

Teletrabajo y Conciliación Trabajo-Familia en el Sector Público: Impacto del Género y la Familia

TELEWORKING AND WORK-FAMILY RECONCILIATION IN THE PUBLIC SECTOR: IMPACT OF GENDER AND FAMILY

Andrés Eduardo Jiménez-Figueroa^{1*} 

Universidad de Talca

Carlos Javier Ossa-Cornejo² 

Universidad de Bío-Bío

Verónica Edith Gómez-Urrutia³ 

Universidad Autónoma de Chile

* Autor corresponsal.

1 Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Avda. Lircay s/n, Talca, CHILE.

2 Facultad de Educación, Universidad del Bío-Bío, Avda. Andrés Bello 720, Chillán, CHILE.

3 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Autónoma, Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 99, Talca, CHILE.

Resumen

Propósito: Analizar la percepción de las condiciones de teletrabajo desde el hogar y la conciliación trabajo-familia en trabajadores/as de instituciones públicas en Chile.

Metodología: Se utilizó un diseño de investigación cuantitativo y descriptivo, aplicando cuestionarios sobre condiciones de teletrabajo y conflicto trabajo-familia a una muestra de 1,135 funcionarios públicos, seleccionados por conveniencia. Se analizaron los datos mediante estadística descriptiva, correlaciones y modelos de regresión lineal para identificar diferencias en la percepción del teletrabajo y la conciliación trabajo-familia, según género, responsabilidades familiares y tipo de contrato.

Resultados: Se observa una percepción general positiva de las condiciones de teletrabajo, con apoyo institucional, equilibrio trabajo familia y adecuadas condiciones ambientales. Se observan diferencias significativas en la percepción de teletrabajo y en equilibrio trabajo-familia, según género, ser responsable de hijos menores y/o adultos mayores, y tipo de contrato.

Implicancias: El estudio contribuye a discutir cómo el teletrabajo puede ser una alternativa beneficiosa para las organizaciones y sus trabajadores/as, en la medida que exista autonomía y políticas organizacionales que permitan compatibilizar trabajo-familia.

Originalidad: Se demuestra la importancia de considerar en el impacto del teletrabajo factores como el género, las responsabilidades familiares y el tipo de contrato, que han sido menos explorados en investigaciones previas.

INFORMACIÓN ARTÍCULO

Recibido: 6 de Agosto 2024

Aceptado: 16 de Octubre 2024

Palabras Claves:

Teletrabajo
Funcionarios públicos
Conciliación familia y trabajo
Bienestar

Abstract

Purpose: To analyze Chilean public servants' perception of working from home and work-family reconciliation.

Methodology: The research design was quantitative, descriptive. Standardized questionnaires were applied in a convenience sample of 1135 public servants. Data were analyzed using descriptive statistics, correlations, and linear regression models, in order to identify possible differences regarding the perception of remote work and work-family balance according to sex, the existence of caring responsibilities at home and type of contract.

Results: There is a positive general perception of remote work, given adequate institutional support, work-family balance and environmental conditions. However, significant differences were found in the perception of the convenience of remote work and work-family balance based on gender, caregiving responsibilities for children and/or older adults, and contract type.

Implications: This study contributes to discuss how remote work may be equally beneficial for organizations and workers, provided that work autonomy and adequate conditions are granted, as well as the existence of organizational policies aimed at making work and family conciliation feasible.

Originality: Results suggest the importance of considering gender, caregiving responsibilities, and contract type among the variables that might affect organizational outcomes of remote work, as these factors have been less explored in previous research.

ARTICLE INFO

Received: 6 August 2024

Accepted: 16 October 2024

Keywords:

Telework
Public employees
Work-family balance
Well-being

INTRODUCCIÓN

Los cambios en nuestra sociedad, a raíz del fenómeno de pandemia por Covid 19, generaron nuevas maneras de llevar a cabo las actividades cotidianas, incluyendo las funciones laborales. Las nuevas demandas del contexto pandémico, sumado a la dificultad de desempeñar las tareas en el espacio físico habitual, permitieron la implementación de modalidades a distancia (Filardi et al., 2020).

Dentro de estas nuevas formas de trabajar se destaca el teletrabajo, que es una modalidad que se aplica a diversas ocupaciones y se caracteriza principalmente por realizarse de forma remota, es decir, el empleado trabaja desde una ubicación distinta a las instalaciones físicas de la organización, siendo el domicilio el lugar más común (Arellano, 2018), manteniéndose en contacto mediante plataformas tecnológicas de comunicación (Davis et al., 2020).

El teletrabajo presenta varias ventajas, como la disminución del estrés, el desgaste físico y mental (Filardi et al., 2020), fomentando la autonomía en la organización. La flexibilidad del teletrabajo también ayuda a resolver problemas domésticos y permite realizar actividades recreativas, lo que contribuye a reducir el es-

trés. Además, se ha observado un aumento en la satisfacción y en la valoración del equilibrio entre familia y trabajo (Palumbo, 2020). Sin embargo, también se detectan desventajas. Luego, De Vries et al. (2018) advierten sobre la posible disminución del compromiso laboral y el aislamiento profesional que puede generar esta modalidad de trabajo. Otros estudios indican que el teletrabajo puede afectar negativamente el bienestar físico como subjetivo, el uso y gestión del tiempo, presupuesto familiar y las habilidades comunicativas (Marica, 2018).

En concordancia con lo expuesto, la implementación del teletrabajo ha dado lugar a relaciones laborales atípicas que requieren una regulación específica. Entre los países latinoamericanos, Colombia ha sido un referente en la regulación del teletrabajo desde 2008 con legislaciones como la Ley N°1.221, el Decreto 884 y la Resolución 2886 (Soto, 2018). Costa Rica también regula el teletrabajo a través del Decreto Ejecutivo No. 34704-MP0-MTSS de 2008 y el Decreto Ejecutivo No. 35434-S-MTSSDE de 2009. En Perú, la Ley N°30.036 de 2013 aborda esta modalidad, mientras que en Ecuador se establece mediante el Acuerdo del Ministerio de Trabajo 190-2016 (Muñoz et al., 2018). En tanto, Argentina cubre el teletrabajo con la Ley N°20.744 (1974) de Contrato de Trabajo y la Ley N°25.800 (2003).

En Chile, el teletrabajo ya estaba contemplado en la Ley N°19.759 de 2001 (Muñoz et al., 2018), pero la pandemia y la emergencia sanitaria llevaron a una mayor especificación en la Ley N°21.220 (2020), que regula el teletrabajo y el trabajo a distancia (Asociación Chilena de Seguridad, 2020, citado en Molina, 2020).

