

**Universidad Nacional de Cuyo**  
**Facultad de Ciencias Políticas y Sociales**  
**Licenciatura en Comunicación Social**

**El impacto del trabajo remoto en la situación laboral  
de las mujeres. Caso: Madres del Gran Mendoza.  
Período pandemia de COVID-19, 2020-2023.**

**Rocío Guadalupe Díaz - 23264**  
**Micaela Ayelén Fragale - 23266**

**Directora: Dra. Fabiana Graselli**  
**Co-director: Lic. Juan José Vich**

**Mendoza, 2025**

**AGRADECIMIENTOS**

## **Rocío**

El recorrido de este largo trayecto no habría sido posible sin el apoyo de muchas personas, que de una u otra manera siempre estuvieron presentes acompañándome en cada momento y etapa de la misma.

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi familia: a mi mamá, mi papá y mis hermanos, Fede y Mili, quienes me han acompañado incondicionalmente a lo largo de este proceso. Su apoyo constante y su contención fueron fundamentales para afrontar cada etapa, brindándome su compañía tanto en los momentos de logro como en los más difíciles. Gracias familia.

En segundo lugar, a mi novio, Nasif. Un pilar fundamental que me sostuvo en aquellos momentos donde todo se hacía más difícil, brindándome su apoyo incondicional y motivándome a creer en mí misma para superar cada desafío. Gracias, mi amor.

En tercer lugar, a mi amigo de 4 patas, Willy. Quien se pasó horas bajo mi silla, acompañándome y brindándome su cariño incondicional. Un ser de luz que alegraba mis días al volver a casa, después de pasar varias horas en la facultad. Gracias, Willyto, por estar siempre a mi lado.

En cuarto lugar, a mi amiga Mica, mi compañera de tesis. La primera persona a la que le hablé cuando llegué a la universidad y quien se convirtió en una amiga incondicional. Gracias por tu compañía y apoyo en cada etapa que atravesamos. Totalmente agradecida a la vida por haber recorrido este camino juntas.

En quinto lugar, a nuestra Directora de tesina Fabiana Graselli y nuestro Co-Director Juan José Vich, quienes nos acompañaron desde la elección de nuestro tema e hicieron posible la realización del proyecto. Gracias por su ayuda en cada paso. También quiero expresar mi gratitud a todos aquellos profesores que, con su pasión y vocación, hicieron de cada clase

una fuente de inspiración. Su compromiso y dedicación no solo me brindaron una educación de calidad, sino que también dejaron una huella en mi formación académica y personal.

Por último, a mis amigas facultativas, ese grupo de 5 que fue de gran apoyo emocional y contención. Gracias por cada mate, por cada recreo, por cada risa. Sin ustedes, este largo recorrido no hubiera sido igual. También, a mis amigas de toda la vida, que estuvieron presentes en todo el trayecto, alentándome en los momentos difíciles y celebrando conmigo cada pequeño logro. Por último, a toda mi familia: abuelas, tías/os, primos/as. Gracias por demostrarme siempre su apoyo y cariño, ya sea con un mensaje, una felicitación o una palabra de apoyo.

A todas las personas que de una u otra manera fueron parte de este proceso, gracias. Cada palabra de aliento, cada gesto de apoyo y cada momento compartido han dejado una huella en mí para siempre. Este logro no es solo mío, sino de todos los que me acompañaron en el camino. Con gratitud infinita, cierro esta etapa con el corazón lleno de recuerdos y aprendizajes que llevaré siempre conmigo.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **Micaela**

Finaliza una de las etapas más hermosas de mi vida, donde reí, lloré, festeje, pase por mil emociones, creo que eso es parte también de la facultad y de crecer. Sin dudas este proceso, el día a día no hubiera sido de la misma manera, sin el apoyo fundamental de muchas personas, que, de alguna manera a través de un mensaje, de una llamada, de una charla demostraban su interés y buscaban estar presentes.

Mi principal apoyo; mi mamá, mi papá y mi hermano Alejandro a quienes les debo mi mayor agradecimiento. Su contención fue de suma importancia a la hora de afrontar cada parcial, cada final. A mi mamá gracias por esperarme con mi comida preferida después de rendir. Gracias por acompañarme, por sus palabras de aliento siempre, gracias familia.

No puedo dejar de lado mi agradecimiento a una de las mejores amigas de cuatro patas que la vida me pudo dar, Tina, quien se acostaba en mi cama a esperar que terminara de estudiar para salir a jugar, quién se acostaba arriba de mis resúmenes en los primeros años de cursado cuando me quedaba repasando en la madrugada. Lamentablemente ya no está conmigo físicamente, pero sí en mi corazón. Gracias Tina. A mi segunda compañera, Luly, quien me acompañó en mis últimos años de cursada y me aguantó muchas horas de cursado en pandemia. Gracias Luly.

Un pilar fundamental en mi trayecto facultativo, Rocío, mi primera compañera y hoy en día mi amiga, agradezco haberla tenido de compañera de tesis. Gracias por ser mi sostén en cada decisión que tomaba, por las charlas motivacionales las noches antes de rendir. Voy a estar agradecida siempre por todos los años compartidos.

Debo agradecerles también a nuestra Directora de tesis, Fabiana Graselli y nuestro Co-director, Juan José Vich, quienes desde el primer momento que le planteamos el tema de nuestra tesis, aceptaron dirigir la misma y nos brindaron sus conocimientos para poder llevar adelante el proyecto. Gracias por cada corrección.

A mis amigas de la facultad; Rocío, Agustina y Antonella, quienes fueron un gran apoyo emocional. Gracias por cada charla para distendernos en los recreos, gracias por cada risa, gracias por el hermoso grupo que formamos, por ser nuestro sostén cuando cursamos muchas horas por día. Sin dudas su amistad es un regalo que me deja la facultad.

Por último, a mis abuelos/as, mis tíos/as, primos/as, a mis amigos de la infancia quienes a través de un mensaje demostraban su apoyo para conmigo. En mi recorrido por la facultad, no estuve sola, por ello a cada persona que me acompañó a transitarlo, gracias. Cierro una gran etapa de mi vida con alegría por haberlo vivido, quedan en mí los mejores recuerdos.

## **ÍNDICE**

<b>Introducción.....</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo 1- El Surgimiento del Trabajo Informacional y la Integración de Nuevas Tecnologías.....</b>	<b>11</b>
1.1 Introducción.....	11
1.2 Definición y conceptualización del Trabajo Informacional.....	11
1.3 Del Industrialismo al Informacionalismo. Modos de producción y de desarrollo.....	12
1.4 Tendencias sociales, económicas y tecnológicas del Trabajo Informacional.....	14
1.5 Impacto de las Nuevas Tecnologías en el Trabajo.....	15
<b>Capítulo 2: Contexto y Antecedentes: La Emergencia del Trabajo Remoto durante la pandemia de COVID-19.....</b>	<b>17</b>
2.1 Introducción.....	17
2.2 Antecedentes Históricos del Teletrabajo.....	17
2.3 Cambios Tecnológicos y su Impacto en el Teletrabajo.....	18
2.4 La pandemia de COVID-19 y la Aceleración del Teletrabajo.....	19
<b>Capítulo 3: Metodología de Investigación: Diseño y Enfoque del Estudio.....</b>	<b>23</b>
3.1 Introducción a la Metodología Seleccionada.....	23
3.2 Enfoque mixto de la Investigación.....	23
3.3 Selección de las participantes.....	24
3.4 Estructura y contenido de la encuesta.....	25
3.5 Experiencias personales antes y durante la investigación.....	26
3.6 Resultados parciales: primeros hallazgos de las encuestas.....	28
<b>Capítulo 4: Transformaciones Laborales en pandemia: Impacto del Trabajo Remoto en los empleos y cómo afectó psicológicamente.....</b>	<b>33</b>
4.1 Introducción.....	33

4.2 Oportunidades laborales de distintos sectores: problemáticas y ventajas.....	33
4.3 Obstáculos para el desarrollo profesional en el entorno remoto (salud mental, riesgos psicosociales) .....	37
4.4 Cómo afectan las tecnologías digitales al trabajador fuera de su jornada laboral y la posibilidad de desconexión digital.....	41
<b>Capítulo 5: Desafíos y Oportunidades en la Conciliación de Trabajo y Familia.....</b>	<b>45</b>
5.1 Introducción.....	45
5.2 La economía del cuidado y la domesticidad: desigualdades de género en el trabajo y el hogar.....	45
5.3 Desafíos y oportunidades de las madres del Gran Mendoza.....	48
5.4 Maternidad y teletrabajo: recomendaciones y consejos prácticos.....	53
5.5 Consejos para madres que consideran trabajar de forma remota.....	55
5.6 Trabajo Docente en ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio).....	56
5.6.1 Cambios en la dinámica laboral.....	57
5.6.2 Adaptación a la virtualidad.....	57
5.6.3 Impacto en la familia.....	59
5.6.4 Riesgos psicosociales y de salud mental.....	62
5.6.5 Beneficios y Desafíos.....	63
<b>Capítulo 6: Políticas Laborales y Protección de los Derechos de las Madres Trabajadoras.....</b>	<b>64</b>
6.1 Introducción.....	64
6.2 Protección de la maternidad.....	64
6.3 Organizaciones y Estado, su rol en la situación.....	66
<b>Conclusión.....</b>	<b>69</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>74</b>

## Introducción

La presente tesis busca exponer el impacto del trabajo remoto en la vida de las madres del Gran Mendoza, basándonos en material bibliográfico y en la recopilación de información obtenida a partir de encuestas realizadas a mujeres de diversas profesiones. En nuestra muestra se incluyen docentes, analistas de sistemas, licenciadas en comunicación, locutoras, entre otras profesiones. Es importante señalar que nuestra motivación personal para investigar el impacto del teletrabajo en las madres no proviene de experiencias directas, sino de casos cercanos y relatos que se han viralizado en redes sociales. Este estudio se alinea con nuestros valores de justicia e igualdad, con el propósito de visibilizar tanto las oportunidades como los desafíos que enfrentan las mujeres y fomentar un cambio que promueva una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar.

Por años el trabajo ha sido históricamente un pilar fundamental en la estructura de las sociedades, pero las dinámicas laborales, en las últimas décadas, han pasado por transformaciones profundas, impulsadas por el avance de las tecnologías de la información y la comunicación. Si bien en Argentina ya se hablaba de Trabajo Remoto, la aceleración de este proceso se dio especialmente durante la pandemia de COVID-19. Antes de la crisis sanitaria esta modalidad representaba una alternativa marginal para muchos, pero que en el contexto de la pandemia se convirtió en una necesidad para millones de trabajadores en todo el mundo.

A lo largo de los siguientes capítulos, se analizarán las implicancias de este nuevo modelo laboral, los desafíos que enfrenta la fuerza laboral enfocado en el caso de madres, especialmente en lo que respecta a la salud mental, la desconexión digital, la conciliación trabajo-familia y la protección de los derechos laborales.

Surgen varias interrogantes clave que nos permitirán entender mejor las dinámicas de trabajo y familia que experimentan las mujeres, específicamente aquellas que son madres. Primero, nos preguntamos si el teletrabajo intensificó la sobrecarga doméstica en las madres trabajadoras, dado que muchas de ellas tuvieron que equilibrar las responsabilidades

laborales con las tareas de cuidado en el hogar. Además, es importante investigar si el acceso a recursos tecnológicos, como dispositivos adecuados e internet de calidad jugó un papel decisivo en la experiencia del teletrabajo, afectando su rendimiento y bienestar. Otro punto relevante es si el teletrabajo resultó ser una opción beneficiosa, ofreciendo ventajas como el ahorro de tiempo y dinero, mayor comodidad, flexibilidad horaria y mayor productividad, o si, por el contrario, acentuó desigualdades de género, tanto en el hogar como en el ámbito laboral. Asimismo, exploraremos si este modelo de trabajo permitió a las mujeres pasar más tiempo con sus familias, una ventaja potencial del teletrabajo que podría haber sido valorada durante la pandemia. Además, la investigación indaga sobre si la pandemia cambió la percepción del teletrabajo, convirtiéndolo en una opción viable y preferible a largo plazo para muchas mujeres. Por último, analizamos si el trabajo remoto fue especialmente beneficioso para aquellas mujeres embarazadas o con hijos pequeños, quienes podrían haber experimentado un impacto distinto debido a sus circunstancias particulares. Estas preguntas guiarán nuestra reflexión y nos ayudarán a entender cómo el trabajo remoto afectó a las madres trabajadoras en el contexto de la pandemia y qué consecuencias tuvo en sus vidas laborales y familiares.

El capítulo 1 introduce el trabajo informacional, el cual se encarga del procesamiento y distribución de información, analizando cómo el paso de un modelo industrial a uno informacional ha transformado no solo la naturaleza del trabajo, sino también las formas en que las empresas y los individuos interactúan con las nuevas tecnologías. Además, se observa el impacto de las mismas en el trabajo, destacando tanto sus beneficios como sus potenciales riesgos, especialmente en términos de productividad, seguridad laboral y la redefinición de las relaciones laborales.

En el capítulo 2 nos enfocamos en el contexto histórico y los antecedentes del teletrabajo. Exploramos sus orígenes, desde sus primeras implementaciones en sectores específicos, hasta su expansión durante la pandemia. A través de este análisis histórico, se busca entender cómo la pandemia no solo aceleró la adopción del teletrabajo, sino que también dejó al descubierto sus potencialidades y sus limitaciones en diferentes contextos laborales.

En el capítulo 3 detallamos la metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación, adoptamos un enfoque mixto que combina tanto métodos cuantitativos como cualitativos, para

poder abordar los cambios en las dinámicas laborales. Presentamos las herramientas de recolección de datos elegidas, como fueron las encuestas tanto con preguntas de tipo cerradas como abiertas para recoger las experiencias de las madres que vivieron la transición al teletrabajo durante la pandemia. Asimismo, se explica la selección de las participantes, un grupo diverso de trabajadoras, que como característica principal debían maternar antes y/o durante el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), para ofrecer una perspectiva más completa sobre los efectos del trabajo remoto en diferentes sectores. Buscamos exponer así los resultados parciales obtenidos, los cuales proporcionan una primera mirada a las percepciones y experiencias de las trabajadoras en el nuevo entorno digital y remoto.

El capítulo 4 se centra en las transformaciones laborales como consecuencia del trabajo remoto, particularmente a lo que respecta a las carreras profesionales y opciones de empleo. Abordamos los obstáculos que las trabajadoras enfrentan al desarrollar sus trabajos desde su casa, como el aislamiento social que produce una falta de visibilidad dentro de las empresas. Además, se analiza el impacto de las tecnologías digitales en la capacidad de desconexión de los trabajadores, un aspecto crucial para su bienestar. Se discute cómo la conectividad constante a través de dispositivos digitales puede generar una presión sobre los empleados para que permanezcan disponibles fuera del horario laboral, afectando su salud mental y su equilibrio entre la vida personal y profesional.

El capítulo 5 se abordan los desafíos y oportunidades que surgen de la conciliación entre el trabajo y la familia, un tema central al hablar de teletrabajo, donde las fronteras entre el hogar y las demandas laborales se desdibujan. A lo largo de este capítulo, se analiza específicamente cómo la pandemia afectó a las madres del Gran Mendoza, que enfrentaron desafíos únicos al intentar equilibrar sus días acorde a las actividades que se les otorgaban. Se profundiza en las dificultades que estas trabajadoras experimentaron, como la falta de infraestructura adecuada en sus hogares, la sobrecarga de tareas domésticas y el estrés adicional asociado a la atención de los hijos. Al mismo tiempo, se exploran las oportunidades que el teletrabajo ofrece, como una mayor flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar desde casa. Además, destacaremos el trabajo docente como un ejemplo importante, ya que es uno de los trabajos históricamente feminizados, lo que convierte a las mujeres madres docentes en un grupo central para entender cómo la pandemia impactó en el trabajo remoto y en la conciliación de la vida laboral y familiar. Este análisis se complementará con información

obtenida a partir de las encuestas realizadas, que recogen las vivencias y percepciones de las participantes.

Por último, el capítulo 6, aborda las políticas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores, pero con un enfoque concreto en las madres trabajadoras. Analizamos las políticas públicas adoptadas por los gobiernos en respuesta a las nuevas modalidades laborales, así como las estrategias implementadas por las empresas para proteger los derechos laborales, garantizar la igualdad de género y ofrecer medidas de apoyo a las trabajadoras. Se reflexiona sobre las medidas de protección, la legislación laboral existente y las posibles reformas necesarias para adaptarse a los desafíos del trabajo remoto.

## **Capítulo 1: El Surgimiento del Trabajo Informacional y la Integración de Nuevas Tecnologías.**

### **1.1 Introducción**

En las últimas décadas, el concepto de trabajo ha experimentado una transformación profunda impulsada por la creciente importancia de la información como pilar fundamental y por la incorporación de nuevas tecnologías en todos los aspectos de la vida laboral. Este cambio ha dado origen a lo que hoy conocemos como "trabajo informacional", un fenómeno que no sólo redefine la naturaleza del empleo, sino también las dinámicas sociales, económicas y tecnológicas que lo sustentan.

El surgimiento del trabajo informacional está intrínsecamente ligado al desarrollo y la expansión de nuevas tecnologías de información y comunicación (TICs), como la informática, el internet y las herramientas de comunicación digital. Estas tecnologías han permitido la creación de nuevos modelos de negocio, han optimizado procesos productivos y han facilitado la conectividad global, estableciendo así una economía que depende cada vez más del flujo y la gestión de la información.

Antes de la aparición del trabajo informacional, el entorno laboral estaba dominado por estructuras tradicionales centradas en la producción industrial y el trabajo manual (operarios/as de fábrica, médicos/as, docentes, etc). Estas estructuras se caracterizaban por una organización jerárquica rígida, con una clara división del trabajo y una dependencia significativa de procesos mecánicos y manuales. Sin embargo, la revolución tecnológica ha generado un cambio de paradigma, donde el conocimiento y la información se han convertido en los principales recursos económicos. Este capítulo explora cómo las nuevas tecnologías han acelerado esta transformación y examina las tendencias que han surgido como resultado de este proceso.

### **1.2 Definición y conceptualización del Trabajo Informacional**

Para abordar este tema, es necesario definir qué es "trabajo informacional". Para ello, vamos a apoyarnos en Mariano Zukerfeld (2020), quien en primer lugar se refiere al "sector informacional" como una parte de la economía, compuesto por un conjunto de unidades

productivas que tienen como resultado bienes informacionales. Luego, marca la diferencia con el “trabajo informacional”, donde el autor indica que se refiere específicamente a las ocupaciones, es decir tareas productivas, donde la principal herramienta de trabajo es una tecnología digital y el producto que se obtiene es un bien informacional (2020), por ejemplo, el diseño de una imagen creada en Photoshop. A su vez, Zukerfeld resalta que el trabajo informacional puede darse en el sector información o en cualquier otro sector, como es el caso de un analista de datos meteorológicos que trabaja para el sector primario (agricultura). El conocimiento, por su parte, asume un rol muy importante durante esta etapa, ya que se convierte en el motor principal de creación de valor de bienes informacionales. El autor destaca su cualidad de insumo productivo, manifestando que su uso no lo consume ni lo desgasta, sino que puede volver a reutilizarse, así como el conocimiento utilizado para un programa de software, a diferencia de insumos físicos, este puede volver a reutilizarse y producir valor en futuros proyectos (2012).

