden cuatro sub dimensiones, las que tienen relación con Jerarquías, Distribución de las tareas domésticas, Conflictos en el hogar y Bienestar en el hogar.

Se describirá desde la irrupción del teletrabajo en la interacción familiar, donde desde las jerarquías se articulan las tareas a desarrollar mayoritariamente con énfasis en una transversalidad de la equidad en la toma de decisiones del hogar, en ese orden de ideas el como a través de la distribución de las tareas domésticas se concentran en mantener la normalidad de actividades, no existiendo mayor disenso y potenciando las áreas de bienestar familiar como lo evidenciado en el levantamiento de categorías realizado en el árbol en descripción.

- **Subdimensión Jerarquía.**

Esta subdimensión encuentra su articulación desde las tomas de decisiones, visualizándose cinco tópicos agrupados por familias lingüísticas y que pasamos a describir a continuación.

- 1. Se conversaban las cosas.**

*Informante N.º 02: “Si, se conversaban las cosas y se tomaban las decisiones, nunca como uno solo ¡se hace esto!, eso no, se conversaba o se conversa todavía”.*

- 2. Nosotros decidimos.**

*Informante N.º 03: “Nosotros somos los dos mayores quienes toman la opinión, nosotros decidimos lo que vamos a hacer”.*

- 3. Todos dan su opinión.**

*Informante N.º 05: “En conjunto con la familia, todos dan su opinión para tomar una decisión”.*

- 4. Entre la Familia.**

*Informante N.º 06: “Entre la familia”*

- 5. Yo digo si hay que hacer algo.**

*Informante N.º 12: “No yo, digo si hay que hacer algo”.*

- **Subdimensión Distribución de las tareas domésticas.**

Referente a la descripción que se levanta de esta subdimensión, encuentra su exposición desde el cómo se distribuyen las tareas, y desde este espacio se configuran las siguientes cinco categorías agrupadas en familias lingüísticas que se mencionan a continuación.

1. **Si, ahora hago almuerzo.**

*Informante N.º 1: "Si, como ejemplo yo anteriormente hacia el almuerzo, para llevarme a mi trabajo, ahora no hago almuerzo, porque mi hija hace el almuerzo, ella modificó eso para que yo comiera"*

2. **Si, nos repartimos las tareas.**

*Informante N.º 2: "Si, de hecho, yo tuve a mi hermana viviendo poco más de un año con nosotros y nos repartíamos las tareas, si cocinando, haciendo aseo, cuidando sobrinos."*

3. **No hubo como tantos cambios.**

*Informante N.º 11: "No hubo como tantos cambios en lo que es en mi persona con respecto de las tareas, yo me preocupo cuando salgo de turno, recién puedo hacer mis cosas, hacer mi pieza, lavar mi ropa hacer unas que haceres que tenga que hacer en la casa, pero como mi mamá está todo el día en la casa, generalmente ella se encarga de hacer aseo, hacer las compras, ir a la feria, supermercado, yo voy los fin de semana, pero generalmente todo es igual el único que cambio que antes estábamos fuera de la casa y ahora estamos dentro de la casa."*

4. **No hemos cambiado esa rutina.**

*Informante N.º 6: "No hemos cambiado esa rutina se mantiene, yo me*

*organizaba con la comida, la otra persona se encargaba de lavar y mantener el aseo"*

**5. Si, todo así bien definido.**

**Informante N.º 9:** *"Si, por que como ejemplo el living comedor tiene esta cosa de cerámica y un niño barre y el otro trapea, porque para que sea equitativo, un día uno lava la loza del almuerzo y al otro día otro lava la loza del almuerzo, lo único que no hacen los niños acá es lavar, porque bueno mi mamá y yo somos un poco maniáticas con respecto al lavado, así que lo hacemos nosotras, pero lo demás todo es así bien definido, la idea es que ninguno se sienta pasado a llevar o que estén abuzando de él"*

- **Subdimensión Conflicto en el hogar.**

Esta subdimensión, encuentra su explicación desde los posibles conflictos que pudieran haberse generado desde el teletrabajo, dentro de las dinámicas familiares, en ese sentido se agruparon cinco tópicos de familias lingüísticas, los cuales detallamos a continuación.

**1. No que yo recuerde**

**Informante N.º 1:** *"No, que yo recuerde en este año y medio de pandemia y teletrabajo, no"*

**2. Ninguno**

**Informante N.º 2:** *"No, ninguno"*

**3. Al principio si**

**Informante N.º 6:** *"Al principio cuando comenzó la pandemia, sí, porque mi pareja se iba a confinar por su trabajo y eso nos afectó mucho, era algo que afectaba desde su trabajo hacia mí"*

**Informante N.º 10:** *"Ponte tú al principio, como que igual mi papá no estaba acostumbrado con el computador en el comedor, ahí discutíamos un poquito por que le decía que bajara la tele, eso, pero ahora estamos todos adaptados. Al*

*principio fue como más, como yo no estaba en la casa ellos empiezan hablar, así como normal y uno no puede concentrarse, ahí hubieron un poco de conflicto, pero ahora no”.*

**4. No, a nosotros nos favoreció.**

**Informante N.º 10:** *“No a nosotras nos favoreció”.*

**5. Sí, afectó.**

**Informante N.º 12:** *“Sí como te comentaba delante, ósea me absorbió mucho el trabajo, de hecho, estoy hasta con licencia, ya llevaba dos años mucha pega, más los estudios y ya no había vida familiar, ósea era levantarse cada uno en su pieza, haciendo sus cosas, se comía en un ratito, vuelto todos a las piezas y yo seguía trabajando, si afectó en ese sentido”.*

- **Subdimensión Bienestar en el Hogar.**

El último subdimensión referente a este árbol tiene relación con el Bienestar en el hogar y busca conocer en contraste a la anterior, evidenciar aspectos positivos dentro de las dinámicas familiares, estas encuentran su fragmentación en seis tópicos y que se mencionan a continuación.

**1. Estoy con mi familia.**

**Informante N°1:** *"Estoy con las niñas, estoy con mi familia, no ando en micro y tengo tiempo"*

**2. Tranquilidad de no salir.**

**Informante N.º 2:** *"Bueno como le decía la tranquilidad de no salir y no exponerse a la enfermedad esta del corona virus"*

**3. Aprovechar de hacer cosas.**

*Informante N.º 4: "No sé si beneficio, a lo más, no sé po, como estoy yo acá, y bueno por ejemplo a esta hora estoy yo no más acá en la casa, entonces aprovecho de hacer las cosas, bueno lo más que pueda, pero más que nada, eso no más beneficio, porque lo económico siempre ha estado, entonces no sé qué otro beneficio puede haber"*

**4. A nivel personal.**

*Informante N.º 6: "Si, en coordinar algunas cosas a nivel personal por ejemplo yo aparte de trabajar en el banco, igual me gusta vender tortas o hacer otros tipos de trabajos manuales, mientras yo también hago eso aprovecho también en esos tiempos de ser autodidacta, hacer también esas otras cosas, entonces igual me ayudado a nivel personal con mis requisitos personales"*