Específicamente en Chile, la implementación del teletrabajo se encuentra caracterizada por la posibilidad de flexibilizar la prestación de funciones y servicios, así como por la libertad para organizar los horarios de trabajo de los funcionarios en el cumplimiento de las tareas inherentes a su cargo. La modalidad de teletrabajo puede ser implementada de forma permanente o por periodos de tiempo a convenir entre empleador y empleado, y puede ejecutarse desde el hogar o de las instalaciones de la organización, percibiendo los derechos que cualquier otro trabajador tiene. El teletrabajo se implementa no solo como medida preventiva, sino también como consecuencia del rápido incremento en la tasa de contagios y decesos causados por el coronavirus (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Furuya et al., 2022).

Actualmente, el 95,3% de las empresas en Chile ha implementado el teletrabajo debido a la contingencia sanitaria, y el 48,6% de estas lo ha aplicado a la totalidad de sus trabajadores/as (Asociación Chilena de Seguridad, 2020, citado en Molina, 2020). Sin embargo, solo entre el 15% y el 20% de los y las trabajadores/as tiene las condiciones necesarias para llevar a cabo el teletrabajo de manera satisfactoria, con la mayoría de estos ubicados en la Región Metropolitana (Agencia País, 2020). Dado que el 80% de las grandes empresas opera en este territorio, existen áreas que han adoptado ampliamente el teletrabajo para sus actividades, encontrándose entre ellas las de tipo financieras, de administración, de marketing y comunicaciones, sectores comerciales y de Call Center, debido a la viabilidad de su implementación. En contraste, las áreas con menor adopción de esta modalidad son el sector de transporte, manufactura, minería, agroindustria y servicios (Agencia País, 2020).

En complemento, Sepúlveda (2020) señala que aproximadamente el 54% de la población realiza sus funciones laborales desde sus hogares, un porcentaje significativo dado que en el sector público hay 757.320 funcionarios (Dirección de Presupuestos, 2020). Esto subraya la relevancia

del estudio del teletrabajo, especialmente considerando el impacto combinado del coronavirus y las medidas de confinamiento en los y las trabajadores/as y su entorno cercano. No obstante, aún hay pocas investigaciones que aborden esta modalidad de trabajo en el contexto de COVID-19, y sus consecuencias psicosociales a corto y largo plazo (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Asimismo, en Chile se comienzan a implementar ciertas modificaciones en las rutinas laborales a partir de los movimientos sociales como el “estallido social” de octubre de 2019, manifestándose la necesidad de establecer flexibilizaciones y apoyos para el desarrollo de las actividades laborales, comerciales y educativas (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). A esta situación se le suma el inicio de las medidas de prevención sugeridas por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), debido a la pandemia a nivel mundial COVID 19, la cual genera un factor de riesgo importante para la población chilena en lo laboral y la salud mental (Nguyen & Armoogum, 2021; Torales et al., 2020). Lo anterior, propicia un aumento en los niveles de carga laboral y estrés.

En el mismo contexto de Chile en pandemia, un 79% de la población reconoce que brinda más horas al trabajo que lo que dedicaba antes de la emergencia sanitaria, mientras que el 70% señala padecer estrés, encontrándose entre sus causas el aumento de la carga laboral (59%), la falta de tiempo (54%), la inseguridad laboral (47%) y el aumento de exigencias desde las jefaturas (47%) (Sepúlveda, 2020).

Además de las variables mencionadas, el contexto de pandemia y teletrabajo ha traído consigo una serie de desafíos emocionales y prácticos, puesto que la fuerza laboral ha experimentado alta presión de las jefaturas para cumplir con las tareas asignadas, agregándose a ello, el choque entre las responsabilidades del trabajo y las del hogar. Las implicancias de ser padre o madre añaden un nivel adicional de complejidad, porque es necesario demostrar productividad desde el hogar, tanto como evitar distracciones con tareas que no se relacionen con el trabajo. A ello se suman la falta de espacios adecuados en el hogar para realizar las tareas laborales, los abusos laborales y la fatiga por hiperconexión. Por otra parte, la fuerza laboral chilena enfrentó un aumento en los gastos para adquirir y mantener los insumos necesarios para el teletrabajo.

jo, lo que, se une a la constante incertidumbre debido a la situación sanitaria que muestra el cierre de puestos de trabajo y comercios. Seguidamente, la situación de soledad que se impuso a raíz de las medidas frente al COVID 19, tanto por la separación de los seres queridos que se encontraban fuera del hogar, como la ausencia de actividades colaborativas y de esparcimiento con quienes se compartía en el trabajo, intensificaron dichas dificultades (Beckel & Fisher, 2022; Kaluza & van Dick, 2023).

El interés por analizar la situación derivada del periodo pandemia-postpandemia, desde una perspectiva sociodemográfica, surge de la falta de investigaciones sobre el impacto del teletrabajo en las variables mencionadas y sus diferencias según el género. Aunque no hay cifras exactas sobre la proporción de hombres y mujeres que teletrabajan, se ha observado una brecha histórica en Chile en cuanto a la participación laboral según el género. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta que el 50,6% de la población femenina en edad de trabajar se encuentra desempleada, en comparación con el 74,4% de hombres; en la región del Maule esta diferencia persiste, con 193.043 trabajadoras activas frente a 300.923 hombres en el ámbito laboral (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019).

En este sentido, es relevante explorar cómo las variables carga mental laboral, conciliación trabajo-familia y las emociones positivas y negativas, afectan las percepciones del teletrabajo durante la pandemia, diferenciando entre hombres y mujeres. La necesidad de estudiar estas variables en funcionarios públicos surge de la rápida implementación de esta modalidad debido a la crisis sanitaria, pues las instituciones se vieron obligadas a adaptarse rápidamente al uso de tecnología y comunicación virtual para que los y las empleados/as pudieran trabajar desde casa, sin considerar los aspectos positivos y negativos de estos contextos. No obstante, esto implicó asegurar una infraestructura adecuada para condiciones de trabajo dignas en el hogar, así como considerar el nivel de habilidades para usar herramientas tecnológicas que poseían los funcionarios, junto con situaciones que podían generar precarización laboral, sobrecarga de demandas y dificultades en la interacción con el ambiente familiar y personal. Además, el apoyo organizacional y el desafío de mantener el sentido de pertenencia en un entorno laboral virtual, son aspectos críticos (Reznik et al., 2022).

