



**Seminario para acceder al grado académico de Licenciado en  
Psicología**

**“Doble presencia y teletrabajo en los nuevos tiempos”**

**Elaborado por:**

Claudia Abello Zúñiga

Raisa Cruz Muñoz

Obed Nazaire Pierre

Johana Pastrana Barra

Viviana Quiroz Ortega

**Profesora guía:**

Ps. Alejandra Auad  
Camaggi.

*Santiago, enero de 2023*

## Contenido

Resumen.	3
Abstract.	3
Introducción.	4
<i>Planteamiento del Problema.</i>	5
Metodología.	19
<i>Tipo de Estudio.</i>	19
<i>Participantes</i>	20
<i>Técnica de Recolección de Datos.</i>	20
<i>Método de Análisis.</i>	20
<i>Resguardos Éticos.</i>	21
Resultados.	22
Análisis y Discusión	35
Conclusiones	42
Referencias	44
Anexos	51

## **Resumen.**

El concepto de teletrabajo fue formulado por primera vez en Estados Unidos durante la década de los años 70, como una forma de trabajo alternativa a la presencialidad, sin embargo, no fue la opción imperante, debido a que la mayoría de las empresas necesitan la presencia de las personas en la organización. Durante la pandemia global por COVID-19, éste tomó un rol fundamental, actualmente gran parte de las organizaciones decidieron implementarlo de manera permanente entre sus políticas de calidad de vida. Asimismo, el fenómeno de doble presencia, el cual “mide la preocupación y el esfuerzo por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo.” (Superintendencia de Seguridad Social, 2016), es una variable que podría influir durante el teletrabajo, por lo que el objeto de esta investigación será desarrollar un análisis que determine de qué manera los trabajadores encuestados perciben la doble presencia en modalidad de teletrabajo.

Palabras claves: trabajo, teletrabajo, doble presencia.

## **Abstract.**

The concept of teleworking was formulated for the first time in the United States during the 70s, as an alternative form of work to face-to-face, however, it was not the prevailing option, since most companies need the presence of the people in the organization. During the global pandemic by COVID-19, it played a fundamental role, currently a large part of the organizations decided to implement it permanently among their quality of life policies. Likewise, the phenomenon of double presence, which "measures the concern and effort to fulfill domestic tasks, in addition to the tasks of work." (Social Security Superintendence, 2016), is a variable that could influence during teleworking, so the purpose of this research will be to develop an analysis that determines how the surveyed workers perceive the double presence in teleworking modality.

Keywords: work, teleworking, double presence.

## **Introducción.**

El teletrabajo o “telework” es una modalidad de trabajo que fue propuesta en la década de los ‘70, por el físico e ingeniero norteamericano Jack Nilles después de analizar la opción de contribuir a la crisis petrolera que estaba atravesando Estados Unidos en esos momentos, uno de los principales objetivos era reducir el traslado de los trabajadores a sus respectivos lugares de trabajo, disminuyendo así los problemas de transporte y polución. De esta manera “Se logró disminuir la contaminación y el traslado innecesario a las zonas de trabajo y, por el contrario, la calidad de vida de los trabajadores y la calidad laboral de las empresas mejoró” Nilles (2019).

Más tarde, en la década de los ‘90, junto al avance de la globalización y el aumento de la competencia la idea de teletrabajo se trasladó a otros países, potenciando el posicionamiento del fenómeno que surge como política de organización empresarial, al externalizar el servicio o proceso de producción, buscando aumentar la competitividad en los mercados internacionales (Roig, Pineda Nebot, 2020). Junto a ello, en el mismo periodo en la Unión Europea la adopción del teletrabajo sostuvo un notable aumento “al pasar de 2 millones de teletrabajadores en 1997 a 4,6 millones en 1998 y a 9 millones en 1999”. Baltina y Vitola citado en Domínguez (2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2022) antes de la pandemia en América Latina se estaba efectuando en menor escala la implementación de teletrabajo, los primeros países en legislar sobre esta materia fueron Colombia en el 2008 y Chile en 2020.

Ahora bien, junto al rápido desarrollo de tecnologías e innovaciones en una sociedad de la información, se presenta una forma distinta de trabajar, sin necesidad de asistir físicamente a realizar una labor. Por lo que, al hablar de teletrabajo se debe relacionar de inmediato con la

utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), siendo estas la clave para que esta actividad funcione. López, Pérez-Simon, Nagham-Ngwessitcheu, & Vázquez-Ubago (2014).

En tanto, el fenómeno conocido como Doble Presencia, nace en la década de los setenta de la mano de Laura Balbo, socióloga y política italiana, quien de acuerdo a Montes de Oca O'Reilly y Yurén (2018), reflexiona acerca de la doble presencia en relación a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que llegaron a facilitar el trabajo doméstico y laboral para las mujeres, sin embargo, esto no disminuye la doble presencia en éstas, ya que continúan teniendo la carga principal de todo el trabajo que significa el hogar. Balbo citado en Montes de Oca O'Reilly y Yurén (2018) menciona que los problemas asociados a la doble presencia derivan en “una pérdida de la concentración, ansiedad, fatiga excesiva, e inclusive, neurosis.” Por otra parte, las mujeres se ven en desventaja en cuanto a sus carreras laborales en comparación con los hombres quienes no viven una doble presencia, en cuanto ellos no ven generalmente interrumpidas sus carreras profesionales.

### ***Planteamiento del Problema.***

El plantear temas como teletrabajo y doble presencia en los tiempos actuales, nos sitúa en la perspectiva de comprender las diferentes manifestaciones que estas dos variables pueden resultar en una persona. Asimismo, sabemos que la pandemia por COVID-19, ha afectado a todos los países del mundo, su impacto se ve diferenciado en mujeres y en hombres, llevando consigo cambios de impacto psicosocial y económico, alterando las desigualdades que ya existen (ComunidadMujer, 2021).

Bajo este nuevo contexto social y laboral, además de los nuevos enfoques que han ido adquiriendo las organizaciones en cuanto a las diferentes modalidades de llevar a cabo el trabajo, y a su vez las familias dentro de su organización diaria, hemos planteado la pregunta

de investigación **¿De qué manera perciben la doble presencia los(as) trabajadores(as) durante la modalidad de teletrabajo?**

Nuestra investigación nos ha llevado a conocer estudios que si bien reflejan estos temas, como lo son teletrabajo y doble presencia, actualmente existe poca literatura en Chile que busquen la relación de estas dos variables obteniendo como resultados la percepción de doble presencia en modalidad de teletrabajo para las personas que lo realizan, por lo tanto, en especial considerando a los trabajadores hombres que si bien, de acuerdo a los estudios analizados, experimentan en menor medida el fenómeno de la doble presencia, es relevante dar a conocer a las organizaciones datos cuantitativos que puedan producir cambios en la cultura organizacional en Chile, llevando el foco a estos temas que están vinculados directamente con la salud de su personal.

Por estas razones nos hemos basado en la tesis de Grado para optar al título de Psicología llamado Doble Presencia y Teletrabajo de las Mujeres en Tiempos de COVID-19 (Alonso y Pereda, 2021), investigación cualitativa, que contó con una muestra de 200 mujeres que se encontraban viviendo y realizando teletrabajo en la ciudad de Cataluña, España, durante la pandemia. En este estudio se da a conocer cómo las tareas domésticas y el trabajo remunerado se reúnen en un mismo tiempo y espacio, generando un conflicto, lo que lleva en mayor medida a las mujeres a sufrir la doble presencia en sus vidas.

Al respecto, en dicho estudio se concluyó que “El hecho de tener hijos o convivir en pareja son factores que afectan a la dimensión del trabajo doméstico y al aumento de la carga, ellas experimentan un aumento de la carga y una repartición desigual dentro de la pareja. relevancia” (Alonso y Pereda, 2021).

En vista de lo anteriormente expuesto, creemos que es importante continuar realizando investigaciones similares a la mencionada, idealmente complementando con estudios de carácter cualitativo, o mixtos, con el objeto de poder entregar información actualizada que permita la toma de decisiones que conduzcan a un cambio a nivel social y laboral, entre otros.

### *Conceptos.*

**Trabajo.** De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define al trabajo “como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2022). De tal manera que podemos entender la labor doméstica como un trabajo con igual importancia que el remunerado, excepto por el pago.

Como veremos a continuación el trabajo desde el hogar, implica, por lo tanto, un doble trabajo, si hablamos de lo que implica el cuidado del hogar y el cuidado del trabajo remunerado, pero en un mismo lugar e instante.

La OIT (2022), define el “Trabajo decente”, como:

Un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

En este sentido, el trabajo deberá respetar las mismas normas, ya sea desde un lugar establecido por el empleador o desde un lugar remoto.

**Trabajo Doméstico.** El Banco Central de Chile (2020), se refiere a el trabajo doméstico no remunerado como “Un aspecto relevante en el bienestar de los individuos, sus familias y la sociedad; éste consiste en el tiempo utilizado por las personas en labores no remuneradas de cuidado de personas y trabajo doméstico del propio hogar u otro”. Además, se menciona que este tipo de trabajo, se divide en categorías que son: “trabajo de cuidado no remunerado a integrantes del hogar (TCNR), trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar (TDHNR) y el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para otros hogares (TDCNRO)”.

Por otra parte, el Instituto Vasco de Estadística (s/f), define al trabajo doméstico no remunerado como:

Actividades no remuneradas realizadas para el mantenimiento y bienestar del propio hogar y de sus miembros, incluyendo actividades rutinarias como preparar la comida, lavar y planchar la ropa, hacer la compra y también actividades extraordinarias de reparación, mantenimiento, cuidado de plantas y animales o gestiones administrativas, entre ellas la búsqueda de empleo.

“La invisibilidad del trabajo no remunerado” Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2014), ejecutado en su mayoría por mujeres, realizando labores como dueña de casa, y/o el cuidado de menores de edad, adultos mayores o personas con discapacidad, no permite un análisis del aporte a la economía, así como a la creación de políticas públicas encaminadas a la distribución de deberes entre hombre y mujeres, de acuerdo a la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BNC, 2014).

Conforme a la OCDE, en todos los países las mujeres gastan más tiempo en trabajos no remunerados que los hombres, no obstante, la diferencia entre los tiempos dedicados a trabajo



no remunerado entre hombres y mujeres depende del grado de desarrollo de sus economías, a pesar de ello, algunos autores sostienen que el nivel de desarrollo probablemente ejerce menos impacto sobre el tiempo de trabajo no remunerado que factores demográficos y de políticas públicas. En todos los países, la rutina del hogar es la que concentra el mayor tiempo de trabajo no remunerado BCN (2014).

**Teletrabajo.** El teletrabajo es una modalidad de trabajo donde el trabajador se localiza de manera remota en una oficina o un centro de producción, teniendo o no relación directa con otros empleados. (Conner, Fletcher, Firth-Cozens y Collins, 1994).

Por otra parte, Di Martino y Wirth (1990) definen “el teletrabajo como el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías”.

El Código del Trabajo de Chile, en el artículo N° 152 Quáter G, señala que “Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, 2020).

El teletrabajo trae consigo una forma distinta de realizar las labores acostumbradas, por lo que las organizaciones como estrategia de funcionamiento han otorgado mayor flexibilidad a los recursos humanos, de manera de organizar su tiempo, pudiendo teletrabajar en jornada completa o parcial desde casa, o combinada, cuando el trabajo está entre casa y oficina, móvil, donde el trabajador lo realiza desde cualquier lugar, siempre que mantenga una constante comunicación con su organización. Además, también existen los centros de trabajo, en que se traslada la oficina a otras dependencias, como en el extranjero, oficinas satélites,

etc. Junto con ello se remiten al teletrabajador como un telepleado, el que mantiene una relación contractual con la empresa, freelance o tele autoempleado, y combinado, con una relación contractual de la empresa y un trabajo por encargo (Alonso y Cifre, 2002).

En vista de lo anterior, el teletrabajo puede abarcar distintos ámbitos o tipos de actividades o acciones, pero siempre relacionadas a las comunicaciones y a la información, por lo que podemos hablar de teletrabajo en labores como:

La de conversión de información (mecnógrafos, transcripción de datos, etc.), gestión de la información (agentes de seguros, contables, documentalistas...), difusión de la información (periodistas, investigadores, analistas, editores...), acceso a la información, compartir información (relaciones cliente-proveedor, empresas colaboradoras, ...) y acceso remoto a información (directivos a los trabajadores que se encuentran físicamente distantes...) Alonso y Cifre (2002).