Como resultado de estos cambios, desde la década de 1990, diversos autores han señalado la aparición de esta nueva forma de sociedad y economía, conocida como "sociedad informacional", "sociedad red" o "sociedad digital", caracterizada por la centralidad de la información y las TIC en la configuración de las estructuras sociales. Esta transformación ha estado vinculada al desarrollo de sistemas sociotécnicos capaces de producir, almacenar, procesar y utilizar información digital a gran escala y a altas velocidades. Se considera que esta transición marca un cambio desde el capitalismo industrial hacia lo que se denomina capitalismo informacional, cognitivo, o más recientemente, de plataforma, de datos o de vigilancia (de Andrés, Hamou y Aparicio, 2021).

### **1.3 Del Industrialismo al Informacionalismo. Modos de producción y de desarrollo.**

El surgimiento del informacionalismo, tal como lo describe Manuel Castells, marcó una transformación crucial en la estructura social y el modo de desarrollo a finales del siglo XX. Según el autor, “esta nueva estructura social está asociada con la aparición de un nuevo modo de desarrollo, el informacionalismo, definido históricamente por la reestructuración del modo capitalista de producción hacia finales del siglo XX” (1996, p.39). Este concepto resulta fundamental para comprender cómo la digitalización y el teletrabajo, elementos clave en la

dinámica laboral actual, están enraizados en cambios profundos del sistema productivo y de la organización.

Manuel Castells (1996) aborda la distinción entre diferentes modos de desarrollo, contrastando el modo de desarrollo agrario, el industrial y el informacional. Por un lado, en el caso del modo de desarrollo agrario, la principal fuente de productividad era la tierra y los recursos naturales. Por lo tanto, la productividad se incrementaba a través del aumento de la mano de obra y el uso de estos recursos en la producción agrícola. Por otro lado, tenemos el modo de desarrollo industrial, donde la productividad se vio impulsada principalmente por la introducción de nuevas fuentes de energía, como el carbón y la electricidad. Finalmente, en el modo de desarrollo informacional la fuente de productividad se basa en la tecnología del conocimiento y el procesamiento de la información. A diferencia de los modos anteriores, donde la materia física (tierra o energía) era central, aquí el foco está en la generación y gestión del conocimiento. Este modo de desarrollo se centra en la capacidad de procesar información de manera eficiente y en la habilidad para crear y comunicar símbolos, es decir, en cómo se organiza y maneja la información para mejorar la productividad (1996).

De esta manera, Castells explica cómo la fuente de productividad y la organización del trabajo han evolucionado a lo largo del tiempo, desde depender de la tierra y la energía hasta centrarse en el conocimiento y la información.

Por último, el autor establece un principio fundamental que guía el funcionamiento de cada tipo de desarrollo económico (industrialismo e informacionalismo) y dice lo siguiente:

El industrialismo se orienta hacia el crecimiento económico, esto es, la maximización del producto; el informacionalismo se orienta hacia el desarrollo tecnológico, es decir, hacia la acumulación de conocimiento y hacia grados más elevados de complejidad en el procesamiento de la información (1996, p.12).

En otras palabras, en la era industrial el objetivo era producir más bienes; en la era informacional, el objetivo es avanzar tecnológicamente, acumulando conocimiento y mejorando el procesamiento de la información.

## **1.4 Tendencias sociales, económicas y tecnológicas del Trabajo Informacional**

Tras examinar la evolución del trabajo informacional, es fundamental analizar las principales hipótesis que han emergido como consecuencia de este cambio estructural. El impacto del trabajo informacional no sólo ha reconfigurado las dinámicas laborales, sino que también ha desencadenado transformaciones significativas en ámbitos sociales, económicos y tecnológicos. Un claro ejemplo de esto es el caso de los docentes en Argentina, quienes anteriormente entregaban los boletines de calificaciones en formato papel y ahora utilizan plataformas digitales como GEM (Gestión Educativa Mendoza) para registrar y comunicar las notas.

Zuckerfeld enumera tendencias que caracterizan al trabajo informacional, y en ocasiones marca fuertemente el contraste con el trabajo industrial. A continuación, describiremos las que consideramos más importantes.

El autor realiza una comparación entre el trabajador industrial y el trabajador informacional, manifestando que el primero no puede ejercer sus conocimientos fuera de su trabajo, es decir, de la fábrica, ya que no posee las herramientas materiales. En cambio, el trabajador informacional puede acceder fácilmente a una PC (Zuckerfeld, 2009), es el caso de trabajadores independientes o como se los conoce ahora, "freelancer".

Otro aspecto del trabajo informacional es que el trabajador utiliza su herramienta de trabajo para realizar actividades que no corresponden al mismo durante el horario laboral. Es decir que existe una conexión entre su tiempo de trabajo y su tiempo de ocio, combinando ambas de forma constante y permanente (Zuckerfeld, 2009). Siguiendo el ejemplo anterior de una diseñadora que trabaja en su PC creando imágenes, a la vez esta profesional puede estar interactuando en sus redes sociales personales con esta misma computadora o jugando en plataformas de casinos online.

Uno de los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores informacionales son los numerosos estímulos superficiales, efímeros y simultáneos. El hecho de que su trabajo sea estar sentados frente a una PC los obliga a estar atentos a muchas tareas a la vez, como en el caso de los trabajadores de call centers, por ejemplo, quienes deben atender a varias

ventanas abiertas, responder llamadas de clientes y escuchar a sus compañeros y supervisores (Zukerfeld, 2009).

### **1.5 Impacto de las Nuevas Tecnologías en el Trabajo**

En el marco de este contexto, predominaron 3 tendencias en el trabajo como consecuencia del impacto de las nuevas tecnologías. Las cuales pueden manifestarse de manera independiente o coexistir, dependiendo de las características del sector y las dinámicas organizacionales. A continuación, observaremos ejemplos de cada una.

La primera de ellas, ya mencionada, es la tendencia hacia la *informacionalización* de las actividades productivas, que no solo implica un crecimiento en el número de trabajadores en el sector información, sino también una transformación hacia el trabajo informacional en otros sectores. Esto significa que, independientemente de la industria, las tareas principales de muchos trabajadores se centran en la producción, manejo o distribución de información mediante tecnologías digitales. Zukerfeld se refiere a esta de la siguiente manera: “cada vez más trabajadores tienen como principal actividad laboral la producción de alguna forma de información digital y como principal medio de trabajo una o varias tecnologías digitales” (2020, p.3). Ejemplos de esto incluyen programadores que desarrollan software, diseñadores gráficos que crean contenido digital o analistas de datos que procesan grandes volúmenes de información para la toma de decisiones.

La segunda tendencia es la *automatización*, que se refiere al “reemplazo del trabajo humano por tecnologías digitales y software” (Zukerfeld, 2020, p.3). Este proceso afecta tanto a sectores industriales como de servicios. Por ejemplo, en las fábricas de automóviles se utilizan brazos robóticos que identifican, manipulan y trasladan objetos sin intervención humana, mientras que en oficinas se emplean chatbots para la atención al cliente o sistemas de inteligencia artificial para la gestión de datos.

La última tendencia es la *plataformización* del trabajo, el autor se refiere a esta principalmente como aquella en la que los trabajadores realizan actividades laborales a cambio de pagos por parte de clientes que acceden mediante la intermediación de una plataforma (Zukerfeld, 2020). Los clientes acceden a los servicios de estos trabajadores a través de estas plataformas, como ocurre con Uber o Rappi. A cambio, los trabajadores reciben pagos por

sus servicios directamente de los usuarios de la plataforma, pero no tienen un “jefe tradicional”, ni una norma sobre sus condiciones de trabajo que regule las condiciones laborales. En este contexto, el autor, al abordar el concepto de plataformas digitales, retoma la definición propuesta por Srnicek, quien las describe como "infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos interactuar" (2020, p.25). Estas plataformas actúan como intermediarias entre diversos actores, tales como clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores e incluso objetos físicos (2020).

Al hablar de plataformas, redes sociales, motores de búsqueda, y otras fuentes digitales, es inevitable mencionar la recopilación de datos. Como afirma el autor, es fundamental el trabajo de los prosumidores, es decir: La producción y consumo de bienes informacionales (software, audiovisuales, textos, datos) distribuidos por medio de plataformas de internet de acceso libre, realizados en el tiempo de ocio y sin una necesaria compensación económica (Zuckerfeld, 2020, p.4).

Los datos que los usuarios generan al aceptar cookies, crear perfiles o simplemente navegar en internet son utilizados por las industrias digitales no solo para personalizar productos o servicios, sino también como herramientas de control y vigilancia. Este enfoque les permite monetizar los patrones de comportamiento de los usuarios, beneficiándose de estrategias basadas en la recolección y análisis masivo de datos.

## **Capítulo 2: Contexto y Antecedentes: La Emergencia del Trabajo Remoto durante la pandemia de COVID-19**

### **2.1 Introducción**

El trabajo remoto es una modalidad que en los últimos años ha ido en crecimiento, su evolución ha estado marcada por diversos factores socioculturales, económicos y principalmente, los tecnológicos. Desde la aparición de dicha modalidad de trabajo se la vinculó con situaciones de crisis donde la necesidad de adaptación ha servido como catalizador para su crecimiento y desarrollo (Oszlak, 2020. cit. Leiva, 2020). Sin embargo, no solo las crisis han impulsado el teletrabajo, las organizaciones y los Estados, debido a fluctuaciones en la economía global, sintieron la necesidad de abaratar los costos, por lo tanto llevó a dicha modalidad a convertirse en una solución viable, para así no deber acortar puestos de trabajo, las personas se vieron obligadas a adaptarse a lo largo y ancho del mundo para poder seguir desarrollando sus trabajos a pesar de las crisis económicas y sanitarias como fue la última de la cual fuimos contemporáneas que inició a raíz del COVID-19.

Este capítulo tiene como objetivo analizar el contexto y antecedentes que han propiciado la emergencia del trabajo remoto, especialmente durante la crisis provocada por la pandemia de COVID-19 (Leiva, 2020).

### **2.2 Antecedentes Históricos del Teletrabajo**

Carmen Pérez Sánchez y Ana María Gálvez Mozo en su artículo titulado “*Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*” (2009) exponen cómo nació el concepto de teletrabajo. El mismo surge en Estados Unidos en la década del setenta, en el contexto de la Crisis del Petróleo: “Si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” (Nilles, 1976, cit. en Sanchez y Galvez Mozo, 2009). Haciendo uso de dicha cita se evidenció cuánto cambiaría la situación de los países si las personas no debieran trasladarse tanto a sus trabajos. Este planteamiento introdujo el

concepto de “telecommuting” (teledesplazamiento), una idea que encontró cierto eco en el sur de California, aunque su popularidad disminuyó tras la crisis, en parte debido a los altos costos asociados a la tecnología de aquel entonces (2009).

Por otro lado, las compañías comenzaron a prestar atención a las ventajas que podía traer consigo el teletrabajo, cómo podían atraer y retener talento. La década de 1970 produjo el comienzo de la inclusión de las mujeres en puestos de trabajo profesionales en los cuales con el paso de los años y con su ingreso en mayor cantidad empezaron a asumir roles de liderazgo y con mayores responsabilidades. Esto las llevó a plantearse el dilema de cómo lograr equilibrar su vida laboral con la familiar (Spinks, 2010, cit. en Leiva, 2020).

### **2.3 Cambios Tecnológicos y su Impacto en el Teletrabajo**

Las innovaciones tecnológicas de las últimas décadas impulsaron grandes cambios en el mundo laboral. Gracias a la posibilidad de crear redes entre computadoras, durante la década de los ochenta hubo tecnología que permitió crear archivos en línea, facilitando el trabajo desde casa sin la necesidad de llevar documentos físicos. La llegada de internet en los años noventa expandió aún más las posibilidades de realizar home office como modalidad, consolidó el material disponible en línea, surgiendo así negocios digitales y brindando la posibilidad de elección de sobre tener un lugar físico de trabajo.

En los últimos años, el cambio tecnológico ha sido vertiginoso, y la aparición de nuevas tecnologías, ha superado en cantidad y calidad, a la que se generó hace ya un tiempo (Cedrola, 2017). El incremento del trabajo en red y la hiperconexión de personas a nivel global, permite que personas en cualquier lugar del mundo resulten cliente o usuario de bienes y servicios de forma inmediata, a los que anteriormente, no hubiera podido acceder simplemente por razones de distancia. El debate sobre el impacto de la innovación tecnológica sobre el empleo, ha sido un aspecto que ha provocado un sin fin de discusiones. Alcanza con recordar la historia del movimiento obrero para ver incluso las reacciones a veces violentas que la incorporación de cambios tecnológicos ha generado sobre los trabajadores. En la actualidad notamos que se puede presentar una resistencia, debido al temor al cambio de que algunos empleos desaparezcan, afectando así a los propios trabajadores. Sin dudas un cambio notorio a la hora de teletrabajar es el traslado del lugar físico de trabajo, de la

oficina o de la fábrica, a la casa del empleado, dicha modalidad rompe el contacto físico del trabajador con su lugar de trabajo y con sus demás compañeros, ya que su contacto con la empresa, es a la distancia, a través de una computadora o en su defecto un celular. Otra modificación que se presenta es la virtualización de las relaciones laborales, esto es el reemplazo de las reuniones y desplazamientos físicos por las reuniones virtuales a través de videollamadas o reuniones virtuales a través de diferentes plataformas como por ejemplo Zoom, se pierde el contacto físico tanto con los jefes como con otros trabajadores (Cedrola, 2017).

Si bien la tecnología es de suma importancia, a medida que la forma de trabajo va mutando, también deben hacerlo las regulaciones, con el fin de obtener un marco legal adecuado y regulaciones específicas acordes a las nuevas necesidades de los trabajadores. De este modo, se fomenta un entorno que promueva tanto la productividad como el bienestar del trabajador, garantizando que dicha modalidad no solo sea efectiva, sino que además pueda sostenerse a largo plazo (Leiva, 2020).

#### **2.4 La pandemia de COVID-19 y la Aceleración del Teletrabajo**

Con la aparición repentina del COVID-19 las economías del mundo debieron reinventarse para poder subsistir a la crisis que provocó la pandemia. Las medidas que se implementaron, como las restricciones a la movilidad e interacción física, fueron tomadas para tratar de paliar la propagación del virus en las sociedades. En Argentina podemos dar cuenta de que, si bien el teletrabajo ya existía, fue en el año 2020 cuando hubo una gran aceleración y desarrollo, lo cual permitió la continuidad de ciertos empleos y disminuyó el riesgo sanitario (CEPAL et al., 2020; Leiva, 2020). Por lo investigado podemos exponer que la viabilidad que aportó el trabajo remoto fue de gran importancia ya que aquellas personas capaces de trasladar sus tareas al ámbito digital probablemente pudieron mitigar el impacto del shock, conservando sus empleos e ingresos laborales (European Commission, 2020; Mongey et al., 2020 cit. en Leiva, 2020). Tras siglos de interacción física entre trabajadores, la pandemia llegó a establecer desafíos a la hora de continuar con los procesos productivos, por lo que esa interacción pasó a representar un gran riesgo sanitario que debía ser minimizado (CIPPEC, 2021). En el trabajo de investigación *“El teletrabajo en Argentina: La pandemia del Covid-19 y lo que viene después”* (2021) se señala lo siguiente:

Bajo esta modalidad, el trabajador mantiene la relación laboral, pero realiza sus tareas (total o parcialmente) desde el hogar u otro punto remoto mediante el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). Cuando se implementa esta modalidad no solo se reduce el riesgo individual de contagio en el lugar de trabajo, sino que esto también implica la desaglomeración de medios de transporte, disminuyendo el riesgo colectivo (CIPPEC, 2021, p.6).

Al ser una modalidad que para muchos sectores de la economía fue tomada como novedosa, ya que no se había implementado en la mayoría de los rubros, en el mundo emergió el debate sobre su promoción y adaptabilidad a la regulación vigente. Argentina no fue una excepción: promulgó la ley 27.555, logrando su correspondiente reglamentación a través del decreto 27/2021 publicado el 20 de enero de 2021 en el Boletín Oficial (CIPPEC, 2021). Debemos destacar que teletrabajar requiere un conjunto amplio de capacidades, haciendo énfasis en las capacidades de manejo de lo digital, pero además en las capacidades de comunicación, de resolución (ya que al estar haciendo home office se está solo, no se tiene la interacción que se da al estar en una oficina con más personas), la autogestión del tiempo, el cómo lidiar con los horarios para la realización eficiente de las tareas, la capacidad de planificación, entre otras (2021).

De la misma manera, la educación en línea se planteó como una herramienta clave para cerrar brechas educativas independientemente de la región geográfica (Azurra Herrera, cit. en CIPPEC, 2021). Desde el comienzo de la pandemia, diversos países facilitaron el cambio de modalidad presencial a virtual a través de campañas informativas y de capacitaciones profesionales (de la Vega, 2021).

Una de las profesiones que se tuvo que reinventar en Argentina y en el mundo en general, en el contexto de la pandemia del COVID-19 fue el trabajo docente. A partir de la puesta en vigencia del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), se suspendieron las clases presenciales en todos los niveles educativos. Dichas medidas alteraron la concepción que se tenía hasta el momento de lo que era trabajar en una escuela, tanto, directores, docentes,

estudiantes y hasta las propias familias, debieron adaptarse a la nueva forma de tomar o dar clases.

Desde el gobierno argentino se estableció que se debía garantizar la continuidad educativa de todos los diferentes niveles educativos, que contaran con escolaridad obligatoria. Al comienzo de la pandemia se distribuían cuadernillos, se creaban programas de radio y televisión, entre otras medidas debido a que no se tuvo en cuenta cuánto podía llegar a durar el aislamiento. Con el paso de los días es que se establecieron las políticas de continuidad pedagógicas sustentadas en el uso de las TIC, afectando así el trabajo de las personas que trabajan en las escuelas, quienes se vieron obligadas a usar internet para poder interactuar con autoridades, docentes, adolescentes y familias, y hacerlo desde sus hogares con sus propios recursos tecnológicos, en tiempos y espacios ajenos a lo escolar (Meo y Dabenigno, 2021).