En cuanto a la existencia de una normativa para los funcionarios públicos para una adecuada realización de trabajo a distancia, tanto en contexto de pandemia como en el periodo posterior a ella, son escasas las políticas y protocolos disponibles para regular la forma en que se ejerce el teletrabajo, así como las horas destinadas a ello, y el apropiado descanso de los funcionarios públicos para lograr desconectarse de las exigencias digitales (Ossa et al., 2024). Asimismo, investigaciones chilenas como las de Arellano (2018) y Soto (2018), destacan beneficios de una mayor inclusión laboral de esta modalidad que favorece a mujeres, jóvenes, y personas con discapacidad o que viven en lugares remotos. Ello, por la flexibilidad en las jornadas y el equilibrio de la vida personal y laboral (Arellano, 2018). De forma adicional, se destaca como ventaja del teletrabajo, el ahorro en costos de oficina, desplazamientos, aumento en la productividad de tareas y mejor equilibrio laboral-personal (Soto, 2018; Sandoval-Reyes et al., 2021).

Sin embargo, se visualizan como desventajas la precarización y disminución de garantías laborales, la interferencia de espacios personales en el trabajo, disminución en la productividad, debilitación de vínculos entre compañeros y de trabajo colaborativo, extensión de horas de trabajo y escasez de tiempo, así como la sensación de tener una mayor carga laboral de parte de los no-teletrabajadores/as (Arellano, 2018). Los resultados de estos estudios, sin dejar de ser relevantes e interesantes, dan una visión mayormente generalizada respecto al género, sin realizar diferencias ni distinciones específicas entre hombres y mujeres, siendo escasas las investigaciones que refieren a la temática o que estudian las percepciones de los propios teletrabajadores/as ante la pandemia.

En el contexto actual, se ha observado que los y las trabajadores/as no mantienen las mismas rutinas de trabajo y necesitan herramientas para manejar tecnologías de comunicación sin apoyo de sus compañeros. Además, se enfrentan a tareas repetitivas con poco contenido, actividades domésticas y de cuidado durante el horario laboral, alta demanda de trabajo con poco tiempo para completarlo, acoso de superiores, y percepción negativa de sus funciones por parte de sus compañeros, constituyendo riesgos significativos para hombres como para mujeres (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2019).

La presente investigación busca analizar cómo perciben los funcionarios públicos en Chile las condiciones de teletrabajo y la conciliación trabajo-familia, según sus características sociodemográficas y laborales. Se plantean dos hipótesis: primero, que las percepciones sobre el teletrabajo y la conciliación varían significativamente en función de factores como el género, las responsabilidades familiares, y el tipo de contrato laboral; y segundo, que las mujeres suelen tener una percepción más positiva del teletrabajo y la conciliación trabajo-familia, mientras que los hombres reportan mayores conflictos entre trabajo y familia, especialmente en la gestión de roles y responsabilidades en el contexto del teletrabajo.

MÉTODO

Participantes

La población del estudio está conformada por funcionarios públicos de la Región del Maule, siendo el universo todos los y las empleados/as públicos de este territorio. Dado que la recolección de datos se realizó a través de un cuestionario online enviado a diversas instituciones públicas, y considerando que la participación fue voluntaria, el tipo de muestreo empleado es no probabilístico por conveniencia. La muestra final quedó compuesta por 1335 participantes, de la cual un 85% correspondió a mujeres (1136) y un 15% a hombres (119). Según rango de edad, el grupo más numeroso es el que va de los 30 a los 45 años, con un 49.3% de los/as encuestados, seguido del grupo que tiene 29 años o menos (31.9%), y quienes tienen entre 46 y 59 (17.1%). Solo un 1.7% reportó tener 60 años o más.

Instrumentos

a) Escala de Percepción de Teletrabajo (Ossa et al., 2024): Es un instrumento con alta confiabilidad ($\alpha = 0.96$), diseñado para evaluar la percepción del teletrabajo y los factores que lo afectan. Se mide en cinco dimensiones: Apoyos Organizacionales, Conciliación Trabajo-Familia, Satisfacción con Modalidad de Teletrabajo, Apoyo para Manejo Tecnológico, y Factores Ambientales del Hogar. Consta de 35 ítems con una escala Likert de 5 puntos (desde “Nada de acuerdo” a “Muy de acuerdo”).

b) Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (C.T.F): Este cuestionario, con una confiabilidad de $\alpha = 0.87$ (Carlson et al., 2000), consta de 18 ítems. Evalúa la dirección del conflicto entre los ámbitos de trabajo y familia (cómo el trabajo interfiere en la familia y viceversa), así como el tipo de conflicto que se da, mediante tres dimensiones definidas como: Conflicto basado en el estrés, Conflicto basado en el comportamiento y Conflicto basado en el tiempo.

Procedimiento

El contacto con los participantes fue mediante funcionarios a cargo de unidades o direcciones de género de diversas instituciones públicas en la Región del Maule, Chile, con el fin de evaluar los efectos de las condiciones de teletrabajo. La batería de instrumentos se aplicó a través de una encuesta online en Google Forms entre julio y agosto de 2020, incluyendo el consentimiento informado sobre la confidencialidad y anonimato de los datos. El proyecto fue certificado éticamente por el Servicio de Salud del Maule. La información se consolidó en una base de datos, diferenciando las dimensiones de los instrumentos y valorando las respuestas. El análisis de datos se realizó con procedimientos descriptivos, pruebas de normalidad, correlaciones bivariadas y parciales, y modelos de regresión lineal, utilizando SPSS Statistics 22.

RESULTADOS

En primer lugar, la descripción de los principales antecedentes sociodemográficos de los y las trabajadores/as y, posteriormente, la percepción de las condiciones de teletrabajo y las características de conciliación trabajo y familia.

Sociodemográficos: situación familiar

Un primer dato que se constata al examinar los datos sociodemográficos es la diferencia en la proporción de encuestados/as por sexo: de las 1,335 personas que participaron, cerca de un 85% corresponde a mujeres. Según rango de edad, el grupo más numeroso es el que va de los 30 a los 45 años, con un 49.3% de los/as encuestados, seguido del grupo que tiene 29 años o menos (31.9%) y quienes tienen entre 46 y 59 (17.1%). Solo un 1.7% reportó tener 60 años o

más. Respecto de la presencia de hijos/as, un 76% declaró tener hijos o hijas menores de edad, siendo los valores más frecuentes un hijo o hija (28.8%) o dos (30%), en tanto un 17% declaró tener 3 o más.

Además, una proporción significativa de los funcionarios tiene demandas de cuidado familiar. Esto incluye a aquellos que tienen en su hogar a un miembro con riesgo especial de contraer COVID-19, lo que implica una demanda de cuidado temporal estresante debido a las precauciones necesarias, y a aquellos con niños en edad escolar (53%) o adultos mayores a su cargo. Dado que se trata de una población joven, la demanda de cuidados se orienta principalmente hacia menores de edad; no obstante, un 16% tiene responsabilidades de cuidado de adultos mayores.

