

“Tuvimos que aprender otra dinámica de hacer las cosas”, afirma María Inés Urquieta.



MUJER Y TELETRABAJO:

LA NUEVA REALIDAD

Estudio internacional registra el impacto del trabajo a distancia durante esta pandemia, donde si bien las mujeres están asumiendo la mayor carga, los investigadores creen que las perspectivas son optimistas. “Se ha demostrado que esto puede funcionar y que en situación de normalidad ayudaría a tener mejor calidad de vida”, afirma la académica Mireia Las Heras.

Por **SERGIO CARO** Fotografía: **SERGIO ALFONSO LÓPEZ**

“**I**nicialmente trabajaba en pijama y no encendía la cámara en videoconferencias, me pasaba por alto la hora de comida y trabajaba más horas que las de costumbre. Ahora tengo la rutina de levantarme temprano y prepararme para ir a la oficina como de costumbre”. El comentario, que resume parte del impacto en la cotidianeidad del forzoso traslado de la vida laboral al hogar, corresponde a una de las chilenas encuestadas durante el estudio “Mujer y trabajo en remoto durante covid-19”, liderado por el IESE Business School de la Universidad de Navarra, donde también participan ESE Business School de la Universidad de los Andes y el Centro de Investigaciones Humanismo y Em-

presa de la Universidad del Istmo (Guatemala).

El director ejecutivo de esta última entidad, Hugo Cruz, es categórico al resaltar entre los resultados preliminares de la investigación que “efectivamente, la mujer profesional ha llevado la peor parte en esta pandemia”. Durante los últimos años, se venía planteando que el mayor obstáculo para incrementar la participación laboral femenina era que las labores de cuidado y trabajo doméstico seguían asociadas al género, lo que el académico llama “la jornada extendida de la mujer, porque terminaba la oficina y (le esperaban) largas horas de trabajo en el hogar. Ahora que esas cosas van en simultáneo, es impresionante la carga emocional y psicológica que esto implica”. El 40% de las mujeres encuestadas se consideran primera responsable de las personas dependientes de su casa, cuidados que solo asumen el 21% de los hombres. Solo un 11% son personas solas.

Desde Pamplona, la profesora Mireia Las Heras explica que el desarrollo tecnológico y la globalización generaban un escenario propicio para impulsar el trabajo a distancia, que además de ser favorable para el empleo femenino generaría beneficios para las empresas y la sociedad. Pero la pandemia, como en otros ámbitos, propició un aterrizaje forzoso. Concuere en esto —aclarando además que no todos los rubros pueden funcionar remotamente— la directora del Centro Trabajo y Familia de la Universidad de los Andes, María José Bosch:

—La forma de trabajar cambió con el covid. Pensar en plantas libres con muchas personas, una al lado de la otra, es muy poco probable que suceda, y a muchas empresas les va a convenir que no todas vayan a la oficina, pero para eso necesitamos aprender a teletrabajar. Hasta ahora no ha sido teletrabajo normal, es de emergencia, donde no tenemos redes de apoyo, y además del trabajo (remunerado) tienes que hacer lo doméstico, cuidado de la familia y el trabajo educativo, entonces es mucho más complejo trabajar en estas condiciones.

Lo repentino de este cambio de paradigma se refleja en las cifras que entrega el Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales de la Universidad Católica (Clapes UC), donde las personas asalariadas con contrato trabajando a distancia en Chile pasaron de 33.966 (22.235 mujeres) a 992.934 (503.063 mujeres) entre abril-junio del año pasado y el mismo período de 2020. El investigador de Clapes UC, Juan Bravo, explica que si se considerara además a los independientes, que venían de antes desempeñando labores desde el hogar, la cifra actual superaría el millón 400 mil personas. Además se observa que siempre hay más mujeres que hombres en esta modalidad, brecha que aumenta si se consideran los porcentajes dentro de la fuerza laboral: un 23,3% del total de mujeres con empleo formal y un 14,9% de los hombres se encuentran teletrabajando en la actualidad.