Podemos notar cómo algunos cambios tecnológicos afectan de forma más acelerada nuestra realidad, si bien muchas personas tienen el miedo que muchos trabajos desaparezcan de una forma drástica debido a la implementación de tecnología, la pandemia sirvió para demostrar que no se reducirán los puestos de trabajo, sino que serán modificados y que, si bien algunos puestos pueden llegar a desaparecer, se crearán nuevos. Un desafío que se presenta en cuanto a los cambios de tareas, cambios ocupacionales, del tipo de herramientas de tecnología necesario es la actualización constante de los saberes por parte de los trabajadores (Guzmán, 2019).

Sin lugar a dudas, el trabajo remoto, trabajo conectado o teletrabajo es una herramienta que se adapta y acompaña la digitalización y nuevas formas de trabajo. Implica un cambio cultural y no es menor reconocer que en nuestro país su implementación ha crecido de manera notoria. Evolucionamos hacia nuevos conceptos de lugar de trabajo y relaciones laborales. Desde el Estado, es fundamental promover políticas públicas que acompañen esta transición, garantizando un marco adecuado que fomente un trabajo decente, es decir, trabajo remunerado, seguridad y estabilidad laboral.

El teletrabajo puede ofrecer una mayor flexibilidad y una mejor calidad de vida, pero también plantea retos en términos de desconexión y la protección social de los trabajadores. La modificación de la relación entre tiempo y espacio en el trabajo requiere una reflexión profunda sobre los derechos laborales y la necesidad de asegurar que todos los trabajadores tengan la capacidad de desconectarse del trabajo, evitando la sobrecarga y el agotamiento (Guzmán, 2019).

## **Capítulo 3: Metodología de Investigación: Diseño y Enfoque del Estudio**

### **3.1 Introducción a la Metodología Seleccionada**

En el presente capítulo, se describe detalladamente el diseño metodológico y el enfoque de investigación elegido para llevar a cabo la investigación sobre el impacto del trabajo remoto en la situación laboral de las madres del Gran Mendoza durante la pandemia de COVID-19, en el período 2020-2023. Esta sección tiene como objetivo justificar la elección de las técnicas y la descripción de los métodos utilizados, así como también la adecuación de su aplicación en relación con los objetivos planteados.

Debido a que el objetivo principal de este estudio es analizar cómo el trabajo remoto ha influido en la vida laboral de las mujeres, particularmente aquellas que son madres, nos parece adecuada la elección de un enfoque mixto, que combina métodos cualitativos y cuantitativos, lo cual nos facilitará una visión más completa del fenómeno investigado. Este enfoque nos permitirá profundizar en las experiencias, percepciones y testimonios de las participantes, lo cual nos proporcionará una comprensión más detallada y valiosa desde la perspectiva de las mujeres que lo vivieron. A través de la recolección de datos cualitativos y cuantitativos, buscamos obtener una visión profunda sobre los cambios laborales y personales que experimentaron las madres en el contexto de pandemia. Para ello, la técnica que utilizamos fueron encuestas con preguntas abiertas y cerradas, diseñadas en la plataforma Google Forms, lo que nos permitió obtener tanto respuestas estructuradas como relatos más amplios de sus vivencias. Además de los datos obtenidos a través de las mismas, también incorporaremos nuestras propias experiencias personales antes y durante la investigación, lo que pretendemos es que enriquezca el análisis desde una perspectiva reflexiva y contextualizada.

Finalmente, detallamos los procedimientos para la selección de las participantes, así como también las medidas adoptadas para garantizar la rigurosidad, validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

### **3.2 Enfoque mixto de la Investigación**

Como se mencionó anteriormente, el enfoque metodológico elegido para esta investigación es mixto, lo que implica la combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas. Esta elección

se debe a la necesidad de obtener una comprensión profunda y total del impacto del trabajo remoto en la situación laboral de las madres del Gran Mendoza durante el período mencionado anteriormente. La naturaleza compleja del fenómeno investigado, que incluye tanto experiencias subjetivas como condiciones laborales objetivas, exige un enfoque que abarque estas múltiples dimensiones.

El enfoque cualitativo resulta clave en este estudio, porque permite explorar las percepciones, emociones y experiencias personales de las participantes. Al centrarnos en sus relatos y testimonios, lograremos captar la manera en que las madres perciben el teletrabajo, los desafíos que enfrentan y las estrategias que implementan para conciliar la vida laboral y familiar. A través de encuestas con preguntas abiertas profundizamos en las perspectivas individuales y accedimos a un nivel de comprensión que los datos cuantitativos por sí solos no permitirían alcanzar.

Por otro lado, el enfoque cuantitativo brinda un complemento valioso al generar datos medibles que permiten analizar tendencias y patrones en nuestra población elegida. A través de encuestas con preguntas cerradas y escalas de valoración, obtendremos información objetiva sobre la frecuencia de determinados fenómenos, como por ejemplo la cantidad de horas trabajadas semanalmente o cómo fue el cambio en la cantidad de tiempo dedicado a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos durante el teletrabajo. Esto permite generalizar los hallazgos a un nivel más amplio y establecer correlaciones entre variables como la edad, el número de hijos y las características laborales.

En resumen, la combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas garantiza una mayor riqueza de datos y una comprensión más integral del impacto del teletrabajo en las madres, permitiendo tanto la profundidad en los relatos personales como la posibilidad de establecer patrones generales. Por lo tanto, consideramos este enfoque mixto como el más adecuado para abordar un fenómeno tan complejo y multidimensional.

### **3.3 Selección de las participantes**

El grupo seleccionado para nuestro estudio debía estar compuesto por madres que experimentaron el trabajo remoto entre los años 2020 y 2023, en el contexto pandemia y post-pandemia, las cuales debían residir en el Gran Mendoza. Este criterio aseguraba que las

participantes tuvieran vivencias directas relacionadas con los desafíos y cambios laborales de ese período, permitiendo así una evaluación más precisa de su impacto en sus carreras y vida personal.

Los medios que utilizamos para contactar con estas personas fueron principalmente contactos personales, tales como familiares, amigos, profesores, etc. La encuesta se compartió inicialmente con una participante, quien luego la difundió entre otras mujeres que cumplían con los requisitos, generando así el denominado “efecto bola de nieve”. Este proceso de difusión en cadena nos permitió avanzar con mayor agilidad en la recopilación de respuestas. También difundimos la encuesta en grupos de WhatsApp pero no tuvimos mucho resultado. Otro método que empleamos fue ponernos en contacto con agencias de marketing digital, lo cual resultó de gran ayuda. Nos enfocamos en estos entornos debido a que incluyen áreas de trabajo como diseño gráfico, community manager y gestión de contenidos, que dependen en gran medida de la tecnología. Esto hacía probable que sus profesionales trabajaran en modalidad remota, cumpliendo así con los criterios de nuestro estudio.

La selección de participantes tomó más tiempo de lo anticipado. La búsqueda se complicó y con el paso de los días no lográbamos alcanzar el objetivo de las 30 participantes requeridas para la construcción de nuestra muestra. Pero finalmente, gracias a contactos que difundieron el formulario pudimos alcanzar el objetivo.

### **3.4 Estructura y contenido de la encuesta**

En cuanto a las preguntas que realizamos en la encuesta determinamos que fueran tanto abiertas como cerradas. Las primeras para profundizar más en la información que nos brindan las personas y las segundas para poder obtener datos cuantitativos de variables estadísticas. Al crear el formulario fuimos creando secciones para así poder organizarnos, comenzando con preguntas demográficas, sobre su edad, formación académica, la cantidad de hijos que poseen y sus respectivas edades, etc. La siguiente sección contiene preguntas sobre la situación laboral en la que se encontraban antes de la pandemia, cuál era su ocupación, si su jornada era parcial o trabajaban a tiempo completo, si tenían contrato o no.

Ahondando más en el tema del trabajo remoto planteamos interrogantes sobre la experiencia que tiene cada mujer sobre dicha modalidad, qué labor ejercía, cuáles eran los dispositivos que utilizaba para llevar adelante las tareas que se les asignaban.

Otros datos importantes son los que se pueden obtener ante las preguntas sobre el balance entre la vida familiar y laboral, como bien ya expusimos son madres teletrabajadoras, por lo que investigamos cómo llevan adelante sus días, si alguien las apoya en las tareas del cuidado del hogar o de sus hijos, o no, si debieron cambiar de trabajo, si debieron reorganizar sus horarios. Si bien consultamos sobre apoyo en el hogar, también consultamos por el apoyo laboral por parte del empleador, si recibió alguna capacitación, si aplicarían algún cambio en la forma de manejarse. Sin dudas esta sección que planteamos podemos decir que es la más extensa, se presentan preguntas de respuestas cerradas, pero también abiertas, por ejemplo en la que pedimos que nos cuenten qué tipo de beneficios obtiene una mujer embarazada que teletrabaja sobre una con trabajo presencial.

Por último, finalizamos con perspectivas futuras, si seguirían teletrabajando, si preferirían volver a oficinas o trabajar de forma híbrida como se utiliza en algunas empresas y si ante sus experiencias aconsejarían a otras madres o futuras madres plantearse como una opción de trabajo esta modalidad.

### **3.5 Experiencias personales antes y durante la investigación**

A continuación, relataremos algunas experiencias personales vividas antes de nuestro estudio, las cuales influyeron en la interpretación y desarrollo del mismo:

“Trabajando de forma remota en una agencia de marketing digital, una compañera atravesó una situación que refleja bien las ventajas de esta modalidad. Durante su embarazo, continuó trabajando desde su casa y, al mes de dar a luz, pudo reintegrarse al equipo. Nuestra jefa, o líder como la considerábamos, le permitió seguir trabajando, pero de una forma más flexible, en un entorno que le facilitaba amamantar y pasar tiempo con su bebé en los primeros días y meses de vida. Esto difiere con la realidad de las madres que deben volver al trabajo presencial después de la licencia, perdiéndose momentos importantes.”

“En otro trabajo, el cual fue de forma presencial, tuve tres compañeras que pasaron por el embarazo mientras trabajaban. Observé de cerca su cansancio y malestar, especialmente en

las etapas más avanzadas, pero aun así debían asistir al trabajo hasta que iniciara su licencia. Una de ellas me confesó que no planeaba regresar después de la licencia posparto, diciendo: 'No quiero que otra persona críe a mi hijo en sus primeros meses'. Ella deseaba estar presente en esos momentos cruciales, algo que el trabajo presencial no le permitiría plenamente. Esta situación contrasta notablemente con el caso de quienes tienen la posibilidad de trabajar de forma remota, logrando un equilibrio entre la vida laboral y la crianza.”

Para comenzar, nuestra motivación personal a la hora de decidir estudiar el impacto del teletrabajo en las madres proviene no de experiencias directas, sino de casos cercanos y relatos que se han viralizado en redes sociales. Al principio, nuestro enfoque se centró en las ventajas que el trabajo remoto podía ofrecer a las madres, como la posibilidad de estar en casa y compartir más tiempo con sus hijos, especialmente en sus primeros meses de vida. Sin embargo, pudimos observar que este aspecto positivo contrasta con el desafío de combinar las responsabilidades laborales y domésticas, generando estrés y dificultades para equilibrar ambas esferas de la vida.

Al leer historias en redes sociales, como LinkedIn, sobre madres que trabajaban de forma remota y estos beneficios que tenían, como poder pasar más tiempo con sus hijos y familia, nos sentimos motivadas a profundizar en este fenómeno del teletrabajo. Queríamos ir más allá de las publicaciones y entender cada historia y contexto familiar, tanto los aspectos positivos como los desafíos, basándonos en sus propias palabras. Surgió así la necesidad de explorar el impacto real de estas experiencias y no limitarnos a relatos encontrados en internet.

Al escuchar y observar de cerca las dificultades de personas cercanas que pasaron por esta situación nos ayudó a empatizar y comprender más profundamente los múltiples desafíos que enfrentan las madres que trabajan de manera remota. Esto ha influido en cómo interpretamos los datos y planteamos el análisis en este estudio.

Creemos firmemente en la importancia de dar voz a las historias que reflejan tanto las luchas como los logros de las madres en el ámbito laboral. Este estudio se alinea con nuestros valores de justicia e igualdad, buscando resaltar tanto las oportunidades como los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, y promover un cambio que favorezca la conciliación entre trabajo y vida familiar.

Durante el proceso de la encuesta sufrimos dificultades para llegar al objetivo propuesto, que eran 30 madres. Creemos que uno de los motivos principales es que nuestro grupo seleccionado debía pertenecer al Gran Mendoza, y nosotras al no residir en esa zona no teníamos contactos directos que pudieran participar. Sin embargo, fue gracias a nuestros contactos, familiares, amigos, compañeros de la universidad, profesores, quienes nos ayudaron a encontrar a aquellas mujeres que cumplían con los requisitos. Además, consideramos sectores donde la tecnología y el teletrabajo predominan, como las Agencias de Marketing Digital, también logramos obtener algunas respuestas de allí.

A medida que íbamos recibiendo nuevas respuestas algunas expectativas que teníamos se vieron confirmadas, pero otras fueron modificadas. Descubrimos que las expectativas de comodidad y flexibilidad asociadas al trabajo remoto varían significativamente según las circunstancias de cada familia y las dinámicas de pareja. Algunas madres destacaron la carga emocional y el agotamiento por la falta de límites entre el trabajo y la vida personal, lo cual se opuso a nuestra expectativa inicial de que el trabajo se percibiría principalmente como una ventaja. Este hallazgo nos llevó a interpretar los resultados considerando factores como el apoyo del entorno y las diferencias socioeconómicas, influyendo en nuestra perspectiva sobre la conciliación y la equidad de género.

### **3.6 Resultados parciales: primeros hallazgos de las encuestas**

- De un total de 28 encuestadas, las mujeres madres que participaron en nuestras encuestas presentan un rango de edades diverso (ver Figura 1), con un predominio entre los 35 y 44 años (13), seguidas por las de 45 a 54 años (9) y, finalmente, las de 25 a 34 años (6). En cuanto a su nivel educativo (Figura 2), el grupo es altamente instruido: la mayoría tiene estudios universitarios o terciarios completos (9) y posgrados (9), mientras que otras cuentan con estudios secundarios completos (5) o educación superior incompleta (5). Las ocupaciones de estas mujeres abarcan un amplio espectro de profesiones. Muchas se desempeñaron como docentes (9), investigadoras en el CONICET (4) o secretarías administrativas (3). Otros roles incluyen locutora, diseñadora gráfica, analista de sistemas, y profesionales en áreas como comunicación política, salud, y programas de intercambio cultural. Esto evidencia la diversidad en los perfiles profesionales de las madres encuestadas,

quienes lograron equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares en contextos muy variados.

¿Cuál es tu edad?

28 respuestas

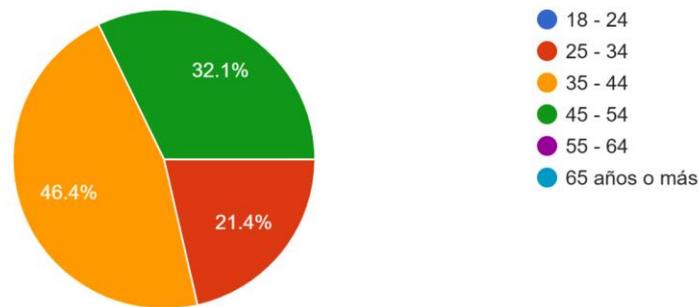


Figura 1 - Rango etario

¿Cuál es tu máximo nivel educativo alcanzado?

28 respuestas

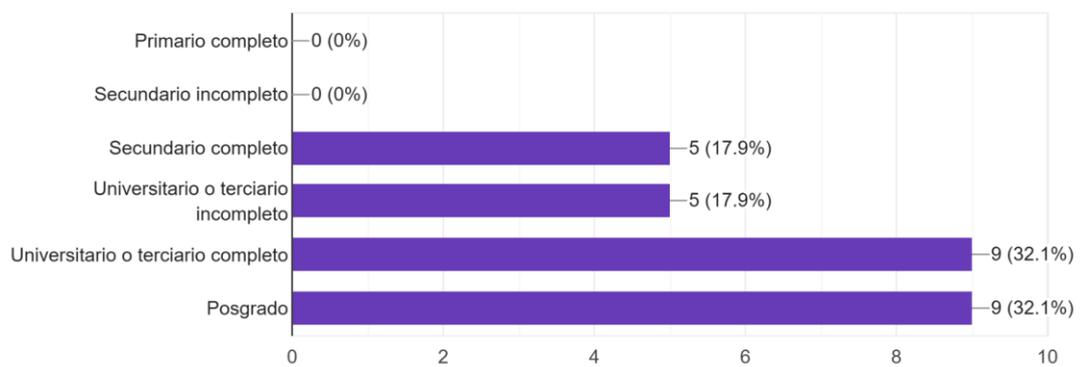


Figura 2 - Nivel de educación alcanzado

- Respecto a la maternidad, el mayor número de encuestadas tiene dos hijos (12), seguido por aquellas con un hijo (9), tres hijos (6) y una participante con cuatro (ver Figura 3). Las edades de los hijos reflejan variedad, con una concentración entre los 6 y 10 años (11), aunque también incluyen niños menores de 5 años (6) y adolescentes de entre 11 y 20 años (11). Notamos que mayormente sus hijos tienen entre 6 a 10 años hoy en día, por lo que en los comienzos de la pandemia sus edades estuvieron entre los 2 a 6 años, esto da cuenta que algunos niños/as comenzaron su vida escolar en confinamiento.

¿Cuántos hijos tenés?

28 responses

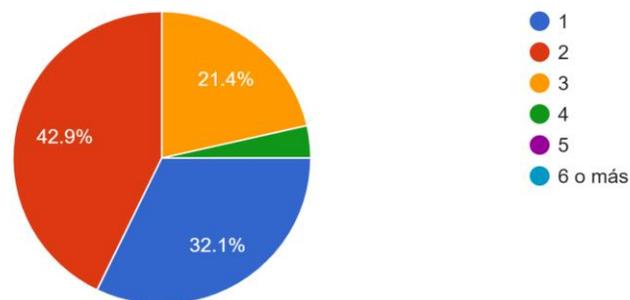
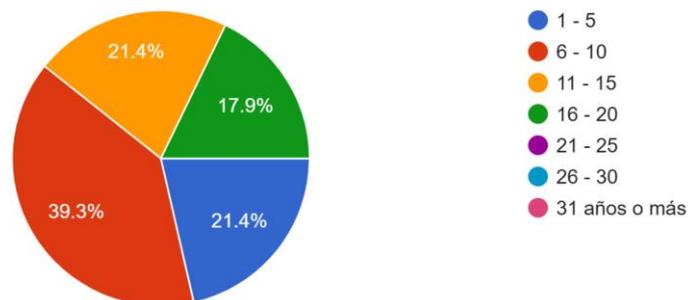


Figura 3 - Cantidad de hijos e hijas

¿Qué edades tienen tus hijos?