**5. Por un tema económico.**

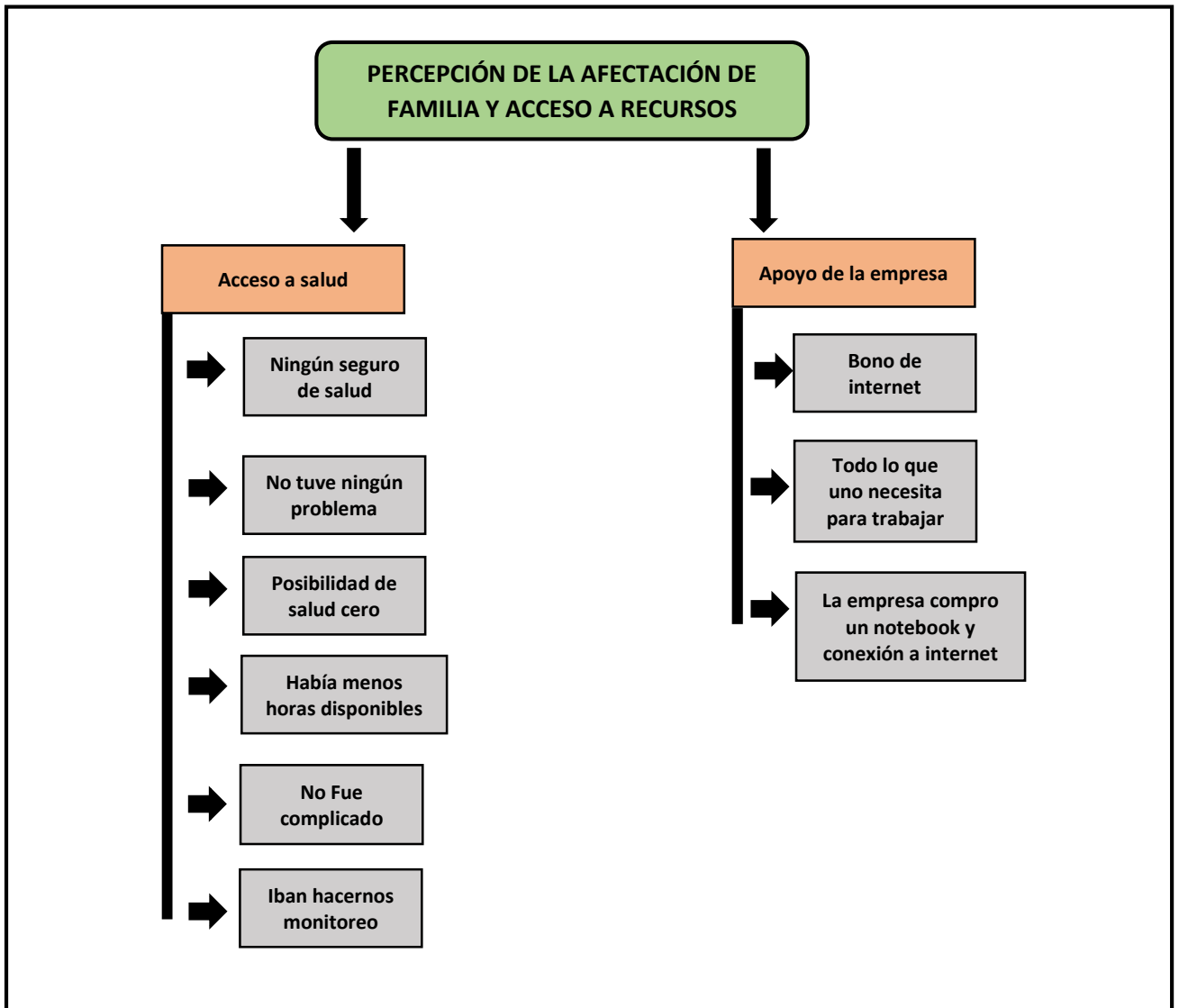
*Informante N.º 13. "Claro nos vemos más, por un tema económico son mayores las lucas de ingreso que hay, entonces porque lo que tu gastai en transporte, igual uno va al super, genera más, apoyar más en el tema económico, igual por temas de salud, cuando estaba en el trabajo llega acá cerca de las 10 porque vivo acá en la ciudad satélite, como dos horas por los tacos llegaba me bañaba y me acostaba y nos los veía hasta el otro día que me iban a las 5 y media o 7 de la mañana, me veían más el fin de semana que en la semana"*

**6. Estar en la casa me favorece mucho.**

*Informante N.º 15: "Me levanto más tarde y me paro de la silla y estoy desocupada, en cambio en la oficina me paro y tengo que esperar la micro llegar a la casa... entonces si lo*

*vemos como algo favorable para mi ¡sí! Estar en la casa me favorece mucho más que estar en la oficina"*

❖ **Familia de códigos N° 3: Percepción de la afectación de familia y acceso a recursos.**



Conteste con lo especificado en la familia de códigos N° 3, en la que su dimensión corresponde a "Percepción de la afectación de familia y acceso a recursos." Desde este espacio podemos describir dos sub dimensiones, las que tienen relación con el acceso a salud y apoyo de la empresa.

Esta dimensión se concentra en relatar como el acceso a salud y apoyo de la empresa, puede ser un factor determinante en la interacción diaria familiar o el desempeño laboral, encontrando coincidencias en los relatos a la hora de consultar por el acceso a logística por parte de su empleador, y énfasis en el descontento de los monitoreos tanto de la empresa como del área de salud, sumado a la disminución de atenciones en las consultas médicas, especialistas y medicamentos.

- **Subdimensión Acceso a salud.**

Esta subdimensión encuentra su descripción en la experiencia vivida por los trabajadores frente al acceso a esta red, es en este sentido que los tópicos agrupados por familias de códigos identificados son seis, los que se pasan a describir.

- 1. Ningún seguro de Salud.**

*Informante N.º 1: “No, ningún seguro de salud, medico particular”  
(Isapre)*

- 2. No tuve ningún problema**

*Informante N.º 7: “La llevaron de urgencia al hospital, al traumatólogo, la operaron, resultó todo bien, claro que no pudimos verla, estuvo 3 semanas solita, no se pudo entrar a ver, y después me la trajeron acá a la casa en ambulancia, ahora esta con el kinesiólogo, pero en esa parte no hubo ningún problema”.*

- 3. Posibilidad de salud cero**

*Informante N.º 15: “La posibilidad de salud cero si hubiese tenido algo grave ahí cero aportes”*

- 4. Había menos horas disponibles**

*Informante N.º 8: “Si, había menos horas disponibles en los centros médicos y pocas especialistas, uno buscaba un especialista y no hay, por ejemplo, el oftalmólogo, tuve que ir a cambiar los anteojos y me costó conseguir una*

*hora, no sé, se demoraron dos meses, entonces era raro, más que nada por la pandemia todos los centros médicos estaban como a media máquina”.*

**Informante N.º 8:** *Yo soy crónica de la tiroides y a mí me tratan en el consultorio, cada vez que voy al consultorio no tiene hora, tengo que ir otro día y no encuentro especialista, al final ir al consultorio es pasar puras rabias y prefiero hacerme el examen particular y seguir con mi tratamiento, porque si esperaba al consultorio no me darían ninguna solución.*

#### **5. No fue complicado.**

**Informante N.º 4:** *“No, no fue tan complicado, fue bien expedito, fue este año, o fue como en septiembre, creo que fui.....No tuve gran problema, con el acceso a medico”*

#### **6. Iban hacernos monitoreos.**

**Informante N.º 12:** *“Iban de un consultorio, ya, iban cada tres días, lo que pasa que a nosotros igual nos dio leve gracias a dios no fue algo terrible, no necesitamos hospitalización y nada solamente fueron los síntomas, perdimos como el olfato y el gusto, nos hicimos los PCR, pero no nos sentimos mal, pero iban hacernos monitoreo, cada tres días”.*

- **Subdimensión Apoyo de la empresa.**

De acuerdo a esa subdimensión, se busca evidenciar el apoyo prestado por la empresa, esto a la luz de los datos relatados por los trabajadores, en este caso se evidencian tres familias lingüísticas agrupadas, las que se pasan a describir.

#### **1. Bono de internet.**

**Informante N.º 1:** *"Solamente el computador, El no costeo de la luz, bueno ellos dan un bono de internet."*

## **2. Todo lo que uno necesita para trabajar.**

**Informante N.º 2:** *"Sí, Claro que sí, todo lo que es computador, internet, teclado. Todo lo que uno necesita, silla de echo me trajeron una silla más adecuada para trabajar, No me puedo quejar la verdad, porque cuando tuve algún problema y no pude asistir, yo llamaba que necesitaba vacaciones o permiso, cuando tenía que ir al hospital a retirar mis remedios nunca me pusieron problemas, no puedo quejarme en ese sentido, siempre hubo el apoyo de ellos o quizás podía entrar más tarde a trabajar si tenía que ir a buscar remedios"*

## **3. La empresa compro un notebook y conexión a internet.**

**Informante N°8:** *"Si, cuando empezaron con el teletrabajo, la empresa compro un notebook para las personas, nos dieron una conexión a internet porque trabajamos con datos sensibles."*

### **4.2. Análisis Interpretativo**

Luego de conocer la interpretación de los árboles de familias lingüísticas y cuadros estadísticos de información, contruidos desde la recolección de datos entregados por los informantes, con el fin de intentar conocer ¿Cuáles son las percepciones que tienen los trabajadores de la empresa tecnológica Tata Consultancy Service, frente a posibles cambios en sus dinámicas de convivencia familiar en contexto de pandemia? Lo que a la luz del estado del arte pasamos a interpretar.