SOCIOS NECESARIOS

“De un día para otro, todo cambió para todos, pero lo más terrible que ha pasado no es la oficina en la casa, sino tener niños estudiando, ha sido súper caótico, si ni los colegios estaban preparados”, cuenta María Inés Urquieta, mamá de un niño de 11 y una niña de 9 años. Ella y su marido tenían sus trabajos en la misma comuna que viven

(Providencia) y la vida organizada: ella los levantaba y él los iba a dejar al colegio; de las labores de la casa se encargaba una empleada medio día y en las tardes las abuelas se turnaban para acompañar a los niños a la vuelta de clases. Obviamente, con la emergencia estas ayudas externas se terminaron. “Tuvimos que empezar a aprender otra dinámica de hacer las cosas”, dice María Inés de un proceso que duró los primeros dos meses, que incluyó desde invertir en automatización (la aspiradora robot y la máquina lavaplatos les han solucionado buena parte) hasta repartirse tareas: los niños recogen los platos sucios, ella lava la ropa, él limpia los baños y “cocina hartos, es un marido colaborador”, afirma. Él ya tenía una pequeña oficina en la casa, ella se instala con sus hijos en el living. También se reconoce privilegiada por la flexibilidad que ha aplicado su organización, para seguir con su trabajo a distancia (ella es *marketing manager* de la filial chilena de la Fundación de beneficencia DKMS):

—En mi pega son razonables, lo importante es que cumplas las metas. He podido organizarme para funcionar sin estar en la oficina: tengo hartas reuniones en línea al día, pero las programo en la mañana y así les puedo dedicar un par de horas a las tareas de mi hija (en dos días, se le juntaron 17 tareas pendientes, era angustiante ponerse al día) y trabajo hasta más tarde (...). Seis meses después, ya tengo todo controlado.

Lo que describe María Inés concuerda con lo que describen las personas encuestadas en este estudio, que en sus tres fases ha considerado una muestra de 2.690 personas de 10 países (los principales son España, Chile, México y Guatemala), de los que un 60% han sido mujeres y 40% hombres. La académica chilena María José Bosch dice que además de la carga adicional que supone para las mujeres el trabajo doméstico y el cuidado de las personas dependientes, que no son solo los niños (también se han quedado sin servicios de apoyo a los adultos mayores), “a las personas les ha costado mucho definir fronteras entre trabajo y familia. Sienten que trabajan más horas del día, pero es porque se involucra la familia, entonces trabajo un rato, voy a la cocina, veo las tareas (de los niños), hay mucha interrupción”. Las mujeres reportan un 9% más de interferencias del trabajo a la familia que los hombres, y un 20% más de interrupciones de la familia en el trabajo. Mireia Las Heras agrega que aunque son las mujeres las que dedican más tiempo al cuidado y se ven más interferidas, “los hombres son los que más se quejan de que no pueden trabajar bien por tener a los hijos en casa”. El 47% de los hombres versus el 41% de las mujeres manifiestan estar altamente estresados por esta situación, lo que para la profesora Las Heras tiene que ver con la mayor tolerancia femenina al *multitasking*.

Cuando las parejas demuestran sensibilidad y apoyo al trabajo de la mujer, la interferencia de la familia se reduce en un 42%. Algo similar ocurre con la fatiga mental y el estrés que presentan las mujeres (con peor calidad de sueño y jornadas más largas), que respectivamente es de 20% y 16% más que la media de los hombres (en madres solteras sube a 33% y 18%), y que baja en 21% y 19% cuando son apoyadas por los maridos. Las mujeres sin hijos presentan los mismos niveles de estrés y fatiga mental que los

“La mujer profesional ha llevado la peor parte en esta pandemia”, dice el académico Hugo Cruz.

hombres. Otro aspecto en que se han visto afectadas las mujeres que han estado trabajando remotamente en la pandemia es en su vitalidad (entendida como la percepción de energía disponible para realizar tareas), que es menor que la de los hombres en 11% en el trabajo y 9% en la familia, debido a que son ellas las que cuidan más a los hijos y personas dependientes. Cuando cuentan con apoyo de sus parejas, la vitalidad femenina aumenta 12%, y nuevamente en este factor no hay diferencias de género cuando no hay hijos.