28 respuestas



- Los datos preliminares muestran que el 75,1% de las madres encuestadas aumentó el tiempo dedicado al cuidado y tareas domésticas durante el teletrabajo. Para afrontar esta carga adicional, muchas reorganizaron sus rutinas, implementando agendas, madrugando o trabajando en la noche. Mientras que para 14,3% no registró cambios en su rutina y el 10,7% disminuyó su tiempo destinado a tareas domésticas y de cuidado.

¿Cómo cambió la cantidad de tiempo que dedicaste a las tareas domésticas y al cuidado de tus hijos durante el teletrabajo en comparación con antes de trabajar remotamente?

28 responses

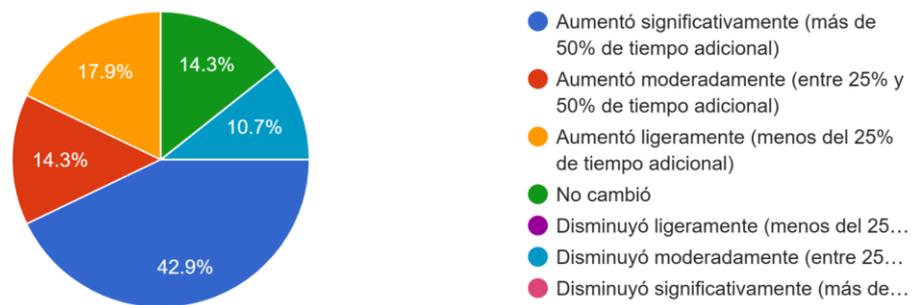


Figura 5 - Variabilidad del tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado

- Como mencionamos al inicio de este capítulo, algunas preguntas de la encuesta eran abiertas, nos parece relevante marcar la opinión con respecto a los beneficios del trabajo remoto: las encuestadas destacaron la flexibilidad horaria, el ahorro de tiempo, costos en traslados, y la oportunidad de pasar más tiempo con sus hijos. Algunas valoraron la posibilidad de realizar tareas domésticas durante la jornada y el aumento de la concentración en ambientes controlados. Por otro lado, los mayores retos incluyeron problemas de conectividad, dificultad para equilibrar responsabilidades domésticas y laborales, y el impacto en la salud mental. Además, muchas enfrentaron

estrés por gestionar múltiples roles simultáneamente y mantener la calidad de su trabajo.

- En cuanto a las preferencias para el futuro la mayoría (23) expresó su inclinación por un modelo híbrido que combine trabajo remoto y presencial, seguido por el trabajo completamente presencial (4) y remoto (2).

¿Qué modalidad de trabajo preferís para el futuro?

28 respuestas

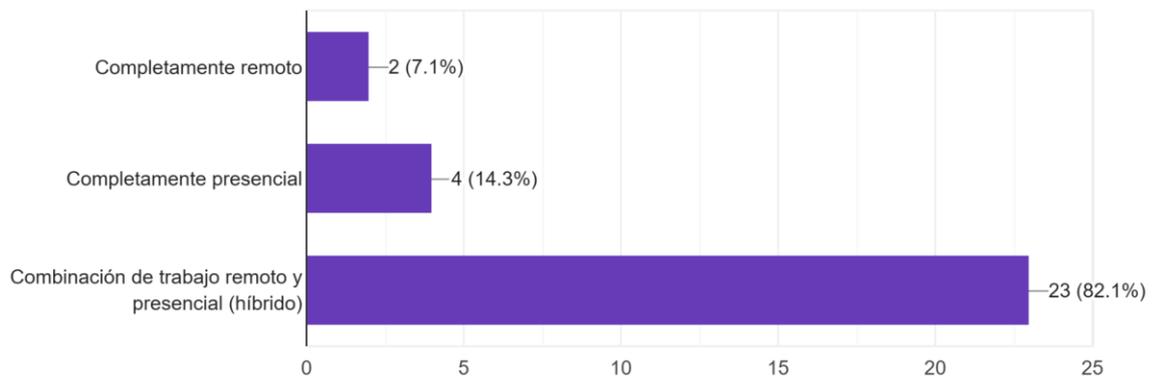


Figura 6 - Proyección de trabajo a futuro

## **Capítulo 4: Transformaciones laborales en pandemia: Impacto del Trabajo Remoto en los empleos y sus efectos psicológicos**

### **4.1 Introducción**

En este capítulo realizaremos un análisis integral del impacto del trabajo remoto en las carreras y opciones de empleo, que se centrará en las transformaciones que este fenómeno ha generado desde la pandemia de COVID-19. Exploraremos las nuevas oportunidades laborales que surgieron en distintos sectores, las ventajas y desafíos asociados, también conoceremos cuáles fueron aquellos sectores más afectados por esta crisis sanitaria y los factores que influyeron. Examinaremos los obstáculos que el entorno remoto ha planteado al desarrollo profesional, incluyendo efectos en la salud mental y riesgos psicosociales. Además, evaluaremos cómo las tecnologías digitales afectan la desconexión laboral. Por último, detallaremos específicamente el impacto en las madres del Gran Mendoza, con base en datos recolectados a través de las encuestas realizadas.

### **4.2 Oportunidades laborales de distintos sectores: problemáticas y ventajas**

La pandemia de COVID-19 generó un escenario sin precedentes en el mercado laboral global y, especialmente en Argentina, donde la implementación masiva del trabajo remoto transformó significativamente las dinámicas de empleo constituidas previamente. En este contexto, surgieron nuevas oportunidades y desafíos que afectaron de manera desigual a las y los trabajadores. La crisis impulsó ajustes entre empleadores y empleados, el uso intensivo de herramientas tecnológicas y la reconfiguración de la modalidad de trabajo, revelando brechas estructurales y desigualdades preexistentes en diversos colectivos. A continuación, abordaremos cómo la adopción del trabajo remoto impactó en las oportunidades laborales de distintos sectores, identificando las problemáticas y ventajas que esta modalidad ha traído para los trabajadores.

Debido a la alta tasa de contagio, las empresas debieron cambiar la modalidad de trabajo presencial por el remoto, gracias a esto las y los trabajadores podrían seguir realizando sus tareas desde sus casas sin la necesidad de acudir al lugar de trabajo y correr el riesgo de contagiarse al estar en contacto con otras personas.

Esta decisión tuvo repercusiones en la economía y en el trabajo. Cuadrado (2020) sostiene que la crisis actual ha desafiado a las organizaciones laborales, planteando un contexto donde es crucial aplicar principios como la solidaridad y la buena fe. Según el autor, tanto trabajadores como empleadores deben adaptar sus acciones y redoblar esfuerzos de manera conjunta, con un propósito común: asegurar la continuidad y estabilidad de los empleos (Cuadrado 2020 cit. Caminos, 2020).

Ante esta transformación rotunda del trabajo, los empleados/as debieron adaptarse a esta nueva modalidad, para la cual se vieron forzados a adaptar un espacio en sus hogares para cumplir con sus tareas laborales. Esta adaptación implicó el uso de sus propios recursos, tanto tecnológicos como de infraestructura, incluyendo conexiones de energía e internet, y dispositivos personales como computadoras, teléfonos y tablets (Caminos, 2020). Esta situación reveló un contexto en el que los límites entre lo personal y lo laboral se desdibujaron, aumentando las cargas y costos para las y los trabajadores.

La realidad es que la pandemia no afectó a todos por igual, algunos grupos se encontraron en una situación de vulnerabilidad particular. Estas desigualdades se evidenciaron claramente en el ámbito laboral, especialmente en el caso de los trabajadores informales y las mujeres. Por un lado, se vieron limitados en sus posibilidades de realizar sus tareas de manera remota, y por otro, enfrentaron condiciones difíciles al teletrabajar, lo que afectó su estabilidad laboral y bienestar (Caminos, 2020). En el caso de las mujeres, por ejemplo, suelen enfrentar mayores cargas debido a la falta de conciliación entre las tareas domésticas no remuneradas y el trabajo remoto, lo que genera una sobrecarga emocional y física. Otro grave problema que enfrentó este grupo durante el periodo de confinamiento obligatorio fue un exponencial aumento de la violencia doméstica. Según Caminos, “la situación pre pandémica indicaba que la fuerza de trabajo de las mujeres era delicada, y a raíz de la pandemia COVID-19 se ha visto aún más comprometida” (2020, p. 65). Según datos del Gobierno de la Provincia de Córdoba, durante el aislamiento, las llamadas para atender consultas, demandas, y denunciar casos de violencia familiar, de género y abuso sexual aumentaron más de cuatro veces, reflejando una grave crisis adicional a las condiciones laborales complejas de muchas mujeres (Caminos, 2020).

Podemos observar cómo esta crisis generada a partir de la pandemia profundizó las brechas preexistentes, dejando más expuestas a aquellas personas con menos recursos o mayor flexibilidad en sus empleos. Caminos (2020) proyecta en su nota técnica para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Argentina que, como consecuencia de la pandemia, entre 180.000 y 340.000 empleos podrían haberse perdido en el país. Señala que el sistema laboral argentino está orientado principalmente a proteger a los trabajadores asalariados formales, dejando a quienes laboran en sectores informales sin la cobertura efectiva del régimen de protección laboral ni de la normativa de emergencia, lo cual resulta en una falta de amparo para aquellos que se encuentran fuera de los esquemas formales de empleo.

La pandemia de COVID-19 puso en evidencia el nivel de preparación tecnológica en Argentina, tanto en términos de herramientas disponibles como de conocimiento digital. Durante el confinamiento, se hizo claro que no todos los ciudadanos tenían las mismas oportunidades de conectarse y participar en actividades remotas, revelando una significativa brecha digital que afectó especialmente a ciertos sectores vulnerables de la población. Caminos (2020) señala que algunos factores que impidieron a los trabajadores desempeñar sus tareas de manera remota incluyeron la falta de conexión a internet, la carencia de herramientas tecnológicas adecuadas y la ausencia de competencias digitales necesarias para adaptarse a esta modalidad.

El autor subrayó un aspecto crucial para el futuro pospandémico, enfatizando lo siguiente:

(...) la formación profesional en materia tecnológica debe tener un tratamiento preferente durante el futuro pospandémico, ya que será uno de los instrumentos idóneos que posibilitará el aumento de los porcentajes de ocupación y la colaborará en conservación de los puestos de trabajo que se encuentren atravesados por el cambio tecnológico (Caminos, 2020, p.68).

Como se ha mencionado anteriormente, la influencia del teletrabajo no ha sido uniforme para todos los trabajadores. Factores como el nivel educativo, el tipo de ocupación, la situación de formalidad o informalidad, el género, la edad y los ingresos laborales han condicionado cómo cada grupo ha experimentado esta modalidad. Estas diferencias han revelado desigualdades preexistentes afectando las oportunidades y condiciones de trabajo, haciendo evidente que

el impacto del teletrabajo está entrelazado con las características sociales y económicas de los individuos.

Según el nivel educativo, los asalariados con educación universitaria representaron la mayoría de quienes adoptaron el teletrabajo durante la pandemia (Maurizio, 2021). Esto se debe a que los universitarios generalmente ocupan posiciones relacionadas con tareas intelectuales, administrativas, o técnicas que se pueden realizar de manera remota. Roxana Maurizio (2021) señala que las mayores subas en el trabajo remoto se registraron en ocupaciones profesionales, técnicas y gerenciales, mientras que las tareas administrativas también experimentaron un aumento, pero de menor magnitud. En contraste, ocupaciones operativas, elementales, de servicio doméstico y en la construcción no mostraron un incremento significativo en el teletrabajo, como era de esperarse, debido a la naturaleza de estas actividades, que dependen de la presencia física y no son fácilmente adaptables a un entorno remoto. Esto, a su vez, se relaciona con la formalidad laboral: los trabajadores formales, con un nivel educativo promedio más alto, realizan tareas más adecuadas para el trabajo remoto, a diferencia de los informales, cuyas funciones son menos compatibles con esta transición. Por lo tanto, estos últimos, fueron los que sintieron con mayor intensidad los impactos negativos de esta crisis.

Respecto al género, Maurizio (2021) encuentra a las mujeres en una situación de ventajas y desventajas. Por un lado, con esta modalidad de trabajo pueden obtener flexibilidad horaria y la posibilidad de lograr una mejor conciliación con las responsabilidades familiares y de cuidado, por otro lado, corren el riesgo de sobrecarga de tareas y exceso de horas de trabajo remunerado y no remunerado. La autora también agrega que ambos grupos (femenino y masculino) registraron aumentos en el uso de esta modalidad.

El trabajo remoto fue menos accesible para los jóvenes durante la pandemia, ya que aproximadamente entre el 50% y el 60% de quienes trabajaban desde sus hogares correspondían a la franja de 25 a 44 años, seguidos por aquellos de 45 años o más. En cambio, los jóvenes representaron una proporción significativamente menor en esta modalidad (Maurizio, 2021).

En cuanto a los ingresos, en países como Argentina y Costa Rica, los trabajadores que lograron continuar sus labores desde casa durante la pandemia ya poseían ingresos laborales promedio más altos en comparación con otros grupos (Maurizio, 2021).

Aunque la pandemia expuso desigualdades y desafíos en el ámbito laboral, también abrió oportunidades para algunos trabajadores. En particular, aquellos cuyas actividades se basan en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) encontraron en el trabajo remoto una modalidad beneficiosa que amplió sus posibilidades. Profesionales en áreas como desarrollo de software, marketing digital y diseño gráfico, entre otros, experimentaron un crecimiento laboral al poder desempeñar sus funciones de manera flexible y adaptada a la nueva realidad. El equipo de especialistas en reclutamiento y gestión del talento de Randstad Argentina redactó un artículo titulado *Los 10 trabajos que crecieron por la pandemia* (22 de julio de 2021), en el cual identifican las posiciones laborales que experimentaron mayor crecimiento en el mercado local debido a la demanda asociada al contexto pandémico. Según este informe, se destacan áreas vinculadas al trabajo informacional y digital, como marketing digital, ciencia de datos, desarrollo de software y experiencia de usuario (UX/UI), las cuales respondieron al aumento de la digitalización y la necesidad de adaptación tecnológica por parte de empresas y trabajadores.

#### **4.3 Obstáculos para el desarrollo profesional en el entorno remoto (salud mental, riesgos psicosociales)**

La transición repentina y forzada hacia la modalidad de teletrabajo hizo que muchas empresas y trabajadores tuvieran que adaptarse rápidamente y no siempre se prestara atención sobre los aspectos que podía causar dicha situación (Bueno, 2020). Como explica Carmen Bueno en su escrito, dicha adaptación acelerada en diversas ocasiones dejó de lado aspectos preventivos esenciales, lo que pudo presentar por momentos consecuencias significativas, en la salud mental de los trabajadores y a su vez impactó en el rendimiento organizacional (2020). Fatima Jimenez en su trabajo *“El teletrabajo y su relación con el incremento de los riesgos psicosociales”* (2020) expone que los riesgos psicosociales están relacionados directamente con aquellas condiciones laborales que pueden incidir en la salud mental, emocional, y física, de las personas trabajadoras. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Los riesgos psicosociales se centran tal y como se ha comentado anteriormente, en los ámbitos psicológicos y sociales, y están asociados con los aspectos de organización, contenido, carga y ritmo de trabajo, participación y control, relaciones interpersonales, clima laboral, apoyo social, entre otros, pero también tenemos que tener en cuenta las características personales de cada uno, como la aptitud, la actitud, la personalidad, las competencias profesionales, etc., las cuales pueden afectar a la salud y afectar de manera negativa en el desarrollo del trabajo (Cunillera, 2023).

El hecho de apostar por el teletrabajo en las organizaciones no significa que solo se ponga a disposición del empleado/a una computadora con conexión a internet, para lograr desempeñar correctamente dicha alternativa laboral es necesario ofrecerles a las y los trabajadores remotos los medios necesarios para que puedan llevar a cabo las actividades asignadas de forma saludable y eficaz. En caso contrario puede causar la aparición de riesgos psicosociales, efectos adversos de la modalidad de trabajo nombrada anteriormente, por ejemplo: tecno estrés, fatiga mental e informática, riesgo de aislamiento social, imposibilidad de desconectar del trabajo, problemas para la conciliación laboral y familiar (Jiménez, 2020). Muchos de ellos los evidenciamos en los testimonios de las madres entrevistadas a través de la encuesta, en donde nos dejaron claro que los que más notaron en sus días fueron los problemas en su hogar, a la hora de separar trabajo y familia, la falta de desconexión de sus tareas. En los últimos años el crecimiento del uso del teletrabajo ha ido aumentando de manera exponencial, ya sea por el avance de las tecnologías y la generalización de las TIC o por la crisis de salud pública provocada por la COVID-19 que en ciertos trabajos fue una solución para continuar con la actividad laboral (Peiró y Martínez cit. Cunillera, 2023). Como bien dijimos fue una solución momentánea, pero hubo algunos motivos que hicieron que el teletrabajo se pudiera considerar un problema, entre los que destacan:

- La no interacción sociolaboral directa con compañeros o superiores puede generar sentimientos de soledad, aislamiento y mala salud mental como ansiedad, depresión, estrés, etc.

- La combinación del ámbito familiar y el laboral da lugar a la invasión o “contaminación” del trabajo remunerado de los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal y/o familiar generando múltiples tensiones (Cunillera, 2023)

El uso excesivo de celulares y computadoras ha provocado un aumento significativo en los problemas relacionados con la salud, a saber: incremento en el dolor de espalda, insomnio, incremento en los índices de obesidad, fatiga, molestias y cansancio ocular. Los factores de riesgo ergonómicos en general están asociados al diseño del lugar de trabajo, a las características físicas derivadas de la iluminación, de la ventilación, del nivel sonoro, del equipamiento informático y del mobiliario, esto muchas veces se ve afectado porque las personas no tienen una habitación destinada para teletrabajar únicamente. Lo expuesto anteriormente puede provocar disminución del sentido de bienestar físico y mental en su relación con factores tales como el aislamiento social, los tiempos de trabajo prolongados, con el consiguiente aumento de la carga cognitiva, o la falta de actividad física (Cunillera, 2023).

Otra consecuencia de la falta de interacción social pero abocada al género femenino es la violencia familiar hacia la mujer, haciendo que sea un factor de riesgo. La teletrabajadora se encuentra más vulnerable debido a que se encuentra aislada sin los posibles apoyos sociales, como el de sus compañeros y/o autoridades (Cunillera, 2023). Las mujeres tuvieron que reinventarse y adaptarse para generar estrategias que le permitieran cumplir con todas sus responsabilidades, acrecentadas por la simultaneidad de tareas, produciendo sensaciones de gran sobrecarga, agotamiento, estrés, cansancio y angustia. Además, señala que para enfrentar la superposición de las demandas laborales y familiares quedaron relegadas para el final sus propias necesidades (González, 2024).