Previo a la interpretación de nuestros cuadros estadísticos descriptivos, es importante esclarecer que la técnica de cierre utilizada en este segmento en base a gráficos y datos numéricos, encuentra su justificación en lo planteado por Javier Bassi.

El marco teórico es un momento netamente cualitativo: se eligen (literalmente) y precisan conceptos y teorías que, como poco (representacionistamente), "describen" aquello que se medirá. Por otra parte, en el análisis, el/la investigador/a

siempre deberá interpretar algún resultado numérico. Un índice de correlación de -0.89 no es nada ... hasta que se interpreta y se decide qué significa: si es "alto", "desconcertante" o "alentador". Y eso, es un análisis interpretativo, es decir, cualitativo que no puede hacerse con números.

**Bassi, 2014, pág. 12**

Esto quiere decir que no se puede entender lo cuantitativo y cualitativo como dos mundos diferentes, sino más bien como el complemento de ambos, ya que nuestros gráficos expuestos anteriormente no serían nada, sin una interpretación de corte cualitativo como la que se presenta a continuación.

Según los cuadros estadísticos descriptivos, se categorizan bajo tres rangos de información, los cuales corresponden a números de integrantes por familia, Tramos de edad de los integrantes familiares y Genero de los informantes.

Ahora bien, según María Gallegos, (2012), su explicación desde la familia y su articulación a través de vínculos, que encuentran su significado desde manifestaciones que se contraponen, como el amor y el desamor, acuerdos y desacuerdos, potenciando roles transversales en simetría, asumidos y representados distintamente según el integrante y tipo de familia.

A la luz de los datos se puede evidenciar que la composición familiar por tipos de familia corresponde a los siguientes segmentos, un 20% son familias monoparentales, homo parentales y unipersonales, un 53% encuentra su relación con los tipos de familia nuclear y el 27 % se vincula con las familias de tipo extensa.

Desde los datos recogidos, se puede dar cuenta que se complejiza encontrar similitudes en las familias segmentadas dentro del 20% mencionado, ya que al ser de distinta tipología también sus intereses y expresiones son de diferentes alcances, ahora bien, las familias nucleares, valorizan la recuperación de tiempo en familia, el poder estar más en casa y ver a sus hijos a diario.

**Informante N°14:** "Me parece más cómodo estar en mi casa, el tiempo que puedo compartir igual con mi hijo, es mayor del que tuviese en la oficina, porque hay horarios donde tuviese que salir a las ocho de la noche, entonces no, casi no la podría ver, heeee, igual puedo

hacer ciertas tareas en el hogar mientras estoy trabajando, como le digo como mi horario varía con las llamadas, igual puedo hacer otro tipo de actividades en la casa,"

Se precisa que existe un total de 15 trabajadores informantes que a su vez se traduce en 15 familias, de las cuales no todas están compuestas desde los estereotipos de género, pero se destaca que la tendencia predominante en los participantes pertenece al género femenino con un 80%. Destacando también lo no binario demostrando una apertura en la clasificación de la información con un 7%.

La suma de la totalidad de los tramos de edad corresponde a un total de 54 integrantes, concentrándose la mayor cantidad en el rango etario de 31 a 59 años, quienes mayoritariamente se relacionan con los informantes de esta investigación, un dato importante a destacar es la presencia de personas mayores dentro de las familias, las cuales en base a los informantes no ocupan un espacio minimizado ni excluido, teniendo un estatus integrado dentro de las familias, análisis que se retomará desde los árboles de interpretación lingüística.

Desde lo descrito en párrafos precedentes, el primer árbol tiene relación con la dimensión "Dinámicas familiares" la que, según María Gallegos, (2012) nos describe desde las dinámicas familiares y como encuentran su subjetividad, recalcando lo que podría darse dentro de sus composiciones e interacciones más complejas por medio de roles, límites, reglas, delimitación de normas y demarcación de jerarquías, buscando favorecer el desarrollo y sinergia familiar.

En ese orden de ideas, es que se puede desprender en base a las subdimensiones que se encuentran ciertos acomodos dentro de las dinámicas cotidianas de los informantes, considerando las experiencias en base a la llegada del teletrabajo al hogar, presentándose como una nueva forma de dar continuidad a sus labores conservando sus trabajos. Es en esta área donde se pueden relevar tópicos que dicen relación en algunos casos, con la no alteración de sus dinámicas, dándole énfasis a lo nuevo que fue para ellos, en base a su experiencia con una versión de trabajo desde el hogar, conjugado con su estadía total y ejecución de tareas domésticas desde la casa, inclusive detectándose cierta rareza en el producir desde el hogar, dejando en el pasado los trayectos a la oficina.

**Informante N°4:** "No, hay cambio en el sentido de que ya no, bueno a cambiado

todo por el tema de la pandemia, porque antes yo, bueno, antes del trabajo, uno se ...pasea, distintas actividades, y eran cosas así, pero con él, la pandemia está todo eso cerrado. Entonces pura casa no más, mi rutina prácticamente es levantarme, almorzar, y empezar a trabajar, ahí la hora que termino 8:30 o poco antes de las 9:00 más o menos. entró a trabajar a las 12:00, y bueno más que nada eso. no la verdad no hago mucho aquí en la casa., ese, es uno de los principales problemas del teletrabajo...pero no por un tema que sea del teletrabajo, porque está todo cerrado, no puedo ir a ninguna parte".

El hecho de estar con teletrabajo no se condice que se deban alertar cambios en las dinámicas, pudiendo evidenciar matices de gusto y contraste en el tiempo, esto en desmedro de las actividades previas a los confinamientos generados desde la condición y restricción sanitaria.

Ahora bien, la mayoría de informantes señala que el tiempo en familia se vio potenciado desde esta esfera, tanto así que el énfasis puesto llevo a la creación de una nueva subdimensión en los árboles descriptivos, reencontrándose en interacción, ya que por las fluctuaciones horarias de los integrantes, se veía más distanciada, desgastando en oportunidades los vínculos afectivos, descuidando el primer ciclo vital, muchos padres salían de madrugada antes de amanecer y volvían por la tarde después del atardecer, encontrando solo momentos fugaces de encuentro los fin de semana.

**Informante n°10:** Igual al principio fue bacán, como veía a mi hija físicamente solo el fin de semana y pasar a verla todos los días, pero ya después de dos meses se puso un poquito medio estresante y echaba de menos ir a la pega.

**Informante n°06:** Para mí fue favorable, porque paso más tiempo con mi hija, al principio fue un poco caótico, tratar de complementar los tiempos no sepo, las chiquillas pensaban que estaba en mi casa, pero sin trabajar y no era así, tenía que compartir el tiempo, aparte que nosotros trabajamos a producción así que no podía hacer otra cosa que no fuera trabajar.

Las tareas cotidianas del hogar históricamente se han normalizado y direccionado hacia las mujeres, quienes deben realizar las labores domésticas, nuestra sociedad patriarcal, va generando y perpetuando desde el género esta estigmatización. Lo socio cultural va creando dinámicas donde la mujer se ve sobre cargada en esta nueva era, en la cual desempeña distintas funciones en su cotidiano, lo que conlleva a estar más propensa a sufrir algún cuadro de estrés, según Pérez & Guzmán, (S.f), da cuenta coincidentemente con nuestro relato, por medio de Janet Chafetz, desde un enfoque transcultural y transhistorico, explorando la diferenciación del rol de género, la ideología patriarcal, la familia y la organización del trabajo, Para Chafetz, las mujeres experimentan menos desventaja cuando pueden equilibrar las responsabilidades del hogar con un papel independiente en la producción del mercado.

Como lo mencionan, nuestros informantes, se potencia la interacción familiar pero aun así inconscientemente se normalizan otras situaciones dentro de las dinámicas de hogar, el cuidado de los hijos está en directa relación con el género femenino, así también las tareas domésticas son adjudicadas mayoritariamente a ellas. Lo que se advierte es que no solo son designadas, sino más bien ellas ya predisponen esa asignación haciéndola propia, como si fuera ya pre destinado.

**Informante N°12:** Sipo, de todas maneras, trabajar en la casa no es lo mismo, porque uno estando en la casa, soy mama, dueña de casa y aparte trabajar, entonces obviamente que cambió el tema de la rutina.