CONTINGENCIA Y JEFATURAS

Para Cristina Manterola, directora de la consultora Egon Zehnder, también hay un tema cultural, ya que pese a que en su caso siempre ha compartido roles en su matrimonio, en el cuidado de los hijos (tiene dos en edad escolar y una guagua de un año) y la educación en el hogar:

—Una tiende a tomarse mayor responsabilidad, me llevo el 70% de esas tareas, aunque digo que tiene que ser compartido, pero una siente más la presión. Los colegios es a la mamá a la que contactan, o también las otras mamás. Entonces uno no puede evitar llevar el control, aunque trate de compartir o aunque la sociedad ha ido cambiando.

La profesional dice que si bien es muy complejo mantener el ritmo laboral junto con las tareas escolares y el trabajo de la casa (del que ahora agradece tener ayuda, pero pasó un tiempo sin apoyo), reconoce que “hay que ser consciente del privilegio que significa tener la suerte de seguir trabajando a distancia. Me siento agradecida de estar en una industria que ha seguido pagando, que no es el caso del *retail* y otras que (esta crisis) les ha golpeado más fuerte”. Alude así a otro tema que ha abordado el estudio “Mujer y trabajo en remoto durante covid-19”, que es cómo afecta el contexto de inestabilidad. María José Bosch lo resume así:

—Las empresas están tratando de sobrevivir, entonces hay un miedo, porque no tienes estabilidad y eso estresa muchísimo. El covid no solo altera la parte de salud, sino también la parte económica, tienes esos dos estrés funcionando simultáneamente y lleva mucho tiempo (en general tienes estrés, pero no por tanto rato), y eso produce mucha fatiga. Y si uno se proyecta hacia adelante, tampoco la película viene fantástica, el problema es que esas cosas te pueden paralizar y hacer menos productivo.

La investigación mide la dependencia financiera del trabajo, que es la dificultad que perciben las personas para encontrar un empleo similar al actual y los problemas que tendrían en caso de perderlo. El 43% de la muestra se manifiesta de alta dependencia financiera de su trabajo (32% de dependencia moderada y 25% de dependencia baja), de los que el 43% son hombres y 57% mujeres, lo que para la profesora Bosch contradice la creencia tradicional de que “a pesar de que miramos el trabajo de la mujer como secundario, su trabajo es igual de valioso que el del hombre”, y eso supone un desafío en un futuro retorno al empleo presencial, que requiere tener redes de apoyo funcionando (colegios y cuidados para adultos mayores y personas con discapacidad), porque de lo contrario, ya las mujeres se están planteando quién se va a tener que quedar en la casa para cuidar a las personas dependientes.



María José Bosch, directora del Centro Trabajo y Familia de la Universidad de los Andes.



Hugo Cruz, director ejecutivo del Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa de la Universidad del Istmo.



Mireia Las Heras, directora de Investigación del Centro Internacional Trabajo y Familia de la Universidad de Navarra.

Y así como en el hogar el apoyo de la pareja podía reducir las consecuencias negativas del trabajo a distancia para la mujer, en el plano laboral es un pilar la figura de la jefatura. Según Mireia Las Heras:

—Cuando hay apoyo por parte del jefe realmente bajan los niveles de estrés (en el trabajo, 6% en hombres y 16% en mujeres; y el generado por el covid-19 baja 22% en hombres y 15% en mujeres), y eso lo adscribimos a tener apoyo emocional por una parte, y a poder organizarnos de manera flexible. Como esto nos ha cogido de sorpresa, muchos jefes han querido trasladar lo que hacían al modo virtual, lo que no funciona.

El estudio mide el apoyo del jefe o supervisor de acuerdo a su disposición a reconocer el esfuerzo de los empleados para trabajar en circunstancias diferentes, su ayuda para resolver los problemas que surgen y si no utiliza las responsabilidades familiares del empleado en su contra. Solo un 15% de los encuestados (68% mujeres y 32% hombres) dice recibir un apoyo alto de su jefatura, el 60% considera que el apoyo de sus jefes es medio y el 25% lo encuentra bajo. Tener condiciones flexibles para compatibilizar trabajo y cuidado en el hogar no significa otorgar privilegios ni dádivas para el académico Hugo Cruz:

—Los jefes suelen caer en decir “yo tengo que ser ecuánime”, y en la práctica quienes pagan factura por ese supuesto trato de igualdad son las mujeres. Yo lo veo de manera distinta, no creo que sea tema de lucha de géneros. Los empleados tienen hijos, y si fomentamos el desapego, estamos descuidando ese capital humano que se está formando en los hogares que son los niños, y que es beneficioso para cualquier país. Las empresas tienen que ser flexibles no por feminismo, es por el bien de esa generación que requiere de trato frecuente con sus padres. Entonces tiene sentido que los padres se desconecten a cierta hora y no tener una jornada 24/7, aprovechando la tecnología.