En Argentina debido a la irrupción inesperada de la pandemia de COVID-19 debió utilizarse la modalidad de trabajo remoto en el ámbito educativo, donde una parte importante de las tareas docentes se llevaron adelante desde los domicilios propios y con conexión a internet, para así poder garantizar la educación (Cunillera, 2023). Durante los periodos de confinamiento debidos a la pandemia, el tiempo para los trabajadores se transformó: se

desdibujó la proporción y las fronteras entre el trabajo, el ocio y la vida familiar. En consecuencia, el trabajo invadió la esfera doméstica y generó conflictos con el resto de la familia, incluso disputas para acceder al uso de la única PC disponible. Si existen niños en el hogar, hay que atenderlos de manera inmediata cuando lo solicitan o necesitan y puede haber una disputa por la PC si ellos deben hacer tareas escolares. Un espacio de la casa o departamento se convirtió buena parte del día en un aula y se modificaron los horarios de la vida doméstica, vulnerando la privacidad y la intimidad. Esto requiere un esfuerzo y un tiempo de readaptación, provocando así angustia y ansiedad, dificultando la capacidad de concentración para poder cumplir con los objetivos en el plazo acordado o solicitado por los empleadores (2023).

María Belén Odena en su trabajo "*Trabajadoras y trabajadores informáticos en modo remoto. Impactos psicológicos y brechas de género*" (año 2022) expone que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo remoto se deben a diversas causas: la precipitación de las medidas relativas al teletrabajo en la pandemia de COVID-19; la escasa o nula capacitación técnica para el uso eficaz de las tecnologías digitales; la falta de mecanismos de cuidado de la salud psicofísica; la sobrecarga de trabajo que recayó principalmente sobre las mujeres como consecuencia de la superposición del trabajo remunerado con el no remunerado (trabajo doméstico); y la ausencia o disminución de interacciones cara a cara ocasionadas por el aislamiento obligatorio. Estos riesgos se localizan en un contexto de creciente informacionalización del mundo laboral y de reemplazo del capital humano por tecnologías digitales. Cada vez se hacen notar más nuevas afecciones vinculadas al trabajo, que afectan de algún modo a los trabajadores, quienes de pronto han debido reemplazar el trabajo presencial por el trabajo remoto sin el acompañamiento adecuado.

Otro riesgo psicosocial del trabajo que debemos darle importancia es el acoso laboral o *mobbing*, definido como "toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo" (Hirigoyen, 2001 cit. Odena 2022). El uso inapropiado que de software de monitoreo que exigen algunas empresas, se pueden convertir en algunas ocasiones en herramientas de acoso por parte de los superiores de los trabajadores, violan la privacidad de las personas,

esto se debe a que el derecho a la privacidad y la protección de la vida privada se pierde más fácil cuando el lugar de trabajo se superpone con la vida privada (Poyato Matas, 2020 cit. Odena 2022).

#### **4.4 Cómo afectan las tecnologías digitales al trabajador fuera de su jornada laboral y la posibilidad de desconexión digital**

Como es de público conocimiento, la revolución tecnológica y el acceso a internet han transformado la manera en la que vivimos y trabajamos. En muchos aspectos han facilitado la comunicación y el acceso a la información, permitiéndonos estar más conectados, pero como nombramos anteriormente en el ítem sobre riesgos psicosociales han generado desafíos a la hora de mantener un equilibrio entre salud, vida familiar y laboral. El uso generalizado de dispositivos como celulares, pc, tablets, generó un debate sobre la cantidad de horas que están presentes en nuestro día y si se debe poner un límite entre la interacción, fuera del horario laboral, entre empleado y empleador, empleado y clientes, etc.

Esto dio lugar a la aprobación del derecho a la desconexión digital, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de 2018 de protección de datos y garantía de derechos digitales. La flexibilidad horaria y las facultades de autoorganización que el trabajo remoto ofrece, presumen de una prolongación de la jornada que deriva en una difícil delimitación entre el horario laboral y el horario en el que se debe desconectar de los aparatos digitales.

El confinamiento efectuado debido a la pandemia de COVID-19 evidenció que no resulta muchas veces la compatibilidad entre desconectarse y el teletrabajo. El hecho de no contar con una oficina propia para trabajar, presenta inconvenientes importantes: difumina los contornos entre la vida personal y la profesional, con los riesgos que ello implica de adicción al trabajo y de prolongación de la jornada laboral; favorece la individualización de las relaciones laborales; merma el sentimiento de grupo, de pertenencia a la entidad; e incrementa el aislamiento y la soledad del trabajador. Con el teletrabajo la línea entre lo profesional y lo personal puede llegar a diluirse; situación que se ha visto agravada en tiempos de pandemia (Pérez Campos, 2021). Ana Isabel Pérez (2021) destaca que el teletrabajo presenta riesgos significativos para la salud y el derecho a la desconexión, los cuales se

intensifican en comparación con el trabajo presencial. Entre estos, resalta la saturación por la hiperconectividad, que genera interrupciones constantes y afecta la atención y la productividad. También identifica la fatiga informática como un problema recurrente debido al uso prolongado de dispositivos tecnológicos. Además, señala cómo la hiperconexión amplía la jornada laboral, afectando la salud física y mental al realizar tareas en horarios irregulares y en contextos inapropiados. Finalmente, enfatiza que el teletrabajo puede fomentar conflictos familiares, ya que la línea entre la vida personal y laboral se difumina, una situación que se agravó durante la pandemia.

Es de suma importancia impedir que el tiempo de trabajo invada los períodos básicos de descanso, que son esenciales para los trabajadores, y son pilares de las conquistas laborales (Ahumada, 2021). En el escrito titulado *El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad*, se explica que:

El derecho a la desconexión suele ser entendido como el derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho (10); o como un “derecho de inversión y reversión que confiere a los trabajadores la posibilidad de decidir, con carácter transitorio o permanente, su disponibilidad conectiva con los dispositivos técnicos digitales, respetando los derechos dignitarios básicos e integrando, en su caso, las condiciones que puedan estipularse al efecto a título individual y en instrumentos de naturaleza colectiva (Ferreyra y Ocampo, 2020, p.137).

En Argentina, la Ley de Jornada de Trabajo N°11.544 establece las condiciones mínimas de trabajo, destacando que todos los trabajadores, sin distinción de su jerarquía, tienen derecho a la limitación de la jornada laboral, al descanso y a las vacaciones. Este principio está en línea con los derechos constitucionales y fundamentales de las y los trabajadores, los cuales buscan garantizar un equilibrio adecuado entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. A pesar de la flexibilidad que puede ofrecer el teletrabajo, es necesario preservar este derecho, que es parte del núcleo de la protección del empleo, especialmente en un entorno donde la

tecnología puede llevar a una expansión de la jornada laboral más allá de lo que la ley establece. El derecho a la desconexión digital se postula como una extensión de estos derechos fundamentales, reconociendo que las y los trabajadores no deberían estar obligados a permanecer "disponibles" fuera de su jornada laboral sin la correspondiente remuneración. En este sentido, se plantea que, en el caso de que un trabajador sea requerido fuera de su horario, el empleador debe reconocer este tiempo como horas suplementarias o bien compensar al trabajador de acuerdo con el sistema de remuneración correspondiente (Ferreyra y Ocampo, 2020). Esto es aún más importante para las madres que teletrabajan porque les permite gestionar de manera más equitativa la doble carga que enfrentan entre las responsabilidades laborales y familiares. Además, asegura que el tiempo adicional sea valorado y no se normalicen prácticas que profundicen las desigualdades de género.

Respecto a la situación normativa actual en Argentina, se promulgó la Ley N°27.555 y su correspondiente reglamentación a través del Decreto 27/2021, publicada el 14 de agosto del año 2020. Este marco normativo abarca diversos aspectos esenciales relacionados con el teletrabajo, entre ellos el carácter voluntario de su implementación, los derechos de las personas trabajadoras, la desconexión digital, la compensación de gastos y la provisión de equipamiento necesario para su realización. La ley también estableció un plazo de 90 días para su implementación tras el levantamiento del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), reconociendo que la pandemia aceleró la transición hacia el teletrabajo, pero esta situación debió entenderse como excepcional y de emergencia (Ley N°27.555, art. 19°).

Uno de los principios fundamentales de la ley es que las personas que desempeñan tareas en modalidad de teletrabajo gozaran de los mismos derechos y obligaciones que quienes trabajan de manera presencial y que su remuneración no podrá ser inferior a la que recibirían si estuvieran en el lugar de trabajo. Además, se reconoce que la implementación de esta modalidad debe ser acordada entre empleador y empleado, las condiciones deben ser pactadas por escrito en el contrato de trabajo. La reglamentación otorga flexibilidad para permitir que las empresas ajusten el teletrabajo según las características de cada sector y la diversidad de tareas que desempeñan las y los trabajadores. Sin embargo, establece ciertos requisitos como la provisión por parte del empleador de las herramientas necesarias para la ejecución del trabajo a distancia, incluidas las tecnologías requeridas y los costos asociados

con el equipamiento, tales como el mobiliario, la electricidad, la conexión a Internet, entre otros. (Ley N°27.555, art. 7°).

Otro aspecto a tener en cuenta, como nos describe el artículo 5° de la ley, es que también aborda el derecho a la desconexión digital, prohibiendo que los empleadores exijan a los trabajadores la realización de tareas fuera de su jornada laboral, salvo en situaciones excepcionales, como cuando la empresa opera en diferentes husos horarios o en casos en los que la necesidad de la tarea sea objetiva e indispensable. Esta medida responde a una creciente preocupación por el bienestar del cuerpo de trabajadores, quienes a menudo experimentan una dilución de las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal al teletrabajar (Ley N°27.555, art. 5°).

En cuanto a la reversibilidad, la ley establece que el trabajador tiene el derecho de volver a la modalidad presencial si así lo desea, siempre que justifique un motivo razonable para ello. Sin embargo, a diferencia de la normativa internacional que suele exigir un preaviso, la ley argentina no establece un plazo específico para la reversibilidad, lo que podría generar disputas entre las partes. La reglamentación posterior establece un plazo de 30 días para la reversibilidad, pero mantiene la posibilidad de que esta sea unilateral, es decir, decidida por el o la trabajadora sin necesidad de acuerdo con el empleador (Ley N°27.555, art. 8°).

En resumen, la Ley N°27.555 y su reglamentación buscan establecer un marco legal adecuado para el teletrabajo, equilibrando los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas. Si bien la normativa avanza en el reconocimiento de derechos laborales específicos, como el derecho a la desconexión y la reversibilidad, aún existen desafíos importantes relacionados con la seguridad, la flexibilidad y la aplicación práctica de la ley (Albrieu, De la Vega, 2021).

## **Capítulo 5: Desafíos y Oportunidades en la Conciliación de Trabajo y Familia**

### **5.1 Introducción**

El espacio doméstico ha sido descrito por autoras como Verónica Gago, Luci Caballero y Corina Rodríguez Enríquez (2007) como un ámbito que, aunque esencial para sostener la vida, representa una carga desigual para las mujeres. Las tareas del hogar y el cuidado familiar, tradicionalmente realizadas por ellas, constituyen un trabajo no remunerado y muchas veces invisibilizado. Durante la pandemia, esta situación se intensificó, obligando a las madres a tener que equilibrar, desde el hogar, sus empleos remunerados con las responsabilidades familiares.

Este capítulo analiza los desafíos y oportunidades que enfrentaron las madres, independientemente de su profesión, en la búsqueda de esa conciliación. Para esto incorporaremos al análisis una mirada feminista proveniente de las autoras mencionadas, entre otras, que, sumado a los testimonios de las mujeres encuestadas, nos permitirán un acercamiento personal y único a las vivencias que atraviesan muchas mujeres en sus carreras y experiencias laborales. A partir de esta integración, profundizaremos en las dinámicas de género que atravesaron las experiencias de cuidado, trabajo y vida familiar durante este periodo excepcional.

### **5.2 La economía del cuidado y la domesticidad: desigualdades de género en el trabajo y el hogar**

Verónica Gago y Luci Caballero en su escrito *“Deuda, vivienda y trabajo: una agenda feminista para la pospandemia”* (2020) pusieron en el foco de atención el impacto profundo sobre las dinámicas laborales, económicas y sociales. Además, expusieron las desigualdades de género que se pudieron presentar y profundizaron en las precariedades estructurales que afectan a las mujeres. En este contexto, la politización del espacio doméstico emerge como un tema clave dentro de la agenda feminista contemporánea, ya que señala que la casa, históricamente es percibida como un lugar de trabajo invisibilizado y no remunerado, a pesar de ser fundamentales para la reproducción social. La cuarentena y la reconfiguración de las relaciones laborales hacia el teletrabajo y la educación en casa han agudizado esta situación.

Las mujeres, en su mayoría, asumen las tareas de cuidado y trabajo doméstico, aumentando su carga laboral mientras se ven afectadas por la precarización del trabajo (2020).

En el texto escrito por Corina Rodríguez Enríquez (2007) analiza el concepto de economía del cuidado, un término que ganó relevancia hace pocos años, el cual descubre un amplio ámbito de bienes, servicios, relaciones y valores que son esenciales para la existencia y reproducción de las personas dentro de las sociedades. Es decir, se refiere a los elementos fundamentales que permiten la supervivencia y la integración social, dentro de los cuales se encuentran la provisión de alimentos, la educación, la salud y un ambiente propicio para vivir. Es así que el cuidado abarca tanto aspectos materiales como simbólicos. En otras palabras, la economía del cuidado se interesa por las formas en que las sociedades organizan el cuidado de sus miembros y cómo esta organización influye en el funcionamiento del sistema económico (UNIFEM, 2000 cit. Corina 2007). Una primera aproximación iguala la noción de cuidado a la de trabajo no remunerado realizado dentro del hogar. Podemos decir que es la concepción de economía del cuidado la que mayor difusión ha tenido en los trabajos de la economía feminista, ya que abarca todas las actividades que permiten que las personas sean cuidadas, como la atención a los niños, la limpieza, la cocina, el mantenimiento del hogar, y el cuidado de personas enfermas o discapacitadas (2007).

“Asociar el trabajo doméstico (es decir, el trabajo de cuidado no remunerado realizado al interior de los hogares) con la idea de reproducción social no implica considerar que la reproducción social se limita sólo a ello, sino asumir que el trabajo doméstico es el núcleo de este proceso” (Picchio, 1999 cit. Corina 2007).

Existe una creencia generalizada la cual sostiene que las mujeres tienen una capacidad natural para el cuidado de los niños, del hogar y de personas dependientes, argumento que han utilizado para justificar la asignación mayoritaria de dichas tareas. Queda claro a esta altura que no hay evidencias que sustenten este tipo de afirmaciones, y que la especialización de las mujeres en las tareas de cuidado es una construcción social, basada en las prácticas patriarcales, esta creencia por años ha excluido y segregado a las mujeres en el mercado laboral (Williams, 2000 cit. 2007). Lo expuesto anteriormente se sintetiza en la idea de domesticidad, determinada por dos características:

La primera es la organización del trabajo de mercado (empleo) en torno a la norma de un trabajador ideal que se ocupa a tiempo completo, e incluso trabaja horas extra, y que destina muy poco tiempo a las tareas de mantenimiento físico del hogar y cuidado de las personas dependientes. La segunda característica central es el sistema de provisión de los servicios de cuidado, que marginaliza a quienes desarrollan esa tarea. Tal situación se refleja en la discriminación de género en el mercado de empleo, dado que las mujeres cuentan en mucha menor medida que los hombres con la posibilidad de convertirse en trabajadoras ideales, a la vez que asumen un grado de compromiso mayor en las responsabilidades domésticas (Williams, 2000 cit. 2007).

Durante años la expectativa social es que las madres posean todo el tiempo y el amor del mundo para dedicar a sus hijos e hijas, idea que no se sostiene siempre para los padres varones. La multiplicidad de roles que han asumido las mujeres como perceptoras de ingreso en un empleo, como principales responsables de las tareas del hogar y el cuidado de sus miembros las ha llevado a acortar sus tiempos, limitando muchas veces sus horas de descanso y tiempo de ocio personal, algo que en muchos casos, termina afectando su bienestar y calidad de vida (Floro, 1999 cit. 2007).

Rodríguez Enríquez también señala que la organización de los hogares influye en la distribución del trabajo de cuidado. Aunque los hogares nucleares siguen siendo la estructura predominante en América Latina, se observan cambios, como un leve aumento de los hogares unipersonales y una expansión de las familias dirigidas por mujeres (Ariza y De Oliveira, 2003, cit. 2007). En los hogares de ingresos económicos más elevados, es decir de extractos medios/altos, las mujeres tienen trayectorias laborales más estables debido a que pueden costear los gastos de niñeras, empleadas domésticas, guarderías, además que cuentan con el apoyo de sus parejas. En cambio, en los hogares de estratos más bajos, las mujeres experimentan trayectorias laborales intermitentes (Cerrutti, 2003 cit. Corina 2007). Estas trabajadoras suelen realizar múltiples actividades, incluyendo no sólo tareas de limpieza y mantenimiento del hogar, sino también la atención de los hijos e hijas menores en los horarios extra-escolares. Nuevamente, la evidencia demuestra la flexibilidad y capacidad de adaptación de las mujeres en situaciones de crisis, mediante la adaptación de sus tiempos de trabajo (remunerados y no remunerados) a las demandas que se les presenten (2007).

### **5.3 Desafíos y oportunidades de las madres del Gran Mendoza**

La siguiente información está basada en datos recopilados mediante encuestas realizadas a madres que experimentaron el trabajo remoto. Estas encuestas exploraron diversos aspectos de su experiencia, con preguntas enfocadas a temas como: los desafíos enfrentados al trabajar desde casa, el manejo del cuidado de los hijos, las diferencias percibidas entre las experiencias de mujeres que maternan y varones que son padres, el reparto de responsabilidades durante la pandemia, la reorganización de rutinas, y los aspectos beneficiosos y complicados del teletrabajo. A continuación, se presenta un resumen de las respuestas obtenidas.

#### **Impacto del trabajo remoto en el equilibrio entre responsabilidades laborales y domésticas**

El trabajo remoto durante la pandemia presentó una serie de retos para equilibrar las responsabilidades laborales y domésticas. Muchas personas experimentaron dificultades al intentar separar ambos mundos, especialmente en hogares con niños pequeños. Como mencionó una participante: *"Estar todo el día en el mismo lugar junto a mi esposo y mi hijo de 2 años afectó mi capacidad para equilibrar mis responsabilidades laborales y domésticas."* El trabajo colaborativo se volvió más complicado por la falta de espacio físico adecuado y la constante intersección con las tareas del hogar, lo que generó un desgaste considerable.