**Informante N°09:** Un poquito caótica al principio, por mi pulguita, que para ella era maravilloso que su mamá estuviera en la casa, pero a la vez para mi muy complicado por el hecho que ella exigía estar con la mamá todo el tiempo, para ella que la mamá esté en la casa quería decir que yo estoy para ella, muchas veces me apagó el computador, o se cuelga de mi brazo cuando estoy digitando, todas estas medidas cotidianas para ella, para mí como que me estresaban un poco.

Llama la atención, que las informantes de género femenino dan cuenta de las actividades que deben realizar, ya sea desde lo laboral, lo domestico y no corresponsabilidad en la crianza compartida, se advierte cierto simbolismo en la atribución de categorías de cuidados

y servicios, siendo aceptadas por ellas y no cuestionadas, dando la categorización a la pareja como colaborador y no de responsable, siendo puestos en el estatus de proveedor, haciendo énfasis en la palabra “**el me ayuda**”, no compartiendo responsabilidades siendo una normalización a las problemáticas históricas de género.

Ahora bien, continuando con la interpretación, el hogar es nuestro espacio de confort, distensión o esparcimiento, es el lugar donde se cobijan afectos e interrelaciones, las que irán construyendo los andamiajes en los vínculos desde distintos momentos, y espacios dentro del hogar, es importante poder mantenerlos lejos de lo laboral, así de esta forma generar límites de acceso a la vida familiar y dinámica de las familias, salvaguardando las buenas interacciones familiares. Llama profundamente la atención el hecho que, al momento de consultar por límites a los integrantes, ellos hacen la relación con la modificación de espacios y como lo laboral intervino en la modificación de estos, según Javiera Vesga, (2019), dice que la interacción trabajo-familia comprende la relación y los efectos que se dan entre la esfera pública y la esfera privada del trabajador, entre la dimensión del trabajo y la de su espacio doméstico.

**Informante N°10:** Si, el comedor, ósea tuve que instalar el computador en el comedor, en la mesa justo donde comemos

Las transformaciones de espacio se ven inminentemente necesarias, si bien muchos manifiestan que no modificaron espacios en su hogar, el hecho de estar trabajando desde sus cuatro paredes, requiere de ciertos ajustes de interacción, que si bien no son modificaciones físicas, también encuentran su apogeo en la temática, ya que un computador en el comedor, lugar destinado a la alimentación y no al desempeño laboral, es visiblemente una modificación de espacio y dinámica de convivencia normal, la cual desde el inconsciente se normaliza, se justifica y logra coexistir como si fuese parte de la vida cotidiana y normal del trabajador.

Ahora desde la segunda dimensión Trabajo y familia, generamos la interpretación en la afectación del dualismo mencionado, ya que, desde acá se articulan las distribuciones, jerarquías, conflictos y beneficios detectados, en base a la implementación del teletrabajo en sus hogares. Según Sánchez Pérez, (2010), la falta de tiempo libre y cuidado personal,

sería la culpable de la sensación de inseguridad frente a la calidad de las actividades que se realizan, ya sea en el cuidado de los hijos, del hogar y el trabajo, generando la sensación de no ser buenos en el trabajo, tampoco como padres, mucho menos generar espacios de calidad con la pareja.

La jerarquía dentro de una familia conlleva responsabilidades, tomar decisiones, tener ese mando da una cuota de poder, que, si no es bien administrada, llevara a transgredir Derechos de cualquier integrante que se encuentre en una relación asimétrica, el poder decir lo que siente o desea, es fundamental para poder lograr una cohesión grupal, con la cual se desarrollará una autoestima sana, la que permitirá a futuro poder decidir en pro del bien común de sus integrantes.

Según Velázquez, (Et.all) Nos señala que la personalidad se relaciona con la identidad de las personas, caracterizándose por relaciones estrechas, pero aun así por la categoría de familia, en este caso afecta en lo que son y hacen los trabajadores, el “nosotros”. Es un hecho que la conciencia de pertenecer.

**Informante N.º 3:** Nosotros somos los dos mayores quienes toman la opinión, nosotros decidimos lo que vamos hacer.

**Informante N.º 5:** En conjunto con la familia, todos dan su opinión para tomar una decisión.

Dentro de lo evidenciado, la jerarquía que se enmarca en los núcleos familiares consultados, tiene mayor tendencia a relacionarse con la toma de decisiones dentro del hogar, se evidencia que la figura jerárquica es horizontal y no tan vertical, ya que la gran mayoría de los relatos de los trabajadores coincidían en la toma de decisiones en conjunto. Desde el análisis que se puede generar, considerando las relaciones líquidas, hoy frente a una situación compleja que refuerza las dinámicas emocionales de las familias, pudiese ser que, ante la contingencia sanitaria, y la realidad de poder perder un integrante del hogar, se haya reforzado y modificado la forma de interactuar y relacionarse tomando una posición de cohesión.

Ahora bien para mantener un orden dentro de una organización, se hace indispensable el poder distribuir tareas y el hogar no queda fuera de esa regla, saber dirigir el apoyo hacia

ciertas labores domésticas, irá a preservar la armonía familiar y el mantenimiento de las tareas cotidianas, las que se deben cumplir incluso para mantener la higienización de los espacios, pero no desde la sobrecarga, sino en la valoración del apoyo mutuo de cada integrante del grupo familiar, ya que ante la nueva modalidad implementada por la empresa Tata, generó que los trabajadores buscaran acomodos dentro de su hogar, en base a la distribución de estas tareas, las cuales se mantuvieron en más o menos medida.

Ahora según Escartín (S.f), desde la teoría de roles la familia como sistema está vitalmente afectada por cada unidad del sistema, de manera que lo que ocurre a un miembro, de inmediato tiene sus repercusiones en todos los demás y viceversa a su vez, demostrando la circularidad de los subsistemas familiares en su interacción cotidiana.

**Informante N.º 14:** "No en realidad hago lo mismo, porque dependiendo del horario en el que ingreso, he hecho mi rutina en la mañana para que el niño vaya al colegio, preparo toda la comida, y después empiezo a trabajar y en la tarde ya después que salgo."

**Informante N°03:**"Si las mismas, mi marido llega antes él cocina a veces o sino cocino yo en la mañana, ahí nos vamos acomodando con los tiempos."

**Informante N°5:**"Siguen igual no más, el aseo, el almuerzo. Ahora tuvimos que ajustar los horarios, yo tengo que levantarme más temprano para alcanzar hacer miles de cosas en la mañana, después mis hijos en la tarde se dedican hacer aseo, lavar, cosas que antes igual lo hacíamos, no fue mayor problema designar lo de las tareas"

En base a los datos levantados, los informantes manifiestan que mayoritariamente no existió grandes modificaciones a la distribución del hogar, si bien aún en este espacio se sigue detectando un discurso patriarcal, que encuentra relación en la característica de la subdimensión, ya que las distribuciones sobre cargan a un género en específico, detectando según lo relatado por los informantes, que tiene relación con el tiempo como factor clave, en que estas tareas no se hagan de forma equitativa ya que las parejas varones en su mayoría siguió su rutina laboral normal de forma presencial, lo que impide

involucrarse y genera una barrera protectora en el estrés del hogar en estos tiempos de pandemia.

Ahora bien, las personas mayores están presentes y vigentes dentro del grupo familiar, motivos por los cuales se desprenden tres ideas de interpretación en base a los relatos informados.

### **1. El respeto**

***Informante N°9:** Ellos (hijos) hacen su pieza, porque saben que tienen que hacerla, por una razón, que mi madre siempre le he inculcado que mi madre no es empleada.*

La persona mayor dentro de las dinámicas de familia, es posicionada en un status de respeto y valorización jerárquica dentro de los integrantes del hogar, siendo su distribución de tareas tan validas como la de los padres hacia los hijos, pensando en este relato que se pone en exposición precedentemente.

### **2. Persona mayor colaborativa.**

***Informante N°11:** Estamos las dos en la casa, respecto a las tareas, cuando salgo de turno puedo hacer mis cosas que tenga que hacer en la casa, pero mi mamá está todo el día, generalmente ella se encarga de hacer aseo, por ejemplo, hacer las compras, yo voy los fines de semana.*

La figura evidenciada en este pasaje, tiene que ver y se vincula estrechamente con los soportes del hogar, ya que si bien existe una persona mayor, ella está en plena actividad e integrada a la rutina y sinergia de las distribuciones existentes en el hogar, por lo que se puede interpretar que en base a este código se podría replicar la interpretación a otras familias con características similares, en donde las personas mayores estén siendo pilar de sostén vigente en la operatividad de las dinámicas familiares, frente a la absorción del teletrabajo en el hogar y en contexto de pandemia.