Sociodemográficos: situación laboral

Por tipo de contrato, la gran mayoría de los /las encuestados/as presenta un contrato de trabajo a plazo fijo (69%), frente a un 19.6% que pertenece a la planta (contrato sin plazo) y un 5.6% a honorarios (sin contrato). De acuerdo con lo

reportado en términos de condiciones de trabajo en contexto de pandemia, una proporción importante de los/as encuestados posee equipos de computación en sus hogares. Sin embargo, esta cantidad de personas disminuye a menos del 50% al considerar la disponibilidad de insumos o equipamiento para digitalizar documentos, lo cual es particularmente importante en un contexto donde gran parte del trabajo debe hacerse de manera virtual. De hecho, un 82% declara que los insumos y equipos que utiliza son aportados por uno mismo o por familiares, con solo un 12.6% que declara recibir insumos o equipos de la institución en la cual trabaja.

Percepción de condiciones de teletrabajo

En cuanto a la percepción del teletrabajo y los factores ambientales, familiares y laborales que lo afectan, la condición de apoyo organizacional, que incluye protocolos, normas y sistemas de comunicación dentro de las organizaciones, recibe una valoración promedio más alta. Por otro lado, la dimensión menos valorada es el apoyo tecnológico, referida al número y la calidad de los equipos informáticos requeridos para el teletrabajo, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Valores generales descriptivos de las dimensiones de condiciones de teletrabajo.

| | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar |
|------------------------------|------|--------|--------|-------|---------------------|
| Apoyo Organizacional | 1335 | 1 | 5 | 4.08 | 0.839 |
| Conciliación Trabajo-Familia | 1335 | 1 | 5 | 3.68 | 0.915 |
| Satisfacción Teletrabajo | 1335 | 1 | 5 | 3.74 | 1.022 |
| Apoyo Tecnológico | 1335 | 1 | 5 | 2.91 | 0.938 |
| Factores Ambientales | 1335 | 1 | 5 | 3.48 | 1.081 |

Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 2 se observa que el género femenino valora mayormente las condiciones de teletrabajo que el masculino, con excepción de la dimensión apoyo tecnológico que presenta valores muy similares. De las dimensiones en que

se observa esta diferencia, destacan las de apoyo organizacional ($t=11.429$, $p<0.01$) y satisfacción con teletrabajo ($t=0.923$, $p<0.01$), donde se presentan mayores diferencias entre ambos géneros.

Tabla 2. Promedios de condiciones de teletrabajo por género.

| | Género | N | Media | Desviación estándar | Media de error estándar |
|------------------------------|-----------|------|-------|---------------------|-------------------------|
| Apoyo Organizacional | Femenino | 1136 | 4.19 | 0.73 | 0.021 |
| | Masculino | 199 | 3.49 | 1.13 | 0.080 |
| Conciliación Trabajo-Familia | Femenino | 1136 | 3.77 | 0.86 | 0.025 |
| | Masculino | 199 | 3.21 | 1.07 | 0.076 |
| Satisfacción Teletrabajo | Femenino | 1136 | 3.85 | 0.94 | 0.028 |
| | Masculino | 199 | 3.17 | 1.25 | 0.088 |
| Apoyo Tecnológico | Femenino | 1136 | 2.90 | 0.91 | 0.027 |
| | Masculino | 199 | 2.98 | 1.08 | 0.077 |
| Factores Ambientales | Femenino | 1136 | 3.53 | 1.04 | 0.030 |
| | Masculino | 199 | 3.24 | 1.26 | 0.090 |

Fuente: *Elaboración Propia.*

Respecto de la valoración de las dimensiones de teletrabajo según estado civil, en la Tabla 3 se observa homogeneidad en los puntajes en casi todas las dimensiones. Solo se destaca una leve diferencia en la dimensión apoyo organizacional, donde los/as casados/as tienen una percepción menos positiva de este factor, que sería estadísticamente significativa ($F=3.646$, $p<0.01$); por otra parte, en la dimensión conciliación trabajo-familia se observa una diferencia estadísticamente significativa entre solteros/as y casados/as ($F=6.219$, $p<0.01$). Destaca en apoyo tecnológico, que los/as viudos/as presentan una mayor valoración de este factor que los demás grupos, aunque esta diferencia no sería estadísticamente significativa.

Se puede observar respecto de las percepciones sobre condiciones de teletrabajo, que las personas que están a cargo de personas mayores y en situación de discapacidad, valoran más las dimensiones de apoyo organizacional, satisfacción con el teletrabajo y condiciones ambientales, que aquellas que no están a cargo de esta población; sin embargo, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas. En la dimensión de condiciones ambientales se observa que aquellos que tienen a su cargo personas mayores y en situación de discapacidad, presentan menor valoración de las condiciones ambientales que aquellas que no, y esta diferencia sí es significativa ($F=4.126$, $p<0.01$).

Las valoraciones de las condiciones de teletrabajo se observan similares entre quienes tienen a cargo niños/as pequeños/as y quienes no. Se muestran diferencias leves pero no significativas en las dimensiones apoyo organizacional y factores ambientales. No obstante, se observa en la Tabla 4 una diferencia estadísticamente significativa en satisfacción con el teletrabajo ($t=-2.278$, $p<0.05$), posiblemente por la mayor posibilidad de estar en el hogar, lo que no permite la modalidad de trabajo tradicional.

Con relación a diferencias en percepción de las condiciones de teletrabajo según el tipo de contrato de los funcionarios/as, se observa una pérdida de 17 casos que no se identifican con un tipo de contrato; se muestra una valoración sistemáticamente menor del estamento contratado de planta en todas las dimensiones del instrumento. Estas diferencias son estadísticamente significativas en apoyo organizacional ($F=71.06$, $p<0.01$), Conciliación familia y trabajo ($F=42.55$, $p<0.01$), Satisfacción con el teletrabajo ($F=31.77$, $p<0.01$), y en Factores ambientales ($F=8.45$, $p<0.01$). En la Tabla 5 se observa que en casi todas las dimensiones existe una diferencia de los empleados/as de planta con los de los otros dos estamentos, salvo en la dimensión apoyo organizacional, donde la diferencia es significativa solo entre el personal a contrata y el de planta.