Un aspecto recurrente fue la adaptación a nuevas rutinas, como indicó otra participante: *"La verdad costó, pero de a poco tomé el hábito de levantarme más temprano que mis hijos para limpiar todo y después poder trabajar."* La falta de tiempo para el cuidado personal, el ejercicio y el descanso también se destacó, lo que afectó la salud mental de varias personas, como reflejó una respuesta: *"Afectó mi salud mental el aislamiento y la acumulación de tareas."*

A pesar de estas dificultades, hubo quienes lograron establecer cierta organización. Por ejemplo, se mencionó: *"Había horarios estipulados para cada actividad"*, lo que ayudó a estructurar mejor los tiempos en familia y trabajo. Sin embargo, también hubo quienes experimentaron un mayor nivel de estrés por la multiplicidad de demandas: *"Tuve estrés postraumático a causa de sostener la misma carga laboral sin los espacios de cuidado para mi hijo disponibles."*

En resumen, las respuestas revelan que el trabajo remoto desdibujó las fronteras entre lo laboral y lo doméstico, lo que generó estrés, agotamiento mental y dificultades para mantener un equilibrio adecuado. Si bien algunas personas lograron establecer rutinas y límites, muchos enfrentaron serias dificultades para manejar las demandas familiares, laborales y personales simultáneamente. La reflexión que surge de estos datos es que, aunque el trabajo remoto puede ofrecer flexibilidad, también exige una reorganización de tiempos y un apoyo adecuado, especialmente cuando se tienen responsabilidades familiares que requieren atención constante. Esta reorganización se hace más compleja en el caso de las mujeres y más en aquellas que maternan, ya que su trabajo pareciera que nunca cesa. Esta situación se agrava si conviven con hombres que escapan de las responsabilidades de cuidado, justificándose con la idea ya arraigada de que la mujer por naturaleza tiene el instinto de maternar.

### **Estrategias para el cuidado de los hijos durante el trabajo remoto**

El trabajo remoto durante la pandemia obligó a muchas familias a reconfigurar sus dinámicas para atender simultáneamente las demandas laborales y el cuidado de los hijos. Una estrategia común fue dividir tareas entre las parejas, como expresó una participante: *"Nos turnábamos con mi esposo en turnos mañana y tarde para trabajar y cuidar a mi hijo alternadamente."* Sin embargo, estas dinámicas no siempre fueron equitativas; en varios casos, las mujeres asumieron una mayor carga: *"Como se pudo, dividiendo tareas con mi pareja, pero no fue 50 y 50%, yo sosteniendo dos trabajos y él uno solo."*

Otra respuesta recurrente fue la creación de rutinas para organizar horarios de trabajo y estudio, tal como se describe: *"Armamos una rutina horaria: ellos con el horario para estudiar y yo con los horarios para el trabajo."* En algunos hogares, los niños más grandes contribuyeron a facilitar la situación debido a su autonomía, mientras que para madres de hijos pequeños la experiencia resultó mucho más desafiante: *"Fue difícil, mi hija tenía 2 años y quería jugar y más atención. Si bien podía estar con ella, no era tiempo de calidad."*

En otros casos, se recurrió a ayuda externa o familiar. Algunas familias contrataron niñeras o recibieron apoyo de personas cercanas, mientras que otras optaron por aumentar el uso de pantallas para mantener a los niños ocupados mientras trabajaban. Sin embargo, no todos contaron con estos recursos, enfrentándose a mayores niveles de estrés y sobrecarga: *"Sobrecargándome de tareas."*

Las respuestas reflejan una amplia variedad de estrategias, desde la cooperación entre parejas hasta el uso de rutinas y ayudas externas. Sin embargo, también ponen de manifiesto la desigual distribución de las responsabilidades dentro de algunos hogares y el impacto negativo en el bienestar de las madres, especialmente en contextos de mayor sobrecarga. Si bien algunas lograron adaptarse de manera efectiva, muchas se vieron obligadas a enfrentar altos niveles de estrés, lo que resalta la necesidad de políticas y recursos que apoyen a las familias en situaciones similares.

### **Roles en el cuidado y efectos diferenciales del trabajo remoto en la maternidad y paternidad**

Durante la pandemia, la mayoría de las respuestas reflejan que las responsabilidades de cuidado de los hijos y las tareas del hogar se compartieron principalmente con la pareja. Sin embargo, un número importante de mujeres asumió estas responsabilidades de forma casi exclusiva, manifestando una carga significativa: *"No, asumí la mayoría de las responsabilidades sola."*

Adicionalmente, varias participantes señalaron particularidades interesantes. En matrimonios separados, las madres asumieron más tareas: *"En matrimonios separados, los hijos se quedaban más con las madres, como en mi caso."* Incluso en parejas equitativas, se observó que los niños demandaron mayor tiempo de la madre: *"Aunque mi esposo está súper presente, los chicos siempre se apoyan mucho más en la mamá."* Un caso relevante destaca que, salvo la lactancia, las tareas se compartieron equilibradamente: *"En mi caso, la única diferencia era el amamantar. El resto de las tareas las llevábamos bastante parejas."*

En cuanto a los efectos diferenciales del trabajo remoto en mujeres y hombres, varias respuestas revelaron una percepción de desigualdad. Se señaló que las madres enfrentaron una sobrecarga física y mental: *"La mujer no puede descansar la mente entre trabajar y materner, mientras que los hombres solo hacen una cosa por vez."* También se evidenció un desgaste emocional, especialmente entre las mujeres con mayor vulnerabilidad laboral: *"Hubo pérdida de trabajos entre mujeres en instancias como becarias del CONICET, truncando sus carreras."* Sin embargo, algunas participantes destacaron avances hacia la equidad: *"Gracias a Dios, observo más igualdades que diferencias."*

Las respuestas indican que, aunque hubo esfuerzos para compartir las responsabilidades, persisten desigualdades estructurales. Las mujeres enfrentaron mayores demandas físicas y emocionales, acentuadas por normas culturales que les asignan el rol principal en la crianza y el hogar. Sin embargo, algunos avances en la corresponsabilidad son esperanzadores y refuerzan la necesidad de profundizar en la equidad de género en los hogares, especialmente en situaciones que combinan trabajo remoto y cuidado infantil.

### **Reorganización de rutinas para compatibilizar trabajo remoto y responsabilidades doméstica**

La gran mayoría de las mujeres tuvo que ajustar sus rutinas diarias para gestionar las responsabilidades laborales y del hogar durante el trabajo remoto. Algunas lograron hacerlo estableciendo una planificación estricta: *"Sin una agenda hubiera sido imposible; todos los domingos planificaba la semana: tareas domésticas, familiares y laborales."*

Otros testimonios reflejan el sacrificio personal necesario: *"Dormía poco, siendo lo más efectiva posible en cada tarea, con paciencia y flexibilidad para atender las demandas de mis hijos."* Muchas reorganizaron horarios nocturnos para ganar tiempo durante el día: *"Trabajaba por las noches para que durante el día pudiera dedicarme a los niños."*

En algunos casos, se buscó apoyo externo: *"Contraté una chica una vez por semana para limpieza y mi mamá me ayudaba con la comida."* Otras personas establecieron límites claros para equilibrar responsabilidades: *"Marqué límites y organicé una nueva rutina de horarios, trataba de respetarlos siempre que fuera posible."* En el primer acontecimiento podemos notar que incluso en las tareas manuales el cuidado recae en la mujer, frases como "contraté a una chica", "mi mamá me ayudaba", son evidencias de esta situación.

Sin embargo, no todos lograron mantener la organización a largo plazo: *"Me costó mantenerla; intentaba apagar el celular para respetar horarios familiares."* Además, se destacaron las dificultades de asumir múltiples roles simultáneamente: *"Fue muy difícil manejar muchos roles juntos, fue muy estresante."*

La reorganización de rutinas fue esencial para muchas mujeres, pero implicó altos niveles de esfuerzo, flexibilidad y, en algunos casos, sobrecarga emocional. La experiencia de

reorganización varió significativamente según las posibilidades de apoyo externo, los recursos disponibles y la capacidad para establecer límites entre las responsabilidades laborales y familiares. Esto destaca la necesidad de fomentar políticas laborales flexibles y apoyo estructural para quienes trabajan en casa.

### **Beneficios percibidos del trabajo remoto**

En base a la pregunta "¿Qué aspectos del trabajo remoto considerarás más beneficiosos?", las respuestas reflejan diversos beneficios, especialmente relacionados con la flexibilidad y la mejora de la calidad de vida.

- Flexibilidad y ahorro de tiempo: 2 de cada 10 mujeres destacaron la flexibilidad horaria como un aspecto positivo. Esta modalidad permite realizar tareas personales durante momentos laborales más tranquilos: *"Poder cocinar o poner un lavado mientras trabajas."* Además, el trabajo remoto eliminó los tiempos y costos asociados al traslado: *"Ahorro en costos y tiempos de transporte."*
- Mayor tiempo en familia: Un beneficio común fue el incremento en el tiempo compartido con los hijos: *"Pasar más tiempo con los niños no lo cambiaría."* Para quienes maternan, esto significó mayor tranquilidad al poder manejar sus horarios sin preocuparse por entradas y salidas estrictas del trabajo: *"Poder maternar con más relajación."*
- Mejor organización personal: Aproximadamente 2 de cada 10 mujeres mencionaron que esta modalidad permitió optimizar su día: *"En los momentos 'muertos' puedo ir haciendo cosas."* También posibilitó disfrutar de momentos cotidianos sin las presiones del trabajo presencial: *"Disfrutar de mi vida cotidiana en casa."*
- Otros beneficios: Entre las ideas interesantes está la necesidad de legislar el trabajo remoto para garantizar condiciones equitativas: *"Que tenga en cuenta las horas y enfermedades posibles."* Otros mencionaron el beneficio ambiental de reducir movilidad y consumo de combustibles.

Aunque varias personas valoraron la tranquilidad, flexibilidad y cercanía familiar, algunas no encontraron ventajas significativas, indicando que su efectividad depende del contexto: *"Es otra herramienta, está bueno, siempre que sea medido."*

## **Desafíos del trabajo remoto**

En base a la pregunta "¿Cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste trabajando remotamente?", las respuestas destacan obstáculos relacionados con la gestión del tiempo, recursos y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

- Desafíos tecnológicos y de recursos: 6 de nuestras 30 encuestadas mencionaron problemas con la conectividad a Internet: *"Conexión inestable o lenta, problemas con plataformas en línea y acceso limitado a recursos tecnológicos."* Esto dificultó realizar tareas de manera eficiente, especialmente aquellas que requerían interacción en tiempo real.
- Equilibrio entre trabajo y vida personal: El desafío de separar el hogar de lo laboral fue recurrente, alrededor de 2 cada 10 mujeres coincidieron en este punto: *"Poder disociar entre trabajo y casa."* Algunas personas enfrentaron desgaste emocional y mental: *"Sostener la salud mental, depresión post parto y dificultad para concentrarse."*
- Retos específicos del rol laboral: En el ámbito educativo, mantener la calidad docente resultó complicado, al igual que gestionar clases virtuales extensas mientras se ayudaba a hijos en su escolaridad. Otros desafíos incluyeron reorganizar tareas que no podían realizarse remotamente y la dificultad de comunicación asertiva en equipos virtuales.

Aunque algunos no percibieron mayores dificultades, la mayoría señaló que los retos tecnológicos, emocionales y organizativos fueron significativos. Las experiencias varían, pero destacan la importancia de contar con infraestructura adecuada y apoyo emocional.

## **5.4 Maternidad y teletrabajo: recomendaciones y consejos prácticos**

### **Beneficios del trabajo remoto para mujeres embarazadas o madres recientes**

En base a la pregunta "¿Qué beneficios crees que tiene una mujer embarazada o que ha sido madre recientemente al trabajar de forma remota, en comparación con una mujer en la misma situación que debe trabajar de manera presencial en una oficina u otro espacio físico?", se identificaron los siguientes puntos:

Tiempo y cercanía con el bebé: Aproximadamente 7 de cada 10 mujeres compartieron esta perspectiva.

- Permite priorizar la lactancia y el apego seguro: "Poder estar más presente en los primeros momentos del bebé es invaluable."
- La posibilidad de amamantar y atender al bebé sin interrumpir el trabajo fue mencionada como un gran beneficio.
- *"Estar más cerca de mis hijos me permitió criar y trabajar de manera más relajada, sin pensar en traslados o tiempos fuera de casa."*

### **Flexibilidad y organización**

- El trabajo remoto ayuda a organizar mejor los tiempos: *"Disfrutar y estar más presente no tiene precio, pero también es importante equilibrar las demandas laborales."*
- *"La tranquilidad de estar en casa facilita combinar el cuidado del bebé con el trabajo remoto, aunque requiere mucho apoyo externo."*
- Algunas mujeres destacaron la capacidad de organizar tareas del hogar paralelamente: *"Puedo organizar mi día para atender a mi bebé y al mismo tiempo ser eficiente en el trabajo."*

### **Comodidad y reducción de riesgos**

- Para embarazadas, se destaca la reducción de riesgos asociados al transporte o al estrés físico: "Estar en casa reduce riesgos durante el embarazo, especialmente en el tercer trimestre."
- Facilita el descanso y la recuperación tras el parto: *"Los primeros meses son críticos, y estar en casa ayuda a recuperarse y disfrutar esta etapa."*

### **Impacto emocional y psicológico**

- Evitar el desapego emocional es uno de los puntos más mencionados: *"La tranquilidad de estar cerca de mi hijo fue clave para evitar estrés y ansiedad."*
- Algunas respuestas también reflejaron que la experiencia remota puede ser abrumadora si no hay apoyo suficiente: *"El teletrabajo me permitió materner, pero sin apoyo externo puede ser un desafío que lleva al agotamiento."*

## Reflexiones críticas

- *"Creo que las licencias por maternidad en nuestro país son demasiado cortas. A los tres meses no se está lista ni para trabajar presencial ni remoto. Esto debería cambiar."*
- *"El trabajo remoto necesita regulación y apoyo para evitar que las madres terminen asumiendo más carga."*

El consenso general destaca que, aunque el teletrabajo ofrece oportunidades únicas para mujeres en esta etapa, requiere de ajustes y apoyos específicos para garantizar una experiencia positiva.

## 5.5 Consejos para madres que consideran trabajar de forma remota

En base a la pregunta "¿Qué consejos les darías a otras madres que están considerando el trabajo remoto sobre cómo gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar?", se identificaron las siguientes recomendaciones:

### Organización y planificación

- *"Sean organizadas y lleven una agenda que fusione familia, hogar y trabajo."*
- Definir límites de horarios y roles: *"Registrar interrupciones por cuidado familiar y devolver esas horas en otro momento."*
- Crear rutinas fijas y separar espacios de trabajo: *"Si es posible, trabajen en un lugar exclusivo para evitar distracciones."*

### Apoyo y flexibilidad

- *"No duden en pedir ayuda a la pareja, familia o niñeras."*
- Ser flexibles con los tiempos: *"Los horarios no serán perfectos, pero el beneficio es ver crecer a los hijos."*
- Establecer acuerdos claros con el empleador o, si son emprendedoras, consigo mismas sobre tiempos y recursos.

### Balance emocional

- *"No presionarse ni idealizar la maternidad; está bien estar cansadas y pedir ayuda."*

- Buscar actividades que permitan desconexión del hogar: *"Es importante encontrar formas de recargar energías."*
- *"La maternidad es difícil, pero no olviden lo que las apasiona, siempre vuelvan a eso."*

### **Perspectivas críticas**

- Algunas madres destacaron que el trabajo remoto puede no ser ideal si no se cuenta con una red de apoyo: *"Sin ayuda externa, puede terminar siendo agotador."*
- Otras subrayaron que el aislamiento puede ser un desafío: *"Necesitamos relacionarnos con otras personas."*

### **Otras reflexiones**

- *"El trabajo remoto es una buena opción, pero depende de la situación personal, económica y el entorno de apoyo."*
- *"Organización y comunicación son clave para encontrar el equilibrio entre trabajo y familia."*

Las respuestas reflejan que cada experiencia es única, y los resultados del trabajo remoto dependen de cómo se adapten las herramientas y las dinámicas familiares.

## **5.6 Trabajo Docente en ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio)**

Este apartado se enfoca en el trabajo docente durante el período de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), en particular en cómo afectó a las mujeres docentes que son madres. La decisión de abordar este tema en nuestra investigación radica en la importancia que tiene la docencia en el contexto social y laboral, y en cómo este sector, históricamente feminizado, se vio transformado durante la pandemia. La docencia es uno de los sectores con mayor participación femenina, lo que convierte a las mujeres madres docentes en un grupo central para entender cómo la pandemia impactó en el trabajo remoto y en la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, una parte significativa de las encuestadas en nuestra investigación pertenecen al sector docente, lo que hace que este análisis sea fundamental para entender cómo la pandemia afectó a un grupo clave de trabajadores.

Inés Dussel, en su texto *"La formación docente y los desafíos de la pandemia"* (2020), señala que la emergencia educativa reveló tensiones y dinámicas ya presentes en el sistema educativo argentino. Al mismo tiempo, este contexto abrió nuevas posibilidades para reflexionar sobre las formas de hacer escuela y reimaginar los procesos educativos en un marco de transformación y adaptación.

A continuación, abordaremos de qué forma afectó a las docentes, la implementación del trabajo remoto en contexto de pandemia. Haremos foco en los cambios que se produjeron en la dinámica laboral, la adaptación a la virtualidad, el impacto en la familia y los riesgos psicosociales y de salud mental asociados al trabajo remoto.

Para este apartado, integraremos información proveniente de textos académicos y estudios relevantes con los datos obtenidos a través de nuestras encuestas realizadas a docentes. Este enfoque permitirá contrastar y complementar las perspectivas teóricas con las experiencias y vivencias concretas reportadas por las participantes, enriqueciendo así el análisis sobre el impacto del trabajo remoto en su desempeño profesional, sus trayectorias laborales y los desafíos enfrentados durante el periodo pandemia y post pandemia.

### **5.6.1 Cambios en la dinámica laboral**

Para los docentes, trasladar su labor desde el aula hasta sus hogares significó mucho más que un cambio de entorno. Este proceso implicó transformaciones profundas en sus métodos de enseñanza, así como en los medios y canales empleados para comunicarse con sus estudiantes, adaptándose a una dinámica completamente distinta (Marsollier, Expósito, 2020). Este cambio no solo las obligó a reorganizar sus rutinas laborales, sino también reinventar las formas de enseñanza. Esto incluyó adaptarse a nuevas herramientas digitales, rediseñar estrategias pedagógicas y aprender a manejar diferentes canales de comunicación con el estudiantado. Esta transición afectó su balance entre vida laboral y personal, al mezclar las demandas del trabajo con las responsabilidades del hogar, lo que pudo generar estrés y sobrecarga emocional.

### **5.6.2 Adaptación a la virtualidad**

Como se nombró anteriormente, la adaptación a la virtualidad implicó el uso de herramientas tecnológicas y la adaptación del material a los formatos que exige la virtualidad. En Argentina fue evidente la falta de conocimientos y experiencia en tecnología por parte de los docentes. Dussel (2020) señala que la enseñanza en contextos de emergencia llevó a muchos docentes a interactuar con los medios digitales de formas que antes no consideraban necesarias. Según la autora, este cambio reflejó cómo estudiantes y docentes ya estaban profundamente influenciados por la digitalización. Dussel enfatiza que, en el panorama actual, para enseñar efectivamente, es esencial comprender el mundo digital, ya que constituye una parte integral de la vida contemporánea y del aprendizaje.