### **3. Persona mayor con movilidad reducida.**

***Informante n°7:** Para mí fue un cambio, yo estoy en la casa entonces tengo*

*tiempo para ir a ver a mi mamá que está enferma, y tiempo me da para ver las cosas de a casa.*

Ahora en contraste con lo anterior, encontramos una persona mayor que requiere de atención y cuidados no se encuentra con movilidad reducida y problemas de salud, si bien sigue ocupando un espacio de consideración, ya no es un soporte colaborativo, sino más bien requiere que los soportes la contengan. Dentro del relato y siendo una observación válida la persona mayor hasta cierto momento fue un apoyo en las dinámicas familiares, pero ante su deterioro orgánico y sumado a una caída es que ahora requiere de atención, volviéndose parte de las tareas del hogar, como agente pasivo.

En cuanto se convive con otro es inevitable que se tengan diferencias de opinión, esa es la ley de la interacción, acción política donde se expresan acuerdos, llegando a ciertos ajustes, cediendo espacios para el mejor funcionamiento dentro de las familias, cuando el teletrabajo se mezcla con esta interacción del hogar, llegando a tener ciertos roces, con algunos de los integrantes de familia.

Son distintos los factores que nos llevan a sentirnos cómodos, en el bienestar dentro del hogar, donde se puede complementar y visualizar del como aprovechamos el tiempo y a la vez como compartíamos con nuestra familia, eso genera en la persona una sensación de bienestar y tranquilidad. El estar en un lugar seguro nos da una protección física y mental. Según Pérez & Guzmán, (S.f), busca los acomodos en la diferenciación del rol de género, la ideología patriarcal, la familia y la organización del trabajo y condiciones de contexto tales como las pautas de fecundidad, la separación del hogar y el lugar de trabajo, el excedente económico, la sofisticación tecnológica, pudiesen generar episodios de tensión desembocando en conflictos dentro de las dinámicas familiares.

**Informante N°15:** *"No, no como te digo si tú me preguntas en lo personal, lo Online tiene sus ventajas y sus desventajas porque no tengo que tomar locomoción, no corro riesgo de andar en la calle con miedo a contagiarme, en la casa me levanto más tarde. Pero también implica en el caso mío estoy sola, eso quiere decir que estas dos semanas encerrá*

*sola, sin ver a nadie también tiene esa parte contradictoria"*

A la luz de las evidencias, se puede evidenciar que la gran mayoría de los encuestados, manifiesta no tener conflicto graves en sus dinámicas de convivencia familiar, esto desde lo familiar, en contraste con lo operacional, ya que en su comienzo los primeros acomodados y encuentros con el teletrabajo v/s familia, concentro ciertos nudos que a posterior de la experiencia, lograron desatarlos en una medida parcial o total, en base a la dinámica establecida por la familia pauteadas como condición desde lo laboral.

***InformanteNº10:*** "Ponte tú al principio, como que igual mi papá no estaba acostumbrado con el computador en el comedor, ahí discutíamos un poquito por que le decía que bajara la tele, eso, pero ahora estamos todos adaptados. Al principio fe como más, como yo no estaba en la casa ellos empiezan hablar, así como normal y uno no puede concentrarse, ahí hubieron un poco de conflicto, pero ahora no"

Discordantemente a los aspectos de conflictos mencionados anteriormente existieron momentos y situaciones que dan cuanta de bienestar en el hogar, el concepto de tiempo se vuelve a relevar, ya que, desde la mirada de los propios informantes, podemos inferir que se fragmentan en tres perspectivas diferentes.

#### **1. El tiempo en familia:**

***Informante N°12:*** "El beneficio si, ósea el tenerme a mí en la casa, estando con los niños por ejemplo todos los días, conversar igual se daban esas instancias, ya antes no me veían en todos los días y ahora me ven todo el día, `por esa parte si favorecía, lo único que le agradezco al teletrabajo es eso, he no salgo tan temprano no gasto horas en trasladarme, no pierdo tiempo en eso, estoy en la casa."

## 2. Traslado.

**Informante N° 13:** *"Claro nos vemos más, por un tema económico son mayores las lucas de ingreso que hay, entonces porque lo que tu gastai en transporte, igual uno va al super, genera más, apoyar más en el tema económico, igual por temas de salud, cuando estaba en el trabajo llega acá cerca de las 10 porque vivo acá en la ciudad satélite, como dos horas por los tacos llegaba me bañaba y me acostaba y nos los veía hasta el otro día que me iban a las 5 y media o 7 de la mañana, me veían más el fin de semana que en la semana*

## 3. Autonomía de uso del tiempo.

**Informante N°6:** *"Si, en coordinar algunas cosas a nivel personal por ejemplo yo aparte de trabajar en el banco, igual me gusta vender tortas o hacer otros tipos de trabajos manuales, mientras yo también hago eso aprovecho también en esos tiempos de ser autodidacta, hacer también esas otras cosas, entonces igual me ayudado a nivel personal con mis requisitos personales.*

Cada uno de los informantes, realiza su propio beneficio en respecto a su propia modalidad en la administración de tiempo, el cual repercute directamente en su núcleo familiar y desde una perspectiva económica, abriendo una nueva posibilidad en el desarrollo personal, potenciando el tiempo en familia, ya que la forma de vida en sociedad pre pandemia tenía características de aceleramiento, lo globalizado y distópico siempre rápido y fácil de alcanzar, ahora desde la pandemia, se frenó esta dinámica social individualista, ya que al confinar a las personas, se vieron en la obligación de congregarse en sus hogares y conocer de lo desconocido en sus realidades, pocas veces visibilizado.

Según Sánchez & Ledesma, (2021), hace referencia sobre las consecuencias del teletrabajo frente a la salud de los trabajadores. Los que por medio de la improvisación de espacios de trabajo no siempre encuentran las condiciones idóneas para desempeño

laboral, si hay algo que dejó ver el teletrabajo y la pandemia es poder valorar nuestra salud. Las personas con enfermedades de base o COVID-19 vivieron de forma empírica la dificultad de los accesos a la atención primaria, debido al colapso sufrido en esta área la cual afectó en su propio proceso de prevención, control o disponibilidad de medicamentos.

**Informante N° 2:** *Si, bueno yo me atiendo en un hospital "San Borja" los controles, no hubo muchos controles más que medicina y escaso, los medicamentos tenían que ir a buscarlos. Los controles como le digo presencialmente hasta el día de hoy no hay, bueno yo tengo Fonasa y seguro en este minuto no.*

**Informante N°08:** *"Si, había menos horas disponibles en los centros médicos y pocas especialistas, uno buscaba un especialista y no hay, por ejemplo, el oftalmólogo, tuve que ir a cambiar los anteojos y me costó conseguir una hora, no sé, se demoraron dos meses, entonces era raro, más que nada por la pandemia todos los centros médicos estaban como a media máquina."*

**Informante N°10:** *" Hay complicadito, si también fue complicado porque hay exámenes que yo me hago cada 3 meses, que son exámenes de sangre para ver mi diabetes, si ha ido creciendo o no, sí que tengo todo atrasado, son cosas que tienes que hacer cuando uno es hipertenso, para que el consultorio te dé los remedios gratuitamente y poder inyectarme dos veces al día, hay exámenes que no me he hecho más de dos años, es complicado."*

La mayoría de los consultados, advertía que contaban con un seguro colectivo de salud implementado a consecuencia de la pandemia y el teletrabajo, el que genera soporte en lo económico ya que no representa costas a cargo de los trabajadores, con lo cual le permitan acceder a una respuesta oportuna, evitando así que los integrantes del grupo familiar vean perturbados su estado emocional, lo que va privando e incapacitando el no cumplimiento

de su función en las distintas áreas que el trabajador se desarrolla, ya sea laboral, familiar o social.