Tabla 3. Promedios de condiciones de teletrabajo por estado civil.

| | | N | Media | Desv. estándar | Error estándar |
|------------------------------|------------|------|-------|----------------|----------------|
| Apoyo Organizacional | Soltero/a | 510 | 4.16 | 0.72 | 0.032 |
| | En pareja | 270 | 4.13 | 0.76 | 0.046 |
| | Casado/a | 468 | 3.97 | 0.96 | 0.044 |
| | Viudo/a | 11 | 4.27 | 0.66 | 0.201 |
| | Separado/a | 76 | 4.06 | 0.90 | 0.104 |
| | Total | 1335 | 4.08 | 0.83 | 0.023 |
| Conciliación Trabajo-Familia | Soltero/a | 510 | 3.83 | 0.85 | 0.038 |
| | En pareja | 270 | 3.69 | 0.84 | 0.051 |
| | Casado/a | 468 | 3.54 | 0.97 | 0.045 |
| | Viudo/a | 11 | 3.64 | 0.99 | 0.301 |
| | Separado/a | 76 | 3.64 | 1.00 | 0.115 |
| | Total | 1335 | 3.68 | 0.91 | 0.025 |
| Satisfacción con Teletrabajo | Soltero/a | 510 | 3.82 | 0.94 | 0.041 |
| | En pareja | 270 | 3.84 | 0.93 | 0.056 |
| | Casado/a | 468 | 3.61 | 1.13 | 0.052 |
| | Viudo/a | 11 | 3.97 | 0.79 | 0.239 |
| | Separado/a | 76 | 3.62 | 1.08 | 0.124 |
| | Total | 1335 | 3.74 | 1.02 | 0.028 |
| Apoyo Tecnológico | Soltero/a | 510 | 2.94 | 0.92 | 0.041 |
| | En pareja | 270 | 2.84 | 0.91 | 0.055 |
| | Casado/a | 468 | 2.93 | 0.96 | 0.044 |
| | Viudo/a | 11 | 3.20 | 0.94 | 0.285 |
| | Separado/a | 76 | 2.84 | 0.97 | 0.111 |
| | Total | 1335 | 2.91 | 0.93 | 0.025 |
| Factores ambientales | Soltero/a | 510 | 3.58 | 1.05 | 0.046 |
| | En pareja | 270 | 3.45 | 1.01 | 0.061 |
| | Casado/a | 468 | 3.37 | 1.13 | 0.052 |
| | Viudo/a | 11 | 3.70 | 1.03 | 0.312 |
| | Separado/a | 76 | 3.62 | 1.13 | 0.130 |
| | Total | 1335 | 3.48 | 1.08 | 0.029 |

Fuente: Elaboración Propia.

Percepción de características de Conflicto Trabajo y Familia

Los resultados del estudio reportan una tendencia similar en la orientación del conflicto entre trabajo y familia, siendo levemente mayor en la dirección de la familia en el trabajo que del trabajo en la familia, lo que se puede relacionar con la situación de teletrabajo desde el hogar que experimentan los participantes. Además, el aspecto de conflicto que presenta mayor valoración es el de comportamiento, relacionado

con la dificultad para equilibrar roles esperados entre el hogar y el entorno familiar.

Respecto del género, se puede apreciar en la Tabla 6 una distribución homogénea entre hombres y mujeres en general, aunque los hombres reportan índices levemente mayores respecto de la percepción de conflictos entre trabajo y familia, tanto a nivel de dirección del conflicto como del tipo de conflicto. Estas diferencias entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas, tanto en las dimensiones según la

Tabla 4. Promedios de condiciones de teletrabajo por estar a cargo de niños pequeños.

| | A cargo de niños | N | Media | Desviación estándar | Media de error estándar |
|------------------------------|------------------|-----|-------|---------------------|-------------------------|
| Apoyo Organizacional | No | 591 | 4.03 | 0.89 | 0.036 |
| | Si | 744 | 4.12 | 0.79 | 0.029 |
| Conciliación Trabajo-Familia | No | 591 | 3.71 | 0.98 | 0.040 |
| | Si | 744 | 3.66 | 0.85 | 0.031 |
| Satisfacción Teletrabajo | No | 591 | 3.67 | 1.07 | 0.044 |
| | Si | 744 | 3.80 | 0.97 | 0.035 |
| Apoyo Tecnológico | No | 591 | 2.93 | 0.97 | 0.040 |
| | Si | 744 | 2.90 | 0.91 | 0.033 |
| Factores ambientales | No | 591 | 3.62 | 1.13 | 0.046 |
| | Si | 744 | 3.37 | 1.02 | 0.037 |

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 5. Promedios de condiciones de teletrabajo por tipo de contrato.

| | | N | Media | Desviación estándar | Error estándar |
|------------------------------|------------|------|-------|---------------------|----------------|
| Apoyo Organizacional | Honorario | 78 | 4.13 | 0.67 | 0.076 |
| | A contrata | 966 | 4.23 | 0.70 | 0.022 |
| | Planta | 274 | 3.58 | 1.06 | 0.064 |
| | Total | 1318 | 4.09 | 0.83 | 0.022 |
| Conciliación Trabajo-Familia | Honorario | 78 | 3.53 | 0.77 | 0.087 |
| | A contrata | 966 | 3.82 | 0.83 | 0.026 |
| | Planta | 274 | 3.27 | 1.06 | 0.064 |
| | Total | 1318 | 3.69 | 0.91 | 0.025 |
| Satisfacción Teletrabajo | Honorario | 78 | 3.70 | 0.92 | 0.104 |
| | A contrata | 966 | 3.87 | 0.93 | 0.030 |
| | Planta | 274 | 3.33 | 1.19 | 0.072 |
| | Total | 1318 | 3.75 | 1.01 | 0.028 |
| Apoyo Tecnológico | Honorario | 78 | 3.11 | 0.91 | 0.103 |
| | A contrata | 966 | 2.91 | 0.89 | 0.028 |
| | Planta | 274 | 2.89 | 1.05 | 0.063 |
| | Total | 1318 | 2.92 | 0.93 | 0.025 |
| Factores Ambientales | Honorario | 78 | 3.59 | 0.98 | 0.111 |
| | A contrata | 966 | 3.55 | 1.03 | 0.033 |
| | Planta | 274 | 3.25 | 1.21 | 0.073 |
| | Total | 1318 | 3.49 | 1.07 | 0.029 |

Fuente: Elaboración Propia.

dirección del conflicto, trabajo-familia ($t=-6.729$, $p<0.01$) y familia-trabajo ($t=-7.266$, $p<0.01$), como en el tipo de conflicto, estrés ($t=-6.191$, $p<0.01$), comportamiento ($t=-7.838$, $p<0.01$) y tiempo ($t=-6.186$, $p<0.01$).