En Chile, los datos reportan que entre un 15% y un 20% de los trabajadores en la Región Metropolitana están operando bajo algún tipo de modalidad de trabajo virtual, mientras que en regiones esta modalidad, aun cuando está operando de la misma forma, es en porcentajes menores (Céspedes, Fuentes, Molina, Rebolledo, Luengo y Madero, 2021).

Respecto a los beneficios del teletrabajo, Fundación Chile Unido (2020) menciona que entre estos se encuentran:

“continuidad operacional de la organización, mejor compatibilización de la vida personal con el trabajo, mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, mayor eficiencia en el uso de los tiempos, reducción de los traslados, refuerzo a la confianza depositada en los trabajadores que seguirán haciendo sus labores con el mismo

profesionalismo y dedicación a que si estuvieran en su lugar habitual de trabajo, entre otros”.

Por otra parte, entre las desventajas encontramos que existen factores psicológicos que el teletrabajo trae consigo, como la presencia de sentimientos de soledad, preocupación y también irritabilidad en los trabajadores (Alonso, Cifre, 2002).

De igual forma, podemos ver que los medios remotos pueden ser más invasivos y afectar más la vida privada y la dignidad de las personas que los medios presenciales, para evitar este problema las empresas deberán promover una nueva cultura del teletrabajo basada en el respeto de los límites y cumplimiento de los acuerdos y de ciertas obligaciones establecidas por la Ley N° 21.220 de Trabajo a Distancia y Teletrabajo. (Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría DDHH, 2021).

De acuerdo a la Canadian Telework Association (1997) en Alonso y Cifre (2002), entre otras desventajas o problemas con el teletrabajo y la salud de las personas que lo ejercen, y a pesar que el uso de las Tecnologías de Información no traen consigo el problema en sí mismo, existen factores contextuales que generan riesgos para la salud de los teletrabajadores como: ergonomía, dada la mala postura al trabajar en alguna parte de la casa no diseñada como oficina, sin equipamiento de espacio físico, luz, temperatura, entre otros adecuados para el desarrollo del trabajo, otro problema se relaciona con los horarios, lo que se traduce en trabajar poco o demasiado tiempo, no concordar con el horario laboral, altera el biorritmo natural del trabajador, produciéndose un caos en los horarios de ingesta, sedentarismo, entre otros, no diferenciar el atuendo de trabajo con el de las tareas domésticas del teletrabajador, existe el “síndrome de la patata en el escritorio”, y distractores potenciales, como enfermos, hijos, teléfono, visitas inesperadas, entre otros.

Medina, Gallegos, Ramírez y Mora (2022) mencionan que “La extensión de la jornada de trabajo, junto al estrés producido, puede deberse a la duplicación de labores que se dan en el hogar principalmente en las mujeres.”

Vicente, Torres, Torres, Ramírez y Capdevilla (2018), señalan que existen ventajas e inconvenientes en el teletrabajo, entre las ventajas se encuentran la flexibilidad de horarios, ganancia de tiempo, el transporte, medio de trabajo familiar y facilidad de cuidado de mayores y de menores, carencia de barreras arquitectónicas (en discapacitados), descentralización de empresas, reduce el ausentismo, favorece la apertura a nuevos mercados laborales, nuevas formas de negocio, como el telemarketing, telecompra, telemedicina o teleformación, entre otros beneficios. Sin embargo, entre los inconvenientes se mencionan el aislamiento y la incomunicación, lo cual requiere de autodisciplina, al igual que supervisión, además de un alto grado de motivación, capacidad de manejo tecnológico, riesgo de desarrollar adicción al trabajo, la dificultad de separar el tiempo de trabajo con el tiempo libre, pérdida de la capacidad de iniciativa y de creatividad del trabajador, entre otros.

A pesar de esto, en Chile, durante la pandemia, el teletrabajo tuvo una buena recepción, sosteniendo que existe una mejora en el equilibrio entre la dimensión laboral y personal de las personas que teletrabajan, ya que según la encuesta “El barómetro del teletrabajo”, el 41% de los encuestados declaró que el teletrabajo permite compatibilizar la vida familiar y laboral de mejor manera (Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría DDHH, 2021). A pesar de la buena calificación es aún muy reciente la experiencia, se debe resolver algunas situaciones legales y de buenas prácticas dentro de las empresas para llegar a un buen uso del teletrabajo y sus beneficios para ambas partes.

**Pandemias y Teletrabajo.** Las investigaciones sobre la crisis económica muestran que, en fases tan extraordinarias la externalización de las tareas domésticas y la prestación de

cuidados que tradicionalmente se perciben como responsabilidades de las mujeres, han disminuido considerablemente (Floro, Tornqvist y Tas, 2009). Estudios centrados en la situación extraordinaria que surgen debido a las pandemias también han encontrado que las prácticas de aislamiento tienen efectos más graves en mujeres (Davies y Bennett, 2016; Harman, 2016).

Davies y Bennett (2016) han demostrado que las mujeres tenían problemas más severos que los hombres, debido al acceso limitado a los servicios de salud, y debido a las condiciones sociales y económicas.

Se apunta también el teletrabajo como una opción que se debe valorar en situaciones de pandemias o epidemias, tanto para evitar el contagio como para reducir los periodos de ausencia por enfermedad o absentismo en patologías tan prevalentes como la gripe estacional. Los empresarios que implementan políticas de teletrabajo pueden reducir la transmisión de enfermedades respiratorias de empleado a empleado, siendo un ejemplo claro la influenza estacional y pandémica. (Vicente, et al, 2018).

**Doble Presencia.** El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS, s/f) define la doble presencia como “el hecho de que recaiga sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado”.

Este concepto nace en los años setenta de la mano de la socióloga italiana Laura Balbo quien publicó un artículo desde la perspectiva de género titulado “La doppia presenza” (la doble presencia), para dar a conocer la situación que estaban enfrentando las mujeres trabajadoras de su país en aquellos años (Montes de Oca O’Reilly, Yurén, 2018).

Culturalmente a lo largo de la historia las mujeres han estado asociadas a roles en los ámbitos privado-doméstico, es decir, trabajos no remunerados, los cuales en la actualidad continúan estando considerados como su responsabilidad, asimismo, a los hombres se les identifica desde un rol proveedor, y solo en algunas ocasiones “han sido corresponsables de llevar la carga que genera dirigir una familia y un hogar”. Actualmente, las mujeres se encuentran desempeñando actividades laborales remuneradas en diversos ámbitos, sin dejar de lado las tareas asociadas al hogar, lo cual tiende a producir un aumento de carga sobre ellas, que se ha calificado como doble presencia (Ramírez, Cota, 2017).

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (2013) plantea que “los hombres no han asumido en la misma medida el trabajo no reproductivo para el cuidado de la familia y el hogar”, por lo que las mujeres son quienes en general se ven más perjudicadas por la sobrecarga que ello les genera.

Como señala Balbo (1978) citada en Montes de Oca O'Reilly, Yurén (2018) la doble presencia generaría diversas consecuencias en las mujeres, tales como: “problemas en ritmos de trabajo, desarrollo de capacidades de coordinación y de "especialización", creación de tensión. Asimismo, para ella esta doble presencia implica una pérdida de la concentración, ansiedad, fatiga excesiva, e inclusive, neurosis”.

**Percepciones de la Doble Presencia.** Cubillos y Monreal (2019) mencionan que de acuerdo con algunos estudios la alta exposición a doble presencia o al conflicto familia-trabajo (CFT) genera problemas de salud, especialmente cuando hay de por medio otros factores de riesgo laboral. Como ejemplo, en una muestra de trabajadores suizos que se encontraban con alto o muy alto nivel de CTF mostraron “comparativamente alto

riesgo relativo de autorreporte de pobre salud, ansiedad y depresión, falta de energía y optimismo, serio dolor de espalda, dolores de cabeza, alteración del sueño y fatiga”.

Prado (2014), como se citó en Ruiz, Pullas, Parra y Zamora (2017) señalan que, si la organización y el contenido de la misma son amenaza psíquica, se producen cambios psicológicos, esto a su vez produce que las personas activen sus mecanismos de defensas para lograr de esta forma equilibrio en la adaptación.

Un estudio de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, CCOO (2012) sobre las condiciones de trabajo de las mujeres y su impacto en la salud, buscó definir qué condiciones laborales afectan la vida de las personas, añadiendo además otras dimensiones como el abuso o la discriminación.

**Riesgos Psicosociales - Doble Presencia.** Los factores psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud de las personas, que se relacionan con la organización del trabajo y que tienen la capacidad de generar “respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de sustancias, violencia, etc.) y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración” (Universitat de Valencia, 2022).

Asimismo, la Agencia Europea para la Seguridad y la salud en el trabajo (s/f) define los riesgos psicosociales como aquellos aspectos del diseño, la organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

Generalmente si estos factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se mantienen por tiempos prolongados, ya sea de forma continua o intermitente. “Los factores de riesgo psicosocial

están interrelacionados potenciando o minimizando sus efectos sobre la salud en función del nivel de riesgo para la salud en el que se sitúan” (Universitat de Valencia, 2022).

En Chile, el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del año 2016, la doble presencia aparece como una dimensión dentro de los riesgos psicosociales con un alto porcentaje del nivel de riesgo psicosocial.

Según Vicente et al (2018), no hay una regulación ni protocolo de vigilancia de salud concreta que contemple los riesgos laborales específicos del teletrabajo, entendiendo este como “la exposición a ondas electromagnéticas, las deficitarias condiciones medioambientales del lugar de trabajo –ventilación, iluminación o ruido–, la ergonomía inadecuada del puesto de trabajo y factores psicosociales específicos de esta modalidad organizativa, que por novedosa queda falta de concreción.”

Siguiendo en la misma idea, Vicente et al (2018), destacan como los principales riesgos psicolaborales del teletrabajo son: “ergonómicos, psicosociales, el aislamiento y la difícil separación de la vida familiar y laboral, a lo que se añade el impacto en contaminación medioambiental por el uso creciente de tecnologías de la información y comunicación cada vez más sofisticadas.”

Cox y Griffiths (1996), citado por la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), indican que los efectos de factores psicosociales de estrés afectan tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés.

Además, la sobrecarga mental puede afectar el entorno familiar, crear conflictos con la pareja o los hijos; en el entorno laboral puede aparecer la pérdida de interés por el trabajo, ausentismo laboral, bajo desempeño, etc. Por lo tanto, tendrá afección en todos los ámbitos de la vida, bajando su calidad de vida e influyendo (López, et al, 2014).



La doble presencia afecta la salud y bienestar por lo cual se nos hace elemental controlar y prevenir los riesgos psicosociales.

**Conflicto trabajo-familia.** La Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo del Instituto Nacional de Estadísticas (2015), indica que las mujeres destinan en promedio tres horas diarias más que los hombres al trabajo no remunerado, en cambio, los hombres destinan diariamente casi una hora más que las mujeres al trabajo remunerado. Por estas mismas cifras, es que la mayoría de las mujeres se ven sobrecargadas de trabajo, a pesar de que destinan menos tiempo que los hombres al trabajo remunerado.

Por otra parte, Sullivan y Lewis (2001) construyen dos modelos de argumentos con respecto a los impactos positivos y negativos: modelo de flexibilidad y modelo de explotación. El primer modelo incluye hallazgos de que el teletrabajo presenta oportunidades para equilibrar la vida en el hogar y el trabajo. El último modelo, incluye hallazgos que indican que el teletrabajo es una forma en la que las mujeres son obligadas a enfrentar más demandas tanto en el trabajo como en el hogar.

De acuerdo con el primer modelo, existen estudios que han manifestado efectos positivos del teletrabajo, dado a una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral y de los hombres en las tareas del hogar (Sayer, 2005). Especialmente las mujeres con hijos en edad escolar favorecen el teletrabajo. Sin embargo, estos estudios que aportan evidencia sobre los aspectos positivos del teletrabajo se ven eclipsados por los hallazgos que el teletrabajo intensifica el conflicto vida-trabajo.