Según los datos reflejados en el estudio de Roxana Marsollier y Cristian Expósito llamado *“Impacto del trabajo remoto en docentes mendocinos durante la pandemia por COVID-19”* (2020) el recurso más utilizado por los docentes fueron los grupos de WhatsApp. Este uso intensivo del celular como herramienta de trabajo reveló las dificultades que enfrentaron los docentes para desconectarse digitalmente. Al estar constantemente disponibles a través de sus dispositivos móviles, no solo experimentaron una mayor carga de trabajo, sino también una disminución de los límites entre el espacio laboral y personal. Esta realidad no solo impactó en su bienestar emocional, sino que también acentuó la dependencia tecnológica como un nuevo desafío en la práctica docente.

En las encuestas realizadas a madres del Gran Mendoza, formulamos preguntas clave para comprender sus experiencias durante la transición a la virtualidad. Entre las interrogantes se incluyeron: “¿Recibiste alguna formación específica para adaptarte al trabajo remoto?”, “¿se te dificulta lograr una desconexión digital total de tu trabajo? ¿por qué?” y “¿con qué frecuencia usás el celular para trabajar fuera de horario laboral?”. Estas preguntas nos permitieron identificar los principales obstáculos, herramientas utilizadas y el impacto de la formación específica en este proceso de transición.

**Formación:** la mayoría de las respuestas coincidieron en un no rotundo, es decir, que para adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo no recibieron ninguna formación, que les permitiera comprender y utilizar las herramientas tecnológicas o plataformas en las cuales se iban a desempeñar. En contraste, aunque fue minoría, surgieron respuestas positivas,

algunas si bien no recibieron en sí formaciones específicas, pero señalaron que para adaptarse se habían basado en las mismas experiencias de la vida cotidiana. Por último, también en menor proporción, algunas docentes habían recibido cursos virtuales, entre ellos, del uso de la plataforma Moodle.

**Desconexión digital:** en este caso, las respuestas fueron muy variadas y pudimos identificar tres patrones de comportamiento entre las docentes. El primero corresponde a aquellas que encuentran difícil desconectarse digitalmente, ya que consideran de mala educación no responder a padres o estudiantes, incluso fuera del horario laboral. Estas docentes también mencionan que tanto padres como estudiantes tienen acceso a su número personal y se han acostumbrado a la virtualidad. El segundo patrón lo componen las docentes que sienten que las redes sociales las mantienen constantemente conectadas, siempre pendientes de notificaciones o consultas. Finalmente, el tercer grupo está compuesto por aquellas que logran respetar sus horarios de trabajo y descanso, evitando responder mensajes laborales fuera de sus horas establecidas.

**Frecuencia de uso de celular:** este aspecto está estrechamente vinculado al punto anterior, ya que el celular fue la principal herramienta de comunicación para las docentes durante este periodo. Los resultados de las encuestas muestran que la mayoría utilizaba el celular “casi todos los días”, seguido por quienes indicaron “todos los días” y, en menor medida, aquellas que lo usaban “3 a 4 veces por semana”. Esto revela que muchas docentes estaban conectadas al dispositivo los 7 días de la semana, respondiendo mensajes y consultas, incluso fuera de su horario laboral.

### **5.6.3 Impacto en la familia**

Uno de los mayores desafíos que enfrentaron las docentes con el trabajo remoto fue la dificultad de separar el ámbito laboral del familiar. El traslado del trabajo al hogar impactó tanto en la organización del espacio físico como en la dinámica de convivencia, dificultando el equilibrio entre las responsabilidades laborales y las tareas relacionadas con el cuidado de la familia. Esta falta de límites claros generó tensiones que afectaron la armonía en ambos aspectos de su vida diaria. Los docentes asumieron la responsabilidad de mantener en

funcionamiento el sistema educativo desde sus hogares y con recursos propios. A este desafío se sumaron las presiones derivadas del contexto, como las dificultades económicas, el impacto en su salud emocional y física, y las exigencias afectivas propias del confinamiento (Sánchez Mendiola et al., 2020 cit. en Marsollier, Expósito, 2020).

Para abordar este aspecto, en las encuestas planteamos las siguientes preguntas: ¿Cómo afectó el trabajo remoto tu capacidad para equilibrar las responsabilidades laborales y las tareas domésticas?; ¿cómo manejaste el cuidado de tus hijos mientras trabajabas desde casa?; ¿cómo cambió la cantidad de tiempo que dedicaste a las tareas domésticas y al cuidado de tus hijos durante el teletrabajo en comparación con antes de trabajar remotamente?; ¿tuviste que reorganizar tu rutina diaria para gestionar el trabajo remoto y las responsabilidades domésticas? si es así, ¿cómo lo hiciste?; ¿compartiste las responsabilidades de cuidado de tus hijos y las tareas del hogar durante la pandemia?

**Conciliar el trabajo y las tareas domésticas:** Las respuestas de las docentes reflejaron una amplia variedad de experiencias en cuanto al equilibrio entre las responsabilidades laborales y domésticas durante el trabajo remoto. Varias señalaron que tuvieron dificultades para separar ambas esferas, sintiéndose sobrepasadas por las demandas de trabajo y hogar. Una docente mencionó que llegó a enfermarse antes de poder establecer límites claros, mientras que otra comentó que la acumulación de tareas afectó su salud mental, llevándola a altos niveles de estrés.

Por otro lado, algunas docentes manifestaron que lograron adaptarse sin inconvenientes, incluso encontrando formas de reorganizar sus horarios para facilitar el equilibrio. Sin embargo, los desafíos más recurrentes estuvieron relacionados con la atención constante al celular, las demandas escolares de sus hijos y la presión por cumplir con múltiples roles simultáneamente. Estas respuestas evidencian la diversidad de experiencias y estrategias de adaptación frente al teletrabajo en un contexto tan exigente como el de la pandemia.

**Manejo del cuidado de los hijos durante el teletrabajo:** Las respuestas a esta pregunta reflejan un abanico de experiencias al combinar el trabajo remoto con las responsabilidades de cuidado. Algunas docentes señalaron haberlo gestionado con facilidad, organizando

horarios semanalmente o distribuyendo las tareas entre los miembros del hogar. Sin embargo, otras describieron un escenario mucho más complejo.

Varias mencionaron que fue un proceso estresante, teniendo que ajustar sus actividades laborales a los momentos en que sus hijos dormían o utilizando estrategias como filmar en espacios adaptados del hogar para minimizar interrupciones. En algunos casos, las docentes sintieron una sobrecarga, asumiendo múltiples responsabilidades de manera desigual respecto a sus parejas, mientras que otras valoraron la posibilidad de cuidar a sus hijos sin depender de terceros. Estas experiencias destacan tanto los beneficios como los desafíos de compatibilizar ambas esferas desde el hogar.

**Cambios en el tiempo dedicado a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos:** Las respuestas reflejan que el teletrabajo tuvo un impacto significativo en la cantidad de tiempo dedicado a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos. Una mayoría de las docentes indicó que este tiempo aumentó considerablemente, con más del 50% de incremento en comparación con el período previo al trabajo remoto. Otras señalaron un aumento leve, mientras que una minoría expresó que no percibió cambios notables. Estos datos muestran cómo las responsabilidades domésticas y laborales se entrelazaron más intensamente durante la pandemia.

**Reorganización de la rutina diaria para gestionar el teletrabajo y las responsabilidades domésticas:** La mayoría de las docentes afirmó haber tenido que reorganizar su rutina diaria para equilibrar las demandas del teletrabajo y las responsabilidades del hogar. Algunas optaron por levantarse más temprano, establecer horarios específicos para cada tarea, o incluso apagar el celular en momentos clave para respetar horarios familiares como el almuerzo y la cena. Varias destacaron la importancia de marcar límites y crear una nueva rutina que priorizara tanto el cuidado de los hijos como las tareas domésticas. Sin embargo, hubo quienes no realizaron cambios significativos en su rutina.

**Distribución de responsabilidades de cuidado y tareas domésticas:** La mayoría de las docentes indicó que compartieron las responsabilidades del cuidado de sus hijos y las tareas del hogar con sus parejas, mostrando un esfuerzo conjunto en la gestión de estas demandas

durante la pandemia. Por otro lado, algunas docentes afirmaron que asumieron la mayor parte de las responsabilidades de manera individual, lo que implicó una carga adicional en sus rutinas diarias. Este contraste resalta las diversas dinámicas familiares y los desafíos de equilibrar el teletrabajo con las obligaciones domésticas.

#### **5.6.4 Riesgos psicosociales y de salud mental**

Según el estudio de Marsollier y Expósito el impacto de la pandemia afectó a los docentes tanto en su salud física como mental, generando múltiples desafíos. En el ámbito físico, convivir con familiares en riesgo o pertenecer a grupos vulnerables intensificó las preocupaciones relacionadas con el contagio, dificultando la convivencia familiar en algunos casos. En cuanto a la salud mental, los niveles de ansiedad y estrés aumentaron significativamente, intensificados por una mayor carga laboral, la adaptación al sistema educativo de emergencia y las condiciones sanitarias. Aunque se percibieron emociones positivas como la fortaleza, prevalecieron emociones negativas como la preocupación y el encierro, evidenciando los riesgos psicosociales que enfrentaron (2020).

En cuanto a los datos recopilados de las encuestas, estas evidencian que el trabajo remoto tuvo un impacto significativo en la salud mental de las docentes, revelando varios riesgos psicosociales. Algunas respondieron que el aislamiento y la acumulación de tareas derivaron en estrés y ansiedad, mientras que otras mencionaron casos más severos como estrés postraumático debido a la falta de apoyo externo para el cuidado de sus hijos. La constante conexión digital, las demandas laborales fuera de horario y la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal intensificaron estas tensiones.

Aunque algunas docentes lograron implementar estrategias para manejar estas situaciones, como establecer horarios estrictos o buscar apoyo familiar, otras se sintieron desbordadas por la carga de trabajo y la necesidad de gestionar simultáneamente responsabilidades laborales y domésticas. Estas experiencias resaltan la importancia de un adecuado acompañamiento emocional y de políticas de trabajo remoto que consideren los desafíos psicosociales asociados.

### **5.6.5 Beneficios y desafíos**

Según los datos obtenidos de las encuestas realizadas, el trabajo remoto tuvo tanto beneficios como desafíos importantes para las docentes madres. Entre los beneficios, una de las respuestas más destacadas fue la flexibilidad horaria, la cual les permitió organizar mejor sus actividades. Algunas mencionaron que la disminución del tiempo y costos de transporte fue un aspecto positivo, mientras que otras valoraron el hecho de poder estar más presentes en el hogar. Por ejemplo, una docente expresó que pudo "desconectar más seguido del trabajo y disfrutar de su vida cotidiana en casa", mientras que otra mencionó que la flexibilidad le ayudaba debido a una condición de salud crónica adquirida durante la pandemia.

Sin embargo, los desafíos superaron en número a los beneficios señalados. Uno de los mayores inconvenientes fue la inestabilidad de la conexión a internet, junto con la falta de recursos tecnológicos adecuados y problemas en las plataformas de aprendizaje. Además, varias docentes enfrentaron dificultades emocionales y de salud mental, como mantener la calidad de las clases, separando lo laboral de lo doméstico. Por ejemplo, una docente destacó que "sostener clases de más de 40 minutos y ayudar en la escolaridad de mi hija" fue una tarea abrumadora, mientras otra mencionó que "sostener la salud mental" fue uno de los retos más significativos.

En general, aunque algunas lograron sacar provecho del trabajo remoto, la experiencia evidenció importantes desafíos que afectaron tanto la calidad de la enseñanza como el bienestar personal y familiar.

## **Capítulo 6: Políticas Laborales y Protección de los Derechos de las Madres Trabajadoras**

### **6.1 Introducción**

En el presente capítulo abordaremos la compleja relación entre el ámbito laboral y las responsabilidades familiares de las mujeres madres, destacando la importancia de políticas que promuevan la igualdad de género y el equilibrio entre estas esferas. En Argentina, a pesar de los avances normativos, como la Ley N°27.555 sobre teletrabajo y las licencias parentales, muchas madres trabajadoras enfrentan barreras significativas, como la falta de apoyo institucional y desigualdades persistentes en el ámbito laboral.

Este análisis incluirá un repaso por la normativa vigente que regula las licencias laborales y el teletrabajo, explorando cómo estas herramientas buscan adaptarse a las necesidades de las trabajadoras, y el impacto que han tenido en sus condiciones laborales. Asimismo, se examinará el papel de organizaciones feministas como el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), cuya labor ha sido fundamental para visibilizar las brechas existentes y proponer reformas que promuevan la conciliación laboral y familiar.

Finalmente, este capítulo se enriquecerá con datos obtenidos de encuestas realizadas a madres trabajadoras del Gran Mendoza, quienes comparten sus testimonios sobre los apoyos, o la falta de ellos, por parte de sus empleadores durante el período de teletrabajo. Estas experiencias brindan una perspectiva desde la realidad vivida por las trabajadoras y permiten identificar los vacíos en la implementación de políticas y las áreas de mejora necesarias para garantizar su bienestar.

### **6.2 Protección de la maternidad**

Las políticas laborales que abordan la protección de la maternidad no sólo son esenciales para el bienestar de la madre y el recién nacido, sino también para promover la igualdad de género en el trabajo, una cuestión central en la lucha por la justicia social y los derechos humanos. A través de la legislación y la práctica global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha trabajado de manera constante para garantizar que las madres trabajadoras cuenten con los derechos necesarios para combinar su rol reproductivo con sus

responsabilidades laborales (Ryder, 2014). La OIT ha adoptado tres Convenios sobre la protección de la maternidad en diferentes años: en 1919, 1952 y, el más reciente, en el año 2000, que versa sobre protección de la maternidad (núm. 183). Estos convenios estipulan medidas cruciales, como la protección contra riesgos laborales durante el embarazo, el derecho a una licencia de maternidad remunerada, y la protección contra la discriminación laboral debido al embarazo y la maternidad (Ryder, 2014).

A pesar de los avances legislativos, las madres trabajadoras aún enfrentan numerosos desafíos en el lugar de trabajo. En muchos países, los empleadores asumían la carga financiera de la licencia de maternidad, lo que podía resultar en reticencias a contratar o promover a mujeres embarazadas o con responsabilidades familiares. Esto durante mucho tiempo fue una barrera para las mujeres a la hora de buscar trabajo ya que las empresas preferían contratar hombres, para evitar costos asociados a los gastos de licencias por maternidad. Sin embargo, desde 1994, hubo un cambio hacia modelos más inclusivos en los que los costes de la licencia de maternidad son asumidos por un sistema de seguro social o el Estado, en lugar de recaer exclusivamente sobre los empleadores. Este cambio ha ayudado a reducir las desigualdades de género en el acceso al empleo, promoviendo un entorno laboral más equitativo (Ryder, 2014).

Las políticas laborales y la protección de los derechos de las madres trabajadoras han avanzado considerablemente en las últimas décadas, pero aún queda mucho por hacer. La implementación de medidas que garanticen una verdadera igualdad de género en el trabajo y la familia es esencial para crear una sociedad más justa y equitativa. La maternidad y la paternidad deben ser reconocidas como responsabilidades compartidas y normalizadas dentro del entorno laboral, promoviendo un cambio cultural que favorezca la participación de todos los trabajadores, independientemente de su género (Ryder, 2014)

Los estudios han demostrado que la implementación de políticas que promuevan la conciliación familiar y laboral tiene múltiples beneficios, tanto para las empresas como para los empleados. Estas políticas contribuyen al crecimiento económico y la productividad, y mejoran la retención de talentos y la imagen de la empresa. Además, la inclusión de mujeres en el mercado laboral y su ascenso a cargos de liderazgo aumenta la eficacia organizacional. La lactancia materna contribuye a la salud de la madre y del/de la recién nacido/a. Después

del parto, muchas mujeres se enfrentan a la posibilidad de la pérdida del empleo y de los ingresos, y no pueden permitirse interrumpir el trabajo para alimentar al/a la recién nacido/a. Si en el lugar de trabajo no hay ayuda y/o espacio para la lactancia, la actividad laboral y la lactancia son incompatibles. Las interrupciones para la lactancia forman parte de las normas internacionales sobre protección de la maternidad desde 1919 (Ryder, 2014).

### **6.3 Organizaciones y Estado, su rol en la situación**

En el texto llamado *“El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas”* de Natalia Gherardi, Victoria Gallo y Lucía Martelotte (2020), se habla de diversos actores que buscan propiciar cambios uno de ellos es **ELA** (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género), una organización feminista de la sociedad civil creada en 2003 en Argentina. Su misión es alcanzar la equidad de género a partir de acciones de incidencia, trabajo en redes y el desarrollo de capacidades de actores políticos y sociales, con el fin de mejorar la situación social, política y económica principalmente de las niñas, adolescentes y mujeres. Está integrada por un equipo interdisciplinario cuyas principales áreas de trabajo son la prevención y el abordaje de las violencias por razones de género, el empleo y las políticas integrales de cuidados, la participación social y política con igualdad de género, y el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos (2020).

Por su parte, el Estado tiene la responsabilidad de establecer las regulaciones, desarrollar políticas públicas y organizar los servicios públicos para atender las necesidades de cuidado de los diferentes grupos de la población. Además, en el ámbito privado, los empleadores deben cumplir con la legislación sobre la organización del empleo, especialmente en lo que respecta a la disponibilidad de tiempo para el cuidado. Ante las limitaciones en los servicios públicos y el acceso restringido que impone el mercado, los servicios comunitarios también juegan un papel importante al asistir a las familias, especialmente a las mujeres, quienes asumen la mayor parte de la carga de trabajo de cuidado (2020).

El cuidado es una actividad esencial para satisfacer las necesidades de las personas, abarcando tanto aspectos básicos como la salud y la seguridad física, como el desarrollo de habilidades cognitivas, emocionales y físicas (England, Budig y Folbre, 2002 cit. Gherardi 2020). La infancia, en particular, es una etapa que requiere una atención intensiva. El cuidado se considera una responsabilidad social compartida, ya que involucra la colaboración de

diversos actores. Para comprenderlo mejor, se utiliza el concepto de "diamante del cuidado" (Razavi, 2007 cit. Gherardi, 2020), que se refiere a los cuatro actores clave en la organización del cuidado: el Estado, el mercado, los hogares y la comunidad. Dentro de estos actores, las empresas desempeñan un papel crucial en el cuidado infantil, ya que pueden crear condiciones que faciliten la conciliación de las responsabilidades familiares de las y los trabajadores. Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar son un conjunto de regulaciones y programas diseñados para apoyar un equilibrio entre las tareas y responsabilidades laborales y las familiares de las personas (Gherardi, 2020).