**Informante N° 13:** *A nosotros recién este mes nos entregaron un seguro de salud, que este mes, nos entregaron información de un seguro de salud Hee...nos mandaban información y firmamos, yo solicite teletrabajo porque soy asmática*

El apoyo de la empresa al trabajador, debe darse desde lo más básico, según la Ley 21.220 que modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, marco legal que regula y delimita la implementación, además sostiene las funciones de los trabajadores, con el fin de poder garantizar las herramientas adecuadas para poder cumplir estas labores desde el hogar o nuevo lugar de trabajo, siendo responsabilidad del empleador generar cursos de acción que permitan a sus empleados rendir de forma eficiente en base a la comodidad y acceso a recursos.

**Informante N°4:** *"Ósea, los instrumentos de trabajo, no sepo, el teclado, mouse, notebook y modem de internet, bueno y ahora que me mandaron la silla como le dije hace poquito, esas cosas nomas".*

**Informante N°11:** *Si a mí me dieron algunas cosas y otras cosas me las tuve que conseguir, me pasaron el computador, todo lo necesario para que me pueda conectar desde la casa, porque yo no tenía computador propio, la empresa me dio un computador.*

**Informante N°10:** *En mi caso sí, me trajeron el computador, mira inicialmente trabajaba con un notebook que me conseguí, porque el computador de la casa lo ocupaba mi hermano, y después me trajeron el pc, como al mes después y la banda de internet.*

**Informante N° 15:** *No, la empresa me mando un computador, pero por tema del banco se reestructuraron el banco me paso un notebook, porque el computador no cumplía los requisitos.*

**Informante N° 11:** *El internet lo pago yo a nosotros nos dan un bono, pero el bono es de 10 mil pesos, a mi el internet me sale 16 mil pesos, descontando la luz que son 20 más, al final pago todo yo, por que el bono de la luz es de 10 mil pesos finalmente, el internet que yo tenia en mi casa, yo me conecto con wifi y puedo trabajar.*

De esta manera se puede visualizar el confort para desarrollar el rol como trabajador, esto va más allá de un espacio físico adecuado, sino que, en esta era tecnológica debe ir de la mano de la conectividad y logística, lo cual permita tener acceso a las redes de internet suficientemente eficiente para poder desempeñar su área de gestión administrativa y equipos computacionales que cumplan los requisitos o estándares mínimos en el trabajo requerido.

Nuestra interpretación según lo expuesto y recogido desde los propios informantes, encuentra su relación en lo inevitable que es llevar el teletrabajo al hogar, se ocasiona cierta invasión, independiente si esta percepción fuera favorable o desfavorable ya que en la vivencia cotidiana se debe coexistir en los espacios familiares y a la vez buscar fórmulas para complementar los tiempos laborales y el que hacer del hogar, es necesario conocer desde las bases, ya que sin esta valiosa información no podríamos interpretar del conocimiento sino más bien desde el error en base a supuestos, los que no siempre llegan a puerto como uno quiere, piensa o interpreta, es ahí donde los relatos de los informantes cobran sentido ya que son ellos las fuentes, los afectados o beneficiados según corresponda, y los únicos que podrían dar cuenta desde su sentir lo vivenciado frente al teletrabajo en sus dinámicas cotidianas de convivencia.

## **Capítulo V: Conclusiones**

### **5.1. Conclusiones.**

Ante la pregunta de investigación ¿Cuáles son las percepciones que tienen los trabajadores de la empresa tecnológica Tata Consultancy Service, frente a posibles cambios en sus dinámicas de convivencia familiar en contexto de pandemia?

Se puede decir que en un principio, la llegada del teletrabajo en contexto de pandemia en Chile y específicamente en la empresa Tata Consultancy Service, se implementó de manera abrupta, considerando la idealización de lo tecnológico, ya que esta empresa en mención es prestadora de servicios mayoritariamente en áreas tecnológicas, siendo discordante en sus propios mecanismos de implementación de las modalidades de trabajo a distancia, porque si bien el teletrabajo ya existía, hoy en base a la premura de seguir en operatividad de las labores dan paso a una reestructuración en la empresa, cambiando su matriz productiva la cual debido a la pandemia reforma el mercado laboral.

El llamado conflicto familiar a causa del teletrabajo fue percibido de forma mínima por los informantes, ya que la mayoría de los consultados refirió respuestas positivas al momento de configurar familia y trabajo, siendo discordante a lo pensado en el inicio de nuestros planteamientos, ya que la gran mayoría de la literatura en consulta hace referencias y explica el teletrabajo desde aspectos desfavorables, lo cual al momento de conocer y entrevistar a la población objetivo, lleva a refutar a la luz de los datos el supuesto de investigación a priori del conocimiento obtenido, generando un cambio en el paradigma en relación a los conflictos internos familiares, ya que las bases indican que están a gusto y si existió algún desacuerdo solo se enmarcó en los acomodos iniciales de la modalidad, ya que posterior a eso se propició la normalización de la situación, descartando conflictos y visibilizando mayormente situaciones de bienestar familiar, como la recuperación del tiempo en familia, la reducción de tiempos de trayecto, la seguridad de no estar expuesto en la calle y los resguardos sanitarios.

Sin embargo específicamente en las dinámicas desde el relato extenso expuesto en las entrevistas, los informantes mayoritariamente manifestaron no percibir cambios en sus interacciones cotidianas, justificando en el trabajo sus nuevos acomodos, ahora bien desde el análisis se puede leer que realmente si se generó un cambio de dinámicas, ya que si bien el teletrabajo para ellos no altero nada, el hecho de trabajar desde su casa, acomodar un espacio por lo mas pequeño o improvisado, ya estaría dando cuenta de un desajuste normal

en el rodaje familiar previo a esta modalidad, transformando su cotidianidad para bien o para mal, lo que puesto desde una visión crítica de la situación se logra visualizar la precariedad en que se encuentran las personas y como aceptan la modalidad por miedo a perder su fuente de ingreso mensual en esta crisis sanitaria, ya que como se mencionó la adecuación en base a lo informado provocó una fragmentación en la rutina familiar, como por ejemplo tener que dividir los momentos de alimentación en accesos individuales toda vez que la oficina improvisada ahora ocupaba una parte importante del comedor.

Ahora bien, al describir los roles que se ejecutan dentro del hogar, se puede evidenciar la carga existente hacia el género femenino en la distribución de tareas domésticas, lo que complejiza el desarrollo de sus labores profesionales, y pensando desde las familias nucleares donde no existe una corresponsabilidad en la crianza compartida sino que también debido a la multiplicidad de tareas que se deben cumplir dentro de una hogar, visibilizando a la pareja como un proveedor periférico a las dinámicas correspondientes a cada núcleo familiar, llama la atención que al momento de evidenciar una aproximación a esas dinámicas por parte del hombre, la mujer lo percibe como una “ayuda” desmarcándolo de la división de tareas y viéndolo como un cooperador temporal, siendo muestra de los arraigos históricos patriarcales en donde los servicios y atenciones han estado delegados a la mujer. Por otra parte, el género femenino tuvo un retroceso en el ámbito socio cultural al estar nuevamente en confinamiento dentro de su hogar y perder cierta libertad en el campo de la sociabilización externa, lo que a su vez es aceptada y transada según nuestras informantes por el compartir tiempo en familia, desde esto se articula el concepto de la doble presencia femenina, donde este género se posiciona en más de un rol específico pudiendo ser madre, trabajadora o educadora por ejemplo, lo que lleva en algún momento a exacerbar las desigualdades buscando apoyo delegando funciones a las abuelas o hijos, generando una triada de acción. Desde este punto sería importante lograr una visibilización en el binomio teletrabajo y corresponsabilidad familiar, ya que estos aspectos pudieran repercutir a futuro en consecuencias asociadas a la salud mental de las trabajadoras, ahora bien, este problema en cuanto a la salud es transversal y convoca a todos los géneros, lo relevante en este espacio es la crítica levantada desde los entrevistados, quienes manifestaban su descontento por la vinculación disminuida con el intersector de salud, lo que causaba molestia era el acceso a horas médicas, la disminución de especialistas y la falta de monitoreo en el caso de enfermedades de base, como diabetes o hipertensión. Ahora bien ante lo expuesto por las bases se puede desprender cierto individualismo en la

temática expuesta, ya que el contexto a nivel nacional es de contingencia donde estamos cursando una crisis sanitaria, por ende los estamentos competentes al área de salud tienen comprometidos en mayor medida el equipo logístico y equipos de profesionales atendiendo los casos de COVID-19, y tratando de contener la vida en algunos casos más complejos, se hace referencia a esto porque aún en conocimiento de esta situación, existía la molestia de no recibir con rapidez y constancia sus controles presenciales dejando en manifiesto una especie de individualidad, siendo un problema estructural ligado al abordaje de la condición sanitaria frente a las listas de espera y acceso de las personas por otra patología diferente a la contingente al área de salud, no siendo un problema solucionable por los informantes, pero en contraste es un despotenciador en los índices de desarrollo humano y calidad de vida.