Un segundo grupo de investigaciones indica que el teletrabajo no resuelve automáticamente los problemas de trabajo y familia de las mujeres, por el contrario, la profundiza. El principal argumento de este grupo es que los efectos del teletrabajo se diferencian dependiendo del género. Se demostró en el estudio de revisión de Beigi y Shirmohammadi que las

experiencias del conflicto trabajo-familia se difieren en función del género y que uno de los factores que dificulta este conflicto para las mujeres es el papel de crianza, aunque el conflicto trabajo-familia, incluso libre de este factor, varía según el género (Beigi y Shirmohammadi, 2017).

### ***Objetivos***

**El objetivo general** del estudio será conocer de qué manera los/as trabajadores/as encuestados/as perciben la doble presencia en jornada de teletrabajo.

Para ello se trabajará en función de los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar variables sociodemográficas y su influencia en la doble presencia en trabajadores(as) en modalidad de teletrabajo.
2. Comparar percepción de doble presencia en mujeres y hombres, en modalidad de teletrabajo.
3. Diferenciar la percepción en modalidad de teletrabajo de trabajadores/as de empresa pública y privada.

Desde los objetivos se desprenden las siguientes **hipótesis descriptivas**:

- 1.- En jornada de teletrabajo, las mujeres tienen una mayor percepción de la doble presencia (efectos físicos y psicológicos), que los hombres en la misma circunstancia.
- 2.- A nivel doméstico y familiar se considera que la mujer tiene más preocupaciones que su pareja.
- 3.- Los hombres perciben en menor medida la doble presencia en jornada de teletrabajo.
- 4.- No existen diferencias en la percepción de doble presencia entre los trabajadores del sector público y privado, que trabajan en jornada de teletrabajo.

## **Metodología.**

El siguiente proyecto de investigación tiene como finalidad generar evidencia sobre las percepciones de la doble presencia en personas que realizan teletrabajo.

Por lo anterior, a continuación, se presenta la metodología de trabajo para obtener el objetivo antes planteado:

### ***Tipo de Estudio.***

Dicho proyecto de investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, dentro de un paradigma postpositivista.

Este tipo de investigación es un método estructurado que consiste en recolectar datos que nos permitan identificar y comprobar relaciones causales como lo son el teletrabajo y la doble presencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Lo que permitirá recopilar información cuantificable a través de un cuestionario de 24 preguntas cerradas.

**Definición de las Variables.** Según Hernández Sampieri (2014) la “variable independiente es la que se considera como supuesta causa en una relación entre variables, es la condición que antecedente, y al efecto provocado por dicha causa se le denomina variable dependiente (consecuente)”.

Por lo anterior, hemos definido como variables independientes al teletrabajo y a las sociodemográficas y como variable dependiente a la percepción de la doble presencia.

### ***Participantes***

En nuestra encuesta, hemos considerado un universo de 104 trabajadores/as de la Región Metropolitana que se encuentren activamente teletrabajando en jornada completa o mixta, y que cumplan con los criterios de inclusión descritos en el punto siguiente. Del total del universo, **91** personas fueron las que contestaron dicha encuesta, cantidad que se divide en 31 personas de empresa pública y 60 de empresa privada.

**Criterios de Inclusión.** Mujeres y hombres mayores de 18 años que se encuentren teletrabajando en jornada completa o mixta, que trabajen en labores de oficina, en el área de Recursos Humanos, en empresa pública o privada.

**Criterios de Exclusión.** Mujeres y hombres menores de 18 años de edad.

Mujeres y hombres mayores de 18 años de edad, que no se encuentren teletrabajando.

#### ***Técnica de Recolección de Datos.***

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó como técnica de muestreo no probabilístico, o también conocida como muestras dirigidas, dado que estas según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “suponen un procedimiento de selección orientado por las características y contexto de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización”. Asimismo, para obtener dicha muestra, durante el mes de diciembre de 2022, se aplicó una encuesta anónima mediante un formulario de Google, a empleados/as de dos empresas de la ciudad de Santiago que efectúa teletrabajo (labores de oficina), dicha encuesta constó de 24 preguntas, compuestas por escala tipo Likert (preguntas bivariadas y multivariadas).

#### ***Método de Análisis.***

Para el análisis de los datos se utilizó la herramienta Microsoft Excel, la cual nos permitió tabular los datos (revisar anexo 3).

Se construyó y aplicó un cuestionario de selección múltiple dividido en cuatro ítems. El primero de ellos incluía las características de los/as encuestados/as, haciendo referencia a género, edad, cantidad de hijo/as y las edades de estos/as. El segundo ítem hacía referencia al tipo de empresa de los/as encuestados/as, además del tipo de funciones. El tercer ítem, corresponde a Teletrabajo y su impacto en los encuestados, el siguiente ítem se refiere a la Doble presencia, es decir, conciliación trabajo y familia (autonomía y flexibilidad, cumpliendo horarios de trabajo, tiempo para compartir en familia, responsabilidades personas, privacidad, etc.), finalmente el cuarto ítems hace referencia al Riesgo Psicosocial.

Las respuestas del cuestionario se tabularon en planilla Excel de doble entrada y se cuantifican mediante el uso de porcentajes, analizando los resultados de forma univariada y bivariada.

### ***Resguardos Éticos.***

Para la realización de este estudio se contó con los debidos resguardos éticos, indicando que dicha encuesta sería voluntaria y confidencial, es decir, los datos de la identidad de los participantes son anónimos y de uso exclusivo para la tesis de grado de la Carrera de Psicología de la Universidad UNIACC, no siendo utilizados para otros fines particulares.

En vista de lo anterior, nuestra docente supervisora de práctica envió un correo al Gerente de Recursos Humanos de la Institución Pública solicitando autorización para la aplicación de la misma, además los/as jefes/as de dicha institución entregaron indicaciones sus trabajadores/as invitándoles a participar de la encuesta para la tesis de grado de la Carrera de Psicología de la Universidad UNIACC. (revisar anexo 2)

De esta misma manera se envió correo electrónico a todos/as los/as encuestados/as de empresa privada como pública (revisar anexo 2)

Dentro de las limitaciones de nuestra investigación y las nuestras propias, se indica que nuestro universo del sector público, que representa un 34% del total de los encuestados, es un porcentaje bajo, en comparación al 66 % de encuestados del sector privado, lo cual no permite poder concluir con mayor rigurosidad el estudio, dado que los resultados, solo pueden representar al universo de personas que contestaron la encuesta. Los mismos resultados dejan entrever, que la diferencia entre hombres y mujeres tampoco es comparable, de tal manera que para hacer más representativa la muestra, es necesario un estudio que abarque más empresas, tanto del ámbito privado como público, de forma tal de poder hacerlo más amplio en sus resultados, y así tener una referencia acerca de los beneficios y los perjuicios del teletrabajo en relación con la doble presencia y como afectan tanto a hombre como a mujeres.

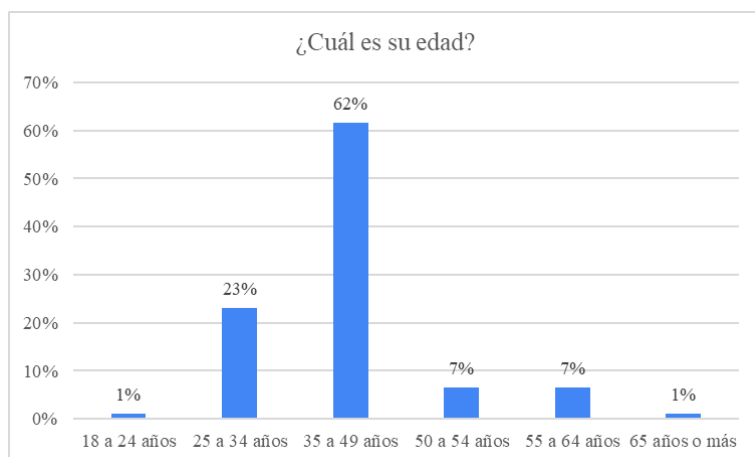
### **Resultados.**

En este apartado se encuentran los resultados de la investigación y sus respectivos análisis sobre la doble presencia en la jornada de teletrabajo, tanto para hombres como mujeres, cuando corresponda.

Los resultados de la encuesta serán presentados en gráficos para las preguntas directas y tablas para las preguntas compuestas, obtenidos desde el análisis en Microsoft Excel.

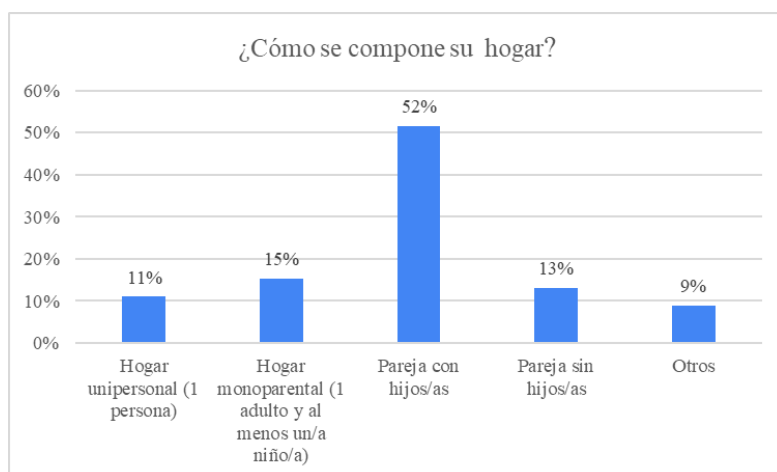
### **Figura 1**

*Pregunta 1.- Edad de los/as participantes*



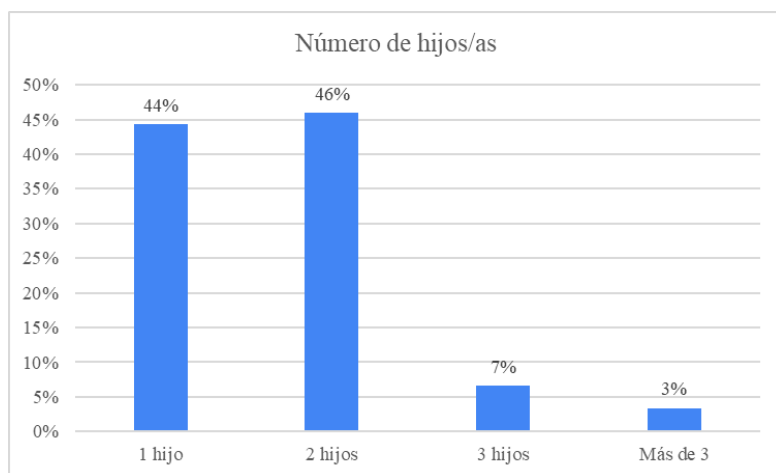
**Figura 2**

*Pregunta 2.- Composición del hogar de los/as participantes.*



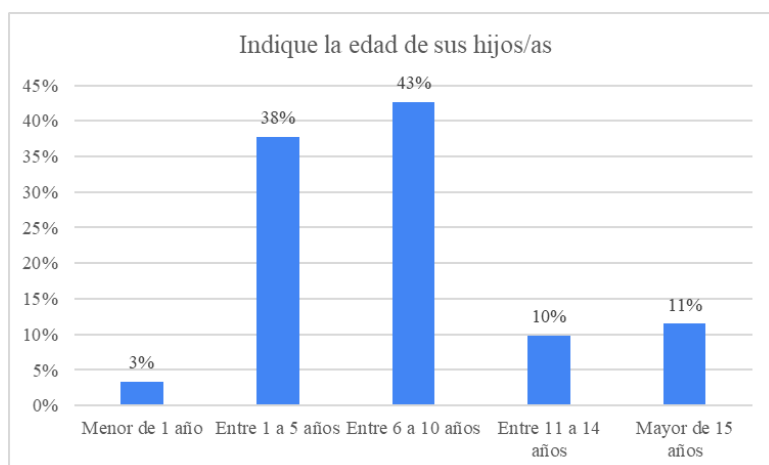
**Figura 3**

*Pregunta 3.- Número de hijos/as de los participantes los participantes*



**Figura 4**

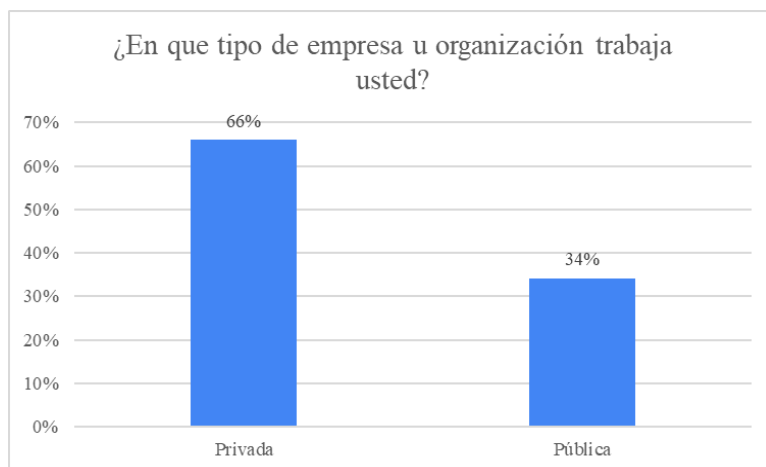
*Pregunta 4.-Edad de los/as hijos/as de los participantes*