Tabla 6. Conflicto trabajo-familia en funcionarios públicos, según sexo.

| | Género | N | Media | Desviación estándar | Media de error estándar |
|---------------------------|-----------|------|-------|---------------------|-------------------------|
| Conflicto Trabajo-Familia | femenino | 1136 | 2.34 | 0.746 | 0.022 |
| | masculino | 199 | 2.76 | 0.803 | 0.057 |
| Conflicto Familia-Trabajo | femenino | 1136 | 2.51 | 0.787 | 0.023 |
| | masculino | 199 | 2.92 | 0.858 | 0.061 |
| Tiempo | femenino | 1136 | 2.40 | 0.783 | 0.023 |
| | masculino | 199 | 2.78 | 0.828 | 0.059 |
| Estrés | femenino | 1136 | 2.40 | 0.795 | 0.024 |
| | masculino | 199 | 2.78 | 0.855 | 0.061 |
| Comportamiento | femenino | 1136 | 2.48 | 0.806 | 0.024 |
| | masculino | 199 | 2.97 | 0.894 | 0.063 |

Fuente: *Elaboración Propia.*

Respecto del estado civil, se observan diferencias leves en la dirección del conflicto, donde funcionarios/as que se encuentran casados/as y separados/as presentan niveles mayores de dificultad para conciliar las tareas entre el trabajo y la familia, que aquellos que se encuentran solteros, viudos o en pareja, siendo estas diferencias estadísticamente significativas ($F= 6.529$, $p<0.01$). Respecto del conflicto de la familia hacia el trabajo, se observa nuevamente que casados/as y separados/as, a los que se les suman los en pareja, presentan un nivel mayor que solteros/as y viudos/as ($F= 7.764$, $p<0.01$). Asimismo, se observan diferencias respecto del tipo de conflicto, repitiéndose los grupos casado, separado y en pareja, como los que presentan mayores niveles de conflicto familia-trabajo que solteros/as y viudos/as, tanto en estrés ($F=4.616$, $p< 0.01$) como en comportamiento ($F=7.536$, $p<0.01$) y en tiempo ($F=8.892$, $p<0.01$).

La existencia de situaciones de conflicto entre familia y trabajo, desde la perspectiva de quienes viven y deben cuidar a adultos mayores o en situación de dependencia, se presenta más alta que en aquellos funcionarios que no tienen adultos mayores a cargo, siendo estas diferencias estadísticamente significativas, tanto en la dirección del conflicto, mostrándose en el conflicto del trabajo hacia la familia ($t=-4.562$, $p<0.01$), como en el conflicto de la familia en el trabajo ($F=-3.857$, $p<0.01$). Del mismo modo, se observan diferencias entre los tipos de conflicto, tanto en estrés ($F=-3.977$, $p<0.01$) como en comportamiento ($F=-2.340$, $p<0.05$) y tiempo ($F=-6.210$, $p<0.01$).

Respecto a la percepción de la relación familia y trabajo desde la perspectiva de quienes viven y cuidan a hijos/as menores de edad y quienes no, se observan valores similares entre quienes tienen y cuidan a hijos/as menores y quienes no, no encontrándose diferencias estadísticamente significativas.

Finalmente, a partir del tipo de contrato, se observa que existen diferencias en la percepción de conflicto trabajo y familia, con mayor valoración de esta dimensión entre quienes tienen un tipo de contrato de planta y quienes se encuentran a contrata u honorarios. Estas diferencias son estadísticamente significativas tanto en la dirección del conflicto del trabajo en la familia ($F=27.613$, $p<0.01$), como en la de conflicto de la familia en el trabajo ($F=32.184$, $p<0.01$); también se observan diferencias entre estos grupos en el tipo de conflicto, tanto en estrés ($F=24.165$, $p<0.01$) como en comportamiento ($F=36.371$, $p<0.01$) y tiempo ($F=23.105$, $p<0.01$).

DISCUSIÓN

El estudio indica que, aunque el teletrabajo puede ofrecer flexibilidad para equilibrar trabajo y familia, su efectividad está condicionada por varios factores (Bellmann & Hübler, 2021). La pandemia de COVID-19 ha intensificado la presión sobre la organización del trabajo y las responsabilidades familiares al eliminar apoyos tradicionales como salas-cuna y redes familiares. Los datos reflejan cómo esta situación ha

afectado el balance entre trabajo y hogar, pero también ofrecen oportunidades para aprender y mejorar.

En efecto, los y las trabajadores/as valoran la flexibilidad del teletrabajo si reciben el apoyo adecuado de las organizaciones (Bellmann & Hübler, 2021). Este es el caso especialmente de las mujeres, dados los mandatos culturales que ponen sobre ellas la expectativa del trabajo doméstico y de cuidado. La pandemia ha incrementado la demanda de cuidado y tareas domésticas, lo que puede chocar con horarios laborales rígidos. Sin embargo, el teletrabajo podría permitir una mejor organización de las tareas diarias, siempre que se fomente la autonomía laboral y el apoyo directivo (Chung & van der Lippe, 2020). Eso ayudaría a entender la importancia de la dimensión del apoyo organizacional para los/as participantes en este estudio, así como el hecho de que los niveles de conflicto familia-trabajo sean relativamente altos entre quienes tienen a su cargo personas mayores, comparados con el promedio de la muestra.

En definitiva, en un contexto de pandemia el temor a contagiar a las personas mayores puede llevar a tener que reorganizar las rutinas de un modo que implique más trabajo doméstico (por ejemplo, tener que ser más cuidadosos con el aseo del hogar) (Bahn et al., 2020). Incluso en condiciones normales, hay menos apoyos disponibles para el cuidado de personas adultas en comparación con niños y adolescentes. Por lo tanto, el teletrabajo podría ser un recurso valioso más allá del confinamiento. Aunque, es crucial contar con políticas organizacionales claras e igualitarias sobre este tema, porque la falta de tales políticas puede llevar a percepciones de apoyo discrecional, lo cual podría perjudicar el desarrollo profesional de los cuidadores, que muy probablemente serán mujeres, profundizando además las brechas de género en esta materia (Chung & van der Lippe, 2020).

Parte importante de la efectividad del teletrabajo es el adecuado soporte tecnológico para el desarrollo de las tareas, y con mayor razón en el periodo de restricciones de movilización y asistencia a lugares de trabajo, que varios países implementaron como medida frente al COVID-19. Entonces, es relevante realzar que ese apoyo es el que se evaluó más negativamente de parte de los funcionarios, posiblemente porque las instituciones no tenían el recurso humano

y material para proveer buenos servicios informáticos, así como también, por la creencia de que serían los propios trabajadores/as quienes podrían enfrentar las dificultades en este ámbito. Esta dimensión es relevante pues lidiar con aspectos tecnológicos es uno de los gatilladores de estrés negativo para los funcionarios en teletrabajo (Ossa et al., 2024).

Las diferencias entre trabajadores/as de planta, que suelen tener una relación laboral más estable, y aquellos con formas de contratación más precarias (a contrata u honorarios), podrían reflejar distintos niveles de autonomía. Aunque los y las trabajadores/as a honorarios en Chile no deberían tener un horario fijo, según la norma legal que regula este tipo de contrataciones, en la práctica esto ocurre a menudo. También es posible que aquellos/as con contratos precarios tengan expectativas más bajas respecto a sus condiciones laborales y, por lo tanto, una actitud menos crítica.