Desde el análisis y en base a lo relatado por los trabajadores, el empleador debe generar condiciones ambientales favorables y resguardar la humanización en el contexto del hogar, en base a condiciones seguras que no solo satisfagan el ámbito de producción. El trabajador no debe compartir económicamente el costo de las implementaciones lo que merma su calidad laboral, ya que ante la necesidad de conservar su trabajo genera un factor estresante en sus dinámicas familiares, pudiendo generar un punto de quiebre en el diario vivir por no poder cumplir sus metas establecidas, según como relatan los informantes, los recursos llegaron pero en ocasiones de forma tardía, ante este análisis pueden encontrarse puntos de similitud en los dicho durante este último capítulo, al ser un factor detonante para las dinámicas familiares, el aumento de estrés que pudiera generar alguna patología médica y los acomodos del conflicto teletrabajo y familia.

Finalmente, ante nuestra pregunta de investigación podemos dar cuenta que, la percepción de los trabajadores adherentes al sindicato TCS Chile, es de normalización de las dinámicas de convivencia familiar en este contexto de pandemia, propiciando la interacción familiar desde la sobre carga de roles en el género femenino, ya que el teletrabajo implementado en sus hogares, si bien reformo las dinámicas establecidas previamente, no es visibilizado por los propios informantes, ya que a la luz de los datos levantados no se encuentran mayores disensos que lleven a conflictos en los hogares.

Lo anterior lleva a refutar el supuesto de investigación, ante las percepciones de conflicto familia – teletrabajo, y validar la idea de cambios en sus dinámicas familiares, ya que según

los datos levantados, sí existieron acomodos para poder integrar el teletrabajo al desarrollo normal de las actividades de la familia en el hogar, manteniendo la reserva que la percepción de los trabajadores es mantener una normalización de sus dinámicas cotidianas, esto ante las evidencias presentadas en nuestra investigación.

Debemos precisar que esta investigación nace con el fin de relevar una problemática tan compleja como son las dinámicas familiares en situación de pandemia, esto en base a un trabajo colaborativo con el sindicato TCS Chile, de la empresa Tata Consultancy Service, donde a raíz de esta investigación se generará un informe ejecutivo comprometido con el sindicato TCS Chile, siendo insumo de consulta y futuras negociaciones de cambio en base al bienestar laboral y familiar.

## **Referencias:**

- Agudelo Bedoya María Eugenia, 2005, Descripción de la dinámica interna de las familias Monoparentales, simultáneas, extendidas y compuestas del municipio de Medellín, vinculadas al proyecto de prevención temprana de la agresión, Rev.latinoam.cienc.soc.niñez juv vol.3 no.1 Manizales Jan./June 2005, [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-715X2005000100007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2005000100007), ASP: 29.12.2021.-
- Bartoll Xavier & Ramos Raúl, 2020, COVID-19 y mercado de trabajo: teletrabajo, largas jornadas y salud mental, Revista Económica Publica publicación virtual, <https://alde.es/blog/covid-19-y-mercado-de-trabajo-teletrabajo-largas-jornadas-y-salud-mental/>, ASP: 03.08.2021.-
- Becker Abogados, S.f, Origen del teletrabajo, El concepto del teletrabajo, sus características y modalidades, <https://www.beckerabogados.cl/blog/origen-del-teletrabajo/>, ASP: 05.08.2021.-
- CEPAL, 2021, La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región, informe especial, la CEPAL, <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>, ASP: 07.08.2021
- Díez Adriana, 2019, Teoría de los roles, ¿cuál es nuestro papel en la sociedad?, <https://lamenteesmaravillosa.com/teoria-de-los-roles-cual-es-nuestro-papel-en-la-sociedad/>, ASP: 11.08.2021.-
- Duran Vila Nadia Iris, 2020, El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19, Revista de Investigacion Psicologica versión Online ISSN 2223-3032 Revista de Psicología n.Especial La Paz sep. 2020, [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000300009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000300009&script=sci_arttext), ASP: 06.05.2021.

- Estévez Alejandro, 2021, ¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La Administración Pública Argentina, Ciencias administrativas versión impresa ISSN 0009-6784versión On-line ISSN 2314-3738, Cienc. adm. no.17 La Plata jun. 2021, [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-37382021000100064&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382021000100064&lang=es), ASP: 27.04.2021.-
- Esborraz David, 2015, El concepto constitucional de familia en América Latina. Tendencias y proyecciones Revista de Derecho Privado, Revista de Derecho Privado ISSN: 0123-4366, Universidad Externado de Colombia Colombia, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=417543062002>, ASP: 05.08.2021.-
- Escartin Maria jose, S.f, El Sistema Familiar y el Trabajo Social, <https://core.ac.uk/download/pdf/16359465.pdf>, ASP: 05.08.2021.-
- Fuster Guillen Doris Elida, 2019, Investigación cualitativa: Método fenomenológico Hermenéutico, Monográfico: Avances en investigación cualitativa en educación e-ISSN 2310-4635, Ene.- Abr. 2019, Vol. 7, N° 1: pp. 201 – 229, [file:///C:/Users/Yonatan/Downloads/a10v7n1\\_fenomenologia%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Yonatan/Downloads/a10v7n1_fenomenologia%20(1).pdf), ASP:17.10.2021
- Guzmán, M. y Pérez, A. 2007, Teoría de Género y Demarcación, <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/30/guzman.pdf>, ASP: 11.08.2021.-
- Jiménez Andrés & Gómez Verónica, 2020, Acta del V Congreso de la Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (SCHIPTO), Comité de investigación Vol. N° 06, <http://psycap.cl/wp-content/uploads/2020/12/revista-psycap-volumen-6.pdf#page=27>, ASP: 02.08.2021.-
- Jiménez María Jesús, 2005, Estilos Educativos Parentales y su implicación en diferentes trastornos <https://www.fapacealmeria.es/wpcontent/uploads/2016/12/ESTILOS-EDUCATIVOS.pdf>, ASP:03.08.2021.-
- Ley 21220, (2020), Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>, ASP: 27.04.2021.-
- Liberona Patricia, 2020, Interacciones familiares en tiempos de cuarentena,

Universidad San Sebastián, <https://www.uss.cl/psicologia/interacciones-familiares-cuarentena/>, ASP: 13.12.2021.

- María Gallego, 2012, Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características<sup>1</sup>, Revista Virtual Universidad Católica del Norte, Actualidad Iberoamericana, Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) de la Universidad Autónoma de México, <http://revistavirtual.ucn.edu.co/>, ASP: 06.08.2021.-
- MBA Educación, 2021, Estos son los efectos negativos del teletrabajo, Recursos Humanos, <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/estos-son-los-efectos-negativos-del-teletrabajo>, ASP: 06.08.2021.-
- Oliva Eduardo & vera judith villa, 2014, Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización, <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v10n1/v10n1a02.pdf>, ASP: 04.08.2021.-
- Superintendencia de Seguridad Social, 2020, Instituto de Seguridad Laboral Mutualidades de empleadores Administradores delegados Dirección del Trabajo Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, <https://www.suseso.cl/612/w3-article-602215.html>, ASP: 22.05.2021.-
- Sánchez Agustín & Toledo Ledesma, 2021, Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores, Rev Asoc Esp Espec Med Trab vol.30 no.2 Madrid jun. 2021 Epub 18-Oct-2021, [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000200234](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234), ASP: 23.11.2021
- Segovia Macarena y Pérez Campbell Graciela, 2021, Violencia contra la mujer en la cuarentena: denuncias bajaron 9,6% y llamadas de auxilio aumentaron 43,8%, <https://www.ciperchile.cl/2021/03/09/violencia-contra-la-mujer-en-la-cuarentena-denuncias-bajaron-96-y-llamadas-de-auxilio-aumentaron-438/>, ASP: 29.12.2021.
- Superintendencia de Seguridad Social, 2020, modifica y complementa instrucciones sobre los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, <https://www.suseso.cl/612/w3-article-619437.html>, ASP: 22.05.2021