**Figura 5**

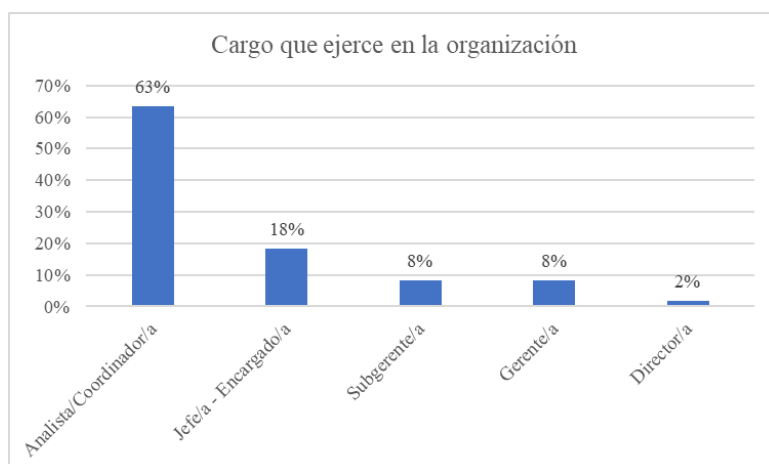


*Pregunta 5.- Tipo de empresa de los/as participantes*



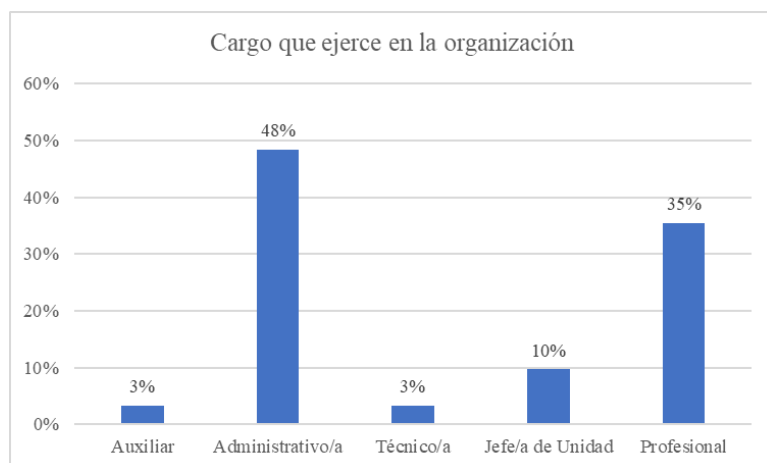
**Figura 6**

*Pregunta 6.- Solo contestan colaboradores/as de Empresa Privada - Cargo que ejerce en la organización.*



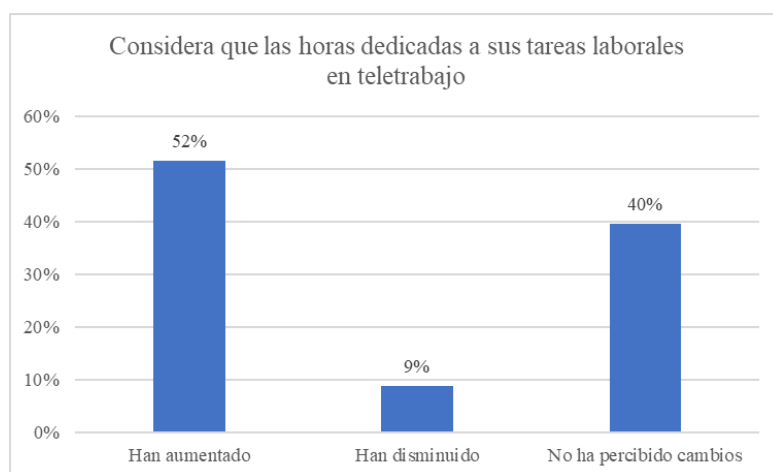
**Figura 7**

*Pregunta 6.- Solo contestan colaboradores/as de Empresa Pública - Cargo que ejerce en la organización.*



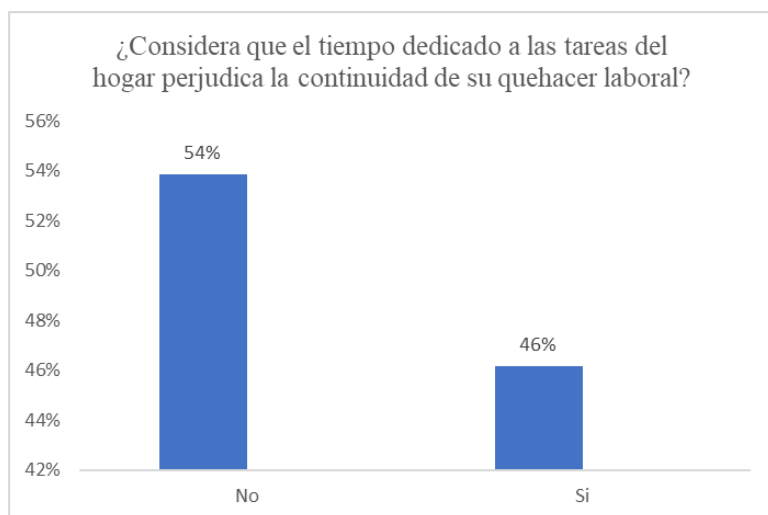
**Figura 8**

*Pregunta 7.- Considera que las horas dedicadas a sus tareas laborales en teletrabajo.*



**Figura 9**

*Pregunta 8.- ¿Considera que el tiempo dedicado a las tareas del hogar perjudica la continuidad de su quehacer laboral?*



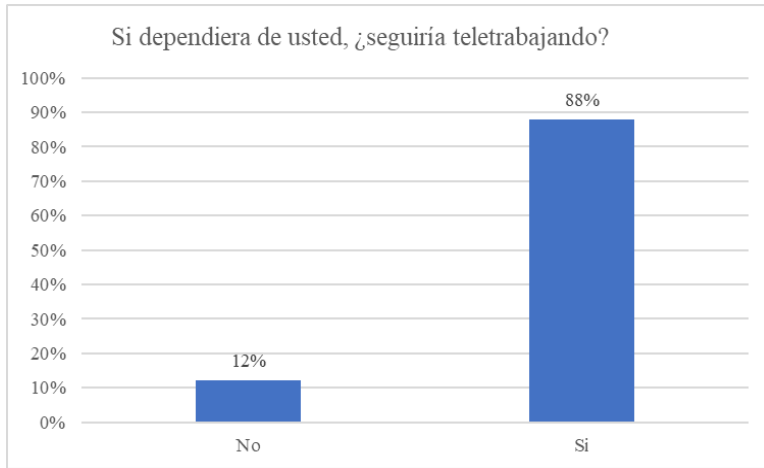
**Figura 10**

*Pregunta 9.- La pregunta 9 considera dos preguntas en escala Likert.*

Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Considera que durante su jornada de teletrabajo le cuesta concentrarse en sus tareas laborales?	1%	12%	44%	33%	10%
En relación al tiempo durante su jornada de trabajo ¿logra organizar sus tareas domésticas y de teletrabajo?	19%	44%	24%	13%	

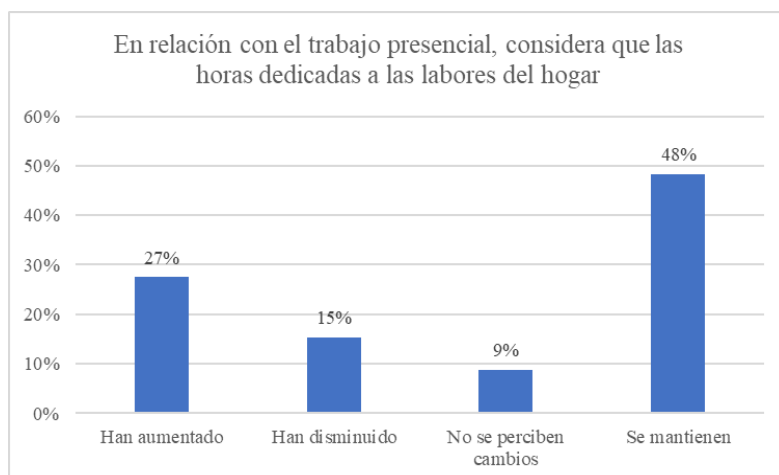
**Figura 11**

*Pregunta 10.- Si dependiera de usted, ¿seguiría teletrabajando?*



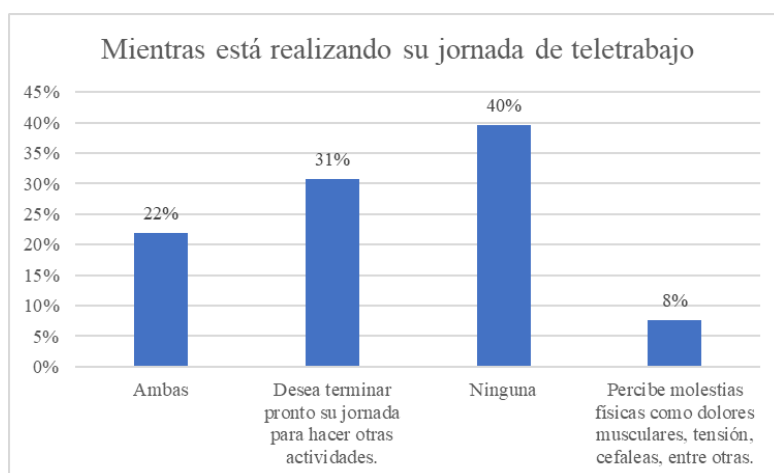
**Figura 12**

*Pregunta 11.- Durante su jornada de teletrabajo, en relación con el trabajo presencial, considera que las horas dedicadas a las labores del hogar.*



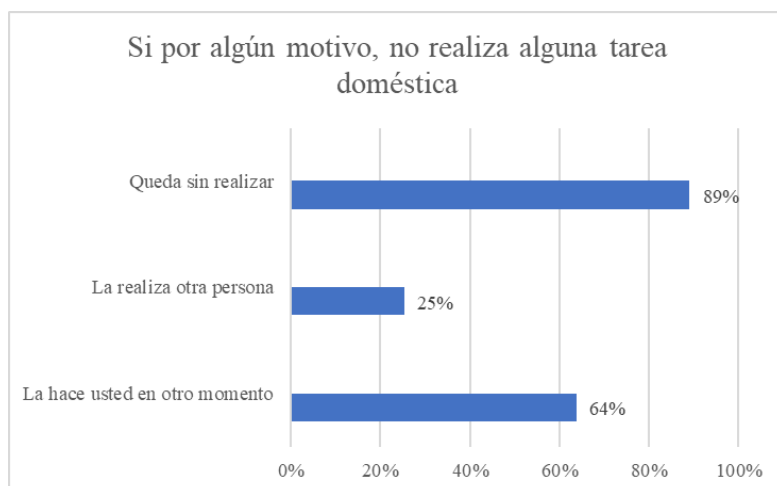
**Figura 13**

*Pregunta 12.- Mientras está realizando su jornada de teletrabajo:*



**Figura 14**

*Pregunta 13.- Si por algún motivo, no realiza alguna tarea doméstica*



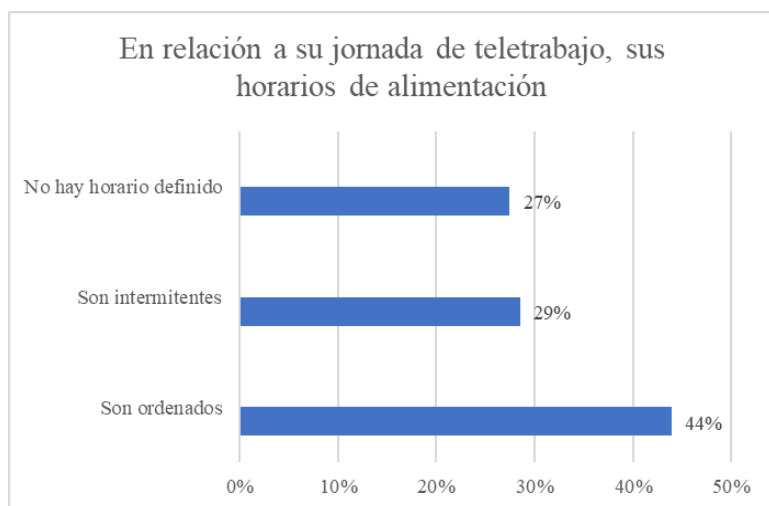
**Figura 15**

*Pregunta 14.- La cual considera cinco preguntas en escala Likert.*

Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Considera que la modalidad de teletrabajo disminuye su rendimiento laboral?		5%	20%	30%	45%
Considera que, durante el teletrabajo, ¿aumenta su jornada laboral?	9%	25%	36%	12%	18%
¿Durante su jornada de teletrabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares?	5%	24%	42%	22%	7%
Durante la jornada de teletrabajo ¿considera que existen momentos en los que la actividad laboral y la actividad doméstica se traslapan?	2%	16%	54%	16%	11%
Cuándo realiza actividades recreativas ¿logra desconectarse del trabajo?	19%	31%	26%	15%	9%