María José Bosch explica que en este nuevo escenario la jefatura requiere de habilidades que antes “era bueno que las tuviera, ahora se ha vuelto crítico que las tenga para gestionar bien a tu equipo”. Se refiere a la empatía, el manejo emocional y la comunicación efectiva. Esto le permite desde mostrar comprensión por las interferencias entre vida familiar y laboral hasta transmitir seguridad al equipo en un contexto inestable: “Antes como jefatura nunca tenías que gestionar que las personas de tu equipo tuvieran miedo o se sintieran inseguras”.

FUTURO

Cuando se les pregunta a las personas por el retorno al trabajo presencial, el 85% de las mujeres prefiere tener la opción de seguir teletrabajando. En los hombres, están equiparadas ambas opciones. Hugo Cruz cree que tiene que ver con que “el hombre, lanzado a un entorno de hogar, efectivamente tiene dificultades de concentración, porque nunca ha sido su fuerte, y por eso buscan el aislamiento de la oficina”. La mujer, en cambio, con su mayor facilidad para realizar multitareas, “dice si me dan la oportunidad, puedo llevar mejor las rutinas del hogar, que antes era en la noche; y si estoy en casa, puedo hacer todo a la vez sin desvelarme”.

Para Mireia Las Heras, lo más importante que se puede



"Tener familia al tiempo que empleo se volvió más normal y aceptable", dice Cristina Manterola.

extraer de estos últimos meses es que "ahora tenemos la experiencia de que el teletrabajo es factible y puede tener efectos positivos". Por ello, los académicos concuerdan en que es dable esperar que las empresas reconozcan que las personas también han hecho un esfuerzo por mantenerse activas en el contexto de la crisis, y en el futuro próximo se llegue a una combinación entre trabajo presencial y a distancia, dependiendo del rubro y actividad, y de la necesidad de que efectivamente se requiera de presencia física de la persona. Mantener un porcentaje de trabajo remoto generaría una mejor calidad de vida, desde familias con hijos mejor atendidos hasta menor contaminación por menos necesidad de desplazamientos y de infraestructura en las empresas. La directora de Investigación del Centro Internacional Trabajo y Familia cree que esto puede ser un avance en la conciliación entre trabajo y familia que históricamente ha sido el freno para el desarrollo laboral de la mujer:

—Se necesita un cambio, ya se necesitaba antes, pero ahora es más evidente, porque podíamos vivir con la imagen de que trabajo y familia eran cosas separadas y había que mantenerlas así. (Ahora) nos queda claro que no es así, la mayoría de las personas tiene que hacer labores de casa mientras trabaja, y también estando con su familia atender emergencias de trabajo que se necesita para que todo siga a flote.

Es como lo que Cristina Manterola dice sobre trabajar con su guagua en brazos:

—La cultura de las empresas y las personas cambió un poco, porque el hecho de tener familia al tiempo que empleo se volvió más normal y aceptable. Que en una reunión (virtual) aparezca una guagua o un niño pidiendo ayuda se toma con comprensión, antes era mal mirado. Así como la pandemia aceleró la transformación digital, también aceleró el reconocer que tenemos todos estos roles al mismo tiempo y son parte de la vida. Humanizarnos. ■

PORQUE SABEMOS QUE TU TIEMPO ES IMPORTANTE

La solución para la limpieza de tu ropa

ProntoMatic DELIVERY
LAVASECO • LAVANDERÍA

VAMOS A LA PUERTA DE TU CASA

LAVADO POR CARGA PRENDAS DE VESTIR PLUMONES PLANCHADO

Encuétralo en www.prontomatic.cl

Escanea y obtén un **20% de descuento** para tu primera compra

Equipado con **MAYTAG COMMERCIAL LAUNDRY**

Disponible en Providencia, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea, La Reina, Ñuñoa y Santiago Centro.
Descuento aplicable para compras sobre \$25.000 en el total de la boleta. No acumulable con otras promociones. Válido hasta el 30 de septiembre 2020.