- Pérez Carmen, 2010, El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?, Revista de Internet, Derecho y Política, núm. 11, 2010, pp. 24-33, <https://www.redalyc.org/pdf/788/78817024008.pdf>, ASP: 05.08.2021.-
  
- Peiro & Soler, 2020, El Impulso al Teletrabajo Durante el Covid-19 y Los Retos que Plantea, Universitat de València, <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>, ASP: 05.08.2021.-
  
- Ramírez Aurelia, 2005, Padres y Desarrollo de los Hijos: Practicas de Crianza, Estud. pedagóg. v.31 n.2 Valdivia 2005, Chile, [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052005000200011](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052005000200011), ASP: 03.08.2021.-
  
- Rincón Andrea & Rivera Martha, 2015, El Teletrabajo y la Transformación de las Relaciones Interpersonales en el Contexto Laboral, El Teletrabajo y la Transformación de las Relaciones Interpersonales en los Contextos Laborales, [file:///C:/Users/Yonatan/Downloads/00002689\\_Teletrabajo%20y%20familia.pdf](file:///C:/Users/Yonatan/Downloads/00002689_Teletrabajo%20y%20familia.pdf), ASP: 06.08.2021.-
  
- Torres, Velázquez, Evelia, Ortega, Silva, Garrido, Reyes, Guadalupe, 2008, Dinámicas Familiar con Hijos e Hijas, Revista Intercontinental de Psicología y Educación, ISSN: 0187-7690, Julio - 2008, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80212387003>, ASP: 03.08.2021.-
  
- Undurraga Rosario, 2021, Teletrabajo en pandemia: ¿Y los niños dónde están?, Escuela de Ciencias de la Familia, Universidad Finis Terrae, <https://facultadeduccion.uft.cl/blog-fepf/teletrabajo-en-pandemia-y-los-ninos-donde-estan/>, ASP: 06.08.2021.-

- UNICEF, 2020, Ciudades Amigas de la Infancia, Se dispara el uso de pantallas en niños y niñas durante el confinamiento, Efectos negativos del uso de tecnologías durante la crisis del COVID-19, <https://ciudadesamigas.org/pantallas-infancia-cuarentena/>, ASP: 03.08.2021.-
- Velázquez Laura, Ortega Patricio, Garrido Adriana, 2008, Dinámica familiar en familias con hijos e hijas, Revista Intercontinental de Psicología y Educación vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, 2008, pp. 31-56 Universidad Intercontinental, <https://www.redalyc.org/pdf/802/80212387003.pdf>, ASP: 06.08.2021.-
- Ávila Hugo, 2021, Perspectivas Epistemológicas, Universidad Miguel de Cervantes, Comunicación Personal.
- Barbolla Cristina, Benavente Nuria, López Tamara, Martín de Almagro Cristina, Perlado Lucía, Serrano Carme, 2010, Investigación Etnográfica, Métodos de Investigación Educativa en Ed. Especial, [https://fundacionmerced.org/bibliotecadigital/wp-content/uploads/2017/12/I\\_Etnografica.pdf](https://fundacionmerced.org/bibliotecadigital/wp-content/uploads/2017/12/I_Etnografica.pdf), ASP: 10.09.2021.-
- Caudillo Zabala, (2010), La sistematización desde una mirada interpretativa: Propuesta metodológica TRABAJO SOCIAL UNAM VI Época, Número 1, Ciudad de México, [http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos\\_virtuales/posgrado/maestria\\_asesoría\\_familiar/Investigacion%20I/Material/7\\_Zavala\\_S\\_miradaInterpretativa.pdf](http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoría_familiar/Investigacion%20I/Material/7_Zavala_S_miradaInterpretativa.pdf), ASP: 10.09.2021.-
- Huberman y Miles, (sf), El análisis en investigación cualitativa, Datos: reducción y categorización, [http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/pdf/cualitativa/analisis.pdf](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/analisis.pdf), ASP: 10.09.2021.-
- Irene Vasilachis, 2006, Estrategias de la investigación Cualitativa, ¿Qué es la Investigación Cualitativa?, [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Vasilachis%20de%20Gialdino%20\(2006\)%20Estrategias%20de%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Vasilachis%20de%20Gialdino%20(2006)%20Estrategias%20de%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20(1).pdf), ASP: 10.09.2021.-

## Anexos N°1 Pauta de Entrevista

### • Preguntas

1. ¿Cuántos integrantes componen su familia?
2. ¿Qué edad tienen los integrantes que componen su familia?
- 3.Cuál fue su experiencia con la llegada del teletrabajo a su hogar ¿Qué paso con sus rutinas?
4. ¿Debido al teletrabajo, debió modificar su espacio físico del hogar? ¿Qué espacios? ¿Qué implicancias tuvo esta modificación?
5. Pensando en la organización de su familia ¿Las tareas familiares pre pandemia siguen siendo las mismas en pandemia? ¿Qué tareas realiza usted?
6. Pensando en su interacción diaria.
  - ¿Se toman decisiones entre todos para temas importantes de la familia?
  - ¿Cuándo alguien de la familia tiene un problema, busca ayuda de los demás integrantes?
  - ¿Se distribuyen las tareas de forma que nadie esté sobre cargado?
7. En este periodo que ha tenido que vivir en pandemia ¿El Teletrabajo genero algún conflicto familiar?
8. En este periodo que ha tenido que vivir en pandemia ¿El Teletrabajo genero algún beneficio familiar?
9. En este proceso de teletrabajo y pandemia ¿Cómo se desarrolló en su hogar el acceso a la educación? (sino hay NNA escolarizados, pasar a la pregunta n°9)
10. Producto de la pandemia en este proceso de teletrabajo ¿Cómo se desarrolló en su hogar el acceso a programas de salud? ¿Respondió su seguro? (ya sea por contagio COVID u otra patología que necesita tratamiento) (los que sí y los que no, recordar).
11. Para realizar el teletrabajo recibió algún tipo de implementación para realizar sus labores ¿Cuál fue el apoyo del empleador?

## Anexos N°2 Acta de Conocimiento Informado.



### UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Usted está invitada(o) a participar del proyecto de tesis titulado: ***¿Cuáles son las percepciones que tienen las familias sobre el teletrabajo, frente a posibles cambios en sus dinámicas cotidianas de convivencia en contexto de pandemia?***, para lo cual se le solicita ser entrevistado(a) por algún integrante de nuestro equipo.

Este estudio está siendo realizado por Paulina Carrasco, José Raguileo y Yonatan Rodríguez, Estudiantes de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Miguel de Cervantes, para optar al Licenciado en Trabajo Social, y está guiado por la Trabajadora Social Paola López López, académica de nuestra Universidad, quien es el Investigador responsable y cuyo correo es paola.lopez@profe.umc.cl

El objetivo principal de este estudio es: **Conocer la percepción del conflicto familia – teletrabajo frente a los posibles cambios en sus dinámicas cotidianas de convivencia en contexto de pandemia de la empresa Tecnológica Tata Consultancy Service.**

Su participación es voluntaria y si usted está de acuerdo se coordinará fecha y lugar para ser entrevistado. Para levantar información fidedigna se le informa que la entrevista va a ser grabada, para su posterior transcripción y análisis.

La participación en estas actividades no involucra pago o compensaciones, además se garantiza que sus datos personales se mantendrán en completa privacidad y anonimato. Todos los datos y documentos de este estudio los mantendrá archivados durante 3 años el investigador responsable, periodo después del cual serán eliminados.

Los resultados de esta investigación pueden ser publicados, sin identificar a los participantes, en medios de difusión con objetivos netamente académicos.

Es importante que sepa, que usted no sufrirá ningún riesgo, incomodidad o molestia con la realización de estos procedimientos; los autores de este estudio estarán totalmente disponibles para contestar cualquier inquietud. Usted tiene la libertad para decidir si quiere participar del estudio y si desea aclarar dudas e inquietudes que considere necesarias, en cualquier momento, sin necesidad de justificarse.

Declaro que leí este documento, estoy de acuerdo con lo expuesto y aceptó participar de este estudio concediendo una entrevista que será grabada.

**Nombre del participante:** \_\_\_\_\_

**RUT:** \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_

Firma del participante del estudio \_\_\_\_\_

Santiago, \_\_\_\_\_ de Noviembre 2021

\_\_\_\_\_  
**Firma del Entrevistado.**