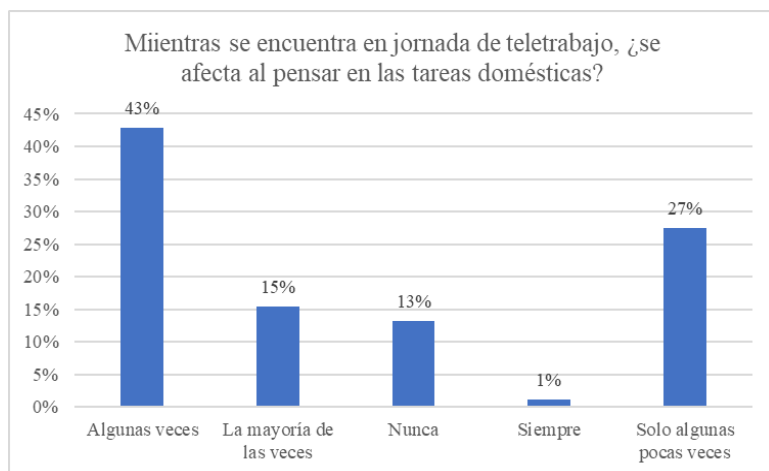
**Figura 16**

*Pregunta 15.- En relación a su jornada de teletrabajo, sus horarios de alimentación.*



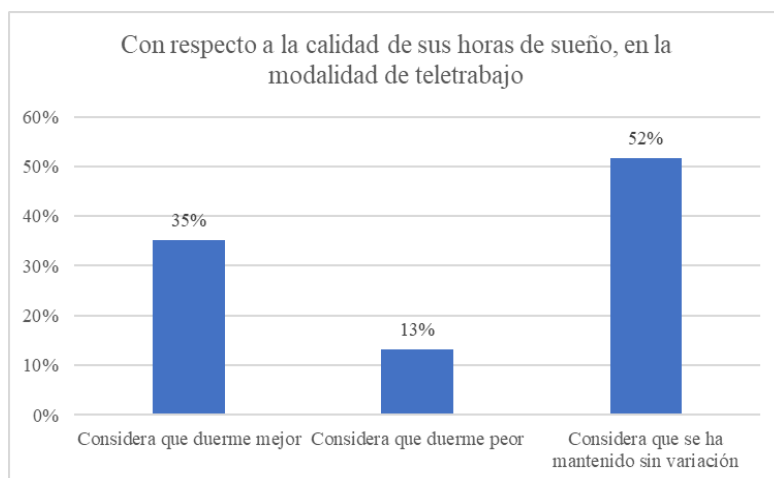
**Figura 17**

*Pregunta 16.- Mientras se encuentra en jornada de teletrabajo, ¿se afecta al pensar en las tareas domésticas?*



**Figura 18**

*Pregunta 17.- Con respecto a la calidad de sus horas de sueño, en la modalidad de teletrabajo.*



**Figura 19**

*Pregunta 18.- En relación al tiempo durante su jornada de teletrabajo*



**Figura 20**



*Pregunta 19.- Durante el tiempo que lleva realizando teletrabajo ¿considera que tiene más tiempo libre?*



**Figura 21**

*Pregunta 20.- Con respecto a la percepción de su propia salud, durante el tiempo que lleva realizando teletrabajo*



**Figura 22**

Pregunta 21.-Considera que durante su jornada laboral de teletrabajo

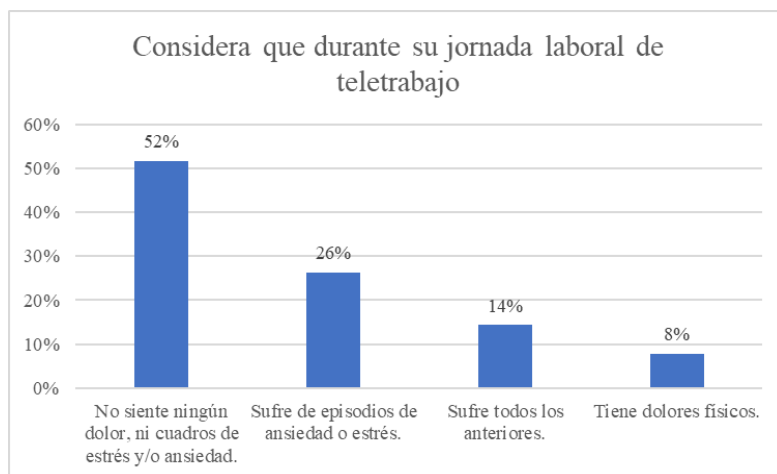


Figura 23

Pregunta 22.- Identificación del género de los/as participantes

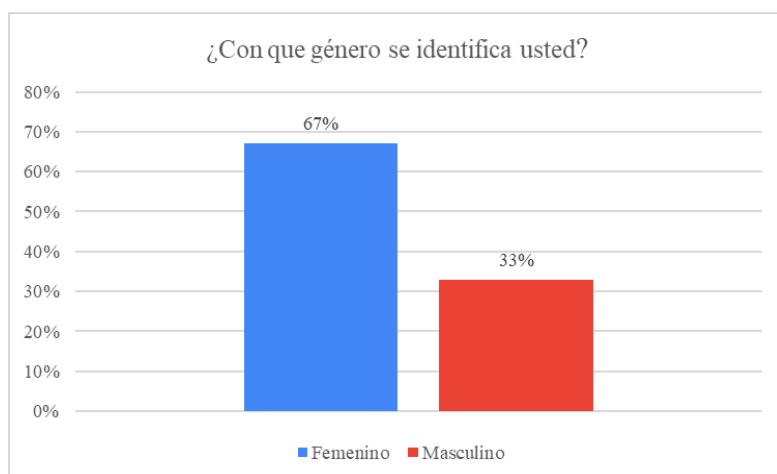
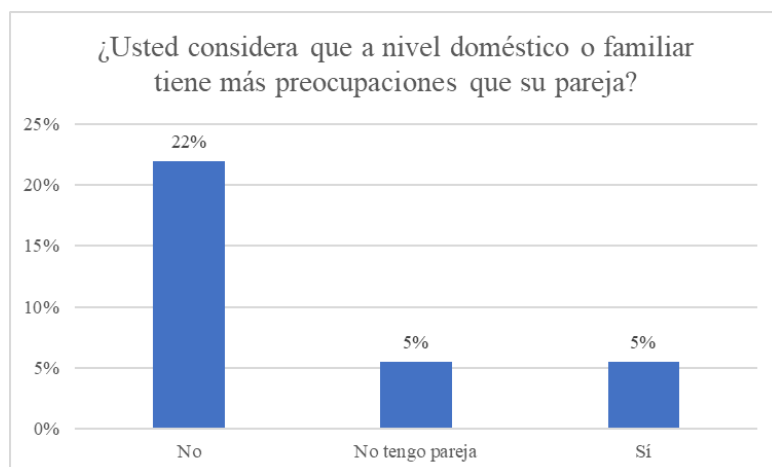


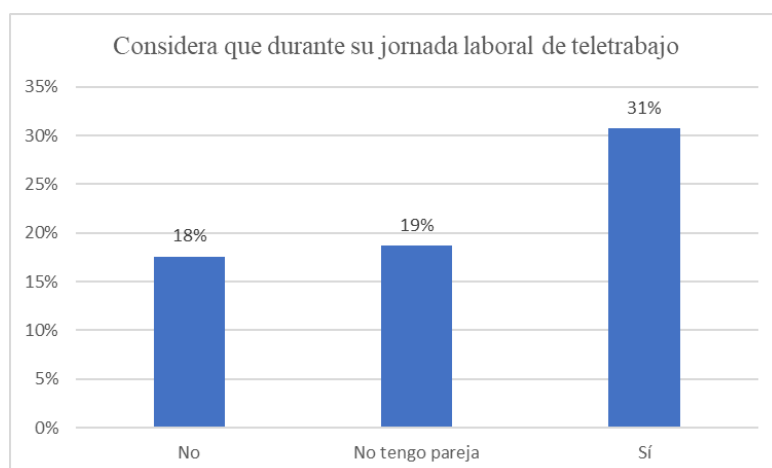
Figura 24

*Pregunta 23. Solo contestan hombres- ¿Usted considera que a nivel doméstico o familiar tiene más preocupaciones que su pareja?*



**Figura 25**

*Pregunta 24. Solo contestan Mujeres- ¿Usted considera que a nivel doméstico o familiar tiene más preocupaciones que su pareja?*



### **Análisis y Discusión**

De acuerdo a los datos obtenidos del cuestionario, podemos ver en la figura 8, que tanto hombres como mujeres perciben una sobrecarga mayor en cuanto a las horas dedicadas a las tareas laborales durante su jornada de teletrabajo asociada a la doble presencia. Sin embargo, los hombres encuestados, así como las mujeres no perciben la misma sobrecarga al responder que el tiempo dedicado a las tareas del hogar no perjudica la continuidad de su quehacer laboral (ver figura 9).

De acuerdo a la figura 10, tanto hombres como mujeres consideran que solo algunas veces les cuesta concentrarse en las tareas laborales durante su jornada de teletrabajo. En la misma figura se aprecia que en cuanto a la pregunta sobre poder organizar las tareas domésticas y de trabajo en la jornada de teletrabajo, tanto hombres como mujeres coinciden en que la mayoría de las veces si logran organizarse, por lo que se puede ver que en la percepción de sobrecarga asociada a la doble presencia les afecta a ambos en la misma medida, pero no en todo momento.

De acuerdo a las horas dedicadas a las labores del hogar durante la jornada de teletrabajo (figura 12), hombres y mujeres mencionan que se mantienen igual en relación a las que dedican en jornada laboral presencial, por lo que no se ve una sobrecarga diferente sobre la doble presencia entre ambos.

Al preguntar si sufren alguna molestia fisiológica o psicológica mientras realizan teletrabajo (figura 13), los encuestados mencionaron no tener ninguna de ellas, no registrándose diferencias entre hombres y mujeres en la percepción de la sobrecarga por la doble presencia.

Con estos datos recopilados a través de la encuesta, fue posible identificar que no existe diferencia en la manera de percibir la sobrecarga que implica la doble presencia entre hombres y mujeres que laboran en modalidad de teletrabajo, esto debido a que ambos expresaron la misma tendencia ante las preguntas sobre la manera en que perciben las tareas en teletrabajo con las labores domésticas.

Las diversas variables analizadas a partir de los participantes que componen la muestra, permiten identificar diversas aristas sociodemográficas, entre las cuales encontramos que, el 62% de los participantes tiene entre 35 y 49 años (figura N°1), equivalente a 56 personas, del total de los encuestados.

Así mismo, la composición del hogar (figura N°2), se distribuye en mayor medida en parejas con hijos obteniendo un 52% del total de la muestra, correspondiendo a 47 personas encuestadas. De este mismo modo, un mayor porcentaje de la muestra indicó tener 2 hijos (figura N°3), correspondiente al 46% equivalente a 28 personas encuestadas.

En relación a la edad de los hijos (figura N°4) podemos ver que la mayoría se encuentra entre los 6 y 10 años, correspondiendo al 23% del total de la muestra, lo cual asciende a 26 personas encuestadas.

Los resultados de la encuesta de las variables sociodemográficas, muestran su influencia en la percepción de la doble presencia de los trabajadores que desempeñan su labor en teletrabajo, así se puede ver que la mayoría de las personas están en el rango de edad entre 35 y 45 años, donde el 50% de ellos reporta que el teletrabajo ha hecho que aumenten las horas dedicadas a las labores de trabajo.

Por otro lado, estas variables influyen en cuanto a la concentración que necesitan para cumplir con sus tareas laborales, en cuando la mayoría de los encuestados refiere que algunas

veces les cuesta concentrarse, y la minoría menciona que nunca, y al preguntar por la organización de las tareas domésticas y de trabajo en el tiempo que dedican al teletrabajo, la generalidad menciona que la mayoría de las veces lo logran, más no siempre, por lo que existe una influencia aunque menor de la doble presencia en ellos y ellas.

A pesar de la influencia de la doble presencia, la mayor parte de los encuestados entre 35 y 49 años de edad, responde que seguiría teletrabajando, especialmente en hogares de parejas con hijos entre 6 y 10 años de edad.

La mayoría de los encuestados dentro de estas variables sociodemográficas al comprar el trabajo presencial y de teletrabajo y las horas dedicadas a las labores domésticas menciona que estas últimas se mantienen.

Al preguntar si mientras realiza jornada de teletrabajo desea terminar pronto para hacer otras actividades o percibe molestias fisiológicas o ambas, estos refieren no percibir ninguna de las dos, por lo que en este punto se ve que la influencia de la doble presencia es menor, ya que de cualquier manera le sigue el deseo de terminar pronto de trabajar para realizar otras actividades con un porcentaje muy similar, aunque más bajo.

La mayoría de las personas encuestadas afirman que si por algún motivo no logran realizar alguna tarea doméstica la realizará la misma persona en otro momento, tanto hombres como mujeres por lo que la doble presencia en este punto no se aprecia como carga.

En relación a los horarios de alimentación durante la jornada de teletrabajo, la mayoría refiere que son ordenados, no mostrando relación con la carga que conlleva la doble presencia.

Si bien la mayoría de los encuestados contestaron que algunas veces les afectaba pensar en las tareas domésticas mientras se encontraban realizando teletrabajo, al unirla con unas pocas veces les afecta se hace más notorio que la influencia de la carga de sobrepeso que conlleva la doble presencia no se ve representada en este sentido.

La calidad de las horas de sueño cuando las personas están en modalidad de teletrabajo, es buena, ya que las personas que duermen mejor, aunque no hay mucha variación con la respuesta que la calidad del sueño se ha mantenido sin variación, en este sentido el análisis que se hace sobre por lo que no existe una influencia de la doble presencia.

Tampoco se ve influencia de doble presencia en la organización del tiempo, puesto que logran realizarlo marcando horarios definidos de acuerdo al mayor porcentaje de respuestas en esta variable.

Frente a la pregunta si considera que tiene más tiempo libre, la mayoría respondió que sí, aunque con solo 2 puntos de diferencia la respuesta fue negativa, no hay una respuesta clara acerca de este punto, pudiendo pensar que son las mujeres quienes respondieron de forma negativa y, por el contrario, los hombres lo hicieron de manera positiva.

De acuerdo a la percepción de la propia salud durante el tiempo que lleva realizando teletrabajo, la mayoría se considera con buena salud, otro punto donde se ve la nula influencia de la doble presencia en esta variable.

Los encuestados refieren no sentir ningún dolor, no cuadros de estrés, ni sentirse irritados durante la jornada en que realizan teletrabajo, de modo que tampoco vemos una influencia de doble presencia en este punto, dando valor positivo al teletrabajo.

Se refleja en la encuesta realizada, que la mayoría de los encuestados coincide en no tener mayores preocupaciones que su pareja, lo que hace que se le dé un mayor valor al teletrabajo por tener una baja influencia de la carga que representa la doble presencia en los teletrabajadores de acuerdo a las variables sociodemográficas mostradas en este estudio.

En relación a la comparación por género de la doble presencia en modalidad de teletrabajo, podemos encontrar diferentes situaciones de tendencia, donde fue posible identificar que no se aprecian diferencias sustanciales en la percepción de la doble presencia entre hombres y mujeres, pero si se manifiestan diferencias entre las mujeres encuestadas, donde en algunas situaciones sus percepciones generan diferencias en las labores domésticas y en las consecuencias físicas y psíquicas del teletrabajo.

Podemos ver en la figura N.º 8, donde la mayoría de los encuestados considera que las horas dedicadas a las tareas laborales durante su jornada de teletrabajo aumentaron, donde la tendencia en hombres correspondiendo al 15% y el 36% a mujeres, así mismo, los hombres en un 20% y las mujeres en un 34% consideran que el tiempo dedicado a las tareas del hogar no perjudican la continuidad de su quehacer laboral (ver figura 8).

Así según lo manifestado de acuerdo a si las tareas del hogar perjudican la continuidad de su quehacer laboral, tanto hombres como mujeres indicaron en un 54% que éstas no fueron perjudiciales, por lo tanto, acá podemos ver una semejanza. Así mismo, los participantes declararon que estas tareas del hogar solo algunas veces perjudican su concentración en las tareas laborales, comprendiendo un 19% de hombres y a un 25% de las mujeres. En cuanto a la pregunta sobre poder organizar las tareas domésticas y de trabajo en la jornada de teletrabajo, ambos coinciden en que la mayoría de las veces si logran organizarse.

De esta misma manera perciben que compatibilizar el teletrabajo con las labores domésticas no ha sido tan complejo ya que la tendencia indica que la mayoría en un 88%, está de acuerdo en seguir con la modalidad de teletrabajo.

En este sentido, al consultar sobre la relación entre trabajo presencial y las labores del hogar, la tendencia indica que en un 48% se han mantenido, pero son las mujeres las que en un 19%



consideran que éstas han aumentada, es decir, que el teletrabajo en comparación con el trabajo presencial, ha creado un aumento en sus labores del hogar, ya que son ellas las que declara en un 43% postergar las tareas domésticas cuando no tienen tiempo de realizarlas, no así delegarlas, ya que siente una mayor responsabilidad en comparación con los hombres, donde las cifras se duplicaron.

Cuando se hace referencia al teletrabajo y cómo este puede afectar el rendimiento laboral o aumentar la jornada, en relación a lo doméstico familiar, la tendencia indica que esta nueva modalidad no disminuiría el rendimiento de los participantes, pero se considera que algunas mujeres en un 22% estima que algunas pocas veces si se vería afectada por las exigencias domésticas familiares ya que en un 37% éstas actividades se traslapan afectado su rendimiento, pero las mayorías, tanto hombres como mujeres en un 31% logra desconectarse del trabajo cuando hace actividades recreativas. De esta misma manera, sobre los horarios de alimentación la muestra de mujeres se encuentra dividida ya que en un 26% declara que son ordenados, pero también existe un 23% que percibe que el teletrabajo afecta sus horarios de alimentación ya que estos no serían ordenados, en comparación con los hombres que manifiesta en su mayoría ser ordenados.

En cuanto a cómo el teletrabajo puede generar consecuencias físicas y psicológicas, las mujeres y hombres en su mayoría, considerando un 52% declararon que no han tenido cuadros de estrés ni ansiedad, pero existió una tendencia de un 19% en mujeres que manifestaron tener estos cuadros, de esta manera, muestra de mujeres se encuentra dividida en la manifestación de síntomas.

En relación a la figura 5 que corresponde a la distribución de los encuestados en el tipo de empresa en donde trabajan y la tabla presentada en la figura 15, se analizó la diferencia de la

percepción del teletrabajo en los colaboradores de empresa pública y privada, indicando lo siguiente;

Al consultar sobre el rendimiento laboral en la modalidad de teletrabajo, los encuestados de empresa privada en un 40% indican que no han visto disminuido su rendimiento laboral de la misma manera que los trabajadores de empresa pública que lo manifiestan en un 54%. De esto mismo modo, y relacionado con su rendimiento laboral consideran que la jornada dedicada a las funciones laborales han aumentado en algunas ocasiones, generando que piensen en las exigencias domésticas familiares, lo que tienen relación con las tareas laborales y domésticas, donde los encuestados de empresa pública y privada declaran en un 54% que cuando se encuentran en modalidad de teletrabajo estas dos exigencias se traslapan.

En relación con las tareas recreativas los trabajadores de empresa privada logran la mayoría de las veces en un 21% descontarse del trabajo cuando realizan alguna actividad recreativa, no así los trabajadores de empresa pública que indicaron en un 33% que siempre logran la desconexión con el trabajo.

Finalmente se logra indicar que tanto como hombres como mujeres del sector privado solo algunas veces considera que hay un aumento de la jornada en teletrabajo, de la misma manera que piensan en las exigencias domésticas y laborales, existiendo algunos momentos en las cuales están se traslapan.

En cambio, en el sector público existe una mayor diferencia en la percepción del teletrabajo en hombres y mujeres. Esta diferencia se da donde mujeres estiman que la mayoría de las veces hay un aumento de la jornada de teletrabajo, a diferencia de los hombres que solo lo consideran algunas veces. Esta misma diferencia se da en la exigencia domésticas y laboral y en la consideración de traslapar estos dos factores en teletrabajo, donde las mujeres del sector

público consideran que algunas veces sucede, mientras los hombres solo lo consideran unas pocas veces.

Así mismo, no existe mayor diferencia en la percepción del teletrabajo y doble presencia en mujeres del sector privado y público.

De acuerdo a todos los datos obtenidos en la presente investigación, podemos ver con los resultados obtenidos desde la encuesta realizada a los trabajadores ya sea de una empresa pública, como de una privada que la diferencia en la percepción de doble presencia entre hombres y mujeres que teletrabajan no es significativa, lo que nos lleva a concluir lo siguiente.

## **Conclusiones**

En este apartado se revisan las hipótesis que se han formulado dentro de la investigación:

**1.- En jornada de teletrabajo, las mujeres tienen una mayor percepción de la doble presencia (efectos físicos y psicológicos), que los hombres en la misma circunstancia.**

Esta hipótesis se rechaza, debido a que, del análisis de los datos, no se logró apreciar la diferencia entre la percepción de la doble presencia entre hombres y mujeres. Esto debido a que ambos expresan la misma tendencia, ante las preguntas relacionadas con dicha hipótesis.

**2.- A nivel doméstico y familiar se considera que la mujer tiene más preocupaciones que su pareja.** Esta hipótesis se rechaza, puesto que no se logró observar una sobrecarga distinta en cuanto a la diferencia de sexos.

**3.- Los hombres perciben en menor medida la doble presencia en jornada de teletrabajo.** Finalmente, esta hipótesis también se rechaza, por cuanto se comprobó que no existe discordancia entre ambos sexos.

**4.- No existen diferencias en la percepción de la doble presencia en jornada de teletrabajo, entre trabajadores del sector público y privado.** De acuerdo a la información obtenida, esta hipótesis es la única aceptada, debido a que no existen diferencias en la percepción de la doble presencia entre esos trabajadores.

En un principio, comenzar esta investigación fue todo un desafío, puesto que como se dijo precedentemente, este es un tema poco estudiado. Por lo mismo, una de las ideas iniciales que tuvimos cuando escogimos analizar el teletrabajo, fue que éste era algo reciente, que había surgido a raíz de la pandemia del Covid-19, sin embargo, luego de analizar varios estudios, nos pudimos percatar que esta modalidad de trabajo, se remontaba a los años 70, y en la actualidad resurgió de tal manera, que el año 2020 se incorporó al Código del Trabajo chileno, a través de la ley 21.220.

Además, nos pareció que el poder medir las implicancias de la doble presencia en el teletrabajo, es un tema interesante, dado que como resultado de este estudio nos dimos cuenta que las personas encuestadas, que realizan este tipo de modalidad de trabajo se ven enfrentadas al conflicto de compartir en un mismo ambiente el trabajo y la vida familiar, razón por la cual, en ciertos instantes debían ser capaces de separar ambos roles. También sucedió, que la mayoría de las personas preferiría seguir trabajando en modalidad teletrabajo, independiente de los inconvenientes que pudieran surgir en su hogar.

En otro ámbito, consideramos que la muestra no logró reunir una cantidad similar de hombres y mujeres, por lo cual no fue fácil poder comparar de mejor manera, los efectos del teletrabajo y la doble presencia entre ambos sexos.

Finalmente, y con los resultados obtenidos en este estudio, esperamos incentivar a futuros investigadores en el área, para que sigan analizando respecto de este tema, y en relación al mismo surjan nuevas interrogantes y se logren avances en materia de corresponsabilidad.

## Referencias

- Alonso, N. y Pereda, C. (2021). Doble Presencia y Teletrabajo de las Mujeres en tiempos de Covid-19. Universidad Autónoma de Barcelona.  
[https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2021/250766/AlonsoNuriayPeredaClaudia\\_TFG2021.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2021/250766/AlonsoNuriayPeredaClaudia_TFG2021.pdf)
- Alonso, M. y Cifre, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología Papeles del Psicólogo, núm. 83, 2002, pp. 55-61.  
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Agencia Europea para la Seguridad y la salud en el trabajo. (s/f). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Aviles, F. (2020). Banco Central de Chile. Estimación trabajo doméstico no remunerado.  
<https://www.bcentral.cl>
- Beigi, M., y Shirmohammadi, M. (2017). Qualitative research on work - family in the management field: A review.  
<https://sci-hub.se/https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/apps.12093>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2014). Reconocimiento al Trabajo no remunerado: Instrumentos internacionales, Estudios y legislación comparada.  
[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20652/5/Reconocimiento%20del%20trabajo%20no%20remuenrado%20final\\_v5.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20652/5/Reconocimiento%20del%20trabajo%20no%20remuenrado%20final_v5.pdf)

Céspedes, F., Fuentes, C., Molina, V., Rebolledo, C., Luengo, C. y Madero, S. (2021).

Percepciones que tienen trabajadores chilenos sobre el impacto del Teletrabajo en el entorno de Covid-19. <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v27/0717-9553-cienf-27-19.pdf>

Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2012). Condiciones de trabajo en las mujeres y su impacto en la salud.

<http://istas.net/descargas/Condiciones%20de%20trabajo%20en%20las%20mujeres%20y%20su%20impacto%20en%20la%20salud.pdf>

Chung, H., y Van der Lippe, T. (2018). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction.

[https://www.researchgate.net/publication/334169796\\_Flexible\\_Working\\_Work-Life\\_Balance\\_and\\_Gender\\_Equality\\_Introduction](https://www.researchgate.net/publication/334169796_Flexible_Working_Work-Life_Balance_and_Gender_Equality_Introduction)

ComunidadMujer. (2021). ¡Avancemos en nuestro hogar! Herramientas para la Igualdad de Género y la Corresponsabilidad. Guía dirigida a las familias y sus integrantes.

<https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/05/Guia-%C2%A1Avancemos-en-nuestro-hogar-Herramientas-para-la-igualdad-de-genero-y-la-corresonsabilidad.pdf>

Conner, M., Fletcher, W., Firth-Cozens, J., y Collins, S. (1994). Teleworking, stress and health. <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>

Cubillos, S. y Monreal, A. (2019). La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia.

<https://sodepsi.cl/wp-content/uploads/2020/09/6.-TYG-La-doble-jornada.pdf>

Di Martino, V. y Wirth, L. (1990). Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, 1990, num 4.

[https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2/12853484000026](https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/12853484000026)

76

Davies, S., y Bennett, B. (2016). A gendered human rights analysis of Ebola and Zika: locating gender in global health emergencies.

<https://academic.oup.com/ia/article/92/5/1041/2688120?login=false>

Domínguez, J. (2020). Entendiendo el teletrabajo.

[https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Dominguez-Chavez/publication/340952399\\_Entendiendo\\_el\\_teletrabajo/links/5ea723f592851c1a90747fba/Entendiendo-el-teletrabajo.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Dominguez-Chavez/publication/340952399_Entendiendo_el_teletrabajo/links/5ea723f592851c1a90747fba/Entendiendo-el-teletrabajo.pdf)

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo 2015.

[https://www.ine.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-regionales-enut.pdf?sfvrsn=eac63260\\_5](https://www.ine.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-regionales-enut.pdf?sfvrsn=eac63260_5)

Floro, M., Tornqvist, A., y Tas, E.(2009). The impact of the economic crisis on women’s economic empowerment.

[https://www.researchgate.net/publication/235766475\\_The\\_Impact\\_of\\_the\\_Global\\_Economic\\_Crisis\\_on\\_Women%27s\\_Well-Being\\_and\\_Empowerment](https://www.researchgate.net/publication/235766475_The_Impact_of_the_Global_Economic_Crisis_on_Women%27s_Well-Being_and_Empowerment)

Fundación Chile Unido. (2020). Experiencias en Teletrabajo Conciliación Vida Personal y Trabajo. <http://www.chileunido.cl/?p=8650>

Hagelskamp, C., y Hughes, D. (2016) Linkages between mothers’ job stressors and adolescents’ perceptions of the mother–child relationship in the context of weak versus strong support networks. *Community, Work & Family*

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668803.2014.998628>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona. (s/f). Doble presencia.

[Diapositiva de PowerPoint]. <http://istas.net/descargas/Doble%20presencia.pdf>

Instituto Vasco de Estadística. (s/f). Tareas Domésticas.

[https://www.eustat.eus/documentos/opt\\_2/tema\\_260/elem\\_3235/definicion.html](https://www.eustat.eus/documentos/opt_2/tema_260/elem_3235/definicion.html)

Universidad de Valencia, Servicios de Prevención y Medioambiente. (2022). Riesgos Psicosociales.

<https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>

Jünemann, F., y Wiegand, C. (2021). Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría de Derechos Humanos en colaboración con la Subsecretaría del Trabajo. (2021). Manual de Teletrabajo: Marco Jurídico y Buenas Prácticas.

<https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2021/04/Manual-TT-VF.pdf>

López, N., Pérez-Simon, C., Nagham-Ngwessitcheu, E., y Vázquez-Ubago, M. (2014).

Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. Medicina y Seguridad del Trabajo, 60 (236), 587-599.

<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000300009>

Medina, A., Gallegos, C., Ramírez, M., y Mora, C. (2022). Teletrabajo: su impacto en los trabajadores de la ciudad de Chillán, Chile. Encuentros, 2001- Enero-Junio, 164-175.

<http://ojs.uac.edu.co/index.php/encuentros/article/view/2749>



Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2021). Caracterización socioeconómica.

<https://datasocial.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/fichaIndicador/578/1>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. (2020). DFL 1 Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. (2020). Ley N° 21.220. Modifica el Código del Trabajo en Materia de Teletrabajo a Distancia.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Montes de Oca O'Reilly, A. y Yuren, T. (2018). Foucault, eticidad y doble presencia: tipología en torno al cuidado de sí y del/a otro/a en mujeres académicas.

<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4323>

Nilles, J. (2019). UCR Programa del Teletrabajo.

<https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo.

[https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS\\_553931/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.

[https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_811301/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (2022). Reflexiones sobre el trabajo Visiones durante la pandemia desde el Cono Sur de América Latina.

[https://ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_836800.pdf#page=59](https://ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836800.pdf#page=59)

Organización Internacional del Trabajo (2022). ¿Qué es el trabajo decente?.

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.)

Ramírez, L., Cota, B. (2017). La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado.

[https://www.margen.org/suscri/margen85/tereso\\_85.pdf](https://www.margen.org/suscri/margen85/tereso_85.pdf)

Roig, R., & Pineda Nebot, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. GIGAPP Estudios Working Papers, 7(182-189), 593-608.

<https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203>

Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Revista de Comunicación de la SEECI, 21(44), 33-51. Doi: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>

Sayer, L. (2005). Gender, time and inequality: Trends in women's and men's paid work, unpaid work and free time.

<https://academic.oup.com/sf/article-abstract/84/1/285/2234895>

Sullivan, C., Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their Co-residents.

<http://homes.chass.utoronto.ca/~tkennedy/Courses/2P26/Sullivan%202001.pdf>

Superintendencia de Seguridad Social, (2016). Manual de uso del Cuestionario

SUSESO/ISTAS 21. [https://www.suseso.cl/612/articles-18709\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/612/articles-18709_archivo_01.pdf)

Universitat de Valencia, (s/f). Riesgos psicosociales.

<https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>

Vicente, M., Torres, J., Torres, A., Ramírez, M., y Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. Revista CES Derecho, Vol. 9, No. 2, julio- diciembre 2018, 287-297.

<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4668>

## **Anexos**

### *Anexo N° 1:*

**Link encuesta de percepción - Teletrabajo y Doble Presencia.**

[https://docs.google.com/forms/d/1H8qzwem5yRu3VFvGTpqALCyIF54uL\\_ZrxlVwUszpY4A/prefill](https://docs.google.com/forms/d/1H8qzwem5yRu3VFvGTpqALCyIF54uL_ZrxlVwUszpY4A/prefill)

### **Encuesta de percepción - Teletrabajo y Doble Presencia - Universidad UNIACC.**

A consecuencia de la pandemia, la modalidad de teletrabajo quedó instaurada en muchas empresas, siendo aún una experiencia muy reciente, es por esto que te invitamos a responder esta encuesta sobre cómo la modalidad de teletrabajo afecta la doble presencia (responder tanto en el trabajo remunerado como en las tareas domésticas y familiares de manera simultánea).

Aquellas preguntas que tengan el símbolo \* corresponden a preguntas de respuesta obligatoria y deberá contestarlas para poder avanzar a la siguiente pregunta. Sólo le tomará 15 minutos responder.

La información recopilada en esta encuesta es anónima y confidencial. Los resultados de esta encuesta solo serán utilizados para la tesis de grado de la Carrera de Psicología de la Universidad UNIACC.

¡Participar de esta instancia nos permite crecer como profesionales!

## **I.- Sección - General**

### **1.- ¿Cuál es su edad?**

- 18 a 24 años
- 25 a 34 años
- 35 a 49 años
- 50 a 54 años
- 55 a 64 años
- 65 años o más

### **2.- ¿Cómo se compone su hogar?**

- Hogar unipersonal (1 persona).
- Hogar monoparental (1 adulto y al menos un/a niño/a).
- Pareja con hijos/as.
- Pareja sin hijos/as.
- Otros.

## **II. Sección - Composición del hogar**

### **3.- Número de hijos/as**

- 1
- 2
- 3
- Más de 3

### **4.- Indique la edad de sus hijos/as**

- Menor de 1 año
- Entre 1 a 5 años
- Entre 6 a 10 años

- Entre 11 a 14 años
- Mayor de 15 años

### **III.- Sección - Teletrabajo**

En la siguiente sección encontrarás preguntas enfocadas en su lugar de trabajo y modalidad de ejecución.

Entendiendo “el teletrabajo como el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías”.

#### **5.- ¿En qué tipo de empresa u organización trabaja usted?**

- Pública.
- Privada.

#### **6.- Cargo que ejerce en la organización (solo empresa privada)**

- Analista/Coordinador/a
- Jefe/a - Encargado/a
- Subgerente/a
- Gerente/a
- Director/a

#### **6.- Cargo que ejerce en la organización (solo empresa pública)**

- Auxiliar
- Administrativo/a
- Técnico/a
- Profesional
- Jefe/a de Unidad

**7.- Considera que las horas dedicadas a sus tareas laborales en teletrabajo:**

- Han aumentado
- Han disminuido
- No ha percibido cambios

**8.- ¿Considera que el tiempo dedicado a las tareas del hogar perjudica la continuidad de su quehacer laboral?**

- Si
- No

**9.- En esta sección se requiere su apreciación sobre su experiencia en teletrabajo, según las siguientes opciones de respuesta:**

**(Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas).**

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Considera que durante su jornada de teletrabajo le cuesta concentrarse en sus tareas laborales?					
En relación al tiempo durante su jornada de trabajo ¿logra organizar sus tareas domésticas y de teletrabajo?					

**10.- Si dependiera de usted, ¿seguiría teletrabajando?**

- Si
- No

**IV.- Sección - Doble Presencia**

En la siguiente sección encontrarás preguntas relacionadas con la doble presencia.

Entendiendo la Doble Presencia como “el hecho de que recaiga sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado”.

**11.- Durante su jornada de teletrabajo, en relación con el trabajo presencial, considera que las horas dedicadas a las labores del hogar:**

- Han aumentado
- Han disminuido
- Se mantienen
- No se perciben cambios

**12.- Mientras está realizando su jornada de teletrabajo:**

- Desea terminar pronto su jornada para hacer otras actividades.
- Percibe molestias físicas como dolores musculares, tensión, cefaleas, entre otras.
- Ambas
- Ninguna

**13.- Si por algún motivo, no realiza alguna tarea doméstica:**

- La realiza otra persona
- La hace usted en otro momento
- Queda sin realizar

**14.- Las siguientes preguntas tienen relación a teletrabajo y doble presencia. Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca



¿Considera que la modalidad de teletrabajo disminuye su rendimiento laboral?					
Considera que durante el teletrabajo, ¿aumenta su jornada laboral?					
¿Durante su jornada de teletrabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
Durante la jornada de teletrabajo ¿considera que existen momentos en los que la actividad laboral y la actividad doméstica se traslapan?					
Cuando realiza actividades recreativas ¿logra desconectarse del trabajo?					

## V.- Sección - Riesgo Psicosocial

Se entienden los Riesgos Psicosociales como “Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”.

### 15.- En relación a su jornada de teletrabajo, sus horarios de alimentación:

- Son ordenados
- Son intermitentes
- No hay horario definido

### 16.- Mientras se encuentra en jornada de teletrabajo, ¿se afecta al pensar en las tareas domésticas?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Algunas veces
- Solo algunas pocas veces
- Nunca

### 17.- Con respecto a la calidad de sus horas de sueño, en la modalidad de teletrabajo:

- Considera que duerme mejor

- Considera que duerme peor
- Considera que se ha mantenido sin variación

**18.- En relación al tiempo durante su jornada de teletrabajo:**

- Organiza su tiempo marcando horarios definidos.
- Organiza su tiempo sin marcar horarios definidos.
- No organiza su tiempo.

**19.- Durante el tiempo que lleva realizando teletrabajo ¿considera que tiene más tiempo libre?**

- Si
- No

**20.- Con respecto a la percepción de su propia salud, durante el tiempo que lleva realizando teletrabajo:**

- Se considera con buena salud.
- Se considera enfermo
- Por momentos se siente bien, y por momentos, mal.
- No considera variaciones

**21.- Considera que durante su jornada laboral de teletrabajo:**

- Tiene dolores físicos.
- Sufre de episodios de ansiedad o estrés.
- Sufre todos los anteriores.
- No siente ningún dolor, ni cuadros de estrés y/o ansiedad.

**22.- ¿Con qué género se identifica usted?**

- Masculino
- Femenino

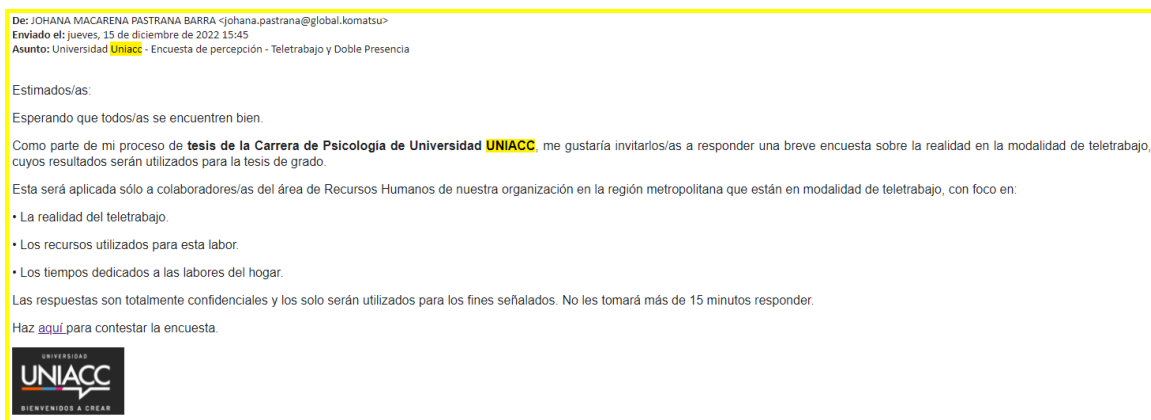
**23.- ¿Usted considera que a nivel doméstico o familiar tiene más preocupaciones que su pareja?**

- Si
- No
- No tengo pareja

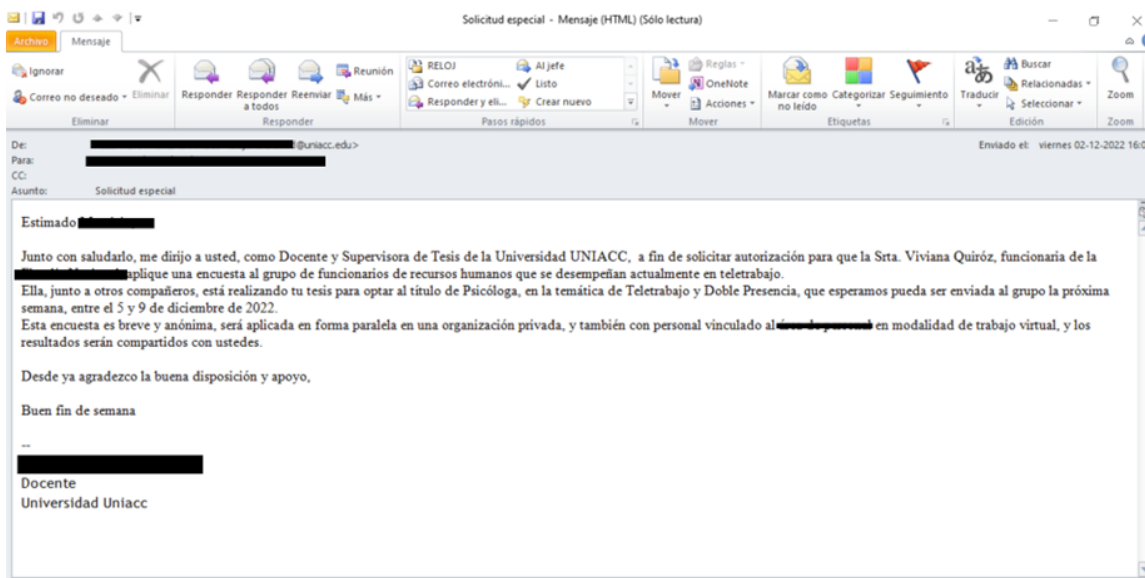
¡Gracias por su colaboración ¡

**Anexo N° 2:**

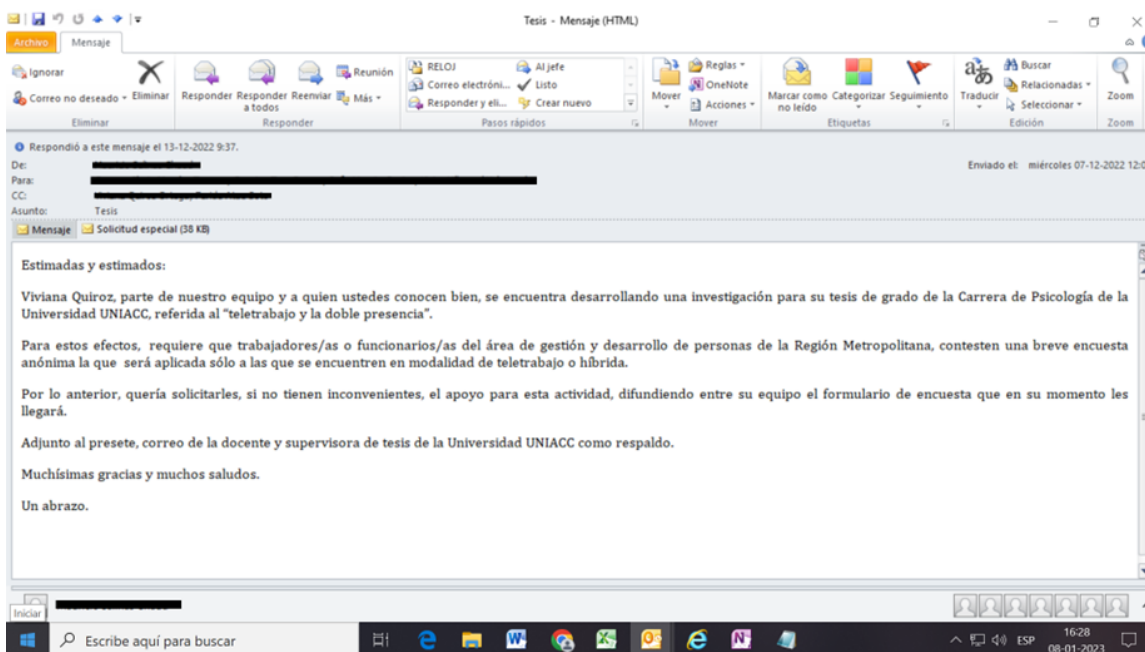
- Correo electrónico enviado a los participantes de Empresa Privada, invitándolos a participar de la encuesta.

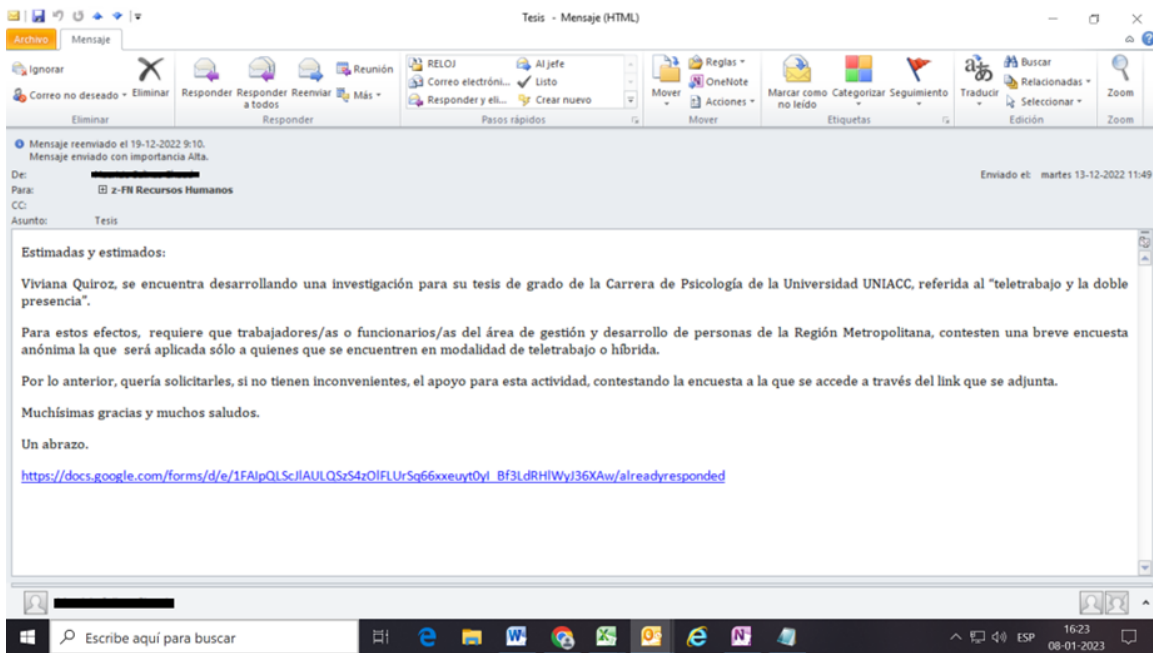


- Correo electrónico de la Docente Supervisora de Práctica solicitando autorización al Gerente de Recursos Humanos de la Institución Pública para la aplicación de la encuesta “Teletrabajo y la Doble Presencia”.



- Correos electrónicos de parte del Gerente de Recursos Humanos de la Institución Pública donde se informa la realización de la encuesta “Teletrabajo y la Doble presencia”.





### Anexo 3

Link Archivo Excel con respuestas de la encuesta “Teletrabajo y la Doble presencia”.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/17ejbtVrzcLF5xOoykKTq1kpyWlhcgNqR/edit?usp=sharing&oid=103388061943889117950&rtpof=true&sd=true>