En términos de género, los hombres reportan índices ligeramente mayores y estadísticamente significativos en la percepción de conflictos entre trabajo y familia, tanto en la dirección del conflicto (trabajo-familia o familia-trabajo) como en las dimensiones de estrés, comportamiento y tiempo, lo cual es consistente con estudios que han abordado este punto (Dunatchik et al, 2021). Esto podría deberse a que el confinamiento fue un fenómeno que forzó a los varones a combinar casa y trabajo de una manera que, culturalmente, no se hacía, sino que quedaba como desafío para las mujeres. Quienes, probablemente, ya contaban con estrategias para conciliar trabajo y familia antes de la pandemia, y podrían sentirse mejor preparadas para manejar estos conflictos de tiempo y tareas.

Finalmente, a partir del tipo de contrato se observa en la Tabla 5 que existen diferencias en la percepción de conflicto trabajo y familia, con mayor valoración de esta dimensión entre quienes tienen un tipo de contrato de planta y quienes se encuentran a contrata u honorarios. Como señalamos antes, estas diferencias podrían explicarse a partir de la idea de que formas de contratación más precarias: contrata y honorarios, que supone una relación muy frágil con el empleador, admiten grados mayores de autonomía para el trabajador, por lo cual, el teletrabajo representaría un cambio menos radical si se lo compara con la situación pre-pandemia para quienes están de planta, quienes habitual-

mente tienen jornadas más reguladas. Los datos no nos permiten comprobar esta hipótesis, lo cual constituye una de las limitaciones del presente estudio. En la misma línea, cabe recordar que estos datos fueron levantados en un contexto de teletrabajo forzado por la pandemia y que ocurrió sin que las organizaciones tuvieran tiempo para repensar sus modos de organización en función de la contingencia sanitaria.

Los datos del estudio sugieren que la valoración del teletrabajo varía según las circunstancias personales y familiares de los y las trabajadores/as, como la presencia de niños pequeños o personas en situación de dependencia, así como factores organizacionales como el tipo de contrato y el apoyo recibido. El teletrabajo, por sí mismo, no garantiza mayor flexibilidad ni es una solución automática para la conciliación entre trabajo y familia (Bahn et al., 2020). Para lograr estos beneficios, es crucial reorganizar el teletrabajo considerando las necesidades de los y las trabajadores/as, no solo las de la empresa. Una lección clave es que el teletrabajo debe implicar un aumento en la autonomía de estos/as para gestionar sus tareas. Una segunda lección es que el teletrabajo debe implementarse con reglas claras y de manera explícita. Dado el impacto significativo del apoyo organizacional, para que el teletrabajo sea una solución efectiva para la conciliación trabajo-familia en el futuro post-pandemia, es esencial que existan directrices claras sobre cómo esta modalidad afectará el desarrollo profesional. Sin estas reglas, el teletrabajo podría ser visto únicamente como una opción para quienes tienen responsabilidades familiares, frecuentemente mujeres debido a los mandatos culturales de género, lo que podría exacerbar las desigualdades existentes.

Aunque el estudio contribuye a discutir cómo el teletrabajo puede ser una alternativa beneficiosa para las organizaciones y sus trabajadores/as, se deben señalar algunas limitaciones. En primer lugar, la muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo cual puede restringir la generalización de los resultados a nivel de instituciones públicas en Chile, por lo que se sugiere considerar la diversidad de reparticiones públicas. Otro aspecto que considerar es la naturaleza transversal del estudio, lo que impide establecer relaciones causales entre las variables, por lo que se sugiere enfatizar en un enfoque longitudinal que permita analizar cómo varían las condiciones

del teletrabajo y el equilibrio trabajo-familia a lo largo del tiempo.

Asimismo, el uso de cuestionarios autoadministrados presenta riesgo de sesgo en las respuestas, como la deseabilidad social o interpretaciones subjetivas de las preguntas. Finalmente, aunque el estudio aborda variables relevantes como la conciliación y las condiciones del teletrabajo, habría sido interesante considerar variables como el apoyo social percibido o características personales u otras variables sociolaborales de los participantes (estado civil, número de hijos, nivel educativo), que permitiesen ampliar los tipos de análisis.

Dentro de las proyecciones que pueden derivarse de la investigación, se puede señalar el estudio en diferentes estados del país para ampliar la muestra y establecer perfiles sobre las características de las condiciones de teletrabajo, así como de la conciliación trabajo y familia a nivel nacional. En complemento con lo anterior, se podría realizar un estudio comparado con otros países de similares características, como Perú, Ecuador y Colombia, y analizar el comportamiento de estas variables. Por último, se podría analizar la existencia de modelos de mediación y moderación que incorporen las variables condiciones de teletrabajo, conciliación familia y trabajo, y bienestar/malestar laboral, con el fin de analizar las relaciones de estos factores en el periodo postpandemia, y si se presentan de igual o distinto modo a la emergencia sanitaria de COVID 19.

CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio, bajo el contexto de pandemia, ofrecen importantes implicancias para la gestión organizacional y el desarrollo de políticas públicas en Chile. En primer lugar, se destaca la relación entre las condiciones del teletrabajo y el equilibrio trabajo-familia, lo que subraya la necesidad de políticas organizacionales que fomenten prácticas laborales flexibles. Estas deben estar orientadas a crear un ambiente que permita armonizar de manera efectiva las responsabilidades laborales y familiares.

La implementación de políticas que mejoren la calidad del trabajo remoto, como el acceso adecuado a recursos tecnológicos y la creación de lineamientos claros sobre la desconexión digi-

tal, podría tener un impacto positivo en el bienestar de los y las trabajadores/as. Además, los hallazgos demuestran que el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar influye no solo en la satisfacción laboral, sino también en la calidad de vida general de los y las empleados/as (Beckel & Fisher, 2022). Esto enfatiza la relevancia de integrar este equilibrio en las estrategias organizacionales a largo plazo. Algunas recomendaciones incluyen la capacitación de líderes y gerentes para fomentar la flexibilidad laboral y promover una visión holística del bienestar de los y las empleados/as.

A nivel macro, los resultados tienen implicaciones para el diseño de políticas de teletrabajo, especialmente en el ámbito gubernamental. El estudio sugiere que, con una gestión adecuada, el trabajo a distancia puede ser una herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales y refuerza la necesidad de que los gobiernos adopten políticas formales que regulen y optimicen la implementación del teletrabajo. En términos de género, la pandemia puso de manifiesto temas de desigualdad estructural y la necesidad de enfrentar fenómenos culturales en relación con políticas de cuidado y de conciliación trabajo-familia. Esto releva la importancia de establecer la corresponsabilidad en la familia, de manera que todos los y las trabajadores/as puedan desarrollar estrategias para conciliar familia y trabajo, evitando sesgos de género (Chung & van der Lippe, 2020; Joshi & Kumar, 2024).

Como se ha observado en este estudio, implementar políticas de teletrabajo sin el fomento de la conciliación trabajo-familia y especialmente la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, plantea el riesgo de profundizar desigualdades ya existentes. Dado que como las mujeres parecen contar con más estrategias para compatibilizar teletrabajo y responsabilidades familiares por razones culturales, es más probable que sean quienes vean en el teletrabajo una opción para la conciliación. Sin embargo, sin los adecuados resguardos y en una cultura laboral presentista, ello podría transformarlas en trabajadoras “invisibles” para el estamento directivo, profundizando inequidades en el desarrollo de su carrera.

Declaración de conflicto de interés:

Los autores declaran que no presentan conflictos de interés.

Financiamiento:

Los autores no recibieron financiamiento para el desarrollo de esta investigación.

Uso de Inteligencia Artificial (IA):

Los autores declaran que no recibieron asistencia de una IA durante el proceso de investigación, ni durante la escritura de este documento.

Contribución de los autores:

Conceptualización, Curación de Datos, Análisis Formal, Investigación: todos; Metodología: AJF y COC; Administración del Proyecto: AJF; Redacción – borrador original, Redacción – revisión y edición: todos.

REFERENCIAS

- Agencia País. (2020, abril 13). Teletrabajo en Chile: Sólo el 20% de los trabajadores puede realizarlo y principalmente en Santiago. *El Mostrador*. Retrieved April 23, 2020, from <https://www.elmostrador.cl/agenda-pais/2020/04/13/teletrabajo-en-chile-solo-el-20-de-los-trabajadores-puede-realizarlo-y-principalmente-en-santiago/>
- Arellano, G. (2018). Estado del arte sobre legislación laboral y su aplicación al teletrabajo (Tesis de Magíster). Universidad Alberto Hurtado, Chile. Retrieved May 30, 2020, from <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24257/MGPOArellano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bahn, K., Cohen, J., & van der Meulen Rodgers, Y. (2020). A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally. *Gender, work, and organization*, 27(5), 695–699. <https://doi.org/10.1111/gwao.12459>
- Beckel, J. L., & Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: a review and recommendations for research and practice. *International journal of environmental research and public health*, 19(7), 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>

- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links?, *International Journal of Manpower*, 42(3) 424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research* 151, 365–381 <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Davis, K. G., Kotowski, S. E., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J., & Syck, M. (2020). The home office: Ergonomic lessons from the “new normal”. *Ergonomics in Design*, 28(4), 4-10. <https://doi.org/10.1177/1064804620937907>
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2018). The benefits of teleworking in the public sector: Reality or rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 1(24), 570-593.
- Dirección de Presupuestos. (2020). *Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central 2011-2019*. Retrieved January 20, 2021, from, https://www.dipres.gob.cl/598/articles205486_doc_pdf
- Dunatchik, A., Gerson, K., Glass, J., Jacobs, J. A., & Stritzel, H. (2021). Gender, Parenting, and The Rise of Remote Work During the Pandemic: Implications for Domestic Inequality in the United States. *Gender and Society*, 35(2), 194-205. <https://doi.org/10.1177/08912432211001301>
- Filardi, F., de Castro, R. M. P., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal [Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: Analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences]. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Furuya, Y., Nakazawa, S., Fukai, K., & Tate-michi, M. (2022). Health impacts with telework on workers: A scoping review before the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10, 981270. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.981270>
- Gómez-Urrutia, V., & Jiménez-Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia – Revista de Ciencias Sociales*, 79, 1-24. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2019). *Enfoque de género respecto de la fuerza de trabajo en la región del Maule: Género y Empleo*. Retrieved from https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-vii/banco-de-datosr7/boletines-informativo/empleo/informes-de-g%C3%A9nero/informeg%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=d362e87c_4
- Kaluza, A. J., & van Dick, R. (2023). Telework at times of a pandemic: The role of voluntariness in the perception of disadvantages of telework. *Current psychology*, 42(22), 18578-18589. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03047-5>
- Joshi, H. C., & Kumar, S. (2024). Remote Work and Gender Inequality: Unmasking the Challenges and Seeking Solutions. *IEEE Internet Computing*, 28(1), 42-51. <https://doi.org/10.1109/MIC.2023.3335614>
- Marica, M.E. (2018). Homeworking / teleworking. Atypical forms of employment: Between usefulness and precariousness. *Tribuna Juridica*, 8(1), 73-85. <https://www.tribunajuridica.eu/arhiva/An8v1/6.%20Mihaela%20Marica.pdf>
- Molina, T. (2020). *Estudio ACHS: El 95% de las empresas ha implementado teletrabajo y casi el 50% para la totalidad de sus trabajadores*. EMOL. Retrieved April 15, 2020, from <https://www.emol.com/noticias/Economia/2020/04/15/983196/Estudio-ACHS-95-empresas-teletrabajo.html>
- Muñoz, A., & Amórtégui, V. (2018). El teletrabajo. *Justicia Juris*, 14(1), 25-31. <https://doi.org/10.15665/rj.v14i1.1976>

- Nguyen, M. H., & Armoogum, J. (2021). Perception and preference for home-based telework in the COVID-19 era: A gender-based analysis in Hanoi, Vietnam. *Sustainability*, 13(6), 3179. <https://doi.org/10.3390/su13063179>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020*. Retrieved March 11, 2020, from <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19>
- Ossa, C., Jiménez, A., Gómez, V., & Hidalgo, J.P. (2024). Estructura Factorial e Invarianza del Cuestionario Condiciones para Teletrabajo en el Hogar en Población Chilena. *Revista Psykhe*, 55(2). 1-16. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2022.48215>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Reznik, J., Hungerford, C., Kornhaber, R., & Cleary, M. (2022). Home-based work and ergonomics: Physical and psychosocial considerations. *Issues in Mental Health Nursing*, 43(10), 975-979. <https://doi.org/10.1080/01612840.2021.1875276>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work-life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Sepúlveda, P. (2020). *Trabajar desde casa no era lo que imaginábamos: 70% de los teletrabajadores en Chile sufre estrés*. La Tercera. Retrieved May 25, 2020, from <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/trabajar-desde-casa-no-era-lo-que-imaginabamos-70-de-los-teletrabajadores-en-chile-sufre-estres/AQCAVIMU-XFFNPDBTUSV5Q7ZBOI/>
- Soto, T. (2018). *Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)* (Tesis de Magister). Universidad de Chile, Santiago. Retrieved April 23, 2019, from <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/171774/Evaluacion-y-analisis-quantitativo-cualitativo-del-sistema-de-teletrabajo-implementando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torales, J., O'Higgins, M., Castaldelli, J., & Ventriglio, A. (2020). The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(4), 317-320.