Una de las limitaciones de la normativa vigente sobre licencias en Argentina es su enfoque maternalista, lo que genera diferencias significativas entre las licencias de mujeres y hombres. Esto refuerza la idea social de que las mujeres son las principales responsables del cuidado. Para abordar estos problemas, la implementación de licencias parentales o familiares podría ser una solución, permitiendo que las familias elijan qué miembro de la pareja tomará el tiempo para cuidar. Esta medida podría contribuir a una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado. Sin embargo, en algunos casos, las licencias parentales necesitan contar con incentivos específicos para motivar a los hombres a utilizarlas. Según un informe de *Men Care* (Men Care cit. en Gherardi, 2020), la evidencia comparada muestra que, si las licencias parentales no están dirigidas específicamente a los padres o no están adecuadamente financiadas por la seguridad social, son pocos los hombres que optan por utilizarlas. Una licencia de paternidad extendida, con salario completo e intransferible, podría ser clave para fomentar una mayor participación de los padres en el cuidado y promover una mayor equidad entre hombres y mujeres en cuanto al trabajo de cuidado no remunerado en los hogares (IPPF/WHR y Promundo, 2017 cit. Gherardi, 2020). Por último, el régimen legal del contrato de teletrabajo (Ley N°27.555) establece que los trabajadores y las trabajadoras que tengan personas a su cargo (como menores de 13 años, personas con discapacidad o personas mayores que vivan en su hogar) deben contar con horarios de trabajo que sean compatibles con sus responsabilidades de cuidado, y tienen derecho a interrumpir su jornada laboral por estas razones (Artículo 6). Además, la ley promueve que tanto empleadores como trabajadores fomenten un uso equitativo de estas medidas en términos de género, incentivando la participación de los hombres en las tareas de cuidado (Gherardi 2020)

En la encuesta realizada a las madres del Gran Mendoza, surgieron diversos testimonios sobre el tipo de apoyo brindado por sus empleadores para facilitar el trabajo remoto, mostrando una variedad de experiencias según sus profesiones. Una investigadora del CONICET destacó la posibilidad de llevar equipos a casa y la flexibilidad de su grupo de trabajo, aunque las concesiones formales llegaron post-pandemia. En el ámbito docente, una profesional mencionó la protección a la maternidad por ley, mientras otra afirmó no haber recibido ningún apoyo, dependiendo de sus propios recursos. Una docente e investigadora valoró las capacitaciones y plataformas de enseñanza, mientras que una secretaria administrativa recibió materiales y equipos. En el sector de la salud, se priorizaron capacitaciones, mientras que una diseñadora gráfica mencionó el asesoramiento en línea, y una locutora destacó el pago del servicio de internet. Estos testimonios reflejan una disparidad significativa en el respaldo otorgado por los empleadores durante el teletrabajo.

## Conclusión

El objetivo principal de esta investigación fue analizar el impacto del trabajo remoto en la situación laboral de las madres del Gran Mendoza durante la pandemia de COVID-19, en el periodo 2020-2023, evaluando desafíos y oportunidades.

Al comenzar nuestra investigación, nos enfrentamos a diversas situaciones que nos permitieron conocer de cerca las experiencias de otras madres, tanto de forma personal como a través de las redes sociales. A partir de estas interacciones, surgieron varios supuestos o hipótesis, mencionados en nuestra introducción, los cuales nos ayudaron a orientar y estructurar nuestro análisis. Entre los hallazgos más relevantes que hemos obtenido durante el estudio se encuentran los siguientes:

**Incremento de la sobrecarga doméstica:** Las respuestas revelaron que la mayoría de las madres percibieron un aumento significativo en sus responsabilidades domésticas, especialmente aquellas sin redes de apoyo efectivas. Esto generó estrés adicional y complicaciones para equilibrar las tareas laborales y familiares. A partir de los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, esta hipótesis es confirmada, evidenciando cómo el teletrabajo profundizó la doble jornada laboral de muchas mujeres.

**Influencia de los recursos tecnológicos:** Las encuestas demostraron que las mujeres con mejor acceso a equipos y conectividad lograron adaptarse más fácilmente al teletrabajo, mientras que las limitaciones tecnológicas representaron un desafío importante para otras participantes. La hipótesis es confirmada, subrayando la importancia de reducir las brechas digitales para mejorar las condiciones laborales en remoto.

**El teletrabajo como opción beneficiosa por el ahorro de tiempo y dinero, mayor comodidad, flexibilidad horaria y mayor productividad:** Las encuestas muestran que trabajar desde casa permitió a muchas participantes eliminar costos de transporte y tiempos de traslado, optimizando el uso de sus días y adaptando su entorno laboral según sus necesidades. Sin embargo, la flexibilidad horaria y la productividad presentan desafíos significativos, en los que se destacan la dificultad para desconectarse y las interrupciones constantes dentro del hogar afectaron el rendimiento de varias trabajadoras. Por lo tanto, aunque el teletrabajo ofrece claras ventajas, su efectividad depende en gran medida de las

condiciones individuales y el contexto familiar de cada persona. En conclusión, esta hipótesis es parcialmente confirmada.

**Persistencia de las desigualdades de género:** Si bien, la mayoría compartió las tareas de cuidado con su pareja, las encuestas reflejaron que las tareas del hogar y el cuidado de los hijos continúan recayendo principalmente sobre las mujeres. La hipótesis es parcialmente confirmada, ya que las respuestas son esperanzadoras pero aún hay que reforzar la necesidad de abordar estas inequidades desde una perspectiva estructural.

**El trabajo remoto permite pasar mayor tiempo con la familia:** Las participantes destacaron que esta modalidad eliminó los tiempos de traslado, lo que facilitó una mayor convivencia con sus hijos y parejas, especialmente en etapas críticas como la maternidad reciente. Sin embargo, este beneficio se vio limitado por la dificultad de establecer límites claros entre las responsabilidades laborales y familiares, lo que ocasionó estrés y sobrecarga. Esto demuestra que, aunque el teletrabajo fomenta la convivencia, su impacto positivo depende de una adecuada gestión del tiempo y el entorno laboral. El análisis de las encuestas confirma parcialmente la hipótesis.

**Preferencia por el teletrabajo:** La mayoría de las encuestadas optó por una modalidad híbrida, destacando el deseo de combinar la flexibilidad del teletrabajo con las ventajas de la interacción presencial. La hipótesis es parcialmente confirmada. Aunque el teletrabajo tiene sus simpatizantes, la preferencia general es por una modalidad híbrida que combine lo mejor de ambos mundos.

**El teletrabajo como beneficio para mujeres embarazadas o madres recientes:** Los datos obtenidos reflejan que el teletrabajo aporta ventajas significativas para este grupo. Permite mayor comodidad durante el embarazo, reduciendo riesgos asociados al traslado y facilitando la recuperación posparto. Además, favorece la continuidad de la lactancia, fortalece el apego seguro con el bebé y proporciona flexibilidad horaria. La hipótesis es confirmada. El teletrabajo, cuando se gestiona adecuadamente, ofrece un entorno más favorable para madres recientes y embarazadas en comparación con el trabajo presencial.

Los resultados obtenidos en nuestra investigación coinciden con lo señalado por Roxana Maurizio (2021), quien observa que las mujeres en el contexto del trabajo remoto se

encuentran en una posición ambigua, enfrentando tanto ventajas como desventajas. Por un lado, tienen la oportunidad de disfrutar de mayor flexibilidad horaria y una mejor conciliación con las responsabilidades familiares y de cuidado. Sin embargo, también corren el riesgo de experimentar una sobrecarga de tareas, lo que puede generar un aumento en las horas de trabajo, tanto remunerado como no remunerado, afectando su bienestar general.

La autora María Cunillera (2023) también confirma los datos obtenidos, ya que expone que, durante los periodos de confinamiento por la pandemia, las fronteras entre trabajo, ocio y vida familiar se desdibujaron. Lo que provocó conflictos dentro del hogar, especialmente en familias con niños que necesitaban atención constante y en situaciones donde el acceso a dispositivos tecnológicos como la PC generaba disputas. Además, el espacio doméstico se transformó en un aula, modificando la rutina diaria y afectando la privacidad, lo que derivó en angustia, ansiedad y dificultades para concentrarse en las tareas laborales.

También en nuestros resultados se ven reflejados comentarios que coinciden con Verónica Gago y Luci Caballero (2020), quienes afirman que la cuarentena y la reconfiguración de las relaciones laborales hacia el teletrabajo y la educación en casa agudizaron esta situación, ya que las mujeres, en su mayoría, asumen las tareas de cuidado y trabajo doméstico, aumentando su carga laboral mientras se ven afectadas por la precarización del trabajo.

Muchas respuestas de las participantes reflejan esta creencia generalizada, observada en el texto de Corina Rodríguez (2007), la cual sostiene que las mujeres tienen una capacidad natural para el cuidado de los niños, del hogar y de personas dependientes, argumento que han utilizado para justificar la asignación mayoritaria de dichas tareas.

En cuanto a los puntos fuertes sobre la investigación podemos decir que encontramos fácilmente información, ya que, al ser un tema de tesis más actual, contábamos con bibliografía actualizada. Si bien al comienzo de la investigación creíamos que el teletrabajo a grandes rasgos ofrecía oportunidades únicas para mujeres que maternan, con el desarrollo de la investigación notamos que esto solo es posible si se dan una serie de ajustes y apoyos específicos para garantizar una experiencia positiva. Nuestro análisis consideró factores como el apoyo del entorno y las diferencias socioeconómicas, los cuales resultaron cruciales para comprender la conciliación y la equidad de género en el trabajo remoto. La percepción de comodidad y flexibilidad asociada a esta modalidad varió notablemente según las

circunstancias particulares de cada familia, así como las dinámicas de pareja, evidenciando cómo estos aspectos influyen directamente en las experiencias laborales y domésticas.

Con respecto al recorte demográfico que realizamos, debemos decir que nos costó al principio encontrar mujeres que cumplieran con los requisitos propuestos, nos llevó más tiempo del que pensábamos. Aunque el hecho de que nos fueran pasando contactos nos sirvió mucho, a medida que encontrábamos una mujer nos recomendaba otra, y se hizo como una cadena que nos permitió llegar a las treinta madres que trabajaron de forma remota mientras maternaban. Mendoza es una provincia en la que el teletrabajo no cuenta con los mismos usuarios que en Buenos Aires, por ejemplo, por eso notamos que nos costó más llegar a la cantidad sugerida.

Los resultados obtenidos demuestran la necesidad de una distribución equitativa de las tareas de cuidado y del hogar. A través de las respuestas de muchas mujeres notamos cómo en mayor parte sintieron estrés a la hora de tratar de ir alternando sus tiempos entre su trabajo, cuidar a sus hijos/as, la mantención de la casa y además encontrar un momento del día para descansar o para su propio ocio. Si bien algunas madres nos indicaron que compartían las actividades con sus parejas, algunas expusieron la situación que, aunque estando el padre en el hogar, a la hora de que sus hijos necesitaran ayuda con algo, se acercaban dónde estaban ellas trabajando. Esto da cuenta de la sobrecarga que tienen las madres en su día a día y a esto sumado si residen en un lugar con pocas habitaciones, lo cual es difícil obtener la concentración necesaria.

En síntesis, podemos decir que, si bien teletrabajar fue una opción para seguir trabajando, ya que les ofreció la oportunidad de poder seguir manteniendo su trabajo, y a la vez maternar, también intensificó el rol de las madres en el hogar y los desafíos preexistentes con los que les toca lidiar.

Desde nuestro lugar como mujer, notamos que se necesita que la sociedad evolucione un poco más, que se promueva la equidad laboral, implementando medidas para que las mujeres no se sientan sobrecargadas de tareas, equidad en el hogar, que las parejas no lo tomen como “ayudarlas” a la hora de cuidar los hijos/as de ambos, sino como una responsabilidad también propia de su rol. Así las madres también pueden ser incluidas en el mundo laboral y no ser dejadas de lado por el simple hecho de maternar.

A medida que íbamos recibiendo nuevas respuestas algunas expectativas que teníamos se vieron confirmadas, pero otras fueron modificadas. Descubrimos que la creencia de comodidad y flexibilidad asociadas al trabajo remoto varían significativamente según las circunstancias de cada familia y las dinámicas de pareja. Algunas madres destacaron la carga emocional y el agotamiento por la falta de límites entre el trabajo y la vida personal, lo cual contrastó con nuestra expectativa inicial de que el trabajo se percibiría principalmente como una ventaja. Este hallazgo nos llevó a interpretar los resultados considerando factores como el apoyo del entorno y las diferencias socioeconómicas, influyendo en nuestra perspectiva sobre la conciliación y la equidad de género.

## **Bibliografía**

Albrieu, Ramiro; Allerand, Mateo y de la Vega, Pablo (2021). *El teletrabajo en Argentina. Pandemia y después*. Documento de Trabajo N°203. Buenos Aires: CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/el-teletrabajo-en-argentina-la-pandemia-del-covid-19-y-lo-que-viene-despues/>

Albrieu, Ramiro y de la Vega, Pablo (2021). *Teletrabajo en Argentina: su regulación y promoción*. Documento de Políticas Públicas N°231. Buenos Aires: CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/teletrabajo-en-argentina-su-regulacion-y-promocion/#:~:text=La%20modalidad%20de%20trabajo%20remoto,ley%20para%20regular%20esta%20modalidad.>

Aparicio, Marco; Hamamou, David y Méndez de Andrés, Ana (2021). *Códigos comunes urbanos. Herramientas para el devenir-común de las ciudades*. Madrid, España: Icaria.

Bueno, Carmen. 2020. *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. <https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios-mas-alla-de-la-pandemia>

Caminos, Juan Ignacio (2020). *Algunos Interrogantes Surgidos A Raíz Del Teletrabajo. Producto De La Pandemia Covid-19*. En Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral | Universidad Blas Pascal, Córdoba, 2, pp. 59-70. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)005](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)005)

Castells, Manuel (1996). *La Era de la Información Vol 1*. México: Alianza Editorial.

Cavallero, Luci y Gago, Verónica. (2024). *Deuda, vivienda y trabajo: Una agenda feminista para la pospandemia*. Revista Anfibia. <https://www.revistaanfibia.com/deuda-vivienda-trabajo-una-agenda-feminista-la-pospandemia/>

Cedrolla Spremolla, Gerardo (2017). *El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*. En Revista de derecho de la Universidad de Montevideo, número 31.

<https://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/09/CEDROLA-SPREMOLLA-Gerardo-El-trabajo-en-la-era-digital.pdf>

Cunillera, María Bonet (2023). *Cómo afecta el teletrabajo a la salud mental, una revisión sistemática*. Máster universitario en prevención de riesgos laborales. Universidad de Zaragoza <https://zaguan.unizar.es/record/133751/files/TAZ-TFM-2023-1231.pdf>

De la Vega, Pablo (2021). *El teletrabajo como mitigador de los impactos económicos de la pandemia de COVID-19 en Argentina*. Tesis de Maestría en Economía. Universidad Nacional de La Plata. <https://www.me.econo.unlp.edu.ar/wp-content/uploads/Tesis-De-la-Vega.pdf>

Dussel, Inés (2020). *La formación docente y los desafíos de la pandemia*. En Revista Científica EFI, Córdoba, DGES, Vol 6, N° 10, 2020, pp. 11-25.

Ferreya, Consuelo y Vera Ocampo, Carolina (2020). *El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad*. En Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral | Universidad Blas Pascal, Córdoba, 2, pp. 131-144.

Gherardi, Natalia; Gallo, Victoria y Martelotte, Lucía (2020). *El Derecho al Cuidado: Conciliación Familiar y Laboral en las Empresas*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, diciembre 2020. Buenos Aires, Argentina. <https://www.unicef.org/argentina/media/10021/file/El%20Derecho%20al%20Cuidado:%20conciliaci%C3%B3n%20familiar%20y%20laboral%20en%20las%20empresas.pdf>

Guzmán, Graciela (2019). *Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. - 1a ed ampliada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo. [20191009\\_libro\\_blanco\\_de\\_teletrabajo.pdf](https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093)

Jiménez, Fátima. (2022). *El teletrabajo y su relación con el incremento de los riesgos psicosociales*. <https://www.acciopreventiva.com/teletrabajo-riesgos-psicosociales/>

Ley N°27555: Teletrabajo. HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. 2020 <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093>

López Ahumada, José Eduardo (2021). *Trabajo Remoto Y Derecho Ante El Riesgo De La Flexibilidad Horaria*. En Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, Madrid, Nº. 11, 2021, págs. 77-88.

Marsollier, Roxana y Expósito, Cristian (2021). *Impacto del trabajo remoto en docentes mendocinos durante la pandemia por COVID-19*. En Biblioteca Digital Uncuyo, Mendoza, 2021, pp.46-57.

Maurizio, Roxana. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe* (2021, julio 6). Organización Internacional del Trabajo, pp. 1-31.

Meo, Analía Inés y Dabenigno, Valeria (2021). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. Revista De Sociología De La Educación-RASE, 14(1), 103–127. <https://doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>

Odena, María Belén (2022). *Trabajadoras y trabajadores informáticos en modo remoto. Impactos psicológicos y brechas de género*. En Simposio Argentino sobre Tecnología y Sociedad. Universidad de Buenos Aires, 1114 Buenos Aires, Argentina. <https://revistas.unlp.edu.ar/JAIIO/article/view/18380/18043>

Perez Campos, Ana Isabel. (2021) *Teletrabajo y derecho a la desconexión digital*. En Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, España, Vol. 9, Nº. 1, 2021, págs. 499-528.

Randstad Argentina. (22 de julio de 2021). *“Los 10 trabajos que crecieron por la pandemia”* (<https://www.randstad.com.ar/empleos-talento/estrategia-gestion-rrhh/10-trabajos-crecieron-pandemia/>)

Rodríguez Enríquez, Corina (2007) *Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional*. En publicación: Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente. Giron, Alicia; Correa, Eugenia. CLACSO, Consejo

Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Octubre. 2007. ISBN 978-987-1183-78-4 <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100705083822/22RodriguezE.pdf>

Ryder, Guy (2014). *La lucha por la igualdad y la justicia social en el trabajo*. Discurso del Director General de la OIT, Día Internacional de la Mujer.

Velasco Leiva, Marcela. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de confinamiento Memoria colectiva y aprendizaje organizacional. Capacitar e investigar para fortalecer las capacidades estatales*. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap\\_41.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_41.pdf)

Zukerfeld, Mariano (2020). *Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional*. En Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, Buenos Aires, 2020, pp. 1-50.

Zukerfeld, Mariano (2009). *Diez hipótesis sobre el Trabajo Informacional*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología. Buenos Aires, Argentina.

Zukerfeld, Mariano (2012). *Obreros de los bits. Una introducción al sector información y el trabajo informacional*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes.