



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE PSICOLOGIA

**¿POR QUÉ LAS MUJERES HAN DEJADO
DE PARTICIPAR EN EL MERCADO
LABORAL?:
UNA APROXIMACIÓN DESDE LA
EXPERIENCIA FEMENINA EN
PANDEMIA**

VALENTINA IGNACIA RULLI GÓMEZ

Profesor Guía: María Paz Tagle Coeymans

Tesis presentada a la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica
de Chile para optar al grado académico de Magíster en Psicología Laboral
Organizacional

Octubre, 2022

Santiago, Chile



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE PSICOLOGIA

**¿POR QUÉ LAS MUJERES HAN DEJADO
DE PARTICIPAR EN EL MERCADO
LABORAL?:
UNA APROXIMACIÓN DESDE LA
EXPERIENCIA FEMENINA EN
PANDEMIA**

VALENTINA IGNACIA RULLI GÓMEZ

Profesor Guía: María Paz Tagle Coeymans

Tesis presentada a la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica
de Chile para optar al grado académico de Magíster en Psicología Laboral
Organizacional

Octubre, 2022

Santiago, Chile

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todos quienes formaron parte de este proceso, a quienes continúan a mi lado y, a quienes no alcanzaron a acompañarme hasta el final pero que permanecen en esencia. A aquellos que me brindaron apoyo, soporte, consejo, paciencia y contención en los diferentes momentos acontecidos durante el desarrollo de este escrito. Gracias a todos y cada uno de ustedes.

ÍNDICE

RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	8
MARCO TEÓRICO	10
Pandemia y teletrabajo	10
Participación laboral femenina.....	10
Teoría de la división sexual del trabajo	15
Mujer y cuidado: Concepto social del rol de la mujer.....	17
Balance trabajo-familia y corresponsabilidad.....	20
PREGUNTAS DIRECTRICES	22
OBJETIVOS	22
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos	22
MARCO METODOLÓGICO	24
Tipo de estudio.....	24
Participantes y tamaño de la muestra	24
Instrumento y procedimiento de análisis	25
1. Aplicación de instrumentos: Desarrollo de entrevista	25
2. Transcripción de respuestas de los participantes	27
3. Codificación de respuestas mediante uso del software <i>Atlas.Ti</i>	27
4. Análisis de la información	29
RESULTADOS	30
Análisis e interpretación de las categorías de entrevista.....	31
Definición de principales categorías.....	31
Definición de subcategorías	37
Análisis estructural de los resultados	40
CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN DEL ESTUDIO	46
LIMITACIONES E IMPLICANCIAS	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	55
ANEXO A: Instrumento aplicado	55
ANEXO B: Transcripción de entrevistas	57
ANEXO C: Lista de códigos y citas por software <i>Atlas.Ti</i>	88
ANEXO D: Matriz de análisis por ejes	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evolución de la Participación Laboral por Género desde 1990 hasta 2015.....	12
Figura 2: Trayectoria Laboral por Género.....	13
Figura 3: Evolución de la Tasa de ocupación, según sexo, total país.....	14

RESUMEN

Las consecuencias que la pandemia de COVID-19 ha traído a la economía nacional se manifiestan en grandes cambios en todos los ámbitos de la vida. Las restricciones sociales y de movilidad han hecho que las organizaciones tengan que transformarse en tiempo récord y que los individuos se deban adaptar rápidamente a una nueva realidad.

Históricamente, la sociedad ha asignado roles específicos para los géneros, y es en este sentido que las mujeres suelen ser asociadas a las labores de cuidado y de trabajo doméstico, de este modo, con la pandemia ha ocurrido un fenómeno alarmante: la participación femenina en el mercado laboral nacional ha tenido un retroceso de al menos 10 años: cayendo de un 53% a un 41,2% en relación con su participación en el mercado en solo unos meses. Además, un 88% de las mujeres que se restaron de la oferta laboral femenina en Chile no se han reincorporado, lo que trae consigo implicancias en la empleabilidad y la responsabilidad económica sobre la familia.

Es a partir de este contexto que surge el presente estudio, el cual tiene como objetivo explorar en profundidad el fenómeno de la participación femenina en tiempos de pandemia. En concreto, se pretende conocer las experiencias de las mujeres que se han restado de participar en el mercado laboral y que no se han reincorporado al trabajo formal, y así comprender el fenómeno desde el propio discurso de sus protagonistas.

Por consiguiente, se llevó a cabo un estudio exploratorio descriptivo con enfoque cualitativo, aplicando un protocolo de seis entrevistas semi estructuradas a mujeres que participaban, previo a la pandemia, en el sector económico de comercio pero que aún pudiendo trabajar desde el hogar decidieron abandonar la oferta. La investigación se basa en la Grounded Theory o Teoría Fundamentada, utilizando análisis de codificación abierta, axial y selectiva mediante el uso del software *Atlas.Ti*.

Los resultados de este estudio arrojan luces respecto a las razones de la masiva salida de las mujeres del mercado laboral formal, el cual no se debe únicamente a los quehaceres domésticos ni el cuidado de los hijos, sino más bien a la poca flexibilidad de horario y beneficios poco atractivos de la oferta laboral.

Se espera que este escrito aporte a la comprensión del fenómeno que se está viviendo acerca de la salida femenina de la fuerza laboral en el mercado de trabajo nacional, así como conocer desde la perspectiva de las propias mujeres las razones de este fenómeno y las dificultades percibidas para su retorno.

INTRODUCCIÓN

El 11 de marzo del año 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el brote de coronavirus como una pandemia, instando a los gobiernos del mundo a tomar medidas restrictivas como una manera de frenar su propagación. Esta crisis sanitaria ha impactado la vida y los planes de la mayoría de las personas y organizaciones, presentando un panorama de cambio inesperado. En este sentido, la pandemia, junto con las restricciones sanitarias impuestas para su mitigación, ocasionaron un problema laboral, ya que obligó tanto a la industria como a sus colaboradores a cambiar su modalidad de trabajo de carácter presencial a una de trabajo a distancia, acelerando el proceso de digitalización, cambiando los canales típicos de comunicación, las implicaciones contractuales, los sistemas de formación, entre otros desafíos a los cuales se han tenido que enfrentar y adaptar. Así mismo, la crisis generada por la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral femenina (CEPAL, 2021).

Es de hacer notar que, según el Informe Especial COVID-19 N°9 publicado por la CEPAL (2021), la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% (en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente). Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres en 2019.

En este sentido, el presente estudio tiene como propósito conocer las experiencias de las mujeres que se han restado de la oferta laboral y que no se han reincorporado al mercado formal nacional, e indagar en las razones de la toma de su decisión respecto al trabajo y su visión sobre el significado de este. Lo anterior, con el fin de explorar y profundizar los motivos de la masiva salida del mercado laboral y el bajo retorno al trabajo, específicamente en el sector económico de comercio, el cual ha sido uno de los

más afectados por las restricciones sanitarias y de aforo.

La relevancia de este trabajo radica en el análisis de los motivos por los cuales las mujeres han dejado de participar en el mercado laboral formal y no se han reincorporado con la velocidad que se esperaba, incluso cuando muchas de las restricciones de movilidad y trabajo se han levantado. Todo lo anterior en un período significativo para la historia de la humanidad, marcado por una pandemia. Además, de brindar pistas sobre lo que las mujeres reconocen como significativo al momento de considerar si participar o no del mercado.

En cuanto a la metodología empleada, para el presente trabajo, el marco metodológico se estructura a partir de un estudio exploratorio descriptivo con enfoque cualitativo, aplicando un protocolo de seis entrevistas en profundidad, semi estructuradas y basado en la Grounded Theory o Teoría Fundamentada, utilizando análisis de codificación abierta para terminar con codificación axial y selectiva mediante el uso del software *Atlas.Ti*, a modo de indagar en torno a la visión, conocimiento y experiencia de las participantes respecto al trabajo y las consecuencias devenidas por la pandemia y sus restricciones.

MARCO TEÓRICO

Este apartado expone el marco conceptual en el que se sustenta esta investigación. Esta sección se divide, en primer lugar, el contexto de la pandemia y de la participación femenina en Latinoamérica y en Chile y, en segundo lugar, se detallan las teorías subyacentes al fenómeno de estudio.

Pandemia y teletrabajo

El 11 de marzo del año 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el brote de coronavirus como una pandemia, instando a los gobiernos del mundo a tomar medidas restrictivas como una manera de frenar su propagación. Esta crisis sanitaria ha impactado la vida y los planes de la mayoría de las personas y organizaciones, presentando un panorama de cambio inesperado. En este sentido, la pandemia, junto con las restricciones sanitarias impuestas para su mitigación, ocasionaron un problema laboral, ya que obligó tanto a la industria como a sus colaboradores a cambiar su modalidad de trabajo de carácter presencial a una de trabajo a distancia, acelerando el proceso de digitalización, cambiando los canales típicos de comunicación, las implicaciones contractuales, los sistemas de formación, entre otros desafíos a los cuales se han tenido que enfrentar y adaptar. Así mismo, la crisis generada por la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral femenina (CEPAL, 2021).

Participación laboral femenina

De acuerdo con Gasparini y Marchionni (2015), la participación laboral femenina se puede entender como una decisión, tomada bajo ciertas condiciones, entre actividades dentro y fuera del mercado. De esta manera, para los autores, el incremento de la participación laboral femenina no es necesariamente resultado de un mayor número de mujeres decidiendo trabajar, sino de más mujeres decidiendo buscar un trabajo en el

mercado, en lugar de trabajar en el hogar.

De acuerdo con Kay (2008), la importancia de la mujer como proveedora de ingresos se acrecienta cada vez más, no obstante, los salarios más altos se encuentran vinculados a profesiones de mayor especialización o a puestos de trabajo que requieren más capacitación. Existe un conjunto de trabajos llevados a cabo, sobre todo, por mujeres que culturalmente tienden a ser invisibilizados y como tal no remunerados, como es el caso del trabajo doméstico y/o de cuidado (BID, 2014).

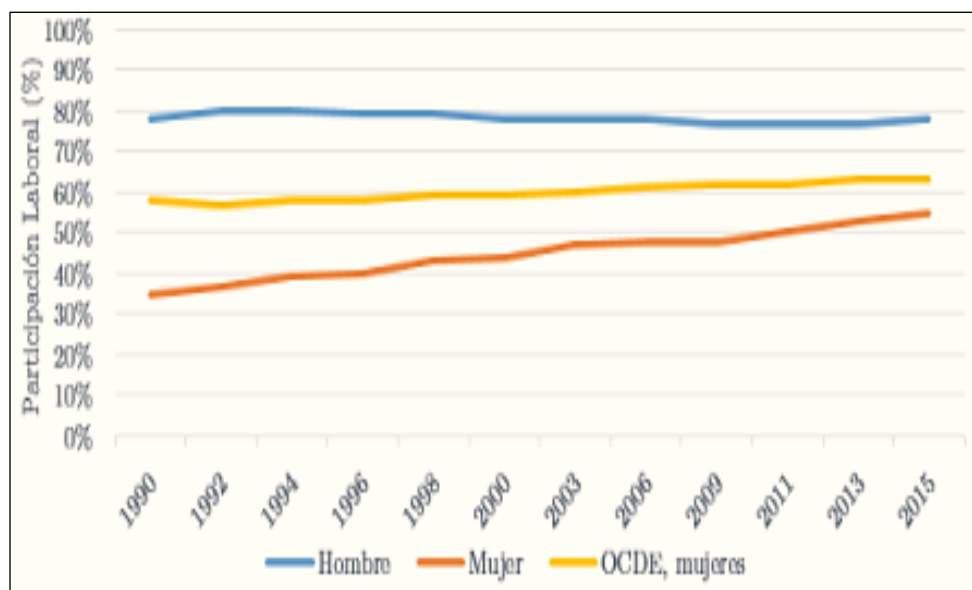
De acuerdo con Corvera (2021), el proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral y el estancamiento relativo de la participación y ocupación de los hombres ha implicado una reducción constante de las brechas de participación y ocupación. Este mismo autor, expone que uno de los efectos del crecimiento económico que Chile ha experimentado en las últimas décadas tiene relación directa con la inserción persistente de las mujeres en el mercado laboral, algo que continuó durante el periodo 2006-2015.

No obstante, en cuanto a la participación laboral, es de hacer notar que, en Chile, aunque la participación laboral femenina haya ido en aumento, ésta sigue siendo la más baja de América Latina y el Caribe, con brechas importantes de más de 10 puntos porcentuales respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina (49%) y Uruguay (51,9%) (CEPAL, 2008).

En la figura 1, se puede observar la evolución de la participación laboral por género desde 1990 hasta el 2015.

Figura 1

Evolución de la participación laboral por género desde 1990 hasta el 2015



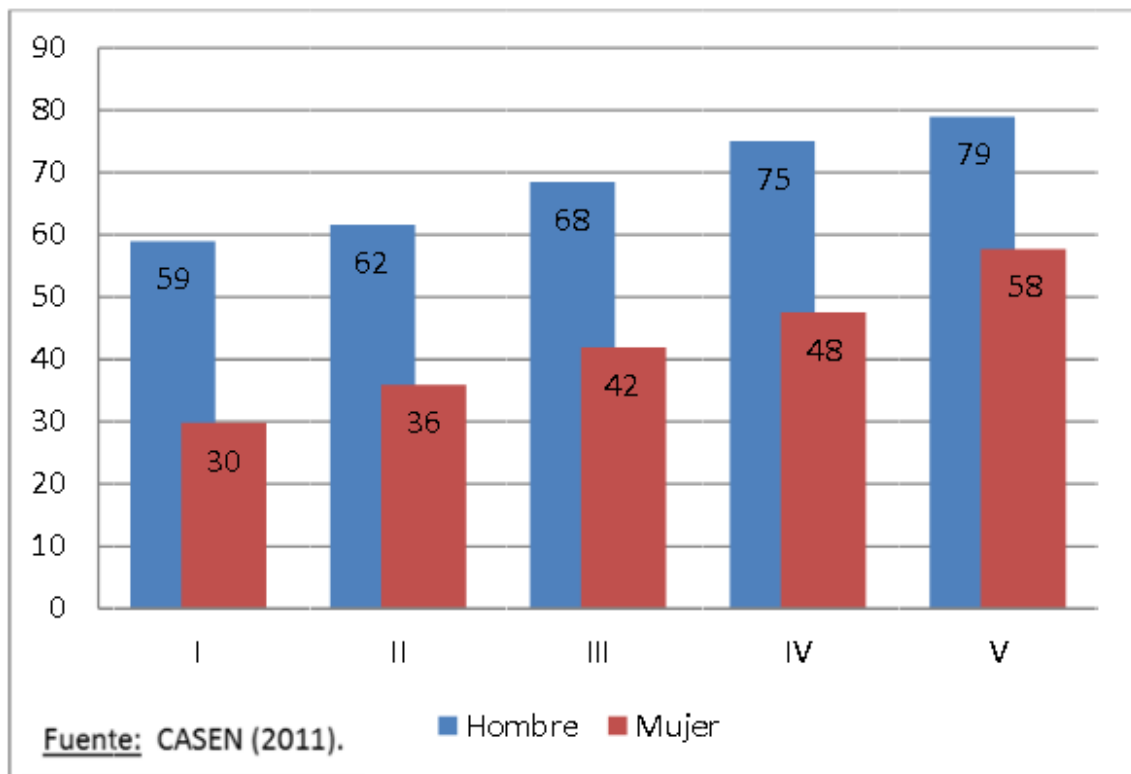
Nota. Figura adaptada de la información proporcionada por Carrillo, Espinoza y Valenzuela (2018).

Como se puede apreciar en la figura 1, en Chile para 1990 el 35% de las mujeres entre 15 y 64 años se desempeñaba en un puesto de trabajo o, por lo menos buscaba ocuparse en un empleo formal, a diferencia de los hombres que mantenían el 78% de empleabilidad. Luego, con la incorporación de la mujer en los espacios de trabajo, dicha brecha de 43% comenzó a disminuir. Igualmente, se observa que, durante el año 2015, las mujeres fueron incorporadas en mayor escala al trabajo formal alcanzando un 55% de empleos femeninos, lo que representa un aumento de alrededor del 20% entre los años 1990 y 2015. No obstante, aún existe una brecha entre las tasas de participación femenina entre Chile y el promedio de países de la OCDE, la cual alcanza un 8%.

Para entender la baja participación de la mujer chilena en el mercado de trabajo, es importante tener en cuenta la dinámica de su inserción laboral en el tiempo, cuyo patrón es muy diferente al del hombre, como se puede observar en la figura 2.

Figura 2

Trayectoria Laboral por género (CASEN, 2011)



Nota. Figura adaptada de la información proporcionada por la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN, 2011).

De acuerdo con la figura 2, se evidencia que aproximadamente el 80% de las mujeres ha participado de una labor remunerada en algún momento de su vida, aunque con menor continuidad que los hombres, lo que se podría entender por las teorías que se describen en el siguiente punto, las cuales asocian el cuidado del hogar y la familia a la mujer, suponiendo interrumpir la trayectoria laboral por tener que dedicarse a labores domésticas. Es por esto por lo que Kay (2008) señala que son estas limitaciones de la mujer las que influyen en el trabajo remunerado por lo que su aporte puede ser menor en el hogar, aunque su participación laboral sea igual a la del hombre.

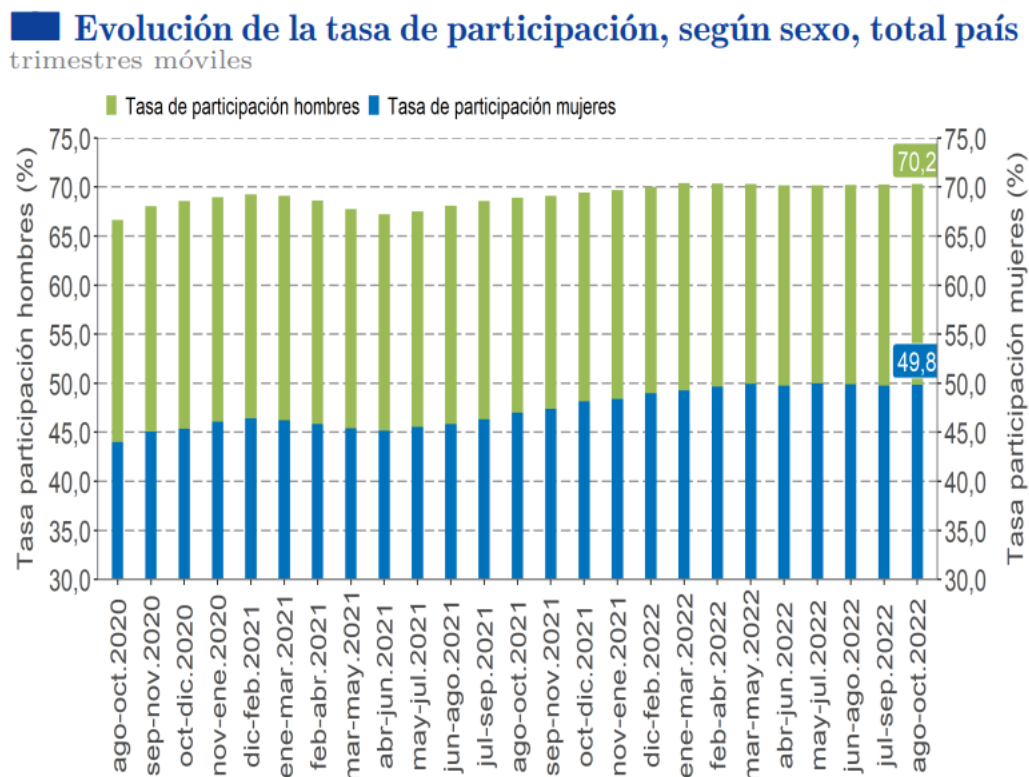
Lo anterior, se ha evidenciado con las consecuencias de la pandemia y sus

cuarentenas, según datos entregados por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020), la participación femenina en el trimestre móvil previo al inicio de la pandemia en Chile en marzo del año 2020 se situaba en un 53%. Sin embargo, a mediados del mismo año, y ya con la pandemia en curso en el país, la tasa de desocupación de las mujeres había descendido a un 41,2%, siendo menor a las cifras registradas el año 2010, las cuales alcanzaban una tasa de 46,8% de participación para las mujeres en el mercado nacional (ENE, 2020).

En la figura 3, que se muestra a continuación, se presenta la evolución de la tasa de participación, según sexo, total país en trimestres móviles desde agosto – octubre 2020 hasta el mismo trimestre 2022 (INE, 2022).

Figura 3

Evolución de la tasa de participación, según sexo, total país



Nota. Tabla adaptada de la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022).

Como se puede observar, la tasa de participación femenina ha tenido una lenta recuperación en los últimos dos años posteriores al inicio de la pandemia, si bien es posible afirmar una recuperación de las cifras entre los años 2020 y 2021 (con algunos descensos que coinciden con las cuarentenas posteriores a la inicial y de mayor duración), durante el 2022 la tasa ha permanecido prácticamente inmóvil, lo que nos da indicios acerca de lo delicado del mercado en general. También es posible notar que la pandemia y sus restricciones han perjudicado más a las mujeres que a los hombres, aumentando aún más las brechas de género y amenazando la autonomía económica de la mujer.

Siguiendo el punto anterior, Salinas, Reyes, Romani y Ziede (2010) mencionan que las leyes de oferta y demanda de trabajo son insuficientes para comprender los fenómenos de desigualdad de participación o salarios entre hombres y mujeres, y por ello estiman indispensable recurrir al contexto normativo e institucional de cada país. En este sentido, los autores señalan que el mercado laboral ofrece oportunidades profesionales o técnicas de alto nivel más a los hombres que a las mujeres, favoreciendo que las mujeres tengan condiciones contractuales más frágiles, menores rentas e inversión en su propio desarrollo y participando de manera preferente en sectores precarizados o que requieren menor especialización (Salinas et al., 2010).

Teoría de la división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo es un proceso en el cual se atribuyen habilidades, competencias, valores y/o responsabilidades a una persona en base a su género. Por lo tanto, las tareas, funciones y responsabilidades recaen en una u otra persona dependiendo de si es hombre o mujer. En este sentido, Crompton y Sanderson (1990), postulan que la división sexual del trabajo se estableció de forma radical a partir de la Revolución Industrial, en la que el trabajo pesado en las industrias quedaba reservado para los hombres (trabajo productivo), mientras que el trabajo reproductivo o doméstico se les atribuía esencialmente a las mujeres. De esta misma forma, Eagly y Wood (1999), postulan que el origen de las diferencias entre géneros proviene y se funda en un conjunto de factores tanto económicos como de estructura sociocultural, tal como señalan Salinas, Reyes,

Romani y Ziede (2010) en la teoría de capital humano y economía de la familia, la que considera que los ingresos de las mujeres en el mercado laboral son una de las razones para la reducción del tamaño de la familia, ya que, es la mujer quién lleva la mayor carga en cuanto al cuidado de los hijos, limitando la posibilidad de adquirir mayores responsabilidades en el trabajo y por ende, afectando sus ingresos, asimismo la permanencia femenina en el empleo se ve afectada con un grupo familiar grande. Según Salinas et al. (2010), las mujeres, cuando acceden a mayores salarios, toman decisiones respecto a la reducción del número de hijos.

Para Sánchez (2012), la diferencia biológica se presenta como una justificación natural de la generalización de la división sexual del trabajo, bajo esta lógica se respalda que las mujeres se hagan cargo de las responsabilidades asociadas con la familia y el hogar, es decir, se refuerza la creencia de que las mujeres por el solo hecho de ser tales, tienen que hacerse cargo de las labores domésticas. Lo anterior, se sustenta en la percepción de una diferencia natural entre ambos géneros, la cual asocia el hecho de la maternidad, y por ende a la mujer, con la posesión de una sensibilidad especial hacia el cuidado de la infancia y los desvalidos, desarrollando capacidades innatas como la dulzura, la paciencia, la sumisión, entre otras, influyendo el razonamiento moral adulto (Sánchez, 2012) y la percepción de las capacidades dadas por un género específico.

Siguiendo con Sánchez (2012), la división sexual del trabajo es uno de los motivos más potentes de la desigualdad social, puesto que, socialmente, las actividades realizadas por los hombres tienden a ser más valoradas en cuanto a relevancia que las realizadas por las mujeres, sumado a la distribución desigual de las actividades laborales, pone a las mujeres en una posición de desventaja en el mercado laboral. Por lo tanto, la división sexual del trabajo no sólo reproduce una valoración social femenina menor, sino que también refuerza el papel de sumisión de las mujeres en la construcción y organización social. Esta concepción de trabajo productivo y reproductivo asociado a un género específico (hombres y mujeres respectivamente) se ha perpetuado con el paso del tiempo

y ha llegado a instalarse en el inconsciente social como un hecho, cuando en la realidad, para Sánchez (2012), es un constructo social.

Según Carrasco (2004, citado en Brunet y Santamaría, 2016), pese a que la participación femenina ha aumentado con el paso del tiempo, ésta sigue siendo menor que la de los hombres y más vulnerable (OIT, 2014), además de que ésta varía según los continentes con relación a las tradiciones culturales y las oportunidades laborales (Brunet y Santamaría, 2016). En el contexto de pandemia, y sus restricciones sociales y de movilidad, las repercusiones en el mercado han mostrado un retroceso en el avance que se llevaba sobre la equidad de género en el ámbito económico, dejando de manifiesto ciertas estructuras sociales hegemónicas, en las cuales el trabajo del hombre se encuentra más valorado y mejor remunerado, teniendo como consecuencia una salida femenina forzada del mercado laboral por tener que cumplir el rol que natural y culturalmente se le asigna. Dado que, la desigualdad de género se encuentra presente en nuestra estructura económica vigente, no sorprende el hecho de que la fuerza femenina se haya restado del mercado laboral, teniendo en cuenta de que el hombre, tradicionalmente, es el proveedor del hogar y la mujer la encargada de lo doméstico.

Mujer y cuidado: Concepto social del rol de la mujer

El cuidar es un acto inherente a la vida, siendo el resultado de una construcción personal de cada situación particular de promover, proteger y preservar la humanidad (Vaquiro y Stiepovich, 2010). De acuerdo con Herrera (2007), el cuidado tiene una función imprescindible para la vida y la perpetuidad del grupo social, puesto que las personas requieren de atenciones durante todo su ciclo vital, por lo que cuidar surge como un acto de vida que permite que esta continúe. Para Ruiz y Moya (2012) el cuidado suele dividirse en dos tipos:

(1) Cuidado formal: referido a aquel que es prestado por profesionales de la salud o personas con estudios especializados en cuidado, las cuales suelen recibir compensación económica a cambio de este.

(2) Cuidado informal: entendido como la “prestación de cuidados de salud a personas dependientes por parte de familiares, amigos u otras personas de la red social inmediata, sin recibir retribución económica por la ayuda que ofrecen” (Wright citado en Ruíz y Moya, 2012).

La labor de cuidado se asocia así a lo maternal y a lo reproductivo, es decir, se vincula el trabajo de cuidado a la mujer como una obligación natural dada por el género, por lo que no es de extrañar que, en este contexto, sean las mujeres quienes asuman la salud y el cuidado de terceros, dando forma a la manera en que éste se concibe (Reyes, Jara y Merino, 2007). Asimismo, Rodríguez (2007), señala que existe una creencia culturalmente generalizada y sostenida socialmente que postula que las mujeres están naturalmente más preparadas para llevar adelante el cuidado de niños y, por ende, se les otorga una ventaja comparativa para proveer el cuidado a otras personas, incluyendo adultos mayores y enfermos, así como al resto de los integrantes del hogar. Esta misma autora, menciona que no hay evidencias científicas que sustenten este tipo de afirmaciones, y que la especialización de las mujeres en las tareas de cuidado corresponde a una construcción social (Rodríguez, 2007).

Sin embargo, para Vaquiro y Stiepovich (2010) la alta participación de las mujeres en el cuidado puede generar tensiones dado que no sólo deben hacerse cargo de los quehaceres del hogar, el cuidado de sus hijos, cuidado de adultos mayores y sus actividades laborales, sino que también deben hacerse cargo de las obligaciones que socialmente se le imputan por el sólo hecho de pertenecer al género femenino. Un estudio realizado en Andalucía indicó que el 68 % de las cuidadoras perciben que el cuidar tiene efectos en áreas tan diversas como la salud, el trabajo, la economía y el uso del tiempo o relaciones sociales (del Mar, Rodríguez y Maroto, 2003).

Si bien la literatura ha intentado demostrar que el ejercer cuidado también trae una serie de consecuencias positivas en la calidad de vida y bienestar de la cuidadora como satisfacción, autorrealización y orgullo, ya que, en palabras de Kikusawa (2015), el tener diferentes roles y llevar a cabo sus funciones, genera gratificación y seguridad otorgado

por el cumplimiento de los mismos, muy por el contrario, para Breinbauer, Vásquez, Mayanz, Guerra y Millán (2009) el principal concepto para comprender las consecuencias del cuidado informal es la “sobrecarga”, la cual aborda la conjugación de diversas variables, tanto en el ámbito de autocuidado y salud, como en las relaciones sociales y aspectos económicos. Una mayor sobrecarga deteriora estos ámbitos y genera marcos ansiosos depresivos, aislamiento social y empeoramiento de la situación económica (Breinbauer et al., 2009).

Para exponer las consecuencias psicológicas que puede traer el cuidado sobre quien lo ejerce, Kikuzawa (2015) explica dos líneas teóricas. Por un lado, el conflicto con los demás roles que ejerce la cuidadora, como los roles en la familia y en el trabajo (balance trabajo-familia), lo que puede generar una incompatibilidad de expectativas en términos de energía y tiempo, y puede derivar en niveles importantes de estrés o ansiedad, ya que se pretende cumplir con todas las metas de cada uno de los distintos roles y no necesariamente esto se logrará de una manera eficiente y en el tiempo esperado y, por otro lado, la falta de tiempo para completar cada una de las actividades de los distintos roles produce un gran desgaste físico (Kikuzawa, 2015).

Siguiendo la línea teórica de la tensión de roles, para Dautzenberg, Diederiks, Philipsen, Stevens, Tan y Vernooij-Dassen (2000) tanto el trabajo remunerado como el cuidado de los padres o hijos, son roles potencialmente incompatibles, pero en muchos casos necesarios, lo que perpetúa el conflicto entre ambos, implicando una mayor sobrecarga para las mujeres el hecho de tener que realizar ambas actividades. La presión bajo la cual se encuentra la cuidadora puede traer, con el tiempo, problemas financieros, porque muchas veces implica el abandono del empleo por parte de la persona que ejerce el cuidado (Dautzenberg et al., 2000).

Lo anterior, argumenta la dramática salida de la fuerza laboral femenina del mercado de trabajo, dando sentido a las cifras entregadas por el INE (2020), sobre las que un 57,4 % de las mujeres que dejaron de participar lo hicieron por razones concernientes a la pandemia de COVID-19 y las labores de cuidado que se veían obligadas a realizar.

Por consiguiente, no es de extrañar la gran sobrecarga que tiene lugar en la vida de las mujeres, respaldada por la división sexual del trabajo. Es importante abordar la problemática dentro del contexto de la pandemia, puesto que no puede estar al margen de la crisis sanitaria que trae consigo incertidumbre, enfermedad y relaciones de cuidado, teniendo como consecuencias en el ámbito económico dos aspectos relevantes que no se deben perder de vista y deben atenderse: las implicancias de la empleabilidad y la responsabilidad económica sobre la familia.

Balance trabajo-familia y corresponsabilidad

Gómez y Jimenez (2015), describen el balance trabajo-familia como un modelo de gran relevancia en la relación de trabajo productivo y reproductivo, haciendo alusión a la teoría de la división sexual del trabajo y el rol de cuidado socialmente asignado a la mujer. Para Tapia, Saracosti y Castillo (2016), la familia y el trabajo constituyen las redes sociales más significativas en la formación de las personas y su interacción con otras, refiriéndose a la relevancia del trabajo al ser un instrumento de formación de la personalidad de los individuos, lo que lo convierte en un derecho fundamental. De esta manera, Tapia et al. (2016), señalan que el objetivo del balance trabajo-familia es alcanzar la armonía entre el ámbito doméstico y el ámbito público, desde una perspectiva conciliadora de la vida laboral y familiar.

En este sentido, surge la necesidad de reorganizar la estructura de roles entre hombres y mujeres, centrando el eje en el cuidado y el compromiso hacia los quehaceres en la vida familiar, tales como las tareas domésticas, el soporte económico, la educación, el cuidado de los integrantes del hogar, entre otros (Gómez y Jiménez, 2015). El rol de las organizaciones, en esta necesaria y más equitativa redistribución de roles, de acuerdo con Balmforth y Garden (2006, citado en Gómez y Jiménez, 2015), es importante en tanto promueve la creación de políticas que permitan la facilitación de la vida laboral y familiar. En Chile, existen iniciativas que persiguen tanto la conciliación de ambas esferas de la vida como la equidad de género, en lo que a la realización de tareas domésticas se refiere,

ejemplo de esto es la Ley N° 20.545 del año 2011, que indica que el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso del nacimiento de un hijo, y el postnatal parental, que ahora incorpora al padre como beneficiario de este fuero, en el cual la madre puede traspasar días o semanas al padre para que se ocupe de los cuidados del hijo o hija. Sin embargo, estas iniciativas no han sido suficientes para contrarrestar un fenómeno tan arraigado culturalmente, lo cual ha quedado de manifiesto con las repercusiones que ha tenido la pandemia, en las que las mujeres han sido las grandes perjudicadas, restando un gran porcentaje de la oferta laboral nacional y, por consiguiente, aumentando la brecha de género y presentando un problema económico y de empleabilidad.

De acuerdo con Morande (2004, citado en Tapia et al., 2016) la mayor tensión entre familia y trabajo es el distinto valor que adquiere el tiempo destinado en uno u otro ámbito, puesto que el trabajo doméstico usualmente no es reconocido, ni menos remunerado. Según postula Clark (2000, citado en Andrade y Landero, 2015), las personas intentan alcanzar un equilibrio entre ambas esferas con el fin de disminuir el conflicto, por lo que se reconoce la búsqueda del equilibrio mediante la conciliación. En consecuencia, surge el concepto de corresponsabilidad, el cual se refiere, en palabras de Gómez y Jiménez (2015), a un trabajo no remunerado, que involucra tiempo, energía y desarrollo de habilidades determinantes en una familia para realizar las tareas domésticas y de cuidado. Los autores señalan que el término deriva desde una conceptualización de roles y tareas enmarcado dentro de un intento por sensibilizar el ámbito social con el objetivo de lograr una mayor equidad entre géneros. Es interesante tener en cuenta este concepto, que si bien no tiene mucho consenso en cuanto a su significado en la literatura (Gómez y Jiménez, 2015), si trae pistas sobre una posible conciliación entre trabajo y familia. Sin dudas, la pandemia ha levantado nuevos desafíos en este ámbito, ya que, con la restricción de movilidad, el trabajo remoto, el cierre de escuelas, entre otras eventualidades, las familias se han visto en crisis, debiendo tomar decisiones drásticas como la salida del mercado laboral de uno de los padres, con el fin de dedicarse a labores domésticas y/o de cuidado, de manera de poder conciliar de mejor forma las exigencias de la familia y el trabajo.

PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cuál es la experiencia de las mujeres respecto al trabajo en la pandemia? ¿Por qué dejaron de participar?
2. ¿De qué manera se puede evitar que las mujeres dejen de participar del mercado laboral? ¿Cuáles son las barreras y/o facilitadores percibidos?
3. ¿Cómo se puede incentivar la reactivación de la oferta femenina?
4. ¿Qué herramientas, estrategias, métodos y/o acciones se pueden utilizar para promover la reactivación de la participación de mujeres en el mercado nacional?

OBJETIVOS

Objetivo General

Conocer las experiencias de las mujeres que se han restado de la oferta laboral formal y no se han reincorporado, e indagar en las razones de la toma de su decisión respecto al trabajo y su visión sobre el significado de este con el fin de explorar y profundizar los motivos de la masiva salida del mercado laboral y el bajo retorno al mismo, específicamente en el sector comercio.

Objetivos Específicos

1. Describir y contrastar las experiencias y percepciones que las mujeres participantes tienen sobre su propio involucramiento en el mercado laboral, y sobre lo que las llevó a tomar la decisión de abandonar la oferta.
2. Indagar en las razones, dificultades y toma de decisiones de las mujeres frente a

participar o no del mercado laboral en un contexto de crisis sanitaria.

3. Identificar y describir las principales características de las mujeres que se han restado de participar en el mercado laboral.
4. Levantar las propuestas y/o sugerencias, desde las mujeres entrevistadas, en cuanto a qué barreras o facilitadores consideran existentes para su reinserción en el mundo laboral.

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de estudio

Para esta investigación se llevó a cabo un estudio exploratorio descriptivo con enfoque cualitativo, aplicando un protocolo de seis entrevistas semi estructuradas, basado en la Grounded Theory o Teoría Fundamentada utilizando análisis de codificación abierta para terminar con codificación axial y selectiva, con el propósito de indagar, en profundidad, en torno a la visión, conocimiento y experiencia de las participantes respecto al trabajo y las consecuencias devenidas por la pandemia y sus restricciones.

Se buscó conocer las razones, dificultades y procesos en la toma de decisiones que han tenido que atravesar las mujeres participantes, con el objetivo de comprender el fenómeno de la disminución de la participación femenina en el mercado laboral nacional desde el propio discurso de sus protagonistas, con el fin de explorar, en profundidad, el fenómeno de la participación femenina en tiempos de pandemia. Se pretende conocer las experiencias de las mujeres que se han restado de participar en el mercado laboral y las razones para no reincorporarse.

Participantes y tamaño de la muestra

Las mujeres que participaron en esta investigación lo hicieron de forma anónima. A modo de resguardar la confidencialidad de los datos entregados, se elaboró un consentimiento informado, cuyo objetivo fue entregar toda la información necesaria sobre el estudio para la tranquilidad de las participantes.

Los criterios de inclusión para la muestra corresponden a mujeres en edad laboral mayores de edad (+18), técnicos o profesionales, que se estuviesen desempeñando, antes de la pandemia, en trabajos pertenecientes al sector económico de comercio, idealmente con factibilidad de teletrabajar (no excluyente), con experiencia de participación en el mercado laboral formal de dos años continuos como mínimo y, que hayan tenido al menos una persona bajo su cuidado (niños o adultos) al momento de retirarse de la oferta.

Se realizaron seis entrevistas, ya que se logró con dicha cantidad la saturación de los datos. La duración de cada una de las entrevistas fue de alrededor de 40 minutos en promedio y fueron llevadas a cabo de manera virtual a través de la plataforma *Zoom* dada las circunstancias sanitarias.

La búsqueda de candidatas se realizó mediante el método “bola de nieve”, invitaciones a través de la red social *Facebook* en grupos afines, y también mediante el uso de *WhatsApp* para coordinar las entrevistas y contactar a aquellas referidas por otras participantes. En este sentido, cabe destacar que, para este estudio el método “bola de nieve” fue el que mejores resultados obtuvo, lográndose contactar cuatro de las seis entrevistadas.

Instrumento y procedimiento de análisis

En el siguiente segmento, se describe en detalle lo referido al procesamiento y análisis de la información recogida la cual se desarrolló a través de las siguientes etapas o momentos:

1. Aplicación de instrumentos (entrevista semi – estructurada)
2. Transcripción de respuestas de los participantes
3. Codificación de datos mediante el uso del software *Atlas.Ti*
4. Análisis de la información

1. Aplicación de instrumentos: Desarrollo de entrevista

El primer paso, dentro del trabajo de campo, fue elaborar la pauta de entrevista semiestructurada (Ver anexo A), teniendo como foco dar respuesta a las preguntas directrices formuladas para esta investigación, con el objetivo de profundizar en el fenómeno de la masiva salida de mujeres del mercado nacional formal.

Se consideró poner atención en las diferentes aristas que, según la literatura,

podrían afectar y/o conducir a este fenómeno, además de tener en cuenta los objetivos del estudio. Por ende, se determinaron cinco ejes a partir de los cuales se formularon de tres a cuatro preguntas abiertas por cada uno. En total la pauta de entrevista contó con diecisiete preguntas, más siete preguntas iniciales simples y de respuesta corta para generar confianza y contextualizar a las entrevistadas antes de comenzar con las preguntas que buscaban recolectar la información propiamente tal.

Las entrevistas se realizaron a un grupo de seis mujeres con experiencia laboral formal en el sector comercio previo a la pandemia, y que en el transcurso de la emergencia sanitaria tuvieron que dejar la ocupación, sin reincorporarse al mercado aun cuando muchas de las restricciones se habían levantado. Las participantes voluntariamente aportaron información para el estudio. Dicha entrevista se llevó a cabo mediante videoconferencia a través de la plataforma *Zoom* debido a la contingencia sanitaria de ese momento (COVID-19). Los ejes temáticos fueron extraídos directamente de los objetivos del estudio.

Se realizó un listado de conceptos y frases focalizándose en la información que se buscaba obtener de parte de las entrevistadas. El ejercicio de codificación para la construcción de las categorías de estudio se llevó a cabo con la información obtenida a partir de las entrevistas. Luego se analizaron y organizaron los datos en relación a ciertos conceptos y tópicos en común extraídos desde los discursos de las entrevistadas, que dieron origen a los siguientes temas emergentes, los que se explicarán con más detalle en la sección de resultados:

- 1.1 Disponer de flexibilidad en el horario de trabajo
- 1.2 Independencia laboral
- 1.3 Personas a cuidado

2. Transcripción de respuestas de los participantes

La segunda actividad consistió en escuchar los audios de las entrevistas aplicadas a las participantes, para elaborar la transcripción de las respuestas obtenidas a un formato *Word* para luego ingresarlas al software *Atlas.Ti*.

A cada uno de los participantes se le asignó un código, es por ello que luego de cada cita se indicó una letra y número como identificación del sujeto que emitió la opinión (Ver anexo C).

3. Codificación de respuestas mediante uso del software *Atlas.Ti*

Para desarrollar el análisis de las entrevistas se utilizó los principios de la Teoría Fundamentada, esto quiere decir que, en vez de comprobar una hipótesis, se buscó elaborar un modelo conceptual en torno a la percepción de las participantes. Este tipo de modelo tiene por objetivo reflejar de qué manera las entrevistadas viven un fenómeno, las causas y consecuencias que atribuyen y cómo son capaces de generar inferencias y relaciones entre las distintas temáticas.

Según, San Martín (2013) la teoría fundamentada se ha constituido como una de las bases metodológicas para investigaciones de carácter educativo y además se ha visto influida por las tecnologías de la información en lo que respecta a procedimientos para el análisis de los datos. En particular, para el desarrollo de este estudio se empleó el software *Atlas.Ti* con el fin de realizar el procedimiento de análisis de datos, ya que esta herramienta está diseñada para realizar investigaciones cualitativas utilizando la metodología de la teoría fundamentada. La fortaleza de su sistematicidad metodológica ha convertido a la Teoría Fundamentada en una herramienta útil, tanto para el análisis de información como para su combinación con otros métodos cualitativos para explicar conjuntos de datos derivados de realidades sociales con un significado profundo de fenómenos.

Las entrevistas se sometieron a la lectura y relectura línea por línea, párrafo por párrafo, logrando así segmentar el cuerpo de datos textuales en unidades con un sentido

propio con el objetivo de hacerlo manejable, teniendo en cuenta, los criterios de significado establecidos y los que emergieron durante el mismo proceso. El siguiente paso fue codificar las respuestas dadas o unidades de significado (citas) en función de la temática a la que apuntaban. El programa informático *Atlas.Ti* se empleó para desarrollar el proceso analítico, lo que permitió una búsqueda y recuperación de los fragmentos de texto más expedita.

El software *Atlas.Ti* permitió obtener la lista completa de códigos incluyendo todas las citas en cada código, identificando el sujeto en cada enunciado. De esta forma, aquellos conceptos que se repetían a través de los distintos sujetos y apuntaban a un mismo código fueron los que se consideraron para levantar las codificaciones. Aquellas citas aisladas que contemplaban las percepciones de un solo sujeto o que no eran relevantes, fueron descartadas en la codificación, surgiendo de esta forma una cantidad total de treinta y seis unidades de significado (citas) y cuatro categorías, la cuales se analizan en la sección de resultados más adelante.

En el proceso llevado a cabo se distinguieron tres tipos de codificación: **abierta, axial y selectiva**. Las dos primeras generan categorías, mientras que la codificación selectiva permite la integración de las categorías para llegar a la conceptualización del producto final. De esta manera, a través de la codificación abierta, las respuestas de las participantes fueron resumidas en un código amplio que intentó sintetizar el concepto transmitido en temas emergentes. Posteriormente todos estos códigos fueron nuevamente analizados por medio de codificaciones axiales, la cual implica relacionar y jerarquizar los códigos recogidos en el primer paso con el fin de crear categorías y subcategorías. Por último, se realizó un proceso de codificación selectiva, esta se refiere a la depuración de los códigos con el fin de crear una categoría central.

Es de hacer notar que, con las seis entrevistas realizadas, se llegó a la saturación de datos, ya que las respuestas realizadas eran reiterativas, lo que permitió poder definir las categorías de análisis.

4. Análisis de la información

En un inicio se creó una matriz con los ejes identificados en la pauta de entrevista (ver anexo D). Luego, a partir de lo anterior y, con el uso del software *Atlas.Ti* se logró el reconocimiento de los temas emergentes que se describirán en la siguiente sección de resultados, de ello se formularon cuatro categorías de estudio que representan de modo general las ideas extraídas desde las entrevistas aplicadas a las participantes para conocer los motivos más relevantes para dejar de participar en el mercado laboral.

Luego de identificar las categorías de análisis se procedió a definirlas desde la propia concepción de las entrevistadas, de manera de entender las características de cada una desde el propio discurso de sus protagonistas. Se consideró importante realizar este punto para esclarecer y comprender el significado que las participantes otorgaban a las categorías y subcategorías identificadas, y, de esta manera, facilitar el análisis posterior, reiterado y consciente de dichas categorías, con el objetivo de discriminar y determinar elementos distintivos que las entrevistadas reconocían como prioridades en su vida. Por consiguiente, este ejercicio fue útil para establecer el significado en los discursos de las mujeres en relación con su desinterés por volver a participar en el mercado laboral formal.

RESULTADOS

En esta sección se presentan los principales hallazgos de este estudio.

A partir de la transcripción de las respuestas y a través el uso del software *Atlas.Ti* se realizó el primer análisis de información mediante codificación abierta. Fue posible determinar tres temas emergentes presentes a lo largo de los relatos:

1. Disponer de flexibilidad en el horario de trabajo: Para las participantes resulta muy relevante el factor tiempo, a lo largo del relato se menciona en reiteradas ocasiones la importancia de este y lo decisivo al momento de tener que tomar decisiones respecto al trabajo.
2. Independencia laboral: Junto con la libertad y el sentimiento de “ser libre”, surgió este concepto, el cual hace referencia a disponer de tiempo para dedicarse a sí mismas y el poder hacer cosas que antes, cuando participaban de un trabajo formal, no podían hacer en función del tiempo.
3. Personas a cuidado: Respecto al cuidado las entrevistadas concuerdan en que es un tema que las organizaciones deben tener en cuenta al momento de contratar mujeres y de hacer los puestos de trabajos más atractivos. Llama la atención que este punto no se considera como un factor que afecte la decisión personal de las participantes para retornar o no al trabajo pero que sí se mencione como uno relevante para la mujer en general.

Con el reconocimiento de los temas emergentes, se volvió a analizar las respuestas de las participantes, pero esta vez utilizando codificaciones axiales con el apoyo del software antes mencionado. Se formularon cuatro categorías de estudio que representan de modo general las ideas extraídas desde las entrevistas aplicadas a las participantes para conocer los motivos más relevantes para dejar de participar en el mercado laboral.

Categorías	Subcategorías	Códigos
Dificultad para retornar al mercado laboral	Flexibilidad de horario	- Manejo del tiempo - Atención de diferentes tareas en el hogar - Cuidado de personas a cargo
Motivos para no volver al trabajo	Insatisfacción laboral	- Estancamiento laboral - Bajas remuneraciones - Pocas oportunidades de trabajo
Barreras para la inserción laboral	Entorno familiar	- Cuidado de los hijos - Lugar de trabajo lejano - Libertad de horario
Teletrabajo	Trabajo desde la comodidad del hogar	- Cambio de rutina - Comodidad del sitio de trabajo - Experiencia nueva

Análisis e interpretación de las categorías de entrevista

Definición de principales categorías

Debido al volumen de información proveniente de los instrumentos aplicados, fue necesario reducir las categorías y agruparlas para facilitar las interpretaciones en función de las bases teórico-conceptuales que orientan el sentido de la investigación en temáticas similares; Todo ello, con el objetivo de facilitar su análisis e interpretación, dicha acción responde lo expresado por Alveiro (2013), ya que “éstos son clasificados y agrupados alrededor de las categorías de mayor generalidad en el contexto de la pregunta

de investigación”.

Una vez establecidas las citas y sus correspondientes códigos, se buscó establecer las ideas principales, para lograrlo se efectuó un análisis en torno a los códigos, los cuales derivaron en categorías más amplias, y cada categoría establecida guardó directa relación con los objetivos del estudio.

Categoría 1: Dificultad para retornar al mercado laboral

En relación con ello, se obtuvo información acerca de cómo las mujeres perciben la dificultad para retornar al mercado laboral, en este sentido, fueron tres los factores que mayor incidencia tuvieron: bajas remuneraciones, horarios poco flexibles y escasas oportunidades de desarrollo profesional.

Existe un consenso en la percepción de que las empresas no están pagando acorde al mercado, ni tampoco lo suficiente para las características exigidas de los trabajos. Además, el factor tiempo, que es altamente valorado por las participantes, se vería mermado por la ejecución de un trabajo tradicional, resultando más llamativo realizar alguna actividad que traiga satisfacción personal por sobre lo que se podría generar en ingresos. Tal como se puede observar en los siguientes extractos:

Entrevistada 2 *“Me han ofrecido trabajo formal, pero los he rechazado porque los sueldos que están ofreciendo están bajo de lo que yo puedo generar (...)”.*

Entrevistada 3 *“Los sueldos tampoco hacen que te llame la atención ir a trabajar, es desmotivante porque te cansas y te llega un sueldo a fin de mes que tampoco te da la vida”.*

Entrevistada 6 *“Me gustaría principalmente trabajar en algo que me guste, no trabajar en algo que por necesidad lo tenga que aceptar, si no que hacer algo que es en el área en*

la que me manejo y he trabajado en toda mi vida”.

Se hace mención, además, a la costumbre que las restricciones sanitarias han traído en el sentido de compartir más con la familia y las personas que se encuentran bajo cuidado de las participantes, así como también se hace referencia al tema de la movilidad y transporte como posible limitante a la hora de buscar trabajo, también aparece en el discurso la valorización de la mujer y de las trabajadoras en general por parte de las organizaciones, mencionando que muchas veces no se toman en cuenta la experiencia o las habilidades de las candidatas al momento de postular a un trabajo, sumado a lo tedioso y largo de los procesos de reclutamiento y selección.

Entrevistada 4 “(...) *un buen empleo que te permita hacer o poner en práctica lo que has aprendido o un cargo que te permita demostrar o impartir el conocimiento que has traído”.*

Entrevistada 4 “*no me sentía conforme con el trabajo porque sentía que estaba suficientemente preparada para ejercer otro tipo de labor que no era lo que estaba haciendo, me sentía frustrada de no conseguir algo más que eso y sabía que de allí no iba a avanzar a ningún lado por los tantos años que me quedara dentro de la empresa, toda la vida iba a ser lo mismo entonces no había una superación personal. Ya eso me traía, desde mucho antes de la pandemia, ganas de retirarme”.*

Categoría 2: Motivos para no volver al trabajo formal.

Esta categoría está enfocada en estudiar las motivaciones por parte de las entrevistadas para no volver al trabajo formal.

La costumbre de teletrabajar o trabajar desde el hogar, con el cuidado y presencia permanente de los hijos, fue catalogado como un problema al tener que enfrentarse al trabajo presencial o a tener que cumplir con obligaciones fuera de la casa, asimismo los

sueldos bajos que en general se ofrecen a la fuerza laboral femenina no hacen atractivo el reinsertarse en el mundo del trabajo formal.

En relación con este contenido, es importante mencionar que la mayoría de las entrevistadas se apega a estos indicadores inclinándose por el hecho de que son capaces de mejorar sus ingresos familiares a la vez de estar presentes en el hogar, lo cual es de mucho valor en el núcleo familiar.

Entrevistada 1 *“el ya haber vivido la posibilidad de poder trabajar con tu familia y ahora tener que estar todo el día afuera, las distancias”.*

Entrevistada 2 *“Muchas mamás tal vez, todo el tiempo lo ven como una balanza, es decir, estar con mi hijo ante estar trabajando, gano un poco menos de lucas y prefiero estar en la casa”.*

Igualmente, se deja ver, que las entrevistadas tienen aspiraciones de renta mayores a las que el mercado actualmente ofrece, lo que se puede corroborar a través de la siguiente opinión:

Entrevistada 6 *“Claro que sí. Lo veo en mi hijo, él sale a buscar trabajo como ingeniero mecánico automotriz y le ofrecen \$400.000, entonces yo ya parto de la base de que, si él es ingeniero y pasó por la universidad (...), cuánto me pagarán entonces. Lo tomo como ejemplo desde el punto de vista de él, que está en el campo laboral actual. Digo que hay un bajo ofrecimiento en cuanto a la renta”.*

Categoría 3: Barreras para la inserción laboral

Al entrevistar a las participantes, se pudo conocer sobre la valorización que estas mujeres le dan a mantener el bienestar familiar, ya que el hecho de dejar a sus hijos al cuidado de otras personas representa un motivo de preocupación. Por esta razón, resulta

más atractivo trabajar desde casa con libertad de horario. Al respecto, se puede decir que hay una alta valorización de los aspectos del bienestar familiar, por cuanto se involucran todas las partes, la madre, los hijos, otros familiares y en general todo el grupo familiar, lo que quiere decir, que hay un gran interés por realizar un trabajo en conjunto por el bienestar familiar, sobre todo emocionalmente. Igualmente se puede decir, que hay una comprensión del trabajo que realiza la mujer productiva, como se puede corroborar a continuación:

Entrevistada 5: *“Considero que algunas podrían ser los hijos, sobre todo para madres solteras, puede ser complicado. Salarios también porque, pensando en el sueldo mínimo y dejar el niño al cuidado de alguien, puede que gastes poco más del sueldo en eso entonces no lo ven rentable”*

Se puede decir, que una de las barreras principales para la reinserción laboral son los hijos, además de la revalorización del tiempo, de acuerdo con la respuesta siguiente:

Entrevistada 3: *“Supongo que para las que tienen hijos, durante la pandemia estuvieron mucho tiempo en la casa y debe ser brígido haber pasado casi 2 años 24/7 en tu casa con tu hijo a pasar a estar menos tiempo. Creo que eso va a afectar a la reinserción de las mujeres. En la familia más que nada. Encuentro que las mujeres en general siempre tienen más dificultades que los hombres por el embarazo, lamentablemente igual para una empresa, el hecho de que tú seas mujer no le conviene porque pides pre y post natal. Lo veo en mis clientas, por ejemplo, que extienden su post natal o que piden licencia, entonces para la mujer de por sí es difícil porque si tienes una empresa, no quieres contratar a alguien que sabes que después va a sacar licencia si queda embarazada y luego pagarle a alguien más en su lugar. Para empresas pyme y chicas debe ser súper complicado, la mujer en sí está en desventaja, pero no en la parte de la inteligencia, de hecho, la mujer es súper multifuncional, pero sí en las artes como de lo que es el dinero y la economía, que al final es lo que mueve todo.”*

Al hacer el análisis, se puede observar que el cuidado de los hijos es fundamental, así como la condición de mujer embarazada, trae limitaciones a la mujer para la reinserción laboral.

Categoría 4: Uso del Teletrabajo

La cultura del trabajo a la que se tenía costumbre era la de asistir a un sitio en particular para prestar un servicio o realizar una producción de bienes. La pandemia trajo cambios y consigo, experiencias nuevas en la forma de trabajar.

Las participantes consideran que el trabajar y estar en casa a la vez ha facilitado y mejorado las relaciones familiares, ha afianzado los lazos y ha permitido el compartir momentos como el almuerzo que antes no compartían en familia. Por otro lado, dentro de las dificultades percibidas se encuentra el manejo del tiempo y la necesidad de formar una rutina, la cual se ve dificultada por la necesidad de realizar también labores del hogar.

Entrevistada 4 *“Es algo muy nuevo, pero nos dimos cuenta de que muchas labores que hacemos en la oficina se pueden hacer desde casa. Puede ser una solución viable a futuro, pero siempre y cuando tengamos esa carga, una carga laboral que a pesar de que estamos en casa, solamente sea una carga laboral, la rutina laboral (...)”*

Por otro lado, menciona de manera reiterativa la necesidad de poner límites al trabajar desde la casa; contar con horarios de trabajo fijos, con metas y objetivos claros para un buen desarrollo de este y, además, tener una rutina, factor que las participantes mencionan como importante a la hora de teletrabajar y no sobrecargarse.

Entrevistada 2 *“lo que dificultó es el tema de la rutina, uno pierde la rutina, no existe una rutina clara, te podi levantar a cualquier hora, hacer lo que tú quieras, el compromiso*

con el trabajo.”

Entrevistada 4 *“Fue un estrés, no tenemos horario específico como antes con el horario laboral y al no estar en casa, estábamos inmersos en esa gestión. Cuando estamos en casa, separar lo que es casa de trabajo es bastante difícil”.*

No obstante, existe consenso en que trabajar desde la casa tiene una influencia positiva, ya que además de generar un ingreso es muy útil para asegurar los principios del bienestar familiar, como lo son el cuidado de los hijos, aun siendo económicamente capaz, valorizando la flexibilidad horaria, el trabajo desde casa y su desempeño en el hogar, lo cual le genera resultados positivos respecto a la calidad de vida hacia sí misma y su propio bienestar.

Entrevistada 1 *“puedes estar más relajada o si tienes mini break entre reuniones puedes ir al baño cuando quieras, comer algo o tener un café, es estar en tu casa. El tiempo de traslado también, las horas de sueño mejoraron”.*

Entrevistada 5 *“la posibilidad de estar aquí con mi bebé y desde la casa, se me ha hecho más fácil trabajar por internet”.*

Entrevistada 4 *“Como rasgos positivos, no tenemos que trasladarnos mucho a los sitios de trabajo, estamos más cómodos dentro de casa, podemos cubrir además de la parte laboral lo que sería la comida o el horario de colación y que se puede hacer en casa sentados en nuestra mesa. Hay muchas cosas positivas en ese sentido”.*

Definición de subcategorías

En la categoría 1 sobre la **dificultad percibida para retornar al mercado laboral** las entrevistadas concuerdan en que el tiempo es uno de los factores que cobra más relevancia al momento de pensar en las dificultades para reinsertarse al trabajo formal,

incluso criticando la escasa flexibilidad horaria ofrecida por las organizaciones. Se podría definir la flexibilidad horaria como una disposición, en términos de tiempo, para poder realizar otras actividades diferentes a lo estrictamente laboral.

Entrevistada 2 *“Siento que mi vida de mujer floreció, muy independiente. Antes no era tanto, mejoró en temas tan simples como, por ejemplo, nunca me había hecho las uñas y esta es quinta vez que me las hago; algo que recién partió el año pasado. En el pelo tampoco nunca me había hecho nada, ni siquiera ir a la peluquería, pero el año pasado fui por primera vez, cosas, así como que son de uno. Siento que sirvió mucho para "auto encontrarse" a uno mismo”.*

Entrevistada 3 *“Antes me estresaba porque tenía que cumplir con el horario y a veces no era el mejor. Nunca te acostumbrabas a un horario. Era agotador”.*

Entrevistada 5 *“La libertad de horario, que te acostumbras, aunque tengas que estar todo el día ocupado en lo tuyo, te acostumbras a que lo puedes empezar a cualquier horario (...)”*

En la categoría 2 la cual abarca los **motivos para no volver al trabajo**, la insatisfacción laboral se definió principalmente por los bajos ingresos, propiciando una desmotivación de la vuelta al trabajo, aunado al estancamiento laboral, ya que las entrevistadas coinciden en que hay pocas oportunidades laborales, por lo cual no existen muchas posibilidades de obtener un empleo, sobre todo cuando ya se comienza a entrar en edades mayores de treinta.

Entrevistada 1 *“no veía posibilidades fáciles de escalar o crecer profesionalmente y además por la cantidad de trabajo también; me mantenía ahí y no había espacio para poder estudiar, desarrollar mi carrera y visualizar en qué más podría crecer”.*

Entrevistada 6 *“ya que no nos pagan lo que esperamos, ofrecen muy poco y hay mucha gente extranjera que ha llegado y trabaja por menos plata (...) no valoraron mi experiencia y a veces te discriminan por la edad; 53 años ya es como “vieja” para muchas empresas y no consideran lo aprendido, las experiencias y superaciones (...). Eso es lo que noto, rentas bajas y poca expectativa laboral”.*

Para la categoría 3 sobre las **barreras para la reinserción laboral** de la fuerza femenina, una de las barreras que más incide en la mujer es el entorno familiar, ya que las mujeres, por su parte, le dan un espacio de mucha importancia al cuidado de los hijos, sin embargo, tomando en cuenta otros aspectos, las barreras para la inserción laboral, también se ven enfocadas por la baja remuneración y el sitio de trabajo, es decir, la mujer prefiere realizar trabajos desde casa, a través de internet, lo que le genera ingresos y le permite a su vez estar cerca de los hijos para su cuidado y atención inmediata, además de la libertad que esto le genera, ya que puede acomodar su horario y atender otras necesidades que puedan surgir.

Entrevistada 5 *“Considero que algunas podrían ser los hijos, sobre todo para madres solteras, puede ser complicado. Salarios también porque, pensando en el sueldo mínimo y dejar el niño al cuidado de alguien, puede que gastes poco más del sueldo en eso entonces no lo ven rentable y eso podría ser una barrera”.*

Entrevistada 6 *“En algunos casos, cuando las mujeres tienen hijos pequeños y no pudieran estar tranquilas sobre dónde pudieran quedar sus hijos, creo que una mujer para que vuelva a retomar el área laboral, debiera de tener mucha tranquilidad en dónde van a quedar sus hijos”.*

Entrevistada 2 *“Muchas mamás tal vez, todo el tiempo lo ven como una balanza, es decir, estar con mi hijo ante estar trabajando, gano un poco menos de lucas y prefiero estar en la casa”.*

Respecto a la categoría 4, sobre el uso del **teletrabajo**, este se define como una opción atractiva y positiva para poder realizar los trabajos desde la comodidad del hogar, lo que además permite un cambio de rutina al realizar un trabajo en un sitio cómodo y a gusto, además de presentar una experiencia nueva que permite complementar con otras actividades. No obstante, las participantes fueron enfáticas en mencionar que para teletrabajar y no sobrecargarse era necesario trabajar en base a metas y contar con un horario laboral definido.

Entrevistada 2 *“A mí me gusta mucho el teletrabajo, yo ya estuve con teletrabajo, trabajé mucho tiempo con teletrabajo, lo que sí hay que hacer es trabajar con metas (...) los jefes tienen que adaptarse a las metas más que por horarios, y confiar más en sus trabajadores”.*

Entrevistada 1 *“Me encanta el teletrabajo, y creo que ahora harta gente ya aprendió a trabajar con teletrabajo. Debería estar bien regulado, como la restricción de horario o la definición de un computador particular para el trabajo”.*

Análisis estructural de los resultados

Posterior al análisis reiterado y consciente de las categorías conceptuales elaboradas y expuestas en el apartado anterior, se discriminaron y determinaron los elementos distintivos que se reconocían entre las prioridades de las entrevistadas.

Finalmente, este ejercicio sirvió para establecer el significado en los discursos de las mujeres en relación con su desinterés por participar en el mercado laboral formal, comprendiendo que las mujeres desean continuar generando ingresos, pero que la experiencia de la pandemia y el trabajar desde el hogar, les hizo valorar otras cosas que antes no se habían planteado.

La experiencia en pandemia se describe como un proceso complejo y de adaptación; una situación nueva, estresante y que enfrentó a estas mujeres a tomar decisiones y replantearse el significado del trabajo y lo que estaban dispuestas a hacer o dejar de hacer por el mismo en términos de sacrificios. Fue el inicio de una etapa de aprendizaje personal, en la cual se tomaron decisiones importantes. Hubo un consenso en que en un inicio se sintieron sobrepasadas con la carga laboral y el tener que trabajar desde la casa, afirmando problemas para organizarse y, sobre todo, poner límites en lo laboral, haciendo énfasis en los horarios y la desconexión, lo que para la mayoría resultó muy complejo y se mencionó como posible gatillante para el momento de plantearse si continuar trabajando o no. El estrés y la sobrecarga fueron conceptos en común que surgieron en la totalidad de las participantes, quienes los indicaron como factores importantes a la hora de decidir sobre si seguir trabajando como dependiente o abandonar la oferta de trabajo. En este sentido, se podría pensar que ocurrió un cambio a nivel de valorización del tiempo en función a lo dedicado al trabajo, lo que podría dar pistas de ciertos movimientos que han ido surgiendo con el paso del tiempo en relación con el trabajo en la actualidad. El realizar actividades que traigan satisfacción personal, parece ser fundamental para encontrar el bienestar, independientemente si eso puede generar menores ingresos que teniendo un trabajo formal.

El bienestar subjetivo es una medida de calidad de vida que atiende a los individuos y a sociedades completas, Diener, Oishi y Lucas (2003) consideran que un bienestar subjetivo positivo es necesario para tener una buena vida en lo personal, y también para lograr una sociedad adecuada. Estos autores, señalan que “una vez que se manifiesta malestar o insatisfacción, probablemente no sería una sociedad ideal, no importa qué tan productiva fuera en otros rubros”. Otro de los aspectos que señalan como esencial para el entendimiento del bienestar de los individuos y de las mismas sociedades, es conocer cómo las personas se sienten respecto a sus propias vidas. Se entiende que un bienestar subjetivo positivo es representativo de una sociedad funcional o ajustada (Diener et al., 1999).

Siguiendo el punto anterior, las participantes destacan la ayuda con la que cuentan en el rol de cuidado y de los quehaceres del hogar, lo que les genera bienestar y tranquilidad al momento de ejecutar el trabajo. Aunque es posible advertir pequeñas señales de que aún es una actividad que se atribuye, social y culturalmente, más a la mujer es destacable que todas las entrevistadas hayan comentado tener ayuda en este ámbito tanto de la familia y/o los integrantes del hogar como de externos, en el caso de una. En este sentido, se recalca que pese a que los niños y/o personas a cuidado surgen en el discurso, estos no aparecen como un factor decisivo a la hora de replantearse si trabajar o no, es más bien un distractor, en algunos casos, para lo que se podría entregar en el trabajo, en relación con el compromiso hacia este y en la potencial concentración que podrían generar al trabajar pero que se dificulta al tener que estar pendiente no solo de lo laboral sino también de la presencia de los hijos en un mismo lugar. Sin embargo, consideran que el trabajar y estar en casa a la vez ha facilitado y mejorado las relaciones familiares, ha afianzado los lazos y ha permitido el compartir momentos como el almuerzo que antes no compartían en familia. Por otro lado, dentro de las dificultades percibidas se encuentra el manejo del tiempo y la necesidad de formar una rutina, la cual se ve dificultada por la necesidad de realizar también labores del hogar.

Si bien, la mayoría de las entrevistadas tiene una postura positiva respecto al teletrabajo y logran balancear bien lo que es el trabajo y la familia, se menciona de manera reiterada la necesidad de poner límites al trabajar desde la casa; contar con horarios de trabajo fijos, con metas y objetivos claros para un buen desarrollo de este y, además, tener una rutina, factor que las participantes mencionan como importante a la hora de teletrabajar y no sobrecargarse.

Es relevante hacer notar que la mayoría de las participantes hace hincapié en que la oportunidad de teletrabajar les fue necesaria para darse cuenta de aquello que en realidad les gustaba hacer, el probar nuevas experiencias, nuevos cursos, generar conocimiento y, “sentirse más mujer”. El probar esta modalidad brindó tiempo para dedicarse a sí mismas, ahorró tiempo de traslado y aumentó el tiempo que podían pasar

con la familia. El tiempo es algo que es muy valorado por las participantes, y que a medida que el relato fue avanzando tomó más protagonismo al momento de decidir si querían seguir trabajando o no. En general, se destaca que las mujeres han dejado de participar en el mercado laboral, porque prefieren la flexibilidad de los horarios de trabajo, cuya opción la han encontrado, a través de los trabajos a distancia, en primer lugar y a través del emprendimiento, ya que las mismas, al ser su propio jefe, pueden manejar su tiempo de dedicación al trabajo.

En cuanto a las dificultades percibidas para no reincorporarse al trabajo las entrevistadas mencionan tres puntos importantes que se repetían a lo largo de los discursos: bajas remuneraciones, horarios poco flexibles y escasas oportunidades de desarrollo profesional. Existe un consenso en la percepción de que las empresas no están pagando acorde al mercado, ni tampoco lo suficiente para las características exigidas de los trabajos. Afirman que las organizaciones piden muchos requisitos, los cuales no serían proporcionales a las remuneraciones ofrecidas. Además, el factor tiempo, que es altamente valorado por las participantes, se vería mermado por la ejecución de un trabajo tradicional, resultando más llamativo realizar alguna actividad que traiga satisfacción personal por sobre lo que se podría generar en ingresos.

Se hace mención, además, a la costumbre que las restricciones sanitarias han traído en el sentido de compartir más con la familia y las personas que se encuentran bajo el cuidado de las participantes, así como también se hace referencia al tema de la movilidad y transporte como posible limitante a la hora de buscar trabajo, se agrega también en el discurso la valorización de la mujer y de las trabajadoras en general por parte de las organizaciones, mencionando que muchas veces no se toman en cuenta la experiencia o las habilidades de las candidatas al momento de postular a un trabajo, sumado a lo tedioso y largo de los procesos de reclutamiento y selección.

Todas las entrevistadas argumentaron el tema de los hijos y su cuidado como barrera para la reinserción de la mujer en el trabajo formal; Si bien, esta actividad fue

mencionada por todas como un factor que podría afectar, ninguna lo argumentó como una barrera propia, sino más bien como un problema que afectaría a otras mujeres al tener que tomar la decisión si volver o no a participar del mercado. La costumbre de teletrabajar o trabajar desde el hogar, con el cuidado y presencia permanente de los hijos, fue catalogado como un problema al tener que enfrentarse al trabajo presencial o a tener que cumplir con obligaciones fuera de la casa, asimismo los sueldos bajos que en general se ofrecen a la fuerza laboral femenina no hacen atractivo el reinsertarse en el mundo laboral.

En cuanto a los facilitadores, las participantes nombraron ciertas características positivas, que consideran inherentes al género femenino, tal como el ser más intuitivas, más empáticas, más detallistas, más motivadas a la hora de buscar empleo, multifacéticas y con mayor capacidad para resolver los problemas de raíz. También se mencionó como facilitador el adoptar actitudes de liderazgo más estoicas, asociadas más a lo masculino, lo cual sería parte del empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo. El contar con mayores beneficios, facilidades de trabajo, guarderías, cuota de equidad y flexibilidad de horarios, serían también facilitadores en el sentido de hacer más atractivas las ofertas de trabajo para las mujeres. Todas las participantes estuvieron de acuerdo en la importancia de contar con un ambiente laboral grato dentro del cual se sientan valoradas.

En cuanto a los consejos que las entrevistadas darían a las organizaciones para hacer más atractivas las ofertas de trabajo para las mujeres, destacan el levantar las necesidades de las mujeres y de sus trabajadoras, conocer su fuerza de trabajo femenina y adaptar y crear políticas especiales para ellas. En este sentido, mencionan el conocer e identificar aquellas necesidades que puedan tener las mujeres que trabajan en una empresa como, por ejemplo, quiénes son madres, cuánto es el tiempo en horas que les toma llegar al lugar de trabajo, o también, quiénes son aquellas mujeres que desean desarrollar su carrera profesional, para así otorgar y ofrecer oportunidades de crecimiento y cargos personalizados para las necesidades de cada trabajadora. Se destaca, en este sentido, también el incentivar la fuerza de trabajo femenina con cuotas de género, políticas de micromachismo como lo serían algunas reglas de vestimenta, protocolos para el acoso

laboral, seguimiento maternal, propiciar la participación y valorizar a la mujer, que no se estigmatice a la mujer por el hecho de poder quedar embarazada, que esto se tome como algo natural y posible, y tener protocolos y formas de trabajo para que la mujeres que viven este proceso no se estanquen laboralmente, ni se sientan estancadas en el sentido de perder práctica y/o experiencia por el hecho de tener que dejar de trabajar por cuidar al bebé, vale decir, las entrevistadas proponen que se tenga en cuenta esta posibilidad y se estructuren cargos y formas de trabajo que sean compatibles con la naturaleza de ser mujer.

En este sentido, se pudo corroborar que el trabajo desde casa tiene mucho que aportar en el bienestar de las mujeres, y si se quiere una sociedad más comprensiva, participativa, respetuosa y tolerante se debe ampliar la brecha de la ocupación, para ejecutar trabajos a distancia, a fin de que las mujeres puedan tener esta opción.

Finalmente, todas las entrevistadas se mostraron de acuerdo en que se debía buscar lo que a cada mujer le agrada hacer, darle sentido a la vida y a las decisiones, contar con metas y objetivos claros y rentabilizar aquellas cosas que las hacen felices. Fueron enfáticas en que se debía estar alineada con uno mismo al momento de buscar y/o postular a un empleo, para que trabajar sea grato y no algo que haya que hacer por necesidad.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación, logró a cabalidad cumplir con el objetivo de conocer las experiencias de las mujeres que se han restado de la oferta laboral formal, y no se han reincorporado a esta.

La pandemia y las restricciones sanitarias y sociales impuestas para minimizar el contagio causaron un problema laboral en el mundo y en Chile, acelerando los procesos de digitalización y trabajo a distancia. Esta crisis impactó de manera negativa los niveles de ocupación y condiciones laborales de las personas y, sobre todo, de las mujeres quienes suelen contar con trabajos menos especializados y más precarizados, provocando el aumento de la brecha salarial entre géneros, retrocediendo a porcentajes que no se veían desde hace diez años y cuya recuperación ha sido más lenta de lo esperado.

La mayoría de los autores citados en el marco teórico de estudio, argumentan que la salida podría deberse a factores socioculturales inherentes al género femenino como lo son los quehaceres del hogar y el cuidado de los hijos o personas con algún grado de dependencia. En este sentido, se pudo corroborar que tal como dice Salinas et al. (2010) son las mujeres las que llevan una mayor carga en cuanto al cuidado de los hijos. No obstante, en el relato surgió el concepto de corresponsabilidad el cual, si bien no fue nombrado explícitamente por las participantes, sí se logró vislumbrar a lo largo de su discurso, ya que, todas las entrevistadas mencionaron tener ayuda en los quehaceres del hogar y el cuidado de las personas dependientes. Asimismo, tal como mencionan Tapia, Saracosti y Castillejo (2016), la familia y el trabajo constituyen las redes sociales más significativas en la formación de las personas y en su interacción con otros, logrando el objetivo de alcanzar una armonía entre el ámbito doméstico y el laboral. Esta perspectiva conciliadora se ve presente en el relato de las participantes, quienes en su totalidad manifestaron recibir ayuda y colaboración en el hogar, tanto en los quehaceres domésticos como en el cuidado de las personas bajo su responsabilidad.

Es relevante mencionar que una de las mayores dificultades a la hora de replantearse la decisión de retornar al trabajo formal o no, se relaciona con la poca flexibilidad de horario que existe en las ofertas laborales actuales y, por consiguiente, el escaso tiempo con el que cuentan para realizar otras actividades que las satisfagan y brinden bienestar. De esta manera, se puede destacar lo que mencionan Gómez y Jiménez (2015) sobre lograr balancear el trabajo y la familia.

El teletrabajo tiene una valoración positiva por las participantes, sin embargo, se recalca la necesidad de contar con límites claros que separen las actividades laborales y las actividades personales, ya que de lo contrario la sobrecarga y el estrés se pueden hacer presentes, conceptos en común que surgieron en la totalidad de las participantes. De esta forma, los límites parecen ser un concepto general para poder formar una rutina, puesto que esta es considerada como un factor importante para poder sobrellevar la cotidianidad de la vida.

Respecto a lo anterior, probar la modalidad del teletrabajo brindó la oportunidad para poder dedicar tiempo a sí mismas, ahorrar gastos en traslado y aumentar el tiempo que podían pasar con la familia, aspectos muy importantes a la hora de decidir si reincorporarse al trabajo formal o no.

Los tres puntos percibidos como dificultades para volver a trabajar se relacionan con las bajas remuneraciones ofrecidas, la poca flexibilidad de horario y las escasas oportunidades de desarrollo profesional. Así, el discurso de las participantes se vincula directamente con lo planteado por autores como Crompton y Sanderson, 1990; Sánchez, 2012; Vaquiro y Stiepovich, 2010, entre otros, sobre las teorías relacionadas sobre la división sexual del trabajo, dado que las participantes manifiestan que la fuerza laboral femenina se encuentra poco valorada por las organizaciones en general, dando a entender una connotación negativa al hecho de poder embarazarse.

En relación con el tiempo, este se vería mermado por la ejecución de un trabajo tradicional, siendo más atractivo el realizar una actividad que traiga consigo satisfacción

personal por sobre lo que se podría generar en ingresos.

Sobre el rol de cuidado, es interesante que las entrevistadas hayan identificado como barrera para volver a trabajar el cuidado de los hijos, sin embargo, se tendió a atribuir este obstáculo a otras mujeres, y no como uno que les afecta a ellas mismas.

También se mencionaron características propias del género femenino como facilitadores para volver a trabajar, tales como la intuición, la empatía, la atención al detalle, ser multifacéticas, mayor capacidad para resolver problemas de raíz, entre otros. Con respecto a lo anterior, también se mencionó el contar con mayores beneficios y facilidades de trabajo como por ejemplo contar con guarderías, cuota de equidad y flexibilidad de horarios. Estos serían facilitadores para hacer más atractivas las ofertas de trabajo para las mujeres.

Por lo tanto, no es el cuidado de los hijos o los quehaceres del hogar la razón por la cual las mujeres dejaron de trabajar y no se han reincorporado, sino porque valoran el tiempo de una manera diferente a como lo hacían antes de la pandemia y la posibilidad de trabajo a distancia. Asimismo, la importancia de contar con horario flexible que se acomode a las nuevas necesidades de las mujeres es primordial para volver a trabajar, surge la necesidad de contar con un trabajo cuyo atributo sea el hacer sentir cómoda a la mujer siendo ella misma. Lo anterior, no debiese tomarse solo como un desafío y un problema a resolver, sino también como una oportunidad para que las organizaciones se diferencien y tomen ventaja competitiva entre sí y sus competidores diseñando cargos y puestos de trabajo que consideren las necesidades y características de las mujeres “post pandemia” de manera de hacer sus ofertas más atractivas.

LIMITACIONES E IMPLICANCIAS

Si bien el objetivo del estudio pudo ser cumplido, se identificaron limitaciones propias de una investigación con metodología de tipo cualitativa. Estas limitaciones son un tamaño reducido de la muestra, por lo que estos resultados no pueden ser generalizados al resto de la población femenina. También, los resultados son altamente interpretativos, por lo que supone integrar, relacionar y establecer conexiones que se pueden ver influenciadas por sesgos propios del investigador al hacer inferencias sobre la información recabada.

También el contexto de la pandemia implicó algunos desafíos y limitaciones en términos de la comunicación durante las entrevistas, ya que todas estas fueron realizadas de manera virtual, en un momento en que las personas recién estaban comenzando a adaptarse a sus usos. Así, ciertos factores como la conexión, limitaciones de contacto, etc., podrían haber influido en la recepción del mensaje por ambas partes (entrevistado y entrevistador). Sobre este punto, también se hizo complicado el contactar a mujeres que quisieran participar del estudio, concretar las citas resultó complejo, en tres ocasiones hubo participantes que no se presentaron y no dieron explicación ni tampoco agendaron una nueva reunión.

En cuanto a las implicancias que puede tener el estudio de este fenómeno, se puede nombrar la posibilidad de brindar pistas sobre otros fenómenos que se pudieron haber comenzado a manifestar en pandemia en relación con la revalorización del tiempo y qué asuntos personales uno está dispuesto a sacrificar por el trabajo. Aunque estos resultados no puedan generalizarse a la población, nos entregan una imagen particular y, en profundidad, acerca de un fenómeno que compete a todo el país y brinda atisbos sobre lo que podría estar pasando a nivel nacional con las mujeres y hace replantearse el cómo abordar estas problemáticas. De esta forma, se espera que este estudio aporte a la comprensión del fenómeno de estudio y sirva de promoción para el desarrollo de futuras investigaciones que ahonden aún más en la temática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, L., Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 7(1), pp. 185-198. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5280338>
- Alveiro, D. (2013). La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539419008.pdf>
- Alvizar, Y. (2021). ¿Qué es una muestra no probabilística según Sampieri? Disponible en <https://aleph.org.mx/que-es-una-muestra-no-probabilistica-segun-sampieri>
- BM, Sernam y BID (2007). Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Diagnóstico de Género - Chile. Santiago: BM, Sernam y BID.
- Breinbauer, H., Vásquez, H., Mayanz, S., Guerra, C., & Millán, T. (2009). Validación en Chile de la Escala de Sobrecarga del Cuidador de Zarit en sus versiones original y abreviada. Revista médica de Chile, 137(5), pp. 657-665.
- Brunet, I., Santamaría, C. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. Culturales, vol. IV (1), pp. 61-86 Universidad Autónoma de Baja California Mexicali, México. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69445150003>
- Buedo, S. (2021). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. Revista de Educación Social, No. 21. Disponible en <https://eduso.net/res/revista/21/el-tema-colaboraciones/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>
- Carrasco, C. (2004). Hacia nuevos indicadores de trabajo y género: un problema mucho más que estadístico, pp. 103-129. En P. De Villota (Coord.), Globalización y desigualdad de género. Madrid: Síntesis.
- CCM. (2020). Mujer y minería: Evolución en la última década desafíos futuros. Disponible en https://fch.cl/wp-content/uploads/2021/04/mujermineriaccm_02-09-2020.pdf
- CEPAL. (2008). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe. Extraído el 9 de junio de 2009. Disponible en http://websie.eclac.cl/anuario_estadistico/anuario_2008/docs/ANUARIO2008.pdf

f

- CEPAL. (2010). La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir. Trigésimo tercer período de sesiones de la Cepal, Brasilia, 30 de mayo a 1 de junio de 2010. Santiago. Disponible en: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/39710/100604_2010-114-SES.33-3_La_hora_de_la_igualdad_doc_completo.pdf
- CEPAL. (2021). La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región. Disponible en <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>
- Carrillo, F., Espinoza, S., Valenzuela, A. (2018). Mercado laboral y educación en Chile: Principales tendencias y resultados. Disponible en <https://cnep.cl/wp-content/uploads/2018/06/Nota-T%C3%A9cnica-1.-Mercado-laboral-.pdf>
- Corvera, M. (2021). Participación laboral femenina y recuperación pospandemia. Disponible en https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32265/1/N_25_21_Participacion_laboral_femenina_y_recuperacion.pdf
- Crompton, R., y Sanderson, K. (1990). Gendered Jobs and Social Change. London: Unwin, Imán.
- Dautzenberg, M., Diederiks, J., Philipsen, H., Stevens, F., Tan, F., Vernooij-Dassen, M. (2000). The competing demands of paid work and parent care: Middle-aged daughters providing assistance to elderly parents. Research on Aging, vol. 22 (2), pp. 165-187.
- Del Mar, M, Rodríguez, I, Maroto, G. (2004). El impacto de cuidar en la salud y la calidad de vida de las mujeres. Campus Universitario de Cartuja, s/n. 18080 Granada. España. Gac Sanit vol.18 (5). Barcelona
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective wellbeing: Emotional and cognitive evaluations of life. Annual Review of Psychology, 54, 403–425.
- Eagly, A. H. y Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: evolved dispositions versus social roles. American Psychologist, 54, pp. 408–423. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.54.6.408>
- Encla. (2009). Resultados de la Sexta Encuesta Laboral. Documento producido por la Dirección del Trabajo. Disponible en www.direcciondeltrabajo.cl

- ENE (2020). Encuesta Nacional de Empleo del trimestre abril-junio de 2020. Instituto Nacional de Estadística. Chile. Disponible en <https://www.ine.cl/prensa/2020/07/31/ine-publica-resultados-de-la-encuesta-nacional-de-empleo-del-trimestre-abril-junio-de-2020>
- Gasparini, L., Marchionni, M. (2015). La Participación Laboral Femenina en América Latina: Avances, Retrocesos y Desafíos. Documento de trabajo No. 185, Disponible en http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/51287/Versi%C3%B3n_en_castellano.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, V., Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 14, núm. 40, pp. 1-15. Universidad de Los Lagos, Santiago, Chile. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/305/30538546018.pdf>
- Hakim, C. (1992). Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour. European Sociological Review, Vol. 8 No. 2, September 1992, pp. 127–152. Oxford University Press
- Hernández, S.; Férnamdez, C. y Baptista, L. (2014). Selección de la muestra. México: Metodología de la Investigación 6ª ed., pp. 170-191 McGraw-Hill. Disponible en http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf
- INE (2015). Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales. Chile. Disponible en https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4_3
- INE. (2017). Sistema de Metadatos Encuesta MECOVI.
- INE (2021). Género y empleo: Impacto de la crisis económica por COVID-19. Boletín estadístico 08 de marzo 2021. Chile. Disponible en <https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>
- Kay, C. (2008). Reflections on Latin American Rural Studies in the Neoliberal Globalization Period: A New Rurality? en Development and Change, vol. 39, núm. 6, Estados Unidos: Institute of Social Studies.

- Kikuzawa, S. (2015). Elder Care, Multiple Role Involvement, and Well-Being Among Middle-Aged Men and Women in Japan. *J Cross Cult Gerontol* (30), pp. 423-438.
- Kiziryam, M. (2021). Definición de mercado laboral. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html#:~:text=El%20mercado%20laboral%20es%20aquel,que%20contratan%20a%20los%20trabajadore>.
- Larrañaga, I., Martín, U., Bacigalupe, A., Begiristáin, J. M., Valderrama M. J. y Arregi B. (2008). Impacto del cuidado informal en la salud y la calidad de vida de las personas cuidadoras: análisis de las desigualdades de género. *Gaceta Sanitaria*, vol. 22 (5), pp. 443-450.
- Leiva, M. (05 de septiembre 2020). ComunidadMujer: El 88% de las mujeres que perdió el empleo no volvió al mercado laboral. Pulso de La Tercera. Disponible en <https://www.comunidadmujer.cl/2020/09/comunidadmujer-el-88-de-las-mujeres-que-perdido-el-empleo-no-volvio-al-mercado-laboral/>
- Mayobre, P., Vázquez, I. (2015). Cuidar cuesta: Un análisis del cuidado desde la perspectiva de género / The Cost of Care: An Analysis of Care from the Gender Perspective. *Reis: Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, (151), pp. 83-100. Disponible en <http://www.jstor.org/stable/24721518>
- OIT (2020a). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica. Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- OIT (2020b). La respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo. Reseña de políticas. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_749248.pdf
- ONU Mujeres (2020). Gender-Responsive Prevention and Management of the COVID-19 Pandemic: From Emergency Response to Recovery & Resilience. Disponible en <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/news%20and%20events/in%20focus/covid-19/gender-responsive-prevention-management-covid19.pdf?la=en&vs=1519>
- OMS (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. Disponible en <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-openingremarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

- Peña, S. (2017). Análisis de Datos. Colombia. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>
- Piras, C., Rucci, G. (2014). Chile: Participación Laboral Femenina y Calidad de Empleo. Disponible en <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Chile-Participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-calidad-del-empleo.pdf>
- Rodríguez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente. Giron, Alicia; Correa, Eugenia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Disponible en http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/sursur/giron_correa/22RodriguezE.pdf
- Ruiz, N., Moya, L. (2012). El cuidado informal: una visión actual. Revista de Motivación y Emoción, vol. 1, pp. 22-30.
- Salinas, P.; Reyes, C.; Romani, G. y Ziede, M. (2010). Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile. Antofagasta.
- San Martín, D. (2013). Teoría fundamentada y Atlas.Ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/263672463_Teoria_fundamentada_y_Atlasti_recursos_metodologicos_para_la_investigacion_educativa
- San Martin, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.Ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. Disponible en Revista Electrónica de Investigación Educativa: <https://www.redalyc.org/pdf/155/15530561008.pdf>
- Sánchez, A. (2012). La división sexual del trabajo docente: procesos discursivos y realidades sobrevenidas. REIFOP, 15 (3). España. Disponible en <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/La-divisio%C3%A9n-sexual-del-trabajo-docente-procesos-discursivos-y-realidades-sobrevenidas.pdf>
- Tapia, P., Saracostti, M., y Castillo, L. (2016). Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales. *Ius et Praxis*, 22(1), 493-526. Disponible en https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122016000100014
- Vaquiro, S., Stiepovich, J. (2010). Cuidado informal, un reto asumido por la mujer. Ciencia y enfermería, vol. 16 (2), pp. 17-24. Disponible en <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532010000200002>

ANEXOS

ANEXO A: Instrumento aplicado

PAUTA ENTREVISTA

El objetivo de esta entrevista es conocer las experiencias tanto de las mujeres que se han restado de la oferta laboral, e indagar en las razones de la toma de su decisión respecto al trabajo y su visión sobre el significado del mismo, con el fin de explorar y profundizar los motivos de la masiva salida del mercado laboral y su bajo retorno.

A. Preguntas generales: Cuéntame de ti

1. ¿Cuántos años tienes?
2. ¿Cuál es tu nivel de formación profesional?
3. ¿A qué edad comenzaste a trabajar?
4. ¿En este momento te encuentras trabajando en el mercado formal? ¿Hace cuánto tiempo? de lo contrario ¿Hace cuánto tiempo dejaste de participar?
5. ¿Cuál es tu cargo actual? o ¿Cuál fue tu último trabajo?
6. ¿Cuántas personas componen tu núcleo familiar?
7. ¿Tienes personas bajo tu cuidado? ¿Cuántas? ¿Qué edad tienen?

B. Eje 1: Experiencia en pandemia

1. ¿Cómo describirías tu experiencia durante la pandemia?
2. ¿Qué diferencias constatas entre tu vida antes de la pandemia y después?
3. ¿Qué cambios has notado en tu forma de relacionarte en el trabajo? ¿por qué?
4. ¿Cuáles han sido tus motivaciones por las que dejaste de trabajar?

C. Eje 2: Rol de cuidado

1. ¿Cómo ha sido tu relación con el cuidado de las personas que tienes bajo tu cargo?
2. ¿Qué tipos de ayudas has recibido -o recibes- en el cuidado y las tareas domésticas?
3. ¿Qué cambios notas en este ámbito entre el antes y después de la pandemia?

D. Eje 3: Balance trabajo y familia y teletrabajo

1. ¿En qué ha facilitado o dificultado tu vida cotidiana el tener que trabajar y estar en casa a la vez?
2. Desde tu experiencia ¿Cuál es tu opinión acerca del teletrabajo?
3. ¿Cómo ves el equilibrio entre el trabajo y tu vida de mujer en este contexto?

E. Eje 4: Dificultades para retornar al mercado laboral

1. ¿Cuáles son las razones principales de por qué no has vuelto al trabajo? (Incentivo económico -bono-, dificultades en el hogar, pandemia, etc)
2. ¿Cuáles son los incentivos que tendrías que percibir para retornar al mundo laboral?
3. ¿Cuáles son las principales dificultades que consideras existen a la hora de pensar en volver a un trabajo remunerado?

F. Eje 5: Barreras y facilitadores

1. ¿Qué considerarías como barreras para la reinserción de las mujeres al mundo laboral en el mundo post pandemia? Profundizar.
2. ¿Cuáles son los factores que facilitan la participación femenina en el trabajo?
3. ¿Qué consejos o recomendaciones darías a las organizaciones para facilitar la fuerza femenina en el trabajo?
4. ¿Qué consejos o recomendaciones le darías a mujeres que estén pasando por una situación parecida a la que tú estás pasando/pasaste?

ANEXO B: Transcripción de entrevistas

1. Entrevista 1

Entrevistadora: *Lo primero, cuéntame un poco sobre ti, ¿Cuántos años tienes?*

Entrevistada 1 Tengo 28 años, actualmente vivo en Ovalle en la casa de mi mamá. Trabajé en [REDACTED], una agencia digital durante 2 años en Santiago. Luego, por la pandemia, me devolví a Ovalle (arrendaba en Santiago). Entré a finales del 2019 a [REDACTED], para la fecha del estallido.

Entrevistadora: *¿Cuál es tu nivel de formación profesional?*

Entrevistada 1 Universitaria completa en pregrado. Todavía no tengo posgrado.

Entrevistadora: *¿A qué edad empezaste a trabajar?*

Entrevistada 1 [REDACTED] fue mi primer trabajo, alrededor de los 26-27 años.

Entrevistadora: *¿En estos momentos te encuentras trabajando en el mercado formal?*

Entrevistada 1 No.

Entrevistadora: *¿Hace cuánto tiempo dejaste de participar en el?*

Entrevistada 1 En mayo de este año. Lo que sí, hago una ayudantía en la universidad en la que estudié, la santa maría, pero fue para no perder el conocimiento. Una amiga la hacía antes, pero se cambió de trabajo y me dijo si es que lo quería hacer; no es como para ganar dinero sino para no oxidarme en el conocimiento.

Entrevistadora: *¿Qué hacías en [REDACTED]? (como último trabajo)*

Entrevistada 1 Me desempeñaba como "XRESEARCHER" que es básicamente levantar los requerimientos de usuarios y clientes respecto a los proyectos de la empresa; que es hacer entrevistas, investigación, etc.

Entrevistadora: *¿Por cuántas personas se compone tu núcleo familiar?*

Entrevistada 1 En mi familia somos 5 pero actualmente vivimos 3 en mi casa, que es mi mamá, mi hermano y yo; pero también convivo mucho con mi papá. Son separados, pero lo veo todos los días, entonces también sería de mi núcleo. Mi hermana también ya tiene su familia en otro lado, pero en sí, vivo con mi hermano y mi mamá.

Entrevistadora: *¿Hay alguna de las personas con las que vivas que la tengas bajo tu cuidado?*

Entrevistada 1 Sí, mi hermano, o sea, lo cuidamos con mi mamá pero como ella sale a trabajar me quedo yo con él, aunque él igual es independiente pero es chico, va al colegio todavía.

Entrevistadora: *En cuánto a tu experiencia en la pandemia, ¿Cómo describirías tu experiencia?*

Entrevistada 1 Fue nueva, si lo llevara gráficamente sería como una montaña rusa. Al principio como equipo lo tomamos como que teníamos que seguir rindiendo como lo hacíamos antes, porque yo sentía que éramos buen equipo, pero eso en modo pandemia.

Sin embargo, personalmente sentí que llegué a un punto en donde no me despegaba del trabajo encerrada en la casa; era despertar, bañarse, prender el computador con desayuno al lado, pasar el día completo, apagar el computador y acostarse. Era cíclico, pero siento que mi equipo en general

no sabía poner límites; se trabajaba en la casa sin límites de trabajo en relación con el horario. Después de eso se aprendió a que había que poner límites horarios, por ejemplo, hasta las 6 y luego de eso no responder, porque se adhieren estas posibilidades de poder estar conectados casi todo el día o te llegaban WhatsApp de la empresa, y como uno está en el computador en la casa, era más accesible.

Luego de la estandarización de horarios se aprendió a trabajar en pandemia, pero al principio fue muy nuevo. Entre medio, cuando aprendí a estandarizar, hubo un quiebre en mi dónde me estresé mucho y ahí fue cuando dije que no podía estar pegada al trabajo y que iba a tomar terapia psicológica, lo que ha afectado en todas las decisiones que he tomado igual.

Mi psicóloga me dijo lo de los horarios, límites, y que también hiciera otras actividades, aunque fuera dentro de la casa para generar esta pausa. Creo que esto fue fundamental para aprender a llevarlo.

Entrevistadora: *¿Qué diferencias constatas entre tu vida antes de la pandemia y "después" de la pandemia? (considerando la reducción de restricciones sanitarias y vacunaciones)*

Entrevistada 1 Creo que ahora sí es un poco más normal la verdad, mi vida en general. Cuando estaba trabajando antes de la pandemia, tenía un horario y después podía caminar por la calle, llegar a mi casa tranquilamente, etc. Creo que ahora con la vacuna, puedo lograr esa misma rutina, lo que si, por ejemplo, cosas como hobbies o ir a carretear, cosas tan libres, no he ido y no lo he experimentado. Pero ir a un bar con amigos, eso es algo casi normal.

Lo que más se diferencia son eventos de mucha gente desconocida, porque ahora uno asiste a eventos de harta gente, pero generalmente controlado, uno conoce quién está ahí.

Entrevistadora: *¿Has notado cambios en tu forma de relacionarte en el trabajo? (cambio en cómo lo haría, distinto o igual)*

Entrevistada 1 En relaciones físicas sí he cambiado mucho, ahora es como "hola" y ya, por la pandemia específicamente los saludos son mucho más lejanos y cortantes, pero creo que me acostumbré por el tema de la distancia y porque es más cómodo.

Virtualmente, quizás si volviese a trabajar en algo para una empresa, sería desde ya poner reglas: este es el trabajo, horario, etc. Pero en las relaciones con las personas, no sé en qué cambiaría.

Entrevistadora: *¿Cuáles fueron tus motivaciones para dejar de trabajar?*

Entrevistada 1 Porque al principio de este año en marzo, mi empresa estaba reestructurando los perfiles y era mucho trabajo para las personas que teníamos. Estaba asimilando otra vez que me estaba estresando; que para lograr lo que necesitábamos entregar y lo que nos comprometimos, tenía que estar otra vez 3 días a la semana sentada hasta las 11 de la noche y no quería eso. Por otro lado, sentía que, para crecer en la empresa, yo quería crecer verticalmente sin saber cómo, pero mis pares o perfiles parecidos al mío estaban creciendo a nivel de diseño. El perfil se llama "UX-UI" (*min. 12:20*), que es lo que se está pidiendo hartito. El "UX" es conocer los requerimientos de los usuarios y el "UI" es el diseño de interfaz y llevar lo que es requerimiento a un diseño. "XRESEARCH" es solamente investigación.

El "UI" me interesa, pero nunca me ha interesado hacerlo porque siento que se me dificulta más y siento que podría mejorar otras cosas que serían más fáciles para mí y que me agradarían más, en lugar de esforzarme tanto en aprender eso que no me llama la atención.

Entonces, no veía posibilidades fáciles de escalar o crecer profesionalmente y además por la cantidad de trabajo también; me mantenía ahí y no había espacio para poder estudiar, desarrollar mi carrera y visualizar en qué más podría crecer.

La otra razón fue porque mi mamá me dijo "renuncia", que no es necesario que me estresara.

Entrevistadora: *O sea, ¿Te veía muy estresada?*

Entrevistada 1 Me estaba estresando, sí. Creo que había ciertos días, pero no un mes entero. Recordé que cuando entré a terapia, en ese momento sí estaba muy estresada, entonces dije que no quería volver a lo mismo. Teniendo el apoyo de mi mamá, decidí hacerlo.

Entrevistadora: *Respecto al rol de cuidado, ¿Cómo ha sido tu relación con las personas que viven en tu casa, durante la pandemia?*

Entrevistada 1 He tenido la suerte de que cuando estaba en Santiago durante un tiempo de la pandemia; arrendaba un departamento donde pude tenerlo para mí, teniendo acceso a internet, sin ruidos del entorno y se me hizo fácil el trabajo en sí. Cuando me fui a Ovalle, mi mamá seguía trabajando presencial porque trabaja a nivel administrativo de un colegio en donde tuvieron que ir siempre y también tuve la suerte de que había espacio para poder trabajar; o sea, mi hermano estaba en un sector y yo en el otro, como que tenía las comodidades. Creo que sí tuve mucha suerte en ese sentido en el trabajo porque hubo meses en que se cayó internet en la casa y tuve que ir a trabajar en la casa de una tía; realmente me di cuenta de la diferencia que hay; es decir, si hay alguien al lado o el ruido que se escucha en las reuniones, todo interfiere. Me di cuenta de que tenía muchas comodidades y suerte.

Entrevistadora: *¿Recibes o has recibido algún tipo de ayuda en cuanto a las tareas domésticas? Por ejemplo, se las reparten o hay alguien a cargo*

Entrevistada 1 Como somos 3 adultos, no hay una repartición de lo que hace cada uno, sino que siempre se hace natural; lo que si, los fines de semana mi mamá generalmente hace el almuerzo. Dentro de la semana, como estaba solamente con mi hermano durante el día, los dos lo hacíamos o el me hace a mí.... Mantener el orden dentro de la casa es natural para los 3.

Entrevistadora: *¿Notas algún cambio en este ámbito, entre antes y después de la pandemia?*

Entrevistada 1 La alimentación. Personalmente me preocupé mucho más de comprar cosas de alimentación para la casa más saludables, considerando que soy vegetariana y quería hacer el traspaso hacia el veganismo; entonces me preocupé mucho más de la alimentación para todos. A todos les afectó, empezamos a comer más sano en general. No es que antes comiéramos muchas cosas no sanas, pero se nota mucho más la diferencia.

Empezamos a tomar vitamina B-12 por el veganismo y D por el déficit de estar encerrado.

Entrevistadora: *Cuando estuviste trabajando, ¿En qué facilitó/dificultó tu vida cotidiana el tener que trabajar y estar en la casa a la vez?*

Entrevistada 1 Facilitó muchas cosas. La vestimenta en si, generalmente te ves del torso hacia arriba y puedes estar más relajada o si tienes mini break entre reuniones puedes ir al baño cuando quieras, comer algo o tener un café, es estar en tu casa. El tiempo de traslado también, las horas de sueño mejoraron, porque si uno se dormía a las 12 y despertaba a las 06:00, ahora despertaba a las 07:30 y a las 08:00 estaba sentada y bañada trabajando.

Dificultó lo de poner horarios al principio, ahora ya se trabaja bien. Fue principalmente cuando la gente estaba aprendiendo a trabajar de forma online. Había veces en las que tenía otros cursos post trabajo y generalmente estos son de 19:00 a 22:00 o de 18:00 a 21:00, entonces era todo el día sentado y luego ya me dolía la cadera, no me podía ni parar por el dolor físico, a pesar de que tenía una silla relativamente cómoda.

Entrevistadora: *Desde tu experiencia, ¿Cuál sería tu opinión acerca del teletrabajo?*

Entrevistada 1 Me encanta el teletrabajo, y creo que ahora harta gente ya aprendió a trabajar con teletrabajo. Debería estar bien regulado, como la restricción de horario o la definición de un computador particular para el trabajo. Además, tiene un cierto privilegio porque es algo bueno para personas que tienen ciertas comodidades porque si yo fuera madre de familia, como mi hermana que tiene 2 hijos, cada vez que ella tiene reunión mi sobrina no sé si tiene celos de que hable con otra gente, pero gritaba, se quería meter en la cámara; tiene un bebé recién nacido y debe amamantarlo, cosas así.

Me gusta mucho el teletrabajo, pero porque tengo comodidades, puedo tener un espacio silencioso, acceso a internet, no tengo niños. Por ejemplo, tengo 2 perras en mi casa y cuando ladran, tengo que ponerme en silencio, apagar la cámara y callarlas. Son cosas banales.

Entrevistadora: *¿Cómo vives el equilibrio entre el trabajo y tu vida de mujer en este contexto de pandemia? (todo lo que engloba ser mujer hoy)*

Entrevistada 1 Para hacer el equilibrio me ayudó mucho la terapia, para la búsqueda de cosas que me gustaban como persona. Experimenté muchos hobbies durante pandemia, hice muchos cursos también para subir como profesional tipo certificaciones; también hice cursos de cerámica, pero lo dejé de lado porque lo tomé con una chica de Santiago y para terminar la pieza en sí, esta tenía que viajar a Santiago después volver, hacerle otra terminación y regresar, era demasiado, pero estuve unos 5 meses.

Lo que hago ahora desde diciembre del año pasado es crossfit, eso me mantiene genial y lo hacía también en teletrabajo, o sea, terminaba y después me iba a hacer ejercicios, tanto como para mantenerme bien mentalmente y saludable. Esas son las cosas que más me influyen en sentirme bien como persona.

Otra cosa y como mujer específicamente, creo que la pandemia me ha ayudado a que cuando tengo mi período, sufro mucho en los primeros días, pero creo que ha sido un beneficio lo del teletrabajo porque puedo estar aquí en reunión y puedo tener un guatero abajo, o si necesito solamente investigar o leer cosas, puedo estar recostada; cosa que no puedo hacer en una oficina.

Entrevistadora: *¿Cuáles serían las razones principales por las que no has vuelto a trabajar?*

Entrevistada 1 Después de renunciar, postulé a otro trabajo que me recomendaron y pasé las pruebas psicológicas, técnicas y con el cliente. Luego me hicieron muchas preguntas y en particular "dejaste de trabajar en pandemia" y yo sólo le respondí que sí... ahí me di cuenta de que no iba a quedar porque deben haber pensado que a lo mejor tengo privilegios o era una persona inestable, no sé, pero no me llamaron. En ese momento dije no, todavía no me siento preparada para volver a trabajar y quiero hacer algo que me haga sentir relajada en general... Me gustaría emprender.

Tengo un sueño, que es ser profesora de emprendimiento en la universidad en algún momento, a los 40 más o menos; pero generalmente mis profesores en la Santa María son muy doctores, siento que falta experiencia o calle. Siempre hay que pasar por todas las etapas para después poder hablar con solidez. Por eso siempre he querido emprender en algo, pero también me gustaría crecer profesionalmente y hacer un MBA o doctorado en su momento, si es que pudiese.

Entrevistadora: *¿Has recibido algún incentivo económico como bono o subsidio?, ¿Sientes que trabajar de nuevo formalmente puede provocar ciertas dificultades en tu hogar o la misma presencialidad no se ajustaría a tu nuevo estilo de vida en pandemia?*

Entrevistada 1 Hace poco una ex "PO" del banco Santander, ahora está trabajando en otra consultora que se llama "dival", me dijo que estaba reclutando gente para su equipo y si es que me gustaría postular. Lo pensé y le dije que sí, de hecho, ahora postulé para el proceso, ni siquiera sé si voy a quedar. Postulé porque a mí el emprendimiento es algo que me gusta mucho, algo en lo que he pasado mucho tiempo pensando y pensando en qué emprender; ahora vendo implementos deportivos pero mi objetivo es tener una marca deportiva, no sé en cuánto tiempo, pero me gustaría tener eso para todas las tallas, no sólo para gente que haga deporte sino para gente que se quiera mover y ver bien. Ese es mi ideal, pero si uno no compra más cosas, no va a crecer nunca; entonces decidí que me gustaría trabajar para desarrollarme profesionalmente, porque la empresa es genial y porque quiero que mi marca crezca y si yo tengo alguna utilidad de mi emprendimiento... -invertir y reinvertir-. Sí, porque estoy viviendo de eso, y, por ejemplo, tengo bracket e ir al dentista me duele porque debo gastar en cosas así. Si volviese a trabajar podría vivir perfectamente de mi trabajo y pensar en mi marca después.

Entrevistadora: *¿Cuáles son los incentivos que tendrías que percibir para retornar al mundo laboral?*

Entrevistada 1 Factor económico y que la empresa me llame al desarrollo profesional, o sea que me guste la empresa para ir a trabajar. No es que vaya a ganar 2 millones vendiendo pollo asado si soy vegetariana; quiero que me llene el alma. Esas dos cosas principalmente y que esté alineado con algo que me guste.

Entrevistadora: *¿Has buscado directamente ofertas de trabajo, has visto recomendaciones que te han hecho o ambas?*

Entrevistada 1 Cuando renuncié, empecé a ver en LinkedIn ofertas, pero todas las que me llegaron fueron de reclutadores, y en un momento, después de la pregunta de BCI (la de que se quedó sin pega en pandemia), dije que ya no quería trabajar y no busqué más. No voy a trabajar durante harto rato.

Ahora que esta persona me contactó y lo reflexioné por al menos 4 meses, como que, si me siento dispuesta a trabajar con las energías y todo, como motivada. Pero también una de las motivaciones es mi para que mi marca crezca y poder mantenerla.

Entrevistadora: *¿Qué considerarías como barreras para la reinserción de las mujeres al mundo laboral, pensándolo en un mundo pos-pandemia?*

Entrevistada 1 Creo que la costumbre que se generó ahora, sobre todo para las mujeres que tienen hijos, es de tener a los hijos al lado. No soy mamá, pero lo veo desde mi hermana como mamá que tiene que volver a trabajar y tuvo un hijo hace poco, tiene 6 meses. Lo encuentro cuático porque mi sobrina que tiene 3 años estuvo al final como 1-2 años y medio con ella todos los días. Hay varios factores como el ya haber vivido la posibilidad de poder trabajar con tu familia y ahora tener que estar todo el día afuera, las distancias, etc.; tanto como el ciclo menstrual que creo que también te afecta ya que, aunque te duela igual debes ir a trabajar; depende de cada una finalmente. Desde el punto de vista de empresa, no lo sé, no sé si hay más dificultades. Lo que si, mi perfil de "UX" se presume va a ser online desde ahora en adelante, entonces igual me relaciono más desde esta perspectiva, la tendencia va a ser teletrabajo para siempre.

Entrevistadora: *¿Cuáles serían los factores que consideras que facilitan la participación femenina en el trabajo?*

Entrevistada 1 Primero el equilibrio es fundamental, siento que las mujeres somos mucho más empáticas naturalmente y es algo necesario. Donde he trabajado, por lo menos en Santander, había

muchas mujeres líderes, creo que eso se está viendo más como el empoderamiento, pero no sé como facilitaría. En mi experiencia, tanto hombres como mujeres han trabajado bien.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones darías a las organizaciones para facilitar la fuerza femenina en el trabajo?*

Entrevistada 1 Que levanten las necesidades de las mujeres primero que todo, a pesar de que somos personas, igual somos distintas. Conocer a su personal y saber si la gente que trabaja ahí vive a cuántas horas o si son mamás. También puede ser a nivel macro, en general en la empresa hay gente joven que quiere tener cursos o hacer un posgrado. Siempre van a haber diferencias de necesidades entre hombres y mujeres.

Por ejemplo, depende de cada uno el empoderamiento que tenga lo femenino, porque puede ser que culturalmente alguien sea muy inteligente pero quizás no tenga las herramientas para liderar, pero la empresa le puede ayudar con esas herramientas, como cursos, tips, etc. Creo que, si tiene un hijo y está enfermo, creo que afecta más a la mamá que al papá, ideal que sea de igual manera.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones le darías a mujeres que estén pasando por una situación parecida a la tuya, que hayan dejado de trabajar y no saben todavía si reincorporarse o no?*

Entrevistada 1 Mi mamá ha tenido negocios y mi familia ha tenido emprendimientos en general, entonces yo sé que, si no voy a trabajar, hay que generar dinero de alguna forma, pero creo que siempre esto se puede lograr alineado a algo que a uno le guste; está bien no trabajar, pero, por ejemplo, si me encanta cocinar y tengo una excelente receta de queques, podría vender queques. Siempre se puede hacer algo que a uno le guste mucho y rentabilizarlo, creo que es lo ideal, de hecho, durante mucho tiempo busqué en qué podría emprender... pasé por ideas como que me gusta la cerámica, pero no es algo que me llene. Mi emprendimiento actual se ve muy superficial porque es ropa o cosas para saltar, pero es algo que descubrí que me gusta mucho, el hacer deporte, aunque no sea deportista. Ese es el consejo, sé alineado con lo que te guste con algo que se pueda rentabilizar.

Entrevistadora: *¿Te gustaría agregar algo más?*

Entrevistada 1 Tuve la suerte de que en mi carrera me enseñaron muchas herramientas como el "ikigai" que es como una rueda en que uno ve lo que le gusta, para lo que es bueno y puede ganar plata, entonces eso ayuda mucho si uno quiere hacer algo y también, la experiencia. No sé si he tenido suerte, pero en la empresa también trabajé con muchos emprendedores de los que me gustaba mucho su trabajo.

2. Entrevista 2

Entrevistadora: *¿Cómo describirías tu experiencia durante la pandemia?*

Entrevistada 2 La verdad fue buena, fue una época de reinventarse, a la mayoría le sirvió para ver que había otras formas de generar dinero y lograr un equilibrio. Fue estresante al principio. Creé zebra en la pandemia en junio, salí en el diario, quedé cesante y creé una tienda.

Entrevistadora: *¿Qué diferencias constatas entre tu vida antes y después de la pandemia?*

Entrevistada 2 En el área laboral, antes era más estable porque dependía de un estable, mi vida era más estresante, ahora es más caótica, no podía manejar mis tiempos, en mi vida personal, antes vivía solo para existir, hoy tengo cosas más organizadas. Mi vida fue mejor, la organización mejoró, logré estructurar mi vida y también a saber de lo que soy capaz, realmente conseguir

dinero es muy fácil.

Entrevistadora: *¿Qué cambios has notado en tu forma de relacionarte en el trabajo? ¿Por qué?*

Entrevistada 2 Personas, estoy sola por lo que no me relaciono con personas pero en cuanto a la relación del trabajo ya no necesito que alguien me contrate para poder vivir, ya no necesito un tercero, ahora no dependo de nadie en todos los sentidos, uno tiene una relación tóxica con el trabajo, era mucha pega, estaba súper sobrecargada, ahora gano mucho más.

Entrevistadora: *¿Cuáles han sido tus motivaciones para dejar de trabajar?*

Entrevistada 2 La verdad renuncié por estrés laboral, luego empecé a buscar pega y en diciembre encontré trabajo por necesidad, para cubrir gastos, luego me despidieron, estábamos en pandemia y no encontraba nada, entonces empecé a pensar y empecé a vender ropa. Ahora creé una agencia de marketing digital, ahora tengo 42.000 seguidores, yo vivo de esto, es lo que me va a llevar a tener solvencia económica.

Entrevistadora: *¿Cómo ha sido tu relación con el cuidado de las personas que tienes bajo tu cargo?*

Entrevistada 2 Se dificultó porque uno está todo el día en la casa y se ensucia más, se complica horrible con los 2 perros, y usa más y ensucia más.

Entrevistadora: *¿Qué tipos de ayudas has recibido -o recibes- en el cuidado y las tareas domésticas?*

Entrevistada 2 Lo hacemos a medias con mi pareja, tuvimos que conversarlo porque él sentía que él hacía mucho y yo nada, nos dividimos las tareas casi que con una hoja y papel, nos turnábamos, pero se volvió tema porque ensuciaba más. Lo mío fue al revés.

Entrevistadora: *¿Qué cambios notas en este ámbito entre el antes y después de la pandemia?*

Entrevistada 2 Sí, el antes y después sería también la preocupación de que haya alguien que venga a hacer aseo a la casa, nosotros estamos pensando en contratar a alguien que venga a hacer el aseo, dar trabajo y contratar el aseo, no damos a basto, se ensucia muy rápido todo.

Entrevistadora: *¿En qué ha dificultado o facilitado tu vida cotidiana el tener que trabajar y estar en casa a la vez?*

Entrevistada 2 Mira, lo que dificultó es el tema de la rutina, uno pierde la rutina, no existe una rutina clara, te podí levantar a cualquier hora, hacer lo que tu quieras, el compromiso con el trabajo, yo valoro la rutina y cuando uno trabaja en la casa es difícil tenerla, sin rutina pierdes todos los hábitos, eso es un tema, sobre todo por yo soy super estructurada, me levanto temprano, todavía me cuesta mantener la rutina, la idea es dividir las funciones, ser independiente con tu negocio, con el teletrabajo, porque todos la perdieron, finalmente.

Entrevistadora: *Desde tu experiencia ¿Cuál es tu opinión acerca del teletrabajo?*

Entrevistada 2 A mi me gusta mucho el teletrabajo, yo ya estuve con teletrabajo, trabajé mucho tiempo con teletrabajo, lo que si hay que hacer es trabajar con metas, puedes ser mega productivo, yo es un tema conmigo porque yo soy excesivamente productiva, termino todo muy rápido, me están pagando y me costó ese tema, en la casa estuve con teletrabajo y bien, pero creo que los jefes tienen que adaptarse a las metas más que por horarios, y confiar más en sus trabajadores.

Entrevistadora: *Me decías que los jefes tienen que adaptarse a las metas*

Entrevistada 2 Adaptarse sí, yo haría el teletrabajo con metas y no con horario. Los jefes deben adaptarse y confiar también en sus trabajadores si por eso los contrataron.

Entrevistadora: *¿Cómo ves el equilibrio entre el trabajo y tu vida de mujer, en este contexto de pandemia?*

Entrevistada 2 Siento que mi vida de mujer floreció, muy independiente. Antes no era tanto, mejoró en temas tan simples como, por ejemplo, nunca me había hecho las uñas y esta es quinta vez que me las hago; algo que recién partió el año pasado. En el pelo tampoco nunca me había hecho nada, ni siquiera ir a la peluquería, pero el año pasado fui por primera vez, cosas, así como que son de uno. Siento que sirvió mucho para "auto encontrarse" a uno mismo.

Entrevistadora: *¿Podrías profundizar un poco más?*

Entrevistada 2 Me refiero a haber aprendido qué te gustaba hacer, qué querías de tu vida, en qué querías trabajar, en qué eras bueno, poder hacer cursos a tu pinta, poder dormir hasta tarde si quieres, darte un baño relajante, poder salir al mall o ir a caminar un rato a la plaza... Me ayudó a encontrarme con lo que me gustaba, a reafirmarlo y, además, a saber, que en el trabajo en realidad adapta tu tiempo y eso podría seguir funcionando sin que estuvieras 24/7, eso funciona de todas formas. Ese tema principalmente, "auto encontrarse" con uno mismo y sentirse bien.

Entrevistadora: *Respecto a las dificultades para retornar al mercado laboral, ¿Cuáles son las razones principales de por qué no has vuelto al trabajo formal?*

Entrevistada 2 Me han ofrecido trabajo formal, pero lo he rechazado porque los sueldos que están ofreciendo están bajo de lo que yo puedo generar con "██████" (su emprendimiento). Esa es una de las principales razones por las que estoy rechazando trabajos y lo otro son los horarios de trabajo; me ofrecen horarios de 08:00 a 19:00, y para mí es absurdo. Me ofrecen pagas que no son en mi redonda de círculo que yo camino, sino tengo que tomar metro y eso obviamente suma y desgasta. Principalmente los he rechazado porque están lejos de mi domicilio, porque las lucas son bajas y por el horario de trabajo, esas son las 3 por las que yo no vuelvo a trabajar.

Entrevistadora: *¿Cuáles serían los incentivos que tendrías que percibir para retornar al mundo laboral?*

Entrevistada 2 Si quisiera retornar, creo que sería por una empresa en que uno vea que va a poder crecer en primer lugar, que el sueldo sea alto y me refiero literalmente sobre \$1.800.000 o si no, no. Que puedas tener comida, un comedor bueno, que tengas actividades y que sea choro trabajar con los compañeros y tener buen ambiente laboral; que el horario sea "flexible", que uno pueda pedir ciertas cosas y que se trabaje por metas y no por tiempo. Prácticamente un Apple o un Google serían los que aceptaría.

La verdad es que hice mi práctica en CCU y ellos tenían buenas políticas y todo, tenían varias cosas que me gustan, pero aun así no eran tan flexibles con el horario; pero no, no volvería a trabajar, me da lata, además como ofrecen la plata siento que no vale la libertad que tengo hoy en día, no lo iguala.

Entrevistadora: *¿Cuáles son las principales dificultades que consideras existen a la hora de pensar en volver al trabajo remunerado, sobre todo en el contexto de ser mujer?*

Entrevistada 2 La verdad es que encuentro pega muy rápido. Las veces que he buscado por LinkedIn, muy rápido me llaman, entonces... como dificultades podrían ser los sueldos bajos, lo

he dicho muchas veces, pero de verdad creo que están ofreciendo sueldos bajos. No tiene flexibilidad en el horario y las condiciones laborales, por ejemplo, no tienen guarderías para comer ni estacionamientos, cosas tan simples que a uno le suman.

Los procesos para buscar trabajo son súper complicados, o sea, cuando te llaman la entrevista y todo es súper largo y tedioso, no te avisan si quedaste o no por lo que quedas con un grado de incertidumbre y aumenta la ansiedad; son poco claros los reclutadores.

Entrevistadora: *¿Qué considerarías como barreras para la reinserción de las mujeres en el mundo laboral pos-pandemia?*

Entrevistada 2 No es mi caso porque yo no tengo hijos, pero sí creo que es el caso de varias mujeres porque no tienen con quien dejarlos o quieren llevarlos a clase y todo. Otro punto también es que a muchos niños les hizo súper bien estar con sus papás en la casa y muchas mujeres se dieron cuenta de que su hijo había avanzado casi el triple de lo que avanzaba normalmente sin ellas al lado, lo digo sobre todo por los niños pequeños menores a 4 años, algo que influye ya que los papás no han estado muy presentes anterior a la pandemia. Muchas mamás tal vez, todo el tiempo lo ven como una balanza, es decir, estar con mi hijo ante estar trabajando, gano un poco menos de lucas y prefiero estar en la casa.

Creo que es principalmente el tema de las mamás las que hoy en día se ven más perjudicadas en ese tema de volver a trabajar. Siento que alguien más independiente como yo, sin hijos, se las puede arreglar e ingeniar. Además, otra cosa que se da mucho es el tema de los animales, la mayoría adoptaron y no tienen con quién dejar a la mascota o no sabe dejarlos solos, aumenta la ansiedad de las mascotas y sus destrozos. Todo eso es un tema que se da mucho en personas sin hijos. Los míos van a una guardería, por ejemplo.

Entrevistadora: *¿Cuáles son los factores que facilitan la participación femenina en el trabajo o podrían hacerlo?*

Entrevistada 2 No es fácil ser mujer en el trabajo. Que podrían facilitarlo podrían ser guarderías para las mamás, flexibilidad laboral en el caso de cualquier inconveniente, una psicóloga u organismo sólo para la mujer para la denuncia de acoso laboral porque en este momento si sufre acoso por parte de un hombre no existe una derivación especial y uno se siente desvalida en ese tema. También creo que el acoso y los micro machismos debiesen crear políticas que lo regulen; nivelar los sueldos para que hombre y mujer ganen lo mismo.

Creo que también debiesen obligar a ciertas empresas a tener un grado de mujeres casi a la par con hombre (cuota de equidad), porque creo que rechaza mucho a las mujeres cuando entran. Desde mi punto es entendible porque si yo sé que me voy a embarazar, cómo voy a buscar trabajo; soy justa y lo entiendo como empresario pero sí creo que deberían haber otras cosas como flexibilidad para trabajar desde la casa para quienes fueron mamás y tienen licencia o mitad trabajar para que no pierdan el ritmo, porque resulta que una mamá con 6 meses de postnatal con un bebé chiquitísimo, cómo va a volver a trabajar; en la mayoría de los casos alarga la licencia casi 2 años y resulta que al final de ese tiempo, pierdes toda la práctica que tenías en el trabajo, no hay un seguimiento a esa mamá para saber si realmente quiere volver o quedarse en su casa. Podrían ofrecerle un free lance o part-time para trabajar desde casa con su bebé u ofrecerle servicios de guardería, no existe una red de apoyo sino se le deja no más. Después de esto a la mayoría de las mujeres que fueron mamá y que quieren volver al mercado laboral, les cuesta volver y es difícil que consigan trabajo porque estuvieron mucho tiempo fuera.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones darías a las organizaciones para facilitar la fuerza femenina en el trabajo?*

Entrevistada 2 Seguimiento para aquellas que fueron mamás durante 2 años para ver cómo se encuentran; un organismo que se dedique especialmente a las mujeres (tema del acoso laboral) con respecto a todo lo que es bullying en el trabajo, podría también políticas de micro machismo incluyendo la vestimenta en el trabajo, porque de repente eso también juega en contra. Crearía campañas ofreciendo trabajos que obligaría a empresas a ofrecer ciertos cupos que son sólo para mujeres, como tipo head-hunter de mujeres.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones le darías a mujeres que esté pasando por una situación parecida a la que tú pasaste, cuando dejaste de trabajar y decidiste emprender?*

Entrevistada 2 Hay varios tipos de mujeres; está la que quiere volver a trabajar y le diría que tire currículum por todo y a todas partes, porque no significa que te van a llamar por tirarlo. Dejaría de lado el tema de que uno es profesional y que no puede trabajar en cualquier cosa o que de repente no tienen lucas y dicen "cómo voy a trabajar de cajera si yo soy ingeniera" y es como, no tienes plata, dale; las oportunidades de repente vienen de pequeñas cosas, uno nunca sabe. Estuviste de cajera y atendiste a alguien bien, ese alguien tal vez es gerente de un banco y te llama para trabajar ahí, eso pasa y pasa mucho.

Crear y dejar que las cosas fluyan, de repente te mandan cosas y uno las rechaza y de repente ahí venía lo que estabas buscando; hay que creer que te está llegando.

Si les llega algún trabajo que no les tica mucho, lo aceptaría porque si no te gusta luego lo puedes rechazar, al menos prueba, peor es nada.

Si quieres emprender, le diría que se atreva y hay que ser muy constante, estudiar y leer mucho, no es necesario hacer cursos pagados ya que existen las redes sociales y cursos gratuitos; empezar de a poco para después ir mejorando (inversiones en nuevo logo, imagen, packing, etc.); ir de apoco y no sentir que necesitas de todo para crear una tienda o negocio. Además, confiar en el entorno porque uno comienza con la gente que te rodea ya que son los primeros clientes y después empezar a expandirse, publicando por todas partes y volverte spam.

Ser constante y si no saben, buscar ayuda.

3. Entrevista 3

Entrevistadora: *¿Cuántos años tienes?*

Entrevistada 3 27.

Entrevistadora: *¿Cuál es tu nivel de formación profesional?*

Entrevistada 3 Creo que es universitaria incompleta porque estuve 2 años en la santa maría, pero después me salí. Después estudié otras cosas como maquillaje profesional y diseño capilar (podría también considerarse como estilista/peluquero) en un instituto. No sé cómo cuenta eso, podría ser técnico.

Entrevistadora: *¿A qué edad comenzaste a trabajar formalmente?*

Entrevistada 3 En el 2017, a los 23.

Entrevistadora: *¿En este momento no te encuentras trabajando en el mercado formal?*

Entrevistada 3 No, independiente.

Entrevistadora: *¿Hace cuánto tiempo dejaste de trabajar con contrato o sueldo fijo?*

Entrevistada 3 La verdad, en Mega yo estaba como externa. Era un subcontrato porque una empresa contratista que trabajaba para el canal contrataba a la gente y el canal contrataba a los de planta. Había mucha gente con pre y post natal, entonces esta empresa le prestaba servicios al canal y ellos me contrataban por plazos. Fue en enero del 2020, previo a la pandemia.

Entrevistadora: *¿Tu último trabajo fue estilista para el canal?*

Entrevistada 3 No, maquilladora.

Entrevistadora: *¿Cuántas personas componen actualmente tu núcleo familiar?*

Entrevistada 3 Tengo pareja, pero no vivo con él, vivo en casa de mis abuelos con ambos, mi tía, mi prima y yo. El papá de mi prima es ocasional, él duerme acá, pero tiene una residencial por lo que generalmente trabaja y duerme allá.

Entrevistadora: *¿Tienes a alguna persona que esté bajo tu cuidado?*

Entrevistada 3 Persona mmm mis abuelos que ya están viejos, pero no sé, tengo un gato sí, en la casa que arrienda mi mamá en donde tengo mi espacio.

Entrevistadora: *Respecto a tu experiencia durante la pandemia, entiéndase como el período del año pasado de cuarentena total...*

Entrevistada 3 Acá tuve poca cuarentena total, fue recién este año, en marzo. Después pasamos otra en La Ligua. Me vine de Santiago a La Ligua en marzo del 2020, justo antes de la primera cuarentena en Ñuñoa. Lo hice adrede porque dijeron que el fin de semana era el último para poder salir y me vine. No iba a sobrevivir encerrada allá.

Entrevistadora: *¿Cómo describirías tu experiencia durante la pandemia?*

Entrevistada 3 No fue tan pesado. Al principio, acostumbrarme al tema de la mascarilla, pero nada más que eso. Me vine donde me sentía más cómoda porque acá tengo a mi familia, o sea, en Santiago tengo a mi papá y mi hermano, pero es una lata vivir con hombres no más porque no hacen nada, entonces yo me vine no más. Justo en ese tiempo estaba con una pareja que tenía acá un negocio, una panadería en La Ligua y me vine para acá para estar con él o si no, no lo iba a ver nunca. Más encima en el canal ya no me iban a llamar porque lo que pasó fue que dejaron de grabar cosas, por ejemplo, dejaron de grabar teleseries y todas las maquilladoras que estaban de planta en teleseries, las pusieron a cubrir los puestos de programación en vivo que es como la otra rama del canal que son las noticias, el matinal y todos los programas que hay durante el día. Ahí cubrieron esos espacios y nosotras quedamos fuera porque se iban a dejar de grabar cosas por mucho rato con el tema el Covid, por lo que ya sabía que no me iban a llamar en mucho tiempo y por eso tomé mis cosas y me vine.

Entrevistadora: *¿Qué diferencias constatas entre tu vida antes de la pandemia y después de la pandemia?*

Entrevistada 3 Dejé a muchos amigos en Santiago igual, acá igual tengo amigos, pero es un círculo mucho más reducido. Más encima estoy trabajando en algo en que tengo que dar horas entonces no puedo dedicarles mucho tiempo a mis amigos. Lo que, si le dedico tiempo a mi pareja, que no es la misma con la que me vine. Es un ex con que estuve antes del tipo de la panadería, y volvimos. Estoy con él desde hace casi un año, pero no vivimos juntos. Los fines de semana los paso con él y esa es como mi vida.

Ahora en pandemia para mi es muy distinto porque cambió el entorno, no sólo el trabajo. Mi vida

antes de la pandemia era estar en Ñuñoa, andaba en bici por el ciclo vías, me iba al canal, iba a dar una vuelta al parque bicentenario. Después, cuando estuvo a punto de partir la pandemia, dejé el trabajo y me vine para acá a vivir con mis abuelos. Me traje a mis gatos de Santiago. Han sido muchos cambios.

Ahora tengo trabajo independiente, doy mis horas y atiendo a mi tiempo; puedo salir en bici. Mi vida es más tranquila acá, siempre me ha gustado más La Ligua, Santiago solamente me gusta porque tiene de todo y siempre hay panorama, pero, en realidad, cuando vivía en Santiago solamente estaba trabajando y el panorama es para el fin de semana si es que, porque igual Santiago cansa.

Ahora me demoro 3 minutos caminando a la peluquería, me queda al lado y es cómodo, en Santiago no se puede hacer eso.

Entrevistadora: *¿Dirías que tu rutina cambió drásticamente?*

Entrevistada 3 Sí, en 180. Aquí la vida es más lenta, el tráfico es más lento, pero llegas más rápido a los lugares. En mi casa están acostumbrados a todos los días hacer el almuerzo y comemos todos juntos; viene mi tía que trabaja a un colegio que queda a 5 minutos caminando. La vida familiar es mucho mejor pero también “pueblo chico infierno grande”, se sabe todo.

Mi mamá es administradora de la municipalidad y acá se da mucho eso de las rivalidades políticas y problemas, todo el mundo cacha a todo el mundo. Si no te conocen por aquí, te van a ubicar por la familia. Mi tata tiene una funeraria desde hace 75 años entonces igual es conocido. Nadie me conoce porque viví toda mi vida en Santiago entonces yo digo la relación que tengo con él y todos lo conocen. Eso es distinto, en cualquier momento te puedes encontrar con alguien y te saludan, gente que ves casi todos los días. Es distinto a vivir en Santiago.

El año pasado me tocó encontrarme un gato botado, en Santiago nunca pasé por eso, fue justo un día cuando pasé a la veterinaria a buscar algo. Me llevé al gatito, lo cuidé, pero murió. Este año me encontré 4 perras en un puente cerca y como que se dan esas cosas. Acá hay un grupo que se llama “matuteo liguano” y todo pasa en ese grupo, venden cosas, se encontraron perritos, que buscan tal y tal, recomendaciones, etc. Esa es la dinámica acá en La Ligua, muy diferente a lo que es Santiago.

Entrevistadora: *¿Qué cambios has notado en tu forma de relacionarte en el trabajo?*

Entrevistada 3 Para mí lo que es trabajo, yo no me estreso. Antes me estresaba porque tenía que cumplir con el horario y a veces no era el mejor. En el canal eran 3 turnos, el primero de 05:15 a 15:30, otro de 06:30 a 14:00 y el último de 14:30 hasta las 22:00. Una semana te tocaba un turno, otra semana te tocaba otro, entonces nunca te acostumbrabas a un horario. Era agotador.

Acá controlo todos mis horarios, empiezo a trabajar a las 10:00 y si no, trato de tirar todas las cosas para la tarde porque yo me despierto a las 09:00, salgo a andar en bici hasta las 12, vuelvo, almuerzo y después a las 15:00 trabajo a veces hasta las 21:00. A veces igual trabajo en la mañana, pero uno es capaz de regular, puedo hacer lo que yo quiera, por ejemplo, puedo decidir ir a Santiago por 3 días y no agendo para esos días. Todo lo agendo con anticipación, pero si puedo agendar de un día para otro, lo hago. Me siento mucho mejor con una vida así, soy muy libre, me carga respetar los horarios de una rutina. Soy libre pero también cuadrada en el sentido de ser puntual, o si organizo algo, a mí no me gusta que lleguen después, cosa que me pasa con clientes, pareja y amigos.

Entrevistadora: *En cuanto a la concepción que tenías del trabajo, ¿sigue siendo la misma?*

Entrevistada 3 Para mí el trabajo es elegir algo que te gusta, pero con lo que puedas generar ingresos, sea lo que sea que te guste, pero tienes que ser lo suficientemente bueno como para tener

la capacidad de generar ingresos. A lo mejor no tanto, pero hay que ir viendo, siempre se pueden generar muchos ingresos cuando eres perseverante con lo que haces. Siempre he tenido la misma concepción del trabajo, no tiene nada que ver la pandemia en eso.

Entrevistadora: *Si pudieras nombrar las razones por las que dejaste de trabajar, ¿Cuáles serían? (en Mega)*

Entrevistada 3 Nunca te ofrecían un contrato fijo, era muy irregular porque me contrataban un mes completo y podía haber un mes en que no me contrataban. Soy súper desentendida de números y trámites, pero decía cómo si tienes un sueldo de esa forma, en que te contratan mes a mes, cómo puedes arrendar si te piden papeles. Era imposible, más encima si te contrataban, te pagaban \$780.000 y yo decía, me tendría que ir a vivir a una periferia para poder pagar un arriendo con ese sueldo. Arrendar algo para poner mi salón era también súper difícil entonces todas esas razones fueron por las que dejé de trabajar y la pandemia fue lo que me empujó a hacerlo, pero no podía hacerlo en Santiago. Estando en Santiago en el canal pensaba que algún día iba a emprender y tener mi salón, pero jamás pensé que iba a ser pronto. Durante el primer trimestre de la pandemia estuve trabajando con mi pololo de la panadería, no estuve en el salón. Después cuando ya veía que me estaba quedando por mucho tiempo y con los retiros del 10% pude abrir esto. Lo único es que a veces me siento sola porque trabajo sola, entonces mi vida social tampoco se amplía mucho, me tengo que hacer amiga de mis clientes, no tengo colegas, aunque tampoco me gusta trabajar con gente porque soy un poco antisocial, no me gusta que haya discusiones ni pelambre, me evito todo eso. Me gusta ser de bajo perfil.

Entrevistadora: *Respecto al rol de cuidado que se le tiende a asociar a la mujer por ser mujer, ¿Cómo ha sido tu relación con el cuidado del hogar?*

Entrevistada 3 Ayudo a lavar la loza porque sé que a mi abuela le duelen las manos y sé que no puede hacerlo bien, o ayudar en cocinar cuando tengo el tiempo, ir a comprar la mercadería para el almuerzo diario, trato de ayudar en esas cosas. Mi cama nunca la hago porque nunca la he hecho en mi vida, antes durante toda mi niñez hasta los 17 años tuvimos nana en mi casa y ella hacía las cosas, entonces los fines de semana cuando ella no estaba, yo no hacía nada. No soy muy hacendosa, ayudo porque no quiero que se sienta tan cansada mi abuela. No sé cómo funciona una lavadora, por ejemplo. Pero cuando estaba en la casa con mi papá y hermano, porque viví un tiempo con ellos cuando trabajaba en el canal, yo sentía que hacía todo en la casa. Si no barría nadie barría, lavaba la loza de repente porque de verdad no soy muy hacendosa, pero ellos tenían que por último lavar la ropa, entonces nunca aprendí a ocuparla.

Entrevistadora: *¿Dirías que se ayudan mutuamente en el cuidado de las tareas domésticas en tu casa?*

Entrevistada 3 No, acá a la casa viene una persona que limpia todo el segundo piso entonces mi abuela se encarga de limpiar su pieza... Ella toda su vida ha sido dueña de casa entonces le gusta barrer, tiene su orden al lavar ropa blanca y las toallas... yo la ayudo en lo que queda. En realidad, los hombres no hacen mucho, mi abuelo lo que hace es cocinar y sacar la basura; pero siempre le da el té después de almuerzo a mi abuela, también le da sus remedios en la mañana ya que no sabe cuál toma, es súper dependiente de él. Somos colaborativos en general, excepto la más chica que va a una escuela libre.

Entrevistadora: *Respecto a los quehaceres domésticos, ¿Notas algún cambio antes y después de la pandemia?*

Entrevistada 3 No.

Entrevistadora: *Respecto al balance trabajo-familia, ¿En qué ha facilitado o dificultado tu vida cotidiana el tener que trabajar durante estas restricciones sanitarias?*

Entrevistada 3 Paso mucho tiempo con mi familia. Mi abuelo tiene su funeraria acá en la casa, entonces él vive aquí y trabaja acá, entonces por eso se hace el almuerzo y todo. La ha facilitado. También cambió la vida de mis gatos. Yo viví 15 años en Huechuraba y ahí llegaron mis gatos (tienen 5 años). Este llegó primero y después la gata, tienen la misma edad. Después nos fuimos a un departamento en Las Condes que era muy grande y ahí tenían espacio, pero en Huechuraba vivíamos en un condominio en donde podían salir un poco. Después en el departamento de Las Condes achicaron su espacio. Luego cuando nos fuimos a Ñuñoa luego de la separación de mis papás, el departamento era muy chico, de 3 piezas, living-comedor y cocina. Ahí estuvieron viviendo hasta que me vine para acá. Mi hermano se vino a la casa de mi mamá hace como 6 meses. Mi papá se quedó solo con los gatos en el departamento. Él es de Arica, al igual que su polola y mi abuela, entonces un día me dijo que se iba a ir. En ese tiempo yo estaba con el chico de la panadería que tenía una casa en la que yo estaba viviendo y me dijo que me trajera los gatos para acá, entonces mi papá me los trajo. En esa casa había un Akita y los gatos podían estar solamente adentro.

Esa relación fue muy flash, él era muy amable y no tenía problema que dejara a los gatos ahí pero no tenía dónde dejar a los gatos. Estuvieron ahí por al menos 4 meses, cuando el Mustafá se enfermó mucho y le tuvieron que poner una sonda. Ahí me lo traje porque necesitaba cuidados intensivos. Mi pieza da a una ventana al techo entonces el Mustafá ahora vive en mi pieza y sale al techo y a todas las casas de la cuadra... **sigue hablando de los gatos hasta el min 34, no creo que sea muy relevante para la entrevista**

Entrevistadora: *Volviendo a la pregunta de tener el trabajo en la casa o muy cerca, me dijiste que había facilitado tu vida cotidiana, ¿En qué sentido dirías que la ha facilitado?*

Entrevistada 3 Sí, en el sentido del transporte, solamente camino y no necesito auto, sólo para ir a Santiago o a Viña. La ha facilitado en el hecho de poder poner un emprendimiento acá porque en Santiago no hubiese podido hacerlo, en esas cosas, sobre todo.

Entrevistadora: *¿Has tenido experiencias con el teletrabajo?*

Entrevistada 3 No.

Entrevistadora: *¿Tienes alguna opinión sobre este?*

Entrevistada 3 Opino que está bien porque si no es necesario que vayas a un lugar físico y puedes trabajar desde tu casa haciendo lo mismo que puedes hacer en otro lado, opino que está bien. Podrían hacerse reuniones solamente cuando sea extremadamente necesario. Estoy a favor del teletrabajo, al que le acomode eso si porque obviamente hay gente a la que no le acomoda. Debería ser una modalidad optativa. En mi caso, no podría cortar el pelo por teletrabajo, pero en otros casos, en donde no es necesario una interacción directa, sí. El ir al trabajo te obliga a sociabilizar, pero a lo mejor no eres tanto de eso y no tiene que ser igual que todos, no por eso vas a trabajar mal.

Entrevistadora: *En este contexto de tener muy junto el espacio de trabajo y del hogar, ¿Cómo ver el equilibrio entre tu trabajo y tu vida de mujer?*

Entrevistada 3 Lo veo perfecto, 50 y 50, creo que lo tengo bien todo. Me cuido, me doy mi tiempo de 4 horas para hacerme las uñas, voy en bici. Hoy día de hecho fui. Me gusta cuidarme, me gusta arreglarme, me gusta cuidarme la piel, me doy el tiempo. No me gusta hacer ejercicio, pero siento

que me hace bien así que lo hago. Los fines de semana ahora que podemos salir, vamos a comer algo o a tomar algo.

Entrevistadora: *¿Siempre ha sido así?*

Entrevistada 3 Desde que estoy acá. Antes igual, pero en Santiago siempre andaba estresada, con la mochila y cargada transpirando. Era distinto; o subirse al metro y quedar “pasada” a gente, todos los días.

Entrevistadora: *Respecto a las dificultades que puedes observar o crees que existen para la mujer al retornar al mercado al laboral, ¿Cuáles dirías que son?*

Entrevistada 3 A lo mejor no tienen flexibilidad de horario, las explotan mucho en el trabajo; ahora con el IFE la gente no está trabajando. Acá yo noto eso del IFE porque antes siempre había taxis, hay 3 o 4 plantas de taxis, pero ya no los encuentras porque la gente no quiere trabajar; hay muchos menos taxis.

Los sueldos tampoco hacen que te llame la atención ir a trabajar, es desmotivante porque te cansas y te llega un sueldo a fin de mes que tampoco te da la vida.

Entrevistadora: *¿Cuáles son los incentivos que tú tendrías que percibir para retornar al mundo laboral formal?*

Entrevistada 3 Me tendrían que ofrecer mucho dinero y tiempo en términos de flexibilidad de horario y para poder irme 3 días a un lugar si lo necesito; que ese turno lo tome otra persona y luego reajustar. Que la hora sea mejor pagada, por ejemplo, conozco a muchos profesores, mi pololo es profesor y le encanta trabajar, pero entiendo también que les pagan un sueldo por horas trabajadas en una semana; o sea trabajas la vida y te pagan por una semana. No entiendo. Yo puedo tener un sueldo de \$500.000 pero igual trabajé la mitad del mes.

Entrevistadora: *¿Cuáles crees que son las principales dificultades que consideras que existen a la hora de pensar en volver a trabajar?*

Entrevistada 3 Ahora hay muchos inmigrantes y creo que toda esa gente está más dispuesta a ganar menos plata, entonces al final les dan la pega y el chileno quiere ganar, pero como ... bueno eso, la inmigración. Además, ahora la gente está muy sensible en que le disparan en la pierna a alguien y es como que “y los derechos humanos”, demasiada exageración encuentro. No puedes pasar a llevar nada, una falta y dejan la cagada, encuentro que es demasiado extremo todo hoy en día.

Entrevistadora: *¿Qué considerarías como barreras para la reinserción de las mujeres al mundo laboral pos pandemia?*

Entrevistada 3 Supongo que para las que tienen hijos, durante la pandemia estuvieron mucho tiempo en la casa y debe ser brígido haber pasado caso 2 años 24/7 en tu casa con tu hijo a pasar a estar menos tiempo. Creo que eso va a afectar a la reinserción de las mujeres. En la familia más que nada. Encuentro que las mujeres en general siempre tienen más dificultades que los hombres por el embarazo, lamentablemente igual para una empresa, el hecho de que tu seas mujer no le conviene porque pides pre y post natal. Lo veo en mis clientas, por ejemplo, que extienden su post natal o que piden licencia, entonces para la mujer de por sí es difícil porque si tienes una empresa, no quieres contratar a alguien que sabes que después va a sacar licencia si queda embarazada y luego pagarle a alguien más en su lugar. Para empresas pyme y chicas debe ser súper complicado,

la mujer en sí está en desventaja, pero no en la parte de la inteligencia, de hecho, la mujer es súper multifuncional, pero sí en las artes como de lo que es el dinero y la economía, que al final es lo que mueve todo.

Entrevistadora: *¿Cuáles son los factores que crees que facilitan la participación femenina en el trabajo?*

Entrevistada 3 Que la mujer sea más fría, que sea más parecida a las características que en general tienen los hombres. Cuando eres más dura. En el trabajo necesitas a una persona que sea líder para manejar todo eso, y un líder siempre debe tener una actitud estoica que para mí es algo más masculino. Por eso considero que ser una mujer así te da más posibilidades en encontrar un trabajo. Pero si eres una mujer sin hijos, eso es una facilidad porque, por ejemplo, cuando estaba en el canal siempre me llamaban porque podía ir a todas las horas siempre, nunca decía que no, era súper ágil. Tenía otras compañeras que no, que debían trabajar en este horario y que por favor le acomodaran el horario de la próxima semana en algún momento porque tenían que ir a una reunión. El hecho de no tener hijos te hace tener una mejor recepción con la gente del trabajo.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones darías a las organizaciones para facilitar la fuerza femenina en el trabajo?*

Entrevistada 3 Opino que para una empresa no debe ser fácil decidir contratar una mujer, entonces no sé qué le podría decir. Soy partidaria de ser independiente.

Entrevistadora: *Suponiendo que tu emprendimiento crece y necesitas más fuerza laboral, para facilitar la contratación de mujeres en tu peluquería, ¿Qué crees que harías tú como dueña para tener más mujeres?*

Entrevistada 3 Buscaría a una mujer que no tuviese hijos y que no quiera tener, que sea bacán y estudiosa en lo que hace, una mujer dedicada y que haga con amor lo que hace. Así buscaría a alguien, obviamente contrataría mujeres porque no me gustan los hombres estilistas porque son muy cahuineros. Me gustaría contratar a una persona que tenga capacidades diferentes para que sea asistente, por ejemplo, obviamente pagarle lo que se acuerde, pero como que eso me llama más la atención, darle la oportunidad a gente que no la tiene fácilmente más que una mujer u hombre.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones le darías a mujeres que estén pasando por una situación parecida a la tuya?*

Entrevistada 3 Les daría a todas las personas el mismo consejo, de buscar algo que te guste y eso potenciarlo para generar ingresos, ese siempre es mi consejo. Buscar algo que te apasione, desarrollarlo, hacerte experto y dedicarte a generar ingresos con eso.

4. Entrevista 4

Entrevistadora: *¿Cuántos años tienes?*

Entrevistada 4 41.

Entrevistadora: *¿Cuál es tu nivel de formación profesional?*

Entrevistada 4 Técnico superior.

Entrevistadora: *¿A qué edad comenzaste a trabajar?*

Entrevistada 4 A los 16.

Entrevistadora: *¿Hace cuánto tiempo dejaste de trabajar como persona dependiente, sin recibir sueldo?*

Entrevistada 4 Hace un mes exactamente.

Entrevistadora: *¿Cuál fue tu último trabajo?*

Entrevistada 4 De tele operador de cobranzas

Entrevistadora: *¿Estabas con teletrabajo?*

Entrevistada 4 Sí.

Entrevistadora: *¿Cuántas personas componen tu núcleo familiar?*

Entrevistada 4 4, mi esposo y mis dos niños.

Entrevistadora: *¿Tienes personas bajo tu cuidado?*

Entrevistada 4 Sí, mis dos chiquititos.

Entrevistadora: *¿Qué edad tienen?*

Entrevistada 4 El mayor 17 años y el menor 8.

Entrevistadora: *¿Cómo describirías tu experiencia durante la pandemia?*

Entrevistada 4 Algo complicada en el sentido de adaptación. Es una experiencia nueva en cuanto a estar en casa, tener el rol de madre de casa y también el rol de trabajador en un mismo sitio, pero más que todo por falta de costumbre.

Entrevistadora: *¿Sientes que te costó mucho adaptarte al cambio?*

Entrevistada 4 No tanto, en realidad las primeras semanas si fueron duras porque a pesar de que estabas trabajando, también estar en casa te exigía estar pendiente de los niños, las labores del hogar, hacer el almuerzo, todas esas cosas; entonces no te centrabas solamente en tu parte laboral sino también en la parte no laboral. Pero ya cuando me acostumbré y adapté en el sentido de poder tener los objetivos o lo que realizabas claramente, fue más fácil.

Entrevistadora: *¿Qué diferencias constatas entre tu vida antes de la pandemia y después de la pandemia?*

Entrevistada 4 Antes era como que más relajado porque todo era sistemático, o sea, ya es una rutina la que cumples normalmente, estamos hechos desde siempre con rutinas entonces el cumplirla ya era automatizada. Después del comienzo de la pandemia en que todo cambia, ya sabes lo que estás haciendo hoy pero no sabes lo que va a pasar mañana, tanto personal como laboralmente cambias; emocionalmente también porque hay cosas que antes no te afectaban y ahora sí lo hacen, cosas que antes no te importaban y ahora te importan... Quizás incluso situaciones que no te irritaban que ahora te irritan, entonces sí, un cambio significativo en todos los ámbitos.

Entrevistadora: *¿Me podrías dar ejemplos de algo que quizás antes no te importaba y ahora sí?*

Entrevistada 4 Más que todo en la parte sentimental por así decirlo, antes uno era menos pendiente de la familia, como que, si nos veíamos, nos veíamos y si no, no. Uno aprende a darle valor a eso ya que te sientes separado de ese núcleo familiar que no convive contigo, entonces ahí es cuando tu aprendes o te das cuenta de que si son primordiales al igual que las amistades que son

primordiales en tus relaciones interpersonales. Comienza a importarte un poco más ese compartir y estar pendiente, ese cariño y demostrarlo; todas esas cosas porque a la larga te das cuenta que es necesario.

Entrevistadora: *¿Qué cambios has notado en tu forma de relacionarte en el trabajo?*

Entrevistada 4 Después de que nos vinimos a teletrabajo, nunca me reincorporé así que en realidad nunca tuve contacto nuevamente con mis compañeras o cualquiera de mi trabajo.

Entrevistadora: *¿Sientes que eso te afectó de alguna forma o te fue indiferente?*

Entrevistada 4 Sí afecta porque el trabajar en un equipo y tener esa relación de equipo estando en un ambiente separado de lo que es tu casa, que entrabas a tu trabajo a x hora y cuando salías, tu trabajo se quedaba ahí. Ahora vas a tu casa, vas a tu espacio a descansar, vas a relacionarte con tu familia; esa separación entre ámbito laboral y personal es donde hubo una afección.

Entrevistadora: *¿Dirías que fue positivo o negativo este cambio?*

Entrevistada 4 Negativo porque de verdad que uno necesita mantener ese distanciamiento entre tu parte persona y tu parte laboral.

Entrevistadora: *¿Notaste algún otro cambio en el sentido de la forma en que te relacionabas con el trabajo?*

Entrevistada 4 Hubo más contacto a pesar de que fue vía web, mensajería y todo esto entre las compañeras. Sí hubo una alteración de personalidad de parte de mi jefe y yo sentía que era más por la situación de que cada quien estaba en su casa, que no estaban allí para estar pendiente de lo que estabas haciendo o no, entonces había una cierta pesadez de parte del trato, quizás desconfianza.

Entrevistadora: *¿Cuáles son las razones por las que dejaste de trabajar como dependiente?*

Entrevistada 4 Razones ya traía muchas antes de que comenzara la pandemia. Primero que no era un trabajo que uno está acostumbrada, no me sentía conforme con el trabajo porque sentía que estaba suficientemente preparada para ejercer otro tipo de labor que no era lo que estaba haciendo, me sentía frustrada de no conseguir algo más que eso y sabía que de allí no iba a avanzar a ningún lado por los tantos años que me quedara dentro de la empresa, toda la vida iba a ser lo mismo entonces no había una superación personal. Ya eso me traía, desde mucho antes de la pandemia, ganas de retirarme. Ahora, cuando comienza la pandemia, toda la situación de la actividad que yo realizaba cambió porque yo hacía cobranzas y obviamente cuando entra la pandemia, eso cambia o impacta quizás a las personas que estábamos llamando, de una manera negativa puesto que se veían afectados económicamente, claramente tu estabas haciendo tu trabajo y tenías que cobrarles y lo que recibía de parte de las personas era agresión y a veces ni siquiera agresión sino me contaban ciertas situaciones que por más que no quisiera, me afectaban. El trabajo se puso pesado y difícil, ya las llamadas no eran bien recibidas por lo que todo esto comenzó a afectarme.

Entrevistadora: *¿Sientes que hay otras razones que te motivaron a dejar de participar del mercado laboral?*

Entrevistada 4 Todo lo que pesaba o lo que más pesaba para que yo dejara de trabajar en esto era lo que ya traía acumulado anteriormente, y además, como te indicaba, el trato de los jefes empezó a cambiar. Eran más pesados y exigentes porque obviamente los resultados que teníamos antes, prepandemia, no eran los mismos que estando en esta situación, entonces las exigencias de ellos para ver resultados y lograr metas eran más fuertes así que ellos estaban poniéndose más fuertes

y difíciles de sobrellevar.

Entrevistadora: *Respecto al rol de cuidado, ¿Cómo ha sido tu relación con el cuidado de las personas que tienes bajo tu cargo?*

Entrevistada 4 Hubo cambios, Antes como cumplía con ciertas rutinas, cuando llegas a casa te dedicas única y exclusivamente a tu entorno familiar, al hogar y cuidado de los niños. Cuando entramos en pandemia hubo cambios, primeramente, porque a pesar de que estás trabajando, ellos están allí y también tenías que atenderlos. Eso generaba cierto estrés y a veces irritabilidad, porque claro tengo un niño pequeño que en ese momento tenía 7 años y no entendía por qué mamá está trabajando, porque nunca lo había vivido que mamá está trabajando en casa y tiene que dejarla trabajar, entonces eso para él fue un shock y para mí también, en el sentido que él me pedía atención que no le podía dar porque yo estaba en otro papel, no estaba como mamá en ese momento sino como trabajadora.

Igualmente, cuando entran a clases online, el hecho de hacerme cargo de mi trabajo y hacerme cargo de la tarea, empecé a dejarlos ser más independientes para poder yo cubrir mi parte laboral, por lo que descuidé esa parte de ayudarlo y darle el apoyo educativo como cuando no entendía y sentarme con él para explicarle; ya eso no lo cubría porque estaba en otra parte. Eso cambió tanto con el pequeño como con el grande, porque a pesar de que el grande no exige tanta atención, igual ellos a veces acuden para que uno los ayude, y esa ayuda no estaba.

Entrevistadora: *¿Qué tipos de ayuda has recibido o recibes en el cuidado y de las tareas domésticas?*

Entrevistada 4 Mi esposo es bastante colaborativo, nosotros nos compartimos a veces lo que es las labores del hogar. Antes de pandemia cocinábamos juntos la comida que nos llevábamos al día siguiente al trabajo y escuela. Cuando entra la pandemia, a pesar de que estoy en casa y que una que otra cosa podía realizar, no todo lo podía abarcar, entonces él al llegar del trabajo me ayudaba con esas labores. Los chiquititos no son de tener unas tareas adicionales a lo que le corresponde, como arreglar su habitación y hacer sus tareas.

Entrevistadora: *¿Notas cambios antes y después de la pandemia?*

Entrevistada 4 Creo que hemos sido un buen equipo siempre. Siempre hemos colaborado entre nosotros.

Entrevistadora: *¿En qué ha facilitado o dificultado en tu vida cotidiana el tener que trabajar desde casa a la vez?*

Entrevistada 4 Fue un estrés, no tenemos horario específico como antes con el horario laboral y al no estar en casa, estábamos inmersos en esa gestión. Cuando estamos en casa, separar lo que es casa de trabajo es bastante difícil.

Entrevistadora: *¿Cuál es tu opinión acerca del teletrabajo?*

Entrevistada 4 Es algo muy nuevo pero nos dimos cuenta de que muchas labores que hacemos en la oficina se pueden hacer desde casa. Puede ser una solución viable a futuro, pero siempre y cuando tengamos esa carga, una carga laboral que a pesar de que estamos en casa, solamente sea una carga laboral. Cuando los niños están también hay que cubriendo ese “ve las clases online, prende el computador, estás pendiente de tu clase, por favor haz aquello, haz silencio”; se vuelve como un poco tedioso, pero si fuera uno a estar en casa trabajando mientras ellos estuvieran en la escuela, cumplir un horario laboral en casa creo que es viable.

Entrevistadora: *¿Lo calificarías como positivo o negativo? (el teletrabajo)*

Entrevistada 4 Es positivo en varios ámbitos. Lo único negativo es separar lo que es la rutina familiar con la rutina laboral. Como rasgos positivos, no tenemos que trasladarnos mucho a los sitios de trabajo, estamos más cómodos dentro de casa, podemos cubrir además de la parte laboral lo que sería la comida o el horario de colación y que se puede hacer en casa sentados en nuestra mesa. Hay muchas cosas positivas en ese sentido.

Entrevistadora: *¿Cómo ves el equilibrio entre el trabajo y tu vida de mujer?*

Entrevistada 4 Lo que pasa es que yo como mujer también siento la necesidad de sentirme realizada y esa parte es a nivel profesional, entonces mi parte de mujer de hogar y de familia la siento ya concretada. Tengo una familia, tengo a mis hijos bien criados, tengo un ambiente familiar agradable y colaborativo. Ahora también siento la necesidad como profesional de realizarme.

Entrevistadora: *¿A qué va ligada esa necesidad profesional?*

Entrevistada 4 Cuando uno estudia, uno siempre tiene la meta de cumplir ciertos roles que tienen que ver con tu profesión o lo que estás estudiando, con lo que puedas aprender en el camino porque no es solamente lo que estudiaste sino lo que pudiste haber adquirido en el mismo ambiente laboral; y demostrar que puedes cubrir todos esos conocimientos y que puedes llevar a cabo proyectos y ser lo suficiente como para hacer x actividad.

Entrevistadora: *Para retornar al mundo laboral como persona dependiente, ¿Cuáles son los incentivos que tendrías que percibir?*

Entrevistada 4 Más que la parte económica, es la parte de un buen empleo que te permita hacer o poner en práctica lo que has aprendido o un cargo que te permita demostrar o impartir el conocimiento que has traído desde que uno comienza a estudiar, y la parte económica por su puesto (buena remuneración acorde a las actividades laborales a realizar).

Entrevistadora: *¿Cuáles son las principales dificultades que consideras existen a la hora de pensar en volver a un trabajo dependiente?*

Entrevistada 4 Que te valoren. Si bien es cierto que acá las oportunidades laborales para la mujer son muy escasas, entonces primero que valoren los conocimientos que uno tiene para tener una oportunidad laboral buena; y una buena remuneración también.

Entrevistadora: *¿Qué considerarías como barreras para la reinserción de las mujeres al mundo laboral?*

Entrevistada 4 Principalmente las mujeres no estamos diseñadas para realizar algunas actividades que los hombres si, en cuanto a labores como peso o a lo que nuestro cuerpo nos impide hacer como mujer. Eso es una de las que yo considero que es de mayor peso para la parte laboral, el resto creo que las mujeres somos suficientemente capaces.

Entrevistadora: *¿Por qué crees que las mujeres se ven en desventaja en cuanto a conseguir un mismo empleo en relación con los hombres?*

Entrevistada 4 Como te digo, lo único que yo veo en que hay una desventaja mujer-hombre es en esas labores que se realizan donde ameritan peso, que son más físicas. Pero en cuanto a la parte intelectual, creo que cualquier mujer es capaz de cumplirla, no debería haber ninguna diferencia entre hombres y mujeres.

Entrevistadora: *¿Cuáles son los factores que facilitan una participación femenina en el trabajo?*

Entrevistada 4 Somos más detallistas y cuidadosas a la hora de realizar cualquier tipo de labor, siento que las mujeres son un poco más intuitivas y de tratar de buscar la raíz del problema, no solamente resolver el momento si no que resolverlo desde raíz para que no vuelva a suceder. Creo que la mujer en algunos aspectos es más detallista hasta más inteligente.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones le darías a las organizaciones para facilitar la fuerza femenina en el trabajo?*

Entrevistada 4 Lo es el cuidado del hogar, se debería tomar en cuenta al momento de la contratación de la mujer; un horario un poco más flexible en el sentido de que como somos responsables de todo lo que es la parte familiar, porque me he dado cuenta de que realmente trabajamos más que para lo que le dedicamos a la familia.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones le darías a las mujeres que estén pasando por una situación parecía a la tuya?*

Entrevistada 4 No te sabría decir, es algo muy personal. Yo por lo menos soy una persona que me gusta superarme y obviamente no me siento conforme con lo que tenía, quiero más y para conseguir eso debo buscar otros caminos. Creo que cada quien tiene una situación distinta, pero si es por algún consejo, creo que las puertas están abiertas para muchas cosas y por ser tan capaces de realizar cualquier labor. Si es por superación, hacerlo, que se atrevan.

Entrevistadora: *¿Se te ha hecho difícil empezar el emprendimiento?*

Entrevistada 4 En realidad no. Se me han dado mucho las oportunidades, ha sido bastante llevadero, se han dado solas. Ha sido muy fluido y todo se ha ido dando, se han abierto las puertas. El esfuerzo también está, uno lo está haciendo, pero no ha sido difícil.

Entrevistadora: *Tomar la decisión de dejar de trabajar y emprender, ¿Sientes que fue difícil o fue fácil?*

Entrevistada 4 Fue arriesgado, pero al tomar la decisión y al que ver que todo está surgiendo como debe ser, lo agradezco muchísimo. Agradezco la decisión que tomé.

Entrevistadora: *¿Lo tenías pensado desde antes de renunciar?*

Entrevistada 4 Lo tenía pensado y, de hecho, antes de renunciar lo venía trabajando, planificando y organizando; entonces cuando ya vi las cosas organizadas y que mi tiempo era necesario para seguir, ahí fue cuando renuncié para ese tiempo dedicárselo completamente al emprendimiento.

5. Entrevista 5

Entrevistadora: *De acuerdo con tu experiencia en pandemia, ¿Cómo describirías que fue?*

Entrevistada 5 Fue bastante fuerte en el tema laboral, por su puesto, porque como estaba tan intermitente, no sabías con cuántos ingresos podías contar mensualmente, entonces de allí uno toma iniciativas para hacer otras actividades, como para complementar el dinero y poder lograr los objetivos mensuales que te planteas.

Entrevistadora: *Dirías que fue buena, mala, difícil al principio...*

Entrevistada 5 Al inicio fue difícil porque no tenía un ahorro como para decir, bueno si, estamos en pandemia, pero puedo pasarme 3 o 4 meses sin percibir sueldo y poder estar tranquila; no, eso

fue difícil y complicado porque estaba recién embarazada. Los primeros 2 a 3 meses lo fueron como “wow, ahora qué hacemos” pero después ya buscamos alternativas.

Entrevistadora: *¿Cuáles fueron las primeras alternativas?*

Entrevistada 5 Vender por internet artículos de bebé, empecé con eso, como estaba embarazada y empecé a comprar cosas para [REDACTED]; veía en los chats y foros que la gente buscaba lo mismo que tenía para la niña, pero yo sabía dónde comprarlo a buen precio por lo que empecé a revender artículos de bebé. Luego arreglos para bebé y así me fui.

Entrevistadora: *¿Qué diferencias constatas entre tu vida antes de la pandemia y después de la pandemia?*

Entrevistada 5 La diferencia es que ahora puedes salir y, como ahora me dedico al comercio informal porque no estoy establecida, es más fácil a la hora de salir, ofrecer, moverte y conseguir lo que necesitas para seguir en las ventas. Tienes más libertad ahora que ha pasado un poco lo de la pandemia.

Entrevistadora: *¿Notas en tu vida personal diferencias en cuanto a ganancias?*

Entrevistada 5 Sí lo noto porque ahora estoy con mi hija y paso el día con ella, no la tengo que dejar al cuidado de nadie, eso para mí es un punto positivo por mientras. También en el tema económico, tú decides más o menos qué tantas ganas le hechas para llegar al objetivo que tengas, y es bueno porque te motivas y sales a la calle, por ejemplo, soy full motivada para las situaciones entonces si se te presenta algo, ya estás un poco más firme y tienes más conocimiento. Creo que lo veo positivo en el tema de la pandemia.

Entrevistadora: *¿Qué cambios has notado en tu forma de relacionarte en el trabajo?*

Entrevistada 5 Ahora como soy dueña de mi propio horario, tengo más facilidades para comprometerme a otras cosas y puedo hacer varias a la vez; antes estaba trabajando en algo específico y no podía salir de allí sino en mis días libres tener opciones porque uno siempre quiere crecer, yo no soy conformista, siempre quiero crecer y abarcar un poco más. Antes no lo podía hacer porque era dependiente, pero ahora que soy independiente puedo comprometerme un poco más y avanzar para seguir creciendo en el tema laboral y económico; tengo más libertad en ese aspecto.

Entrevistadora: *La visión que has tenido del trabajo, ¿Ha tenido algún cambio o sigue igual? (significado personal del trabajo)*

Entrevistada 5 No. El trabajo para mí significa luchar para lograr objetivos específicos como ser independiente o dependiente. Creo que igual cuando eres dependiente estás allí porque tienes objetivos o necesidades, tienes que lograr cosas. De manera independiente igual sólo que tienes la libertad de horario y para moverte, pero creo que mantengo la misma visión de que hay que mantenerse en el trabajo, ya sea dependiente o independiente, pero hay que salir.

Entrevistadora: *¿Cuáles han sido tus motivaciones para dejar de trabajar de forma dependiente?*

Entrevistada 5 Mi hija es una de ellas, porque como estábamos en pandemia, no la quería dejar con nadie al cuidado por seguridad o enfermedad, por cualquier motivo pandémico; entonces no, nada, tengo que tratar de resolver con [REDACTED] hasta que pueda y siempre que vea que es beneficioso quedarme con ella hasta que tenga una edad un poco más grande o independiente, para dejarla al cuidado de alguien. Ese fue mi motivo principal, entonces dije bueno, voy a estar

haciendo estas cositas para ver si resuelvo. Vi que resolví y dije no, yo me quedo con la niña hasta que pueda.

Entrevistadora: *¿Fue sólo tu hijo o hubo otras motivaciones detrás?*

Entrevistada 5 También el dinero que vi que ganaba todo el tiempo que trabajaba de forma dependiente era parecido al que gano de forma independiente. Le vi el lado positivo, al final termino ganándome lo mismo, quizás no en el mismo tiempo, pero es parecido entonces no me iba a pegar tanto, entonces dije vamos, vamos que se puede. Esas fueron las dos motivaciones.

Entrevistadora: *Respecto al rol de cuidado, ¿Cómo ha sido tu relación con el cuidado de las personas que tienes bajo tu cargo?*

Entrevistada 5 Trato siempre de mantener las manos limpias cuando la voy a agarrar, de cambiarnos de ropa cuando sea necesario; no visitar a tanta gente ni que me visiten tantas personas, de hecho, nosotras nos la pasamos en la casa y salimos en momentos puntuales porque no quiero, aunque la pandemia se esté suavizando un poquito, igual hay muchas enfermedades que pueden contagiarse los niños, entonces en ese aspecto trato de mantenerme siempre en la casa y salir a momentos puntuales.

Entrevistadora: *¿Has recibido algún tipo de ayuda en cuanto al cuidado y las tareas domésticas?*

Entrevistada 5 En cuanto al cuidado sí, del papá. En las tareas domésticas no tanto porque tampoco son muchas, pero por el cuidado de la niña sí, al 100. Yo tengo que hacer cosas y le digo “██████, tú al 100 con la niña” y él al 100 con la niña.

Entrevistadora: *En cuanto a tareas domésticas, ¿Se te ha hecho difícil o complicado el tener que compatibilizar el trabajo, el cuidado de tu hija y las tareas domésticas?*

Entrevistada 5 A veces sí, por la edad que ella tiene como que no comprende cuando mami está ocupada. Ella te ve ocupada y necesita atención, es bastante independiente dentro de su edad, pero cuando estás ocupada en algo específico, tengo que entregar algún arreglo específico o salir a montar algún cumpleaños, entonces ella puede que se ponga un poco incomprensible, pero es normal. Trato de que ██████ la tenga o hablo con ella. Trabajo un poco bajo presión también cuando estoy sola con ella, pero al final, creo que lo he resuelto dentro de lo que cabe, bien, porque no entro en pánico ni ella tampoco.

Entrevistadora: *Creas que si tu marido, por ejemplo, te ayudara más en las tareas domésticas, ¿Se te haría más fácil trabajar o lo manejas bien?*

Entrevistada 5 No, lo manejo bien, de hecho, prefiero hacerlo yo porque estoy segura de que lo voy a dejar bien, el aseo va a quedar bien; y como no es algo tan grande tampoco es cuestión de media mañana, si me lo propongo en media mañana tengo todo bajo control.

Entrevistadora: *¿Qué cambios notas en este ámbito entre el antes y después de la pandemia?*

Entrevistada 5 Antes de la pandemia, como estaba trabajando dependiente, tenía los dos días libres prácticamente dedicados a eso, tareas domésticas y organizar las cosas para el día que tocaba volver al trabajo. Cuando trabajas dependiente no puedes dedicarle a la casa y vida persona, estás allí como enfocado, no tienes esa libertad de decir “dejo eso allí y mañana lo veo”; no, el día que tienes libre tienes que hacerlo porque es tu momento, ya después no le vuelves a ver hasta el siguiente día libre. Entonces aquí no, hay momentos en que puedo jugármela con el aseo y lo arreglo mañana porque estoy ocupada, tengo un poco más de libertad en eso. Trato de mantener las cosas lo más arregladas posibles para no tener que estar todos los días enfocada en eso.

Entrevistadora: *En cuanto al balance trabajo-familia, ¿En qué ha facilitado o dificultado tu vida cotidiana el tener que trabajar y estar en casa a la vez?*

Entrevistada 5 Me ha facilitado lo que ya te había mencionado, la posibilidad de estar aquí con mi bebé y desde la casa, se me ha hecho más fácil trabajar por internet porque igual, aunque esté con la niña, estás con alta tecnología. La tienes al lado, juegas con ella, la atiendes, pero por el otro lado estás trabajando virtualmente y para mí ha sido más fácil así porque me siento activa produciendo y estoy en mi casita con la bebé. Estoy en todas las jugadas.

Entrevistadora: *¿Cuál es tu opinión acerca del teletrabajo?*

Entrevistada 5 Es bastante agotador también; tienes facilidades porque estás en tu casa y tienes comodidades, pero es agotador porque tienes que estar constantemente renovando publicaciones, atendiendo clientes por mensaje despejando dudas, vienen y te dejan un dm y a los 2 días retoman la conversación; entonces tienes que estar constantemente con mucha atención de las personas que te consultan y toman tu servicio. Creo que estamos ocupaditos siempre, es demandante, necesitas tiempo y atención porque te puedes desconcentrar y agendas mal.

Entrevistadora: *Si hiciéramos una comparativa entre trabajo presencial y el teletrabajo, ¿Qué modalidad te gusta más y por qué?*

Entrevistada 5 Como soy bastante activa las dos me gustan, obviamente el teletrabajo mediante redes sociales que ahora es el que estoy manejando, me da más comodidad porque no tengo que estar vestida formalmente, hasta en pijama puedo hacerlo, de hecho las noches las aprovecho para hacerlo, tienes esa facilidad; pero el trabajo físico siempre me ha gustado porque soy muy inquieta, por eso me la paso en las redes todo el día, me gusta estar activa, puedo hacer esto o aquello aunque no me corresponda puedo hacer muchas cosas a la vez y eso me gusta, me activa físicamente.

Entrevistadora: *¿Cómo ves el equilibrio entre trabajo y vida de mujer?*

Entrevistada 5 Lo veo intermedio porque a veces hay días en que tu quisieras tener el control del tiempo o hacer cosas más rápido y te desespera, porque en el trabajo estás enfocada en lo que tienes que hacer durante tus 8 horas o lo que te corresponda. Ahora, en la casa, puede que salgan cosas que te roben tiempo de dedicarle a redes sociales o al teletrabajo.

Entrevistadora: *¿Sientes que se equilibra bien, como que te queda tiempo para hacer tus cosas de mujer, desarrollar el lado femenino?*

Entrevistada 5 Si queda.

Entrevistadora: *En cuanto a las dificultades para retornar al mercado laboral formal, ¿Cuáles son las razones principales por las que no has vuelto al trabajo o no tienes pensado volver a trabajar dependiente?*

Entrevistada 5 Porque estoy haciendo esas actividades con las ventas informales o los servicios que ofrezco ahora como decoradora de fiestas, que me han llevado a un salario suficiente como para estar en mi casa, a lo que pudieras percibir trabajándole a otra persona tantas horas. Lo puedo hacer desde mi casa con los servicios que ofrezco versus a estar allá todo el día metida y sin tener a mi hija conmigo, entonces prefiero hacerlo por mi cuenta, teniéndola conmigo bajo a mi cuidado. Esa es la parte que me beneficia y siento tranquilidad en ese aspecto. Para mí es más beneficio que pérdida porque a veces quizás si no me gano los 2 millones que me gano, por ejemplo, gano suficiente como para mantenernos y para tener un momento de

distracción. Aparte tengo a la niña, mi motivación principal.

Entrevistadora: *¿Qué incentivos tendrías que percibir para retornar al mundo laboral como persona dependiente?*

Entrevistada 5 En el caso que quisiera retornar, me gustaría retornar en mi área, contaduría. Eso sí me motiva porque me encanta, ahorita estoy un poco desfasada y tendría que actualizarme porque de verdad que tengo tiempo que no trabajo en el área, pero si me motivaría trabajando en el área, aunque sea un par de horas porque me gusta. Más que por el sueldo, el horario dependiente a veces te resta un poco de independencia a la que ya te acostumbras cuando no dependes de un salario fijo o de un empleador fijo, te acostumbras a la libertad de horario y eso es súper rico también. Sí me motivaría trabajar en esa área un par de horas, pero más que todo por gusto y porque se gana muy bien si se tienen a pocas en el área contable.

En resumen: sería tener un horario flexible para poder seguir con el negocio y no quedarse desactualizada en la contaduría, lo que le gusta

Entrevistadora: *¿Cuáles son las principales dificultades que consideras existen a la hora de pensar en volver a un trabajo remunerado?*

Entrevistada 5 La libertad de horario, que te acostumbras, aunque tengas que estar todo el día ocupado en lo tuyo, te acostumbras a que lo puedes empezar a cualquier horario. Es una de las dificultades principales.

Mi bebé también por supuesto, siempre ella. Creo que ella es el plano principal y en todas las respuestas voy a pronunciarme.

Además, ahora que vivo en Viña Del mar, que está un poco más retirado, es más complicado el traslado y es más incómodo. Como no tengo auto, es otro motivo. Sin transporte es incómodo moverse y pierdes mucho tiempo, traspasas más y te estresas más.

Entrevistadora: *¿Qué considerarías como barreras para la reinserción de las mujeres al mundo laboral?*

Entrevistada 5 Considero que algunas podrían ser los hijos, sobre todo para madres solteras, puede ser complicado. Salarios también porque, pensando en el sueldo mínimo y dejar el niño al cuidado de alguien, puede que gastes poco más del sueldo en eso entonces no lo ven rentable y eso podría ser una barrera. Hay sueldos muy bajos también y muchas personas quizás toman la decisión de quedarse en casa esperando que ahora, con esto de la pandemia que ha habido tantas ayudas económicas, preferirán quedarse con eso que salir a trabajar por tantas horas y perderse del cuidado de su hijo, o trabajar sólo para mantener al niño en una sala cuna, no le veo el sentido.

En el caso de que las mujeres asuman más responsabilidades por los hijos también y es por lo que creo que la mayoría prefiere quedarse en casa con los hijos porque lo prefieren como yo, me voy a quedar y no hay nada que hacer. Pero también es por la motivación que tengan, hay muchas mujeres que no les gusta trabajar y prefieren que las mantengan. A nivel de trabajo, los dos sexos estamos capacitados para hacer trabajos físicos, cualquier tipo de trabajo dentro del rango que cada uno pueda llevar.

Principalmente veo el tema económico, que el sueldo no es suficiente, la mujer siempre se queda con la responsabilidad del niño, por eso se le da más el peso al hombre porque debe salir y resolver, porque yo me quedo en la casa. Esto en algunos casos, no es el mío, pero lo he visto.

Entrevistadora: *¿Crees que para las mujeres es más difícil poder reincorporarse al trabajo como dependiente?*

Entrevistada 5 Sí, lo es un poco más, no es imposible, pero es más difícil porque tienen el compromiso y la responsabilidad de los niños.

Entrevistadora: *¿Cuáles crees que son los factores que facilitan la participación femenina en el trabajo?*

Entrevistada 5 Los factores pudieran ser los beneficios que algunos tengan, hay personas que están cotizando para sus casas y en temas económicos-sociales necesitan estar trabajando dependientemente sí o sí. Es lo que escucho en mujeres extranjeras y chilenas, este tipo de motivaciones como “tengo que cotizar porque necesito tal cosa”. Como factores externos. Como factor interno, las mujeres somos más motivadas a la hora de buscar trabajo, estás más dispuesta a hacer otras cosas tipo multitareas además de la labor particular. Esta motivación te abre puertas también cuando estás en todas y se te abren las facilidades, siempre he visto que cuando estás full motivada y estás ahí, porque a veces la gente no valora tu motivación, se te abren puertas y posibilidades para tener mejores trabajos y mejor ambiente laboral.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones le darías a las organizaciones para facilitar la fuerza femenina en el trabajo?*

Entrevistada 5 Creo que hay un tema maternal ya que a muchas no las reciben tan bien porque tienen muchas responsabilidades con los niños o quedarse en la casa con licencia, entonces a veces te hacen sentir mal si sales embarazada. Creo que este tema debería tratarse de una manera más natural porque el embarazo y los niños están, pero no hacer sentir a las mujeres inútiles en caso de que se haya embarazado. Que no tengan la presión de ser mujeres porque al final es algo natural tener hijos y la mayoría de las que estamos activas laboralmente somos propensas a estar embarazadas o a tener niños. Esto debería tener un protocolo diferente a la hora de contratar mujeres y particularmente creo que no deberían sentir la presión de estar trabajando como un burrito de carga porque si sale embarazada ya no se es útil para nada, te miran feo, etc. En este tema, motivarlas y no hacerlas sentir que ser mujer es malo.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones le darías a las mujeres que estén pasando por una situación parecida a la que estás?*

Entrevistada 5 Que salgan día a día y tengan objetivos claros, porque no te puedes levantar si una meta ya que esto es lo que te mantiene día a día en corredera para lograrlo. Debes tener una motivación clara y fija de lo que necesitas y quieres lograr; y una idea clara de cómo hacerlo y de las herramientas que vas a utilizar para mantenerte allí. Hay días buenos, malos y regulares, pero lo importante es tener una visión fija de dónde quieres llegar y estar. Si no resulta por aquí, me voy por allá, cuando estás de manera independiente por supuesto. Cuando estás dependiente ya sabe con lo que cuentas y lo que hacer, pero cuando eres independiente, motivarte en los días buenos y malos. Siempre veo facilidades donde la gente ve dificultades, algo que me ha facilitado las cosas.

6. Entrevista 6

Entrevistadora: *Respecto a tu experiencia durante la pandemia, ¿Cómo describirías que fue durante la pandemia?*

Entrevistada 6 Lamentablemente me afectó porque tuve que dejar de trabajar además que, como la aplicación Uber no es permitida, es un riesgo salir ya a la calle porque como no es legal, me puede parar carabineros. Lo otro es que fue en decadencia porque la gente ya no salía a la calle,

comenzó el tema de la cuarentena de frentón así que no pude salir a la calle porque no tenía sentido salir ya que, si por ejemplo, iba a gastar \$10.000 en bencina más o menos iba a ganar lo mismo por salir a trabajar, y el riesgo de multa y de trabajar en estas aplicaciones porque no sabes quién va a subir a tu vehículo, consideré que no tenía sentido poner en riesgo mi vida, salud y parte económica, porque no veía crecimiento en ningún aspecto. Como familia determinamos que mejor me quedara en la casa para ya estar más tranquilos como familia en general.

Desde ahí en adelante no he podido retomar mi rumbo laboral porque las expectativas que hay, no han sido buenas, no ofrecen buenos trabajos que a mí me acomoden. Lamentablemente en marzo nos contagiamos en nuestra familia; estuve una semana hospitalizada con oxígeno y mi pareja cayó detrás de mí hospitalizado y estuvo súper grave intubado y con ventilación mecánica, dañado con alto porcentaje de fallecer. Gracias a dios superó todos esos problemas y ya está acá en la casa y todo bien, pero, siempre sigue dependiendo de mí porque tuvo rehabilitaciones, apoyo en todo sentido y es por eso por lo que no he podido salir a trabajar. Tuve la oportunidad de postular a un trabajo en el ministerio de relaciones exteriores y no pude porque él necesitaba de mi apoyo. Nos vimos perjudicados por el tema de la pandemia por salud y bueno, aquí estoy, sin poder hacer nada aún hasta que él sea dado de alta por el médico tratante, y en eso estamos, saliendo delante de algunos tratamientos y cosas, porque él es una persona dependiente en estos momentos; mientras él no pueda salir a trabajar, también voy a tener que mantenerme en casa y pronto salir a eso.

Entrevistadora: *¿Qué diferencias constatas entre tu vida antes y después de la pandemia?, entendiendo que después de la pandemia como el momento en que se han levantado barreras sanitarias*

Entrevistada 6 Antes de que uno tenía más posibilidades de salir a buscar trabajo, porque hubo mucho miedo por salir a la calle y mucho riesgo, entonces, como además tengo una enfermedad de base y soy hipertensa, lo que uno se informaba es que las personas con enfermedad de base tenían más posibilidades de verse dañado con este tema de la pandemia entonces había que resguardarse más. Antes sí, yo trabajaba en forma dependiente siempre, así que eso es lo que quiero retomar porque ya hay una estabilidad en cuanto al tema económico y de todo aspecto, porque toda la vida he sido trabajadora dependiente.

Entrevistadora: *¿Qué cambios has notado en la forma de relacionarte con el trabajo?, ¿Ha cambiado algún tipo de concepción de lo que es el trabajo y lo que requiere?*

Entrevistada 6 Creo que ahora hay como un cambio radical en nuestra sociedad porque en todo aspecto hay que cuidarse más. Creo que nunca más vamos a poder ser lo que éramos antes y por eso hay que tener mucho cuidado, primero que nada, con el tema de la salud y después ir abriendo campo para ver algún tema laboral que a mí me acomode en todo aspecto, pero no he visto un cambio entre antes y ahora porque mi actitud se mantiene igual, intacta. Si tuviera que volver a retomar lo de antes, pudiera ser igual manejado desde el punto de vista actual, no hay diferencia para mí al menos.

Entrevistadora: *¿Cuáles han sido las razones por las que dejaste de trabajar?*

Entrevistada 6 Por salud, por no exponernos y por seguridad porque el trabajo que estaba haciendo es un trabajo que uno se expone mucho porque no es lo mismo que una persona que trabaja en su casa que hace una labor de teletrabajo, puede estar más tranquila porque está conservando el distanciamiento social, no sale a exponerse a la calle. El hecho ya de salir es un riesgo mayor, no sabemos frente a qué personas nos vamos a encontrar y si éstas realmente se cuidan o no y si cumplen con las normas sanitarias. Uno realmente se ve en mayor riesgo al salir a la calle a trabajar, pero ya como estamos avanzando con este tema de la vacunación y hay más

responsabilidad, yo podría salir a trabajar ahora porque no veo que me ponga en riesgo a comparación a como estaba la cosa antes, hay más seguridad para salir a trabajar hoy en día y enfrentar el campo laboral sin problemas.

Entrevistadora: *Respecto al rol de cuidado, ¿Cómo ha sido tu relación con el cuidado de las personas que tienes a tu cargo actualmente?*

Entrevistada 6 Nosotros no visitamos a nadie ni tampoco nadie nos visita por la gravedad en la que estuvo [REDACTED], entonces hemos tomado mucha conciencia respecto de lo que significa este virus, y para no recaer, él principalmente, hemos mantenido la distancia entre la familia y amigos; nos relacionamos solamente a través del teléfono, zoom o video llamadas, pero tomando muchas conciencia de la situación porque no podemos arriesgarnos a que yo pudiera retroceder y él pudiera retroceder, dadas las altas tasas también que hay nuevamente de personas que se han contagiado. Tenemos que seguir con el cuidado que hemos mantenido y conciencia con respecto a nuestra seguridad y salud, entendiendo y relacionándonos a distancia nada más.

Entrevistadora: *¿Notas que las relaciones entre ustedes se han dificultado, facilitado o ha habido cambios?*

Entrevistada 6 En un principio igual fue difícil poder llevar esta situación porque todos tenemos diferentes caracteres, no es fácil estar todos juntos en la casa, pero creo que el haber pasado una situación crítica, que yo estuve en el hospital y que uno va y no sabe si vuelve; [REDACTED] que fue y después se agravó; está la angustia e inseguridad de si iba a volver o no. Todo esto nos hizo crecer como familia en ese aspecto porque nos hemos ido solidarizando, teniendo más empatía y nos hemos unido mucho más. Al principio fue un poco engorroso pero cada vez estamos más afiatados y entendiéndonos mejor porque sabemos que todos hemos estado acá involuntariamente, nunca pensamos que esto nos iba a afectar tanto pero no, no hemos tenido problemas, buena convivencia. De repente hay diferencias, pero se manejan, todo es llevadero.

Entrevistadora: *¿Qué tipos de ayuda has recibido o recibes respecto al cuidado y las tareas domésticas?*

Entrevistada 6 Con mi mamá vamos compartiendo las cosas, yo hago los quehaceres del hogar y mi mamá se dedica a la cocina o viceversa. En la casa siempre hay cosas que hacer y, bueno, me enfoco mucho tiempo a lo que es el rescate de perritos, compartir y difundir publicaciones, encontrar hogares temporales, ayudar en ese sentido. En un principio, en mi casa estaban todos complicados y como que me los echaba encima pero ya ellos han ido compartiendo lo que yo hago y me gusta; ahora me apoyan en todo. Acá todo se comparte, los quehaceres y en la parte económica, colaboramos de una u otra manera en el hogar.

Entrevistadora: *¿Qué cambios notas entre el antes y después de la pandemia?*

Entrevistada 6 Hemos estado más unidos que antes, la situación de salud y el riesgo de saber que te ibas a morir o si ibas a vivir, nos ha hecho estar más unidos que antes. Ver que tanta gente ha fallecido, hace que uno sabe que hoy está, pero mañana no sabemos. Como familia, igual dentro de todo lo malo, nos ha servido para estar más unidos y poder ir fortaleciéndonos en ese sentido porque si no estamos unidos, quién si no es la propia familia, la que es la base de todo.

Entrevistadora: *¿En qué crees que ha facilitado o dificultado tu vida cotidiana el tener que estar en casa y el tener que trabajar?*

Entrevistada 6 El estar en la casa me ha permitido poder ayudar a tener perritos en hogar temporal y poder enfocarme más en eso, más los quehaceres del hogar obviamente. Si estuviera trabajando

fuera no lo podría hacer.

Mi hijo es una persona que trabaja dependiente, es ingeniero y trabaja fuera todos los días; además mi mamá es jubilada y ella hace un “pololito” cerca de la villa en donde vivimos, frente de la casa; dice que le gusta porque la distrae y hace su trabajo fuera de la casa para así poder aportar. Yo también estoy tranquila porque como trabajé hartos años, tuve mi 10% lo que me ha servido para darme vuelta más los bonos que están dando (bono universal). Esto me ha permitido no sentirme tan desesperada de salir a buscar luego trabajo si no que más enfocarme en el tema de salud por precaución y paralelamente, como ya me puedo permitir estar en la casa, puedo también dedicarle tiempo a lo que me gusta que, es los perritos, pero es por ahora nada más.

Entrevistadora: *¿Cuál es la opinión que tienes acerca del teletrabajo?*

Entrevistada 6 Nunca he hecho teletrabajo. Trabajé en el parque del recuerdo como asesor comercial y lo que sí hice fue telemarketing, en eso me he desenvuelto y más un trabajo que es presencial. Como justo esto fue en una época en que estaba cesante, no tuve que trabajar desde mi casa, entonces no experimenté esa área laboral, solamente me he dedicado a trabajar fuera de la casa y por este tiempo no he tenido que hacer teletrabajo. Desconozco cómo es el asunto del teletrabajo así que no podría opinar al respecto.

Entrevistadora: *Pero por lo que sabes, te han contado o has leído, ¿Cómo crees que es?*

Entrevistada 6 Hartas amigas están trabajando de esta manera en la actualidad pero creo que es una sobrecarga con la mujer porque cuando una sale a trabajar, mi mamá me decía, por qué no buscas un trabajo que tengas que hacerlo por teletrabajo, y yo digo que es mucha la sobre carga porque además las mujeres se dedican a los quehaceres del hogar, a sus hijos, y además el teletrabajo, no van a poder rendir lo mismo porque no se van a enfocar solamente en su trabajo al 100%, tienen que multiplicarse, cosa que a la larga les va a causar daño porque se van a ver superadas porque el estar a cargo del hogar y de los hijos, muchas veces es cargo de ellas y aparte, rendir en su trabajo no es fácil. Finalmente considero que el que mucho abarca, poco aprieta; una persona mejor se enfocaría trabajando desde su propio trabajo. La situación de salud llevó a que las personas estuvieran en sus casas ejerciendo su trabajo, pero considero que mejor sería que ellas estuvieran en su trabajo para poder rendir al 100% más que desde su casa.

Uno como mujer igual se puede multiplicar porque podemos hacer varias cosas a la vez, pero finalmente igual la salud se va a ver dañada porque uno va a querer rendir en todo y al final, se va a ver la persona superada y va a terminar con una carga enorme. En todos lados nos piden que podamos rendir (quienes hacen su labor) y finalmente terminan superadas, considero que muchas de ellas, al estar superadas en sus casas, queriendo hacer todo mejor al final se ven dañadas por el estrés que viene consigo.

Entrevistadora: *¿Cómo ves el equilibrio que hay o se puede lograr entre el trabajo y la vida de mujer?*

Entrevistada 6 Se puede lograr, trabajar y hacer las cosas de la casa, podemos ser multifacéticas las mujeres y desenvolvernos en todas las áreas sin problemas. Lo que digo es que, a la larga porque puede ser por poco tiempo no se verían tan dañadas, pero va a depender de cada mujer porque algunas con poquito se estresan más o que pueden manejarse mejor en esta área, pero creo que no es bueno y que, además, la mujer debe salir de la casa si quiere salir a trabajar y no estar con toda esta sobrecarga porque, reitero, se va a ver dada su salud al final.

Entrevistadora: *¿Cuáles son las principales razones por las que no has vuelto al trabajo?*

Entrevistada 6 Por salud por ahora, pero ya como estamos saliendo adelante de este tema, estoy dispuesta a salir a trabajar. Me gustaría principalmente trabajar en algo que me guste, no trabajar en algo que por necesidad lo tenga que aceptar, si no que hacer algo que es en el área en la que me manejo y he trabajado en toda mi vida, que soy secretaria y me gustaría desarrollarme en esa área sin ningún problema podría trabajar desde mañana mismo si se me presenta la oportunidad.

Entrevistadora: *¿Sientes que ha habido dificultades en encontrar oportunidades?*

Entrevistada 6 Creo que cada vez se hace más complicado, porque hace muchos años atrás cuando quedé sin trabajo, decidí estar unos pocos meses aquí en mi casa y luego salir a trabajar mañana mismo empecé a mandar correos a mis contactos y de una mañana a la tarde ya tenía un trabajo, fui a una entrevista y quedé. Pero siento que es cada vez más complicado ya que no nos pagan lo que esperamos, ofrecen muy poco y hay mucha gente extranjera que ha llegado y trabaja por menos plata. Una vez, por ejemplo, fui a una entrevista laboral, éramos 5 personas, 4 extranjeros y yo. Creo que dejaron a las 4 personas y no a mí, no valoraron mi experiencia y a veces te discriminan por la edad; 53 años ya es como “vieja” para muchas empresas y no consideran lo aprendido, las experiencias y superaciones; además he hecho cursos y estudié de secretaria jurídico. Me he estado superando. Obviamente uno no puede estar trabajando por tan poca plata porque uno no vive así sin nada, sino que tiene más responsabilidades y además uno se tiene que dar a valer de los conocimientos y experiencia que tiene y que sabe va a rendir bien. Eso es lo que noto, rentas bajas y poca expectativa laboral.

Entrevistadora: *¿Cuáles son los incentivos que tendrías que percibir para retornar al mundo laboral?*

Entrevistada 6 Hacer un trabajo acorde a lo que yo manejo, una renta que a uno le permita estar tranquila y un ambiente laboral grato; para mí son fundamentales porque el trabajo es la segunda casa que uno tiene, me voy a llevar parte de mi vida en ese trabajo como lo he hecho siempre, tengo que sentirme cómoda y grata, y con un buen incentivo versus una renta decente.

Entrevistadora: *¿Cuáles son las principales dificultades que consideras existen a la hora de pensar en volver a un trabajo remunerado?*

Entrevistada 6 Que la renta no sea acorde a lo que uno espera. Me puedo adaptar a todo trabajo y tipo de persona.

Entrevistadora: *¿Consideras que las remuneraciones que están ofreciendo son bajas?*

Entrevistada 6 Claro que sí. Lo veo en mi hijo, él sale a buscar trabajo como ingeniero mecánico automotriz y le ofrecen \$400.000, entonces yo ya parto de la base de que, si él es ingeniero y pasó por la universidad, cómo le ofrecen \$400.000, cuánto me pagarán entonces. Lo tomo como ejemplo desde el punto de vista de él, que está en el campo laboral actual. Digo que hay un bajo ofrecimiento en cuanto a la renta.

Entrevistadora: *¿Qué consideras como barreras para la reinserción de las mujeres al mundo laboral?*

Entrevistada 6 En algunos casos, cuando las mujeres tienen hijos pequeños y no pudieran estar tranquilas sobre dónde pudieran quedar sus hijos, creo que una mujer para que vuelva a retomar el área laboral, debiera de tener mucha tranquilidad en dónde van a quedar sus hijos, que funcionen ya sea los jardines, guarderías o colegios; que estén cumpliendo paralelamente para que puedan estar muy tranquilas en su trabajo. Para ese tipo de persona, es fundamental. En cuanto a mí, yo no tengo ningún problema.

Entrevistadora: *¿Cuáles son/crees que son los factores que facilitan la participación femenina en el trabajo?*

Entrevistada 6 Saber que van a estar en un ambiente grato donde van a ser bien consideradas, se van a sentir cómodas y valoradas en cuanto a lo que es la parte económica y saber que pueden estar trabajando tranquilas porque sus hijos están bien.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones le darías a las organizaciones o empresas para facilitar la fuerza femenina en el trabajo?*

Entrevistada 6 Ambiente laboral grato y seguro, donde ellas puedan tener participación y no se deban sentir menoscabadas; hombre y mujeres puedan tener los mismos ingresos porque yo lo viví, que en las empresas siempre los hombres ganan más que las mujeres y como que eso no nos hace sentir cómodas porque rendimos tal cual como los hombres, entonces para que una mujer se sienta bien tiene que estar en un lugar grato de trabajo y sentir que no es menoscabada por lo que hace.

Entrevistadora: *¿Qué consejos o recomendaciones le darías a las mujeres que estén pasando por una situación parecida a la que tú estás pasando?*

Entrevistada 6 Que se atrevan, busquen lo que les gusta, no se pongan trabas porque en el fondo se las pone uno, siempre hay salida para todas las cosas que uno quiera realizar y también, el salir a la calle y tratar de avanzar y hacer cosas, no quedarse en la casa porque nada le van a ir a dejar. Salir, probar, para encontrar lo que uno está buscando, atreverse y buscar oportunidades, porque puede haber, pero hay que atreverse no más.

ANEXO C: Lista de códigos y citas por software *Atlas.Ti*

Lista códigos-citas

Código-filtro: Todos

Código: Manejo del tiempo {39-0}

P 1: E1 - 1:4 [Mi mamá ha tenido negocios y mi familia..] (1:1643-1:2188) (Super)

Códigos: [Manejo del tiempo]

No memos

Mi mamá ha tenido negocios y mi familia ha tenido emprendimientos en general, entonces yo sé que, si no voy a trabajar, hay que generar dinero de alguna forma.

P 1: E2 - 1:5 [La diferencia es que ahora puedes salir..] (1:2455-2:241) (Super)

Códigos: [Manejo del tiempo]

No memos

La diferencia es que ahora puedes salir y, como ahora me dedico al comercio informal porque no estoy establecida, es más fácil a la hora de salir, ofrecer, moverte y conseguir lo que necesitas para seguir en las ventas. Tienes más libertad ahora que ha pasado un poco lo de la pandemia.

P 1: E3 - 1:8 [se trabajaba en la casa sin límites de..] (5:501-5:1071) (Super)

Códigos: [Manejo del tiempo]

No memos

se trabajaba en la casa sin límites de trabajo en relación con el horario. Después de eso se aprendió a que había que poner límites horarios, por ejemplo, hasta las 6 y luego de eso no responder, porque se adhieren estas posibilidades de poder estar conectados casi todo el día o te llegaban WhatsApp de la empresa, y como uno está en el computador en la casa, era más accesible.

Luego de la estandarización de horarios se aprendió a trabajar en pandemia, pero al principio fue muy nuevo.

P 1: E4 - 1:5 [Ahora como soy dueña de mi propio horario..] (7:1206-7:1657) (Super)

Códigos: [Manejo del tiempo]

No memos

Ahora como soy dueña de mi propio horario, tengo más facilidades para comprometerme a otras cosas y puedo hacer varias a la vez; antes estaba trabajando en algo específico y no podía salir de allí sino en mis días libres tener opciones porque uno siempre quiere crecer, yo no soy conformista, siempre quiero crecer y abarcar un poco más. Antes no lo podía hacer porque era dependiente, pero ahora que soy independiente puedo comprometerme un poco más y avanzar para seguir creciendo en el tema laboral y económico; tengo más libertad en ese aspecto.

P 1: E5 - 1:3 [quizás si volviese a trabajar en algo..] (9:122-9:378) (Super)

Códigos: [Manejo del tiempo]

No memos

quizás si volviese a trabajar en algo para una empresa, sería desde ya poner reglas: este es el trabajo, horario, etc.

P 1: E6 - 1:4 [puedes estar más relajada o si tienes mini break entre reuniones puedes ir al baño cuando quieras..] (9:966-9:1361) (Super)

Códigos: [Manejo del tiempo]

No memos

puedes estar más relajada o si tienes mini break entre reuniones puedes ir al baño cuando quieras, comer algo o tener un café, es estar en tu casa. El tiempo de traslado también, las horas de sueño mejoraron, porque si uno se dormía a las 12 y despertaba a las 06:00, ahora despertaba a las 07:30 y a las 08:00 estaba sentada y bañada trabajando..

P 2: E1 - 2:10 [lo que sí, los fines de semana mi mamá generalmente hace el almuerzo..] (2:2135-2:2628) (Super)

Códigos: [Atención de diversas tareas en el hogar]

No memos

lo que sí, los fines de semana mi mamá generalmente hace el almuerzo. Dentro de la semana, como estaba solamente con mi hermano durante el día, los dos lo hacíamos o el me hace a mí.... Mantener el orden dentro de la casa es natural para los 3.

P 2: E2 - 2:11 [nunca me había hecho las uñas..] (2:2632-2:2850) (Super)

Códigos: [Atención de diversas tareas en el hogar]

No memos

nunca me había hecho las uñas y esta es quita vez que me las hago; algo que recién partió el año pasado. En el pelo tampoco nunca me había hecho nada ni siquiera ir a la peluquería, pero el año pasado fui por primera vez, cosas, así como que son de uno. Siento que sirvió mucho para "auto encontrarse" a uno mismo

P 2: E3 - 2:12 [Antes de la pandemia, como] (3:47-3:296) (Super)

Códigos: [Atención de diversas tareas en el hogar]

No memos

Antes de la pandemia, como estaba trabajando dependiente, tenía los dos días libres prácticamente dedicados a eso, tares domésticas y organizar las cosas para el día que tocaba volver al trabajo

P 2: E4 - 2:21 [Creo que es principalmente el tema de las mamás,..] (4:1169-4:1599) (Super)

Códigos: [Atención de diversas tareas en el hogar]

No memos

Creo que es principalmente el tema de las mamás las que hoy en día se ven más perjudicadas en ese tema de volver a trabajar. Siento que alguien más independiente como yo, sin hijos, se las puede arreglar e ingeniar. Además, otra cosa que se da mucho es el tema de los animales, la mayoría adoptaron y no tienen con quién dejar a la mascota o no sabe dejarlos solos, aumenta la ansiedad de las mascotas y sus destrozos. Todo eso es un tema que se da mucho en personas sin hijos. Los míos van a una guardería, por ejemplo.

P 2: E5 - 2:28 [Con mi mamá vamos compartiendo las cosas, ..] (5:2187-6:168) (Super)

Códigos: [Atención de diversas tareas en el hogar]

No memos

Con mi mamá vamos compartiendo las cosas, yo hago los quehaceres del hogar y mi mamá se dedica a la cocina o viceversa

P 2: E6 - 2:29 [este año con la realización de..] (6:206-6:967) (Super)

Códigos: [Atención de diversas tareas en el hogar]

No memos

El estar en la casa me ha permitido poder ayudar a tener perritos en hogar temporal y poder enfocarme más en eso, más lo quehaceres del hogar obviamente. Si estuviera trabajando fuera no lo podría hacer.

P 3: E1 - 3:2 [En cuando al cuidado sí, del papá ..] (1:693-1:1075) (Super)

Códigos: [Cuidado de personas a cargo.]

No memos

En cuando al cuidado sí, del papá. En las tareas domésticas no tanto porque tampoco son muchas, pero por el cuidado

de la niña sí, al 100. Yo tengo que hacer cosas y le digo “Luisfer, tú al 100 con la niña” y él al 100 con la niña.

P 3: E2 - 3:3 Persona no, pero gato sí..] (1:1313-1:1714) (Super)

Códigos: [Cuidado de personas a cargo]

No memos

Persona no, pero gato sí, en la casa que arrienda mi mamá en donde tengo mi espacio.

P 3: E3 - 3:4 [Hubo cambios, Antes como cumplía con ciertas rutinas..] (1:1740-1:2457) (Super)

Códigos: [Cuidado de personas a cargo]

No memos

Hubo cambios, Antes como cumplía con ciertas rutinas, cuando llegas a casa te dedicas única y exclusivamente a tu entorno familiar, al hogar y cuidado de los niños. Cuando entramos en pandemia hubo cambios, primeramente, porque a pesar de que estás trabajando, ellos están allí y también tenías que atenderlos

P 3: E4 - 3:5 [Trato siempre de mantener las manos limpias..] (2:7-2:932) (Super)

Códigos: [Cuidado de personas a cargo]

No memos

Trato siempre de mantener las manos limpias cuando la voy a agarrar, de cambiarnos de ropa cuando sea necesario; no visitar a tanta gente ni que me visiten tantas personas, de hecho, nosotras nos la pasamos en la casa y salimos en momentos puntuales porque no quiero, aunque la pandemia se esté suavizando un poquito, igual hay muchas enfermedades que pueden contagiarse los niños, entonces en ese aspecto trato de mantenerme siempre en la casa y salir a momentos puntuales. Económico, por ejemplo

P 3: E5 - 3:6 [Nosotros no visitamos a nadie ni tampoco nadie nos visita..] (2:1184-2:1516) (Super)

Códigos: [Cuidado de personas a cargo]

No memos

Nosotros no visitamos a nadie ni tampoco nadie nos visita por la gravedad en la que estuvo Manuel, entonces hemos tomado muchas consciencia respeto de lo que significa este virus, y para no recaer, él principalmente, hemos mantenido la distancia entre la familia y amigos; nos relacionamos solamente a través del teléfono, zoom o video llamadas, pero tomando muchas consciencia de la situación porque no podemos arriesgarnos a que yo pudiera retroceder y él pudiera retroceder, dadas las altas tasas también que hay nuevamente de personas que se han contagiado. Tenemos que seguir con el cuidado que hemos mantenido y consciencia con respecto a nuestra seguridad y salud, entendiendo y relacionándonos a distancia nada más.

P 3: E6 - 3:2 [la mujer siempre se queda con la responsabilidad del niño,..] (6:454-6:550) (Super)

Códigos: [Cuidado de personas a cargo]

No memos

la mujer siempre se queda con la responsabilidad del niño, por eso se le da más el peso al hombre porque debe salir y resolver, porque yo me quedo en la casa.

P 4: E1 - 3:3 [En mayo de este año,..] (6:915-6:1766) (Super)

Códigos: [Estancamiento Laboral]

No memos

En mayo de este año. Lo que sí, hago una ayudantía en la universidad en la que estudié, la santa maría, pero fue para no perder el conocimiento. Una amiga la hacía antes, pero se cambió de trabajo y me dijo si es que lo quería hacer; no es como para ganar dinero sino para no oxidarme en el conocimiento.

P 4: E2 - 4:12 [No es fácil ser mujer en el trabajo..] (5:126-5:295) (Super)

Códigos: [Estancamiento Laboral]

No memos

No es fácil ser mujer en el trabajo. Que podrían facilitarlo podrían ser guarderías para las mamás, flexibilidad laboral en el caso de cualquier inconveniente

P 4: E3 - 4:15 [Creo que también debiesen obligar a..] (5:306-5:987) (Super)

Códigos: [Estancamiento Laboral]

No memos

Creo que también debiesen obligar a ciertas empresas a tener un grado de mujeres casi a la par con hombre (cuota de equidad), porque creo que rechaza mucho a las mujeres cuando entran

P 4: E4 - 4:3 [Nunca te ofrecían un contrato fijo..] (7:1864-7:2737) (Super)

Códigos: [Estancamiento Laboral]

No memos

Nunca te ofrecían un contrato fijo, era muy irregular porque me contrataban un mes completo y podía haber un mes en que no me contrataban

P 4: E5 - 4:19 [las explotan mucho en el trabajo..] (7:2740-8:113) (Super)

Códigos: [Estancamiento Laboral]

No memos

las explotan mucho en el trabajo; ahora con el IFE la gente no está trabajando

P 5: E6 - 5:7 [En el trabajo necesitas a una persona..] (2:209-2:654) (Super)

Códigos: [Estancamiento Laboral]

No memos

En el trabajo necesitas a una persona que sea líder para manejar todo eso, y un líder siempre debe tener una actitud estoica que para mí es algo más masculino. Por eso considero que ser una mujer así te da más posibilidades en encontrar un trabajo.

P 5: E1 - 5:12 [Los sueldos tampoco hacen que te llame la atención ir a trabajar..] (3:729-3:887) (Super)

Códigos: [Bajos Ingresos.]

No memos

Los sueldos tampoco hacen que te llame la atención ir a trabajar, es desmotivante porque te cansas y te llega un sueldo a fin de mes que tampoco te da la vida.

P 5: E2 - 5:22 [Me han ofrecido trabajo formal, pero..] (4:1595-4:2127) (Super)

Códigos: [Bajos Ingresos.]

No memos

Me han ofrecido trabajo formal, pero lo he rechazado porque los sueldos que están ofreciendo están bajo de lo que yo puedo generar con "cebra" (entiendo será su emprendimiento).

P 6: E3 - 6:9 [Si quisiera retornar, creo que sería por una empresa..] (7:2014-7:2477) (Super)

Códigos: [Bajos Ingresos.]

No memos

Si quisiera retornar, creo que sería por una empresa en que uno vea que va a poder crecer en primer lugar, que el sueldo sea alto y me refiero literalmente sobre \$1.800.000 o si no, no.

P 6: E4 - 6:5 [Más que la parte económica, es..] (10:405-10:679) (Super)

Códigos: [Bajos Ingresos]

No memos

Más que la parte económica, es la parte de un buen empleo que te permita hacer o poner en práctica lo que has aprendido o un cargo que te permita demostrar o impartir el conocimiento que has traído desde que uno comienza a estudiar, y la parte económica por su puesto (buena remuneración acorde a las actividades laborales a realizar).

P 6: E5 - 6:6 [También el dinero que vi..] (10:697-10:1118) (Super)

Códigos: [Bajos Ingresos.]

No memos

También el dinero que vi que ganaba todo el tiempo que trabajaba de forma dependiente era parecido al que gano de forma independiente. Le vi el lado positivo

P 6: E6 - 6:7 [Más que por el sueldo..] (10:1433-10:1819) (Super)

Códigos: [Bajos Ingresos.]

No memos

Más que por el sueldo, el horario dependiente a veces te resta un poco de independencia a la que ya te acostumbras cuando no dependes de un salario fijo o de un empleador fijo, te acostumbras a la libertad de horario y eso es súper rico también. Sí me motivaría trabajar en esa área un par de horas, pero más que todo por gusto y porque se gana muy bien si se tienen a pocas en el área contable

P 7: E1 - 6:8 [Tuve la oportunidad de postular..] (10:1868-10:2165) (Super)

Códigos: [Pocas oportunidades de trabajo]

No memos

Tuve la oportunidad de postular a un trabajo en el ministerio de relaciones exteriores y no pude porque el necesitaba de mi apoyo. Nos vimos perjudicados por el tema de la pandemia por salud y bueno, aquí estoy, sin poder hacer nada aún hasta que él sea dado de alta por el médico tratante, y en eso estamos, saliendo delante de algunos tratamientos y cosas, porque él es una persona dependiente en estos momentos; mientras él no pueda salir a trabajar, también voy a tener que mantenerme en casa y pronto salir a eso.

P 7: E2 - 6:9 [Tuve la suerte de que en mi carrera me enseñaron..] (10:2168-10:2726) (Super)

Códigos: [Pocas oportunidades de trabajo]

Tuve la suerte de que en mi carrera me enseñaron muchas herramientas como el "ikigai" que es como una rueda en que uno ve lo que le gusta, para lo que es bueno y puede ganar plata, entonces eso ayuda mucho si uno quiere hacer algo y también, la experiencia. No sé si he tenido suerte, pero en la empresa también trabajé con muchos emprendedores de los que me gustaba mucho su trabajo.

P 7: E3 - 7:3 [Me refiero a haber aprendido..] (7:1202-7:1661) (Super)

Códigos: [Pocas oportunidades de trabajo]

No memos

Me refiero a haber aprendido qué te gustaba hacer, qué querías de tu vida, en qué querías trabajar

P 7: E4 - 7:4 [Los procesos para buscar trabajo..] (7:1950-7:2284) (Super)

Códigos: [Pocas oportunidades de trabajo]

No memos

Los procesos para buscar trabajo son súper complicados, o sea, cuando te llaman la entrevista y toso es súper largo y tedioso, no te avisan si quedaste o no por lo que quedas con un grado de incertidumbre y aumenta la ansiedad; son poco claro los reclutadores

P 7: E5 - 7:5 [Crearía campañas ofreciendo trabajos..] (8:2540-8:3134) (Super)

Códigos: [Pocas oportunidades de trabajo]

No memos

Crearía campañas ofreciendo trabajos que obligaría a empresas a ofrecer ciertos cupos que son sólo para mujeres, como tipo head-hunter de mujeres.

P 7: E6-7:15 [En realidad no..] (9:1318-9:1788) (Super)

Códigos: [Pocas oportunidades de trabajo]
No memos

En realidad no. Se me han dado mucho las oportunidades, ha sido bastante llevadero, se han dado solas. Ha sido muy fluido y todo se ha ido dando, se han abierto las puertas. El esfuerzo también está, uno lo está haciendo, pero no ha sido difícil.

P 8: E1-7:7 [Para mí el trabajo es elegir algo que te gusta..] (11:2311-11:2581) (Super)

Códigos: [Pocas oportunidades de trabajo]
No memos

Para mí el trabajo es elegir algo que te gusta, pero con lo que puedas generar ingresos, sea lo que sea que te guste, pero tienes que ser lo suficientemente bueno como para tener la capacidad de generar ingresos

P 8: E2 -7:14 [como flexibilidad para trabajar desde la casa para quienes fuero mamás..] (12:458-12:631) (Super)

Códigos: [El cuidado de los hijos]
No memos

como flexibilidad para trabajar desde la casa para quienes fuero mamás y tienen licencia o mitad trabajar para que no pierdan el ritmo, porque resulta que una mamá con 6 meses de postnatal con un bebé chiquitísimo, cómo va a volver a trabajar; en la mayoría de los casos alarga la licencia casi 2 años y resulta que al final de ese tiempo, pierdes toda la práctica que tenías en el trabajo, no hay un seguimiento a esa mamá para saber si realmente quiere volver o quedarse en su casa

P8: E3- 7:8 [Supongo que para las que tienen hijos, durante..] (13:383-13:507) (Super)

Códigos: [El cuidado de los hijos]
No memos

Supongo que para las que tienen hijos, durante la pandemia estuvieron mucho tiempo en la casa y debe ser brígido haber pasado caso 2 años 24/7 en tu casacón tu hijo a pasar a estar menos tiempo. Creo que eso va a afectar a la reinserción de las mujeres

Código: El sitio de trabajo {13-0}

P 8: E4 - 6:9 [No tanto, en realidad las primeras semanas si fueron duras..] (4:833-4:1022) (Super)

Códigos: [El sitio de trabajo.]
No memos

No tanto, en realidad las primeras semanas si fueron duras porque a pesar de que estabas trabajando, también estar en casa te exigía estar pendiente de los niños, las labores del hogar, hacer el almuerzo, todas esas cosas; entonces no te centrabas solamente en tu parte laboral sino también en la parte no laboral. Pero ya cuando me acostumbré y adapté en el sentido de poder tener los objetivos o lo que realizabas claramente, fue más fácil.

P 8: E5 - 6:20 [Después de que nos vinimos a teletrabajo..] (4:1025-4:1548) (Super)

Códigos: [El sitio de trabajo.]
No memos

Después de que nos vinimos a teletrabajo, nunca me reincorporé así que en realidad nunca tuve contacto nuevamente con mis compañeras o cualquiera de mi trabajo.

P8: E6 - 6:21 [Ahora, cuando comienza la pandemia..] (4:1551-4:1933) (Super)

Códigos: [El sitio de trabajo.]
No memos

Ahora, cuando comienza la pandemia, toda la situación de la actividad que yo realizaba cambió porque yo hacía cobranzas y obviamente cuando entra la pandemia, eso cambia o impacta quizás a las personas que estábamos llamando, de una manera negativa puesto que se veían afectados económicamente, claramente tu estabas haciendo tu trabajo y tenías que cobrarles y lo que recibía de parte de las personas era agresión y a veces ni siquiera agresión sino me contaban ciertas situaciones que por más que no quisiera, me afectaban. El trabajo se puso pesado y difícil, ya las llamadas no eran bien recibidas por lo que todo esto comenzó a afectarme.

P 9: E1 - 6:22 [Hubo cambios, Antes como cumplía con ciertas] No memos

Hubo cambios, Antes como cumplía con ciertas rutinas, cuando llegas a casa te dedicas única y exclusivamente a tu entorno familiar, al hogar y cuidado de los niños. Cuando entramos en pandemia hubo cambios, primeramente, porque a pesar de que estás trabajando, ellos están allí y también tenías que atenderlos

P9 : E2 - 7:11 [Saber que van a estar en un ambiente grato...] (7:1950-7:2284) (Super)

Códigos: [El sitio de trabajo.]

No memos

Saber que van a estar en un ambiente grato donde van a ser bien consideradas, se van a sentir cómodas y valoradas en cuanto a lo que es la parte económica y saber que pueden estar trabajando tranquilas porque sus hijos están bien.

P9: E3 - 7:7 [Antes no lo podía hacer porque era dependiente..] (8:1291-8:1587) (Super)

Códigos: [El sitio de trabajo.]

No memos

Antes no lo podía hacer porque era dependiente, pero ahora que doy independiente puedo comprometerme un poco más y avanzar para seguir creciendo en el tema laboral y económico; tengo más libertad en ese aspecto.

P9: E4 - 7:5 [Ahora como soy..] (8:2332-8:2531) (Super)

Códigos: [La libertad del horario]

No memos

Ahora como soy dueña de mi propio horario

P9: E5 - 7:6 [La verdad es que hice mi práctica..] (10:270-10:875) (Super)

Códigos: [La libertad del horario]

No memos

La verdad es que hice mi práctica en CCU y ellos tenían buenas políticas y todo, tenían varias cosas que me gustan, pero aun así no eran tan flexibles con el horario; pero no, no volvería a trabajar, me da lata, además como ofrecen la plata siento que no vale la libertad que tengo hoy en día, no lo iguala.

P 9: E6- 7:12 [sería tener un horario flexible ..] (10:1137-10:1485) (Super)

Códigos: [La libertad del horario]

No memos

sería tener un horario flexible para poder seguir con el negocio y no quedarse desactualizada en la contaduría, lo que le gusta

P10: E1- 7:7 [Dificultó lo de poner horarios al principio..] (11:2903-11:3172) (Super)

Códigos: [La libertad del horario]

No memos

Dificultó lo de poner horarios al principio, ahora ya se trabaja bien. Fue principalmente cuando la gente estaba aprendiendo a trabajar de forma online. Había veces en las que tenía otros cursos post trabajo y generalmente estos son de 19:00 a 22:00 o de 18:00 a 21:00

P10 : E2 - 7:71 [Adaptarse sí, yo haría el teletrabajo con metas y no con horario..] (12:1-12:455) (Super)

Códigos: [La libertad del horario]

No memos

Adaptarse sí, yo haría el teletrabajo con metas y no con horario. Los jefes deben adaptarse y confiar también en sus trabajadores si por eso los contrataron.

P10: E3 - 7:15 [Me ayudo a encontrarme con lo que me gustaba..] (12:640-12:1067) (Super)

Códigos: [La libertad del horario]

No memos

Me ayudo a encontrarme con lo que me gustaba, a reafirmarlo y, además, a saber, que en el trabajo en realidad adapta tu tiempo y eso podría seguir funcionando sin que te estuvieras 24/7, eso funciona de todas formas.

P10: E4 - 7:16 [Creo que ahora sí es un poco más normal la verdad..] (13:1878-13:2388) (Super)

Códigos: [Cambio de rutina]

No memos

Creo que ahora sí es un poco más normal la verdad, mi vida en general. Cuando estaba trabajando antes de la pandemia, tenía un horario y después podía caminar por la calle, llegar a mi casa tranquilamente, etc. Lo que más se diferencia son eventos de mucha gente desconocida, porque ahora uno asiste eventos de harta gente, pero generalmente controlado, uno conoce quién está ahí.

Código: Cambio de rutina {9-0}

P 10: E5- 1:22 [Creo que ahora con la vacuna..] (5:1365-5:1815) (Super)

Códigos: [Cambio de rutina]

No memos

Creo que ahora con la vacuna, puedo lograr esa misma rutina, lo que si, por ejemplo, cosas como hobbies o ir a carretear, cosas tan libres, no he ido y no lo he experimentado. Pero ir a un bar con amigos, eso es algo casi normal.

P10: E6 - 1:24 [Cuando renuncié, empecé a ver..] (9:2381-9:2579) (Super)

Códigos: [Cambio de rutina]

No memos

Cuando renuncié, empecé a ver en LinkedIn ofertas, pero todas las que me llegaron fueron de reclutadores, y en un momento, después de la pregunta de BCI (la de que se quedó sin pega en pandemia), dije que ya no quería trabajar y no busqué más. No voy a trabajar durante harto rato.

P 11: E1 - 3:10 [Creo que la costumbre..] (3:698-3:1328) (Super)

Códigos: [Cambio de rutina]

No memos

Creo que la costumbre que se generó ahora, sobre todo para las mujeres que tienen hijos, es de tener a los hijos al lado

P 11: E2 - 4:6 [Ahora en pandemia para mí es muy distinto..] (1:2510-2:111) (Super)

Códigos: [Cambio de rutina]

No memos

Ahora en pandemia para mí es muy distinto porque cambió el entorno, no sólo el trabajo. Mi vida antes de la pandemia era estar en Ñuñoa, andaba en bici por el ciclo vías, me iba al canal, iba a dar una vuelta al parque bicentenario. Después, cuando estuvo a punto de partir la pandemia, dejé el trabajo y me vine para acá a vivir con mis abuelos. Me traje a mis gatos de Santiago. Han sido muchos cambios.

P 11: E3 - 5:5 [Acá tuve poca cuarentena total..] (1:1919-1:2247) (Super)

Códigos: [Cambio de rutina]

No memos

Acá tuve poca cuarentena total, fue recién este año, en marzo. Después pasamos otra en La Ligua. Me vine de Santiago a La Ligua en marzo del 2020, justo antes de la primera cuarentena en Ñuñoa. Lo hice adrede porque dijeron que el fin de semana era el último para poder salir y me vine. No iba a sobrevivir encerrada allá.

P 11: E4 - 5:4 [Durante el primer trimestre de la pandemia..] (5:108-5:466) (Super)

Códigos: [Comodidad en el sitio de trabajo]

No memos

Durante el primer trimestre de la pandemia estuve trabajando con mi pololo de la panadería, no estuve en el salón. Después cuando ya veía que me estaba quedando por mucho tiempo y con los retiros del 10% pude abrir esto. Lo único es que a veces me siento sola porque trabajo sola, entonces mi vida social tampoco se amplía mucho, me tengo que hacer amiga de mis clientes, no tengo colegas, aunque tampoco me gusta trabajar con gente porque soy un poco antisocial

P 11: E5 - 6:9 [Opino que está bien porque si no es necesario..] (5:2979-6:467) (Super)

Códigos: [Comodidad en el sitio de trabajo]

No memos

Opino que está bien porque si no es necesario que vayas a un lugar físico y puedes trabajar desde tu casa haciendo lo mismo que puedes hacer en otro lado, opino que está bien.

P 11: E6- 7:20 [Sí afecta porque el trabajar en un equipo y..] (5:292-5:426) (Super)

Códigos: [Comodidad en el sitio de trabajo]

No memos

Sí afecta porque el trabajar en un equipo y tener esa relación de equipo estando en un ambiente separado de lo que es tu casa, que entrabas a tu trabajo a x hora y cuando salías, tu trabajo se quedaba ahí. Ahora vas a tu casa, vas a tu espacio a descansar, vas a relacionarte con tu familia; esa separación entre ámbito laboral y personal es donde hubo una afección.

P 12: E1 - 7:15 [Sí lo noto porque ahora..] (9:2824-9:3211) (Super)

Códigos: [Comodidad en el sitio de trabajo]

No memos

Sí lo noto porque ahora estoy con mi hija y paso el día con ella, no la tengo que dejar al cuidado de nadie, eso para mí es un punto positivo por mientras.

Código: Experiencia nueva {8-0}

P 12: E2 - 2:3 [Fue nueva, si lo llevara gráficamente sería como una montaña rusa..] (1:1180-1:1553) (Super)

Códigos: [Experiencia nueva]

No memos

Fue nueva, si lo llevara gráficamente sería como una montaña rusa. Al principio como equipo lo tomamos como que teníamos que seguir rindiendo como lo hacíamos antes, porque yo sentía que éramos buen equipo, pero eso en modo pandemia.

P 12: E3 - 4:7 [Me ha facilitado lo que ya te ..] (2:515-2:711) (Super)

Códigos: [Experiencia nueva]

No memos

Me ha facilitado lo que ya te había mencionado, la posibilidad de estar aquí con mi bebé y desde la casa, se me ha hecho más fácil trabajar por internet porque igual, aunque esté con la niña, estás con alta tecnología.

P 12: E4 - 4:8 [Es bastante agotador también..] (2:796-2:1061) (Super)

Códigos: [Experiencia nueva]

No memos

Es bastante agotador también; tienes facilidades porque estás en tu casa y tienes comodidades, pero es agotador porque tienes que estar constantemente renovando publicaciones, atendiendo clientes por mensaje despejando dudas, vienen y te dejan un dm y a los 2 días retoman la conversación; entonces tienes que estar constantemente con mucha atención de las personas que te consultan y toman tu servicio

P 12: E5 - 4:9 [Lamentablemente me afectó porque..] (2:1078-2:1501) (Super)

Códigos: [Experiencia nueva]

No memos

Lamentablemente me afectó porque tuve que dejar de trabajar además que, como la aplicación Uber no es permitida, es un riesgo salir ya a la calle porque como no es legal, me puede parar carabineros

P 12: E6 - 6:16 [Desde ahí en adelante no he podido retomar mi..] (3:2487-4:19) (Super)

Códigos: [Experiencia nueva]

No memos

Desde ahí en adelante no he podido retomar mi rumbo laboral porque las expectativas que hay, no han sido buenas, no ofrecen buenos trabajos que a mí me acomoden. Lamentablemente en marzo nos contagiamos en nuestra familia; estuve una semana hospitalizada con oxígeno y mi pareja cayó detrás de mí hospitalizado y estuvo súper grave intubado y con ventilación mecánica, dañado con alto porcentaje de fallecer.

ANEXO D: Matriz de análisis por ejes

EJE 1 - Experiencia en pandemia

Ent. 1	Ent. 2	Ent. 3	Ent. 4	Ent. 5	Ent. 6
Fue nueva, si lo llevara gráficamente sería como una montaña rusa como equipo lo tomamos como que teníamos que seguir rindiendo como lo hacíamos antes sentí que llegué a un punto en donde no me despegaba del trabajo encerrada en la casa; era despertar, bañarse, prender el computador con desayuno al lado, pasar el día completo, apagar el computador y acostarse. se trabajaba en la casa sin límites de	La verdad fue buena, fue una época de reinventarse, a la mayoría le sirvió para ver que había otras formas de generar dinero y lograr un equilibrio. Fue estresante al principio. Creé zebra en la pandemia en junio, salí en el diario. Quedé cesante y creé una tienda.	No fue tan pesado. Al principio, acostumbrar me al tema de la mascarilla, pero nada más que eso. Me vine donde me sentía más cómoda porque acá tengo a mi familia, o sea, en Santiago tengo a mi papá y mi hermano, pero es una lata vivir con hombres no más porque no hacen nada, entonces yo me vine no más	Algo complicada en el sentido de adaptación. Es una experiencia nueva en cuanto a estar en casa, tener el rol de madre de casa y también el rol de trabajador en un mismo sitio, pero más que todo por falta de costumbre. Las primeras semanas sí fueron duras porque a pesar de que estabas trabajando, también estar en casa te exigía estar pendiente de los niños, las labores del hogar, hacer el almuerzo, todas esas cosas; entonces no te centrabas	Fue bastante fuerte en el tema laboral, por su puesto, porque como estaba tan intermitente, no sabías con cuántos ingresos podías contar mensualmente, entonces de allí uno toma iniciativas para hacer otras actividades, como para complementar el dinero y poder lograr los objetivos mensuales que te planteas.	Lamentablemente me afectó porque tuve que dejar de trabajar. Desde ahí en adelante no he podido retomar mi rumbo laboral porque las expectativas que hay, no han sido buenas, no ofrecen buenos trabajos que a mí me acomoden.

trabajo en relación con el horario hubo un quiebre en mi dónde me estresé mucho y ahí fue cuando dije que no podía estar pegada al trabajo			solamente en tu parte laboral sino también en la parte no laboral. Pero ya cuando me acostumbré y adapté en el sentido de poder tener los objetivos o lo que realizabas claramente, fue más fácil.		
En relaciones físicas sí he cambiado mucho, los saludos son mucho más lejanos y cortantes si volviese a trabajar en algo para una empresa, sería desde ya poner reglas: este es el trabajo, horario, etc.	En el área laboral, antes era más estable porque dependía de un estable, mi vida era más estresante, ahora es más caótica, no podía manejar mis tiempos, en mi vida personal, antes vivía solo para existir, hoy tengo cosas más organizadas. Mi vida fue mejor, la organización mejoró, logré estructurar mi vida y también a	Dejé a muchos amigos. Es un círculo mucho más reducido cambió el entorno, no sólo el trabajo. Mi vida antes de la pandemia era estar en Ñuñoa, andaba en bici por el ciclo vías, me iba al canal, iba a dar una vuelta al parque bicentenario Ahora tengo trabajo independiente, doy mis horas y atiendo a mi	Antes era como que más relajado porque todo era sistemático, o sea, ya es una rutina la que cumples normalmente. Después del comienzo de la pandemia en que todo cambia, ya sabes lo que estás haciendo hoy pero no sabes lo que va a pasar mañana, tanto personal como laboralmente cambias antes uno era	Ahora estoy con mi hija y paso el día con ella, no la tengo que dejar al cuidado de nadie, eso para mí es un punto positivo por mientras. También en el tema económico, tú decides más o menos qué tantas ganas le hechas para llegar al objetivo que tengas. Ahora como soy dueña de mi propio horario, tengo más facilidades	Antes uno tenía más posibilidades de salir a buscar trabajo. Antes sí, yo trabajaba en forma dependiente siempre, así que eso es lo que quiero retomar porque ya hay una estabilidad en cuanto al tema económico y de todo aspecto, porque toda la vida he sido trabajadora dependiente.

	saber de lo que soy capaz, realmente conseguir dinero es muy fácil.	tiempo; puedo salir en bici. Mi vida es más tranquila acá cuando vivía en Santiago solamente estaba trabajando La vida familiar es mucho mejor pero también “pueblo chico infierno grande”, se sabe todo.	menos pendiente de la familia, como que, si nos veíamos, nos veíamos y si no, no. Ahí es cuando tu aprendes o te das cuenta de que si son primordiales (...) tus relaciones interpersonal es	para comprometer me a otras cosas y puedo hacer varias a la vez; antes estaba trabajando en algo específico y no podía salir de allí sino en mis días libres. el dinero que vi que ganaba todo el tiempo que trabajaba de forma dependiente era parecido al que gano de forma independiente. Le vi el lado positivo, al final termino ganándome lo mismo,	
era mucho trabajo para las personas que teníamos para lograr lo que necesitábamos entregar y lo que nos comprometimos, tenía que estar otra	ya no necesito que alguien me contrate para poder vivir, ya no necesito un tercero, ahora no dependo de nadie en todos los sentidos, uno tiene una	Antes me estresaba porque tenía que cumplir con el horario y a veces no era el mejor. Nunca te acostumbrabas a un horario. Era agotador.	el trabajar en un equipo y tener esa relación de equipo estando en un ambiente separado de lo que es tu casa, que entrabas a tu trabajo a x hora y		Por salud, por no exponernos y por seguridad porque el trabajo que estaba haciendo es un trabajo que uno se expone mucho porque no es

vez 3 días a la semana sentada hasta las 11 de la noche y no quería eso. para crecer en la empresa, yo quería crecer verticalmente sin saber cómo, pero mis pares o perfiles parecidos al mío estaban creciendo a nivel de diseño no veía posibilidades fáciles de escalar o crecer profesionalmente y además por la cantidad de trabajo también; me mantenía ahí y no había espacio para poder estudiar, desarrollar mi carrera y visualizar en qué más podría crecer	relación tóxica con el trabajo, era mucha pega, estaba súper sobrecargada, ahora gano mucho más. renuncié por estrés laboral, luego empecé a buscar pega y en diciembre encontré trabajo por necesidad, para cubrir gastos, luego me despidieron, estábamos en pandemia y no encontraba nada, entonces empecé a pensar y empecé a vender ropa. Ahora creé una agencia de marketing digital, ahora tengo 42 mil seguidores, yo vivo de esto, es lo que me va a llevar a tener solvencia económica	Acá controlo todos mis horarios. Me siento mucho mejor con una vida así, soy muy libre, me carga respetar los horarios de una rutina.	cuando salías, tu trabajo se quedaba ahí. Ahora vas a tu casa, vas a tu espacio a descansar, vas a relacionarte con tu familia; esa separación entre ámbito laboral y personal es donde hubo una afección. Negativo porque de verdad que uno necesita mantener ese distanciamiento entre tu parte persona y tu parte laboral. no me sentía conforme con el trabajo porque sentía que estaba suficientemente preparada para ejercer otro tipo de labor que no era lo que estaba haciendo, me sentía frustrada de no conseguir algo más que	lo mismo que una persona que trabaja en su casa que hace una labor de teletrabajo, puede estar más tranquila porque está conservando el distanciamiento social, no sale a exponerse a la calle.
---	--	--	--	--

			eso y sabía que de allí no iba a avanzar a ningún lado por los tantos años que me quedara dentro de la empresa. no había una superación personal. El trabajo se puso pesado y difícil. el trato de los jefes empezó a cambiar. Eran más pesados y exigentes		
--	--	--	---	--	--

EJE 2 - Rol de cuidado

Ent. 1	Ent. 2	Ent. 3	Ent. 4	Ent. 5	Ent. 6
He tenido la suerte de que cuando estaba en Santiago durante un tiempo de la pandemia; arrendaba un departamento donde pude tenerlo para mí, teniendo acceso a internet, sin ruidos del entorno y se me hizo fácil el trabajo en	Se dificultó porque uno está todo el día en la casa y se ensucia más, se complica horrible con los 2 perros, y usa más y ensucia más.	Ayudo a lavar la loza porque sé que a mi abuela le duelen las manos y sé que no puede hacerlo bien, o ayudar en cocinar cuando tengo el tiempo, ir a comprar la mercadería para el almuerzo diario, trato de ayudar en esas cosas	Hubo cambios, Antes como cumplía con ciertas rutinas, cuando llegas a casa te dedicas única y exclusivamente a tu entorno familiar, al hogar y cuidado de los niños. Cuando entramos en	Trato siempre de mantener las manos limpias cuando la voy a agarrar, de cambiarnos de ropa cuando sea necesario; no visitar a tanta gente ni que me visiten tantas personas, de hecho, nosotras nos	Nosotros no visitamos a nadie ni tampoco nadie nos visita por la gravedad en la que estuvo [REDACTED] hemos mantenido la distancia entre la familia y amigos; nos relacionamos solamente a través del

sí. Cuando me fui a Ovalle, mi mamá seguía trabajando presencial porque trabaja a nivel administrativo de un colegio en donde tuvieron que ir siempre y también tuve la suerte de que había espacio para poder trabajar; o sea, mi hermano estaba en un sector y yo en el otro, como que tenía las comodidades		No soy muy hacendosa, ayudo porque no quiero que se sienta tan cansada mi abuela.	pandemia hubo cambios, primeramente , porque a pesar de que estás trabajando, ellos están allí y también tenías que atenderlos. Eso generaba cierto estrés y a veces irritabilidad. él me pedía atención que no le podía dar porque yo estaba en otro papel, no estaba como mamá en ese momento sino como trabajadora. empecé a dejarlos ser más independientes para poder yo cubrir mi parte laboral, por lo que descuidé esa parte de ayudarlo y darle el apoyo educativo como cuando no entendía y sentarme con él para	la pasamos en la casa y salimos en momentos puntuales	teléfono, zoom o video llamadas consciencia con respecto a nuestra seguridad y salud, entendiendo y relacionándonos a distancia nada más. En un principio igual fue difícil poder llevar esta situación porque todos tenemos diferentes caracteres, no es fácil estar todos juntos en la casa Todo esto nos hizo crecer como familia en ese aspecto porque nos hemos ido solidarizando , teniendo más empatía y nos hemos unido mucho más
---	--	--	---	--	---

			explicarle; ya eso no lo cubría porque estaba en otra parte.		
No hay una repartición de lo que hace cada uno, sino que siempre se hace natural (...) Mantener el orden dentro de la casa es natural para los 3.	Lo hacemos a medias con mi pareja, tuvimos que conversarlo porque él sentía que él hacía mucho y yo nada, nos dividimos las tareas casi que con una hoja y papel, nos turnábamos, pero se volvió tema porque ensuciaba más. Lo mío fue al revés	, acá a la casa viene una persona que limpia todo el segundo piso entonces mi abuela se encarga de limpiar su pieza... Ella toda su vida ha sido dueña de casa entonces le gusta barrer, tiene su orden al lavar ropa blanca y las toallas... yo la ayudo en lo que queda mi abuelo lo que hace es cocinar y sacar la basura; pero siempre le da el té después de almuerzo a mi abuela, también le da sus remedios en la mañana	Mi esposo es bastante colaborativo, nosotros nos compartimos a veces lo que es las labores del hogar. él al llegar del trabajo me ayudaba con esas labores.	En cuanto al cuidado sí, del papá. En las tareas domésticas no tanto porque tampoco son muchas, pero por el cuidado de la niña sí, al 100. A veces sí, por la edad que ella tiene como que no comprende cuando mami está ocupada. Ella te ve ocupada y necesita atención, es bastante independiente dentro de su edad, pero cuando estás ocupada en algo específico, tengo que entregar algún arreglo específico o salir a montar algún cumpleaños, entonces ella	Con mi mamá vamos compartiendo las cosas, yo hago los quehaceres del hogar y mi mamá se dedica a la cocina o viceversa. En la casa siempre hay cosas que hacer Acá todo se comparte, los quehaceres y en la parte económica, colaboramos de una u otra manera en el hogar.

				puede que se ponga un poco incomprensible	
La alimentación. Personalmente me preocupé mucho más de comprar cosas de alimentación para la casa más saludables (...) No es que antes comiéramos muchas cosas no sanas, pero se nota mucho más la diferencia. Empezamos a tomar vitamina B-12 por el veganismo y D por el déficit de estar encerrado	Sí, el antes y después sería también la preocupación de que haya alguien que venga a hacer aseo a la casa, nosotros estamos pensando en contratar a alguien que venga a hacer el aseo, dar trabajo y contratar el aseo, no damos a basto, se ensucia muy rápido todo	Ningún cambio*	Creo que hemos sido un buen equipo siempre. Siempre hemos colaborado entre nosotros.	Antes de la pandemia, como estaba trabajando dependiente, tenía los dos días libres prácticamente dedicados a eso, tareas domésticas y organizar las cosas para el día que tocaba volver al trabajo. Cuando trabajas dependiente no puedes dedicarle a la casa y vida persona, estás allí como enfocado, no tienes esa libertad	Hemos estado más unidos que antes, la situación de salud y el riesgo de saber que te ibas a morir o si ibas a vivir, nos ha hecho estar más unidos que antes.

EJE 3 - Balance trabajo-familia y Teletrabajo

Ent. 1	Ent. 2	Ent. 3	Ent. 4	Ent. 5	Ent. 6
Facilitó muchas cosas. La vestimenta en sí, generalmente te ves del	lo que dificultó es el tema de la rutina, uno pierde la rutina, no	Paso mucho tiempo con mi familia. Mi abuelo tiene su funeraria acá en la casa,	Fue un estrés, no tenemos horario específico como antes con el horario laboral y al	Me ha facilitado lo que ya te había mencionado, la posibilidad de estar aquí	El estar en la casa me ha permitido poder ayudar a tener perritos en hogar

torso hacia arriba y puedes estar más relajada o si tienes mini break entre reuniones puedes ir al baño cuando quieras, comer algo o tener un café, es estar en tu casa. El tiempo de traslado también, las horas de sueño mejoraron, Dificultó lo de poner horarios al principio. era todo el día sentado y luego ya me dolía la cadera, no me podía ni parar por el dolor físico	existe una rutina clara, te podi levantar a cualquier hora, hacer lo que tu quieras, el compromiso con el trabajo, yo valoro la rutina y cuando uno trabaja en la casa es difícil tenerla, sin rutina pierdes todos los hábitos, eso es un tema, sobre todo por yo soy super estructurada, me levanto temprano, todavía me cuesta mantener la rutina, la idea es dividir las funciones, ser independiente con tu negocio, con el teletrabajo, porque todos la perdieron,	entonces él vive aquí y trabaja acá, entonces por eso se hace el almuerzo y todo. La ha facilitado (...) en el sentido del transporte, solamente camino y no necesito auto, sólo para ir a Santiago o a Viña. La ha facilitado en el hecho de poder poner un emprendimiento acá porque en Santiago no hubiese podido hacerlo, en esas cosas, sobre todo.	no estar en casa, estábamos inmersos en esa gestión. Cuando estamos en casa, separar lo que es casa de trabajo es bastante difícil. Es positivo en varios ámbitos. Lo único negativo es separar lo que es la rutina familiar con la rutina laboral. Como rasgos positivos, no tenemos que trasladarnos mucho a los sitios de trabajo, estamos más cómodos dentro de casa, podemos cubrir además de la parte laboral lo que sería la comida o el horario de colación y que se puede hacer en casa sentados en nuestra mesa.	con mi bebé y desde la casa, se me ha hecho más fácil trabajar por internet porque igual, aunque esté con la niña, estás con alta tecnología. La tienes al lado, juegas con ella, la atiendes, pero por el otro lado estás trabajando virtualmente y para mi ha sido más fácil así porque me siento activa produciendo y estoy en mi casita con la bebé. Estoy en todas las jugadas.	temporal y poder enfocarme más en eso, más los quehaceres del hogar obviamente. Si estuviera trabajando fuera no lo podría hacer. Esto me ha permitido no sentirme tan desesperada de salir a buscar luego trabajo si no que más enfocarme en el tema de salud por precaución y paralelamente, como ya me puedo permitir estar en la casa, puedo también dedicarle tiempo a lo que me gusta que, es los perritos, pero es por ahora nada más.
---	---	---	--	---	---

			Hay muchas cosas positivas en ese sentido		
Me encanta el teletrabajo, y creo que ahora harta gente ya aprendió a trabajar con teletrabajo. Debería estar bien regulado, como la restricción de horario o la definición de un computador particular para el trabajo Me gusta mucho el teletrabajo, pero porque tengo comodidades, puedo tener un espacio silencioso, acceso a internet	A mi me gusta mucho el teletrabajo, yo ya estuve con teletrabajo, trabajé mucho tiempo con teletrabajo, lo que sí hay que hacer es trabajar con metas, puedes ser mega productivo, yo es un tema conmigo porque yo soy excesivamente productiva, termino todo muy rápido, me están pagando y me costó ese tema, en la casa estuve con teletrabajo y bien, pero creo que los jefes tienen que adaptarse a las metas más que por horarios, y confiar más en sus trabajadores.	Opino que está bien porque si no es necesario que vayas a un lugar físico y puedes trabajar desde tu casa haciendo lo mismo que puedes hacer en otro lado, opino que está bien. Podrían hacerse reuniones solamente cuando sea extremadamente necesario. Estoy a favor del teletrabajo, al que le acomode eso si porque obviamente hay gente a la que no le acomoda. Debería ser una modalidad optativa. El ir al trabajo te obliga a sociabilizar,	Es algo muy nuevo pero nos dimos cuenta de que muchas labores que hacemos en la oficina se pueden hacer desde casa. Puede ser una solución viable a futuro, pero siempre y cuando tengamos esa carga, una carga laboral que a pesar de que estamos en casa, solamente sea una carga laboral	Es bastante agotador también; tienes facilidades porque estás en tu casa y tienes comodidades, pero es agotador porque tienes que estar constantemente renovando publicaciones, atendiendo clientes por mensaje despejando dudas, vienen y te dejan un día y a los 2 días retoman la conversación; entonces tienes que estar constantemente con mucha atención de las personas que te consultan y toman tu servicio. Creo que estamos ocupaditos siempre, es demandante,	creo que es una sobrecarga con la mujer porque cuando una sale a trabajar, mi mamá me decía, por qué no buscas un trabajo que tengas que hacerlo por teletrabajo, y yo digo que es mucha la sobrecarga porque además las mujeres se dedican a los quehaceres del hogar, a sus hijos, y además el teletrabajo, no van a poder rendir lo mismo porque no se van a enfocar solamente en su trabajo al 100%, tienen que multiplicarse, cosa que a la larga les va a causar daño porque se van

	Adaptarse sí, yo haría el teletrabajo con metas y no con horario. Los jefes deben adaptarse y confiar también en sus trabajadores si por eso los contrataron.	pero a lo mejor no eres tanto de eso y no tiene que ser igual que todos, no por eso vas a trabajar mal.		necesitas tiempo y atención porque te puedes desconcentrar y agendas mal. obviamente el teletrabajo mediante redes sociales que ahora es el que estoy manejando, me da más comodidad porque no tengo que estar vestida formalmente, hasta en pijama puedo hacerlo, de hecho las noches las aprovecho para hacerlo, tienes esa facilidad	a ver superadas porque el estar a cargo del hogar y de los hijos, muchas veces es cargo de ellas y aparte, rendir en su trabajo no es fácil.
Para hacer el equilibrio me ayudó mucho la terapia, para la búsqueda de cosas que me gustaban como persona. Experimenté muchos hobbies durante pandemia,	Yo siento que mi vida de mujer floreció como independiente, antes no era tanto, pero ahora yo nunca me había hecho nada y ahora me hago las uñas y el pelo. Siento	Lo veo perfecto, 50 y 50, creo que lo tengo bien todo. Me cuido, me doy mi tiempo de 4 horas para hacerme las uñas, voy en bici. Hoy día de hecho fui. Me gusta cuidarme, me	Lo que pasa es que yo como mujer también siento la necesidad de sentirme realizada y esa parte es a nivel profesional, entonces mi parte de mujer de hogar y de	Lo veo intermedio porque a veces hay días en que tu quisieras tener el control del tiempo o hacer cosas más rápido y te desespera, porque en el trabajo estás enfocada en	Se puede lograr, trabajar y hacer las cosas de la casa, podemos ser multifacéticas las mujeres y desarrollarnos en todas las áreas sin problemas. Lo que digo

hice hartos cursos también para subir como profesional tipo certificaciones; también hice cursos de cerámica, cuando tengo mi período ha sido un beneficio lo del teletrabajo porque puedo estar aquí en reunión y puedo tener un guatero abajo, o si necesito solamente investigar o leer cosas, puedo estar recostada; cosa que no puedo hacer en una oficina.	que sirvió mucho para auto encontrarse. Me refiero a haber aprendido a que te gustaba hacer, en que eras bueno, poder hacer cursos a tu pinta, poder salir si quieres, me ayudó a reafirmar lo que me gustaba, el sentirse bien	gusta arreglarme, me gusta cuidarme la piel, me doy el tiempo. en Santiago siempre andaba estresada, con la mochila y cargada transpirando. Era distinto; o subirse al metro y quedar “pasada” a gente, todos los días.	familia la siento ya concretada. Tengo una familia, tengo a mis hijos bien criados, tengo un ambiente familiar agradable y colaborativo. Ahora también siento la necesidad como profesional de realizarme. Cuando uno estudia, uno siempre tiene la meta de cumplir ciertos roles que tienen que ver con tu profesión o lo que estás estudiando, con lo que puedas aprender en el camino porque no es solamente lo que estudiaste sino lo que pudiste haber adquirido en el mismo ambiente laboral;	lo que tienes que hacer durante tus 8 horas o lo que te corresponda. Ahora, en la casa, puede que salgan cosas que te roben tiempo de dedicarle a redes sociales o al teletrabajo.	es que, a la larga porque puede ser por poco tiempo no se verían tan dañadas, pero va a depender de cada mujer porque algunas con poquito se estresan más o que pueden manejarse mejor en esta área, pero creo que no es bueno y que, además, la mujer debe salir de la casa si quiere salir a trabajar y no estar con toda esta sobrecarga porque, reitero, se va a ver dada su salud al final.
--	--	---	---	---	---

EJE 4 - Dificultades percibidas para el retorno laboral

Ent. 1	Ent. 2	Ent. 3	Ent. 4	Ent. 5	Ent. 6
Después de renunciar, postulé a otro trabajo que me recomendaron y pasé las pruebas psicológicas, técnicas y con el cliente. Luego me hicieron muchas preguntas y en particular "dejaste de trabajar en pandemia" y yo sólo le respondí que sí... Ahí me di cuenta de que no iba a quedar porque deben haber pensado que a lo mejor tengo privilegios o era una persona inestable (...) En ese momento dije no, todavía no me siento preparada para volver a trabajar y quiero hacer algo que me	Me han ofrecido trabajo formal, pero lo he rechazado porque los sueldos que están ofreciendo están bajo de lo que yo puedo generar con "Zebra" Esa es una de las principales razones por las que estoy rechazando trabajos y lo otro son los horarios de trabajo; me ofrecen horarios de 08:00 a 19:00, y para mí es absurdo. Principalmente los he rechazado porque están lejos de mi domicilio, porque las lucas son bajas y por el horario de trabajo, esas	A lo mejor no tienen flexibilidad de horario, las explotan mucho en el trabajo; ahora con el IFE la gente no está trabajando. Acá yo noto eso del IFE porque antes siempre había taxis, hay 3 o 4 plantas de taxis, pero ya no los encuentras porque la gente no quiere trabajar; hay muchos menos taxis. Los sueldos tampoco hacen que te llame la atención ir a trabajar, es desmotivante porque te cansas y te llega un sueldo a fin de mes que tampoco te da la vida.	N/C	Porque estoy haciendo esas actividades con las ventas informales o los servicios que ofrezco ahora como decoradora de fiestas, que me han llevado a un salario suficiente como para estar en mi casa, a lo que pudiera percibir trabajándole a otra persona tantas horas. Lo puedo hacer desde mi casa con los servicios que ofrezco versus a estar allá todo el día metida y sin tener a mi hija conmigo, entonces prefiero hacerlo por mi cuenta, teniéndola conmigo bajo a mi cuidado. Esa es la parte que me beneficia y	Por salud por ahora, pero ya como estamos saliendo adelante de este tema, estoy dispuesta a salir a trabajar. Me gustaría principalmente trabajar en algo que me guste, no trabajar en algo que por necesidad lo tenga que aceptar, si no que hacer algo que es en el área en la que me manejo y he trabajado en toda mi vida, que soy secretaria y me gustaría desarrollarme en esa área sin ningún problema podría trabajar desde mañana mismo si se me presenta la oportunidad.

haga sentir relajada en general... Me gustaría emprender.	son las 3 por las que yo no vuelvo a trabajar.			siento tranquilidad en ese aspecto. Para mi es más beneficio que pérdida porque a veces quizás si no me gano los 2 millones que me gano, por ejemplo, gano suficiente como para mantenernos y para tener un momento de distracción. Aparte tengo a la niña, mi motivación principal.	cada vez más complicado ya que no nos pagan lo que esperamos, ofrecen muy poco y hay mucha gente extranjera que ha llegado y trabaja por menos plata. no valoraron mi experiencia y a veces te discriminan por la edad; 53 años ya es como “vieja” para muchas empresas y no consideran lo aprendido, las experiencias y superaciones. Eso es lo que noto, rentas bajas y poca expectativa laboral.
Factor económico y que la empresa me llame al desarrollo profesional, o sea que me	Si quisiera retornar, creo que sería por una empresa en que uno vea que va a poder crecer en primer	Me tendrían que ofrecer mucho dinero y tiempo en términos de flexibilidad de horario y para poder	Más que la parte económica, es la parte de un buen empleo que te permita hacer o poner	Más que por el sueldo, el horario dependiente a veces te resta un poco de independenci a a la que ya	Hacer un trabajo acorde a lo que yo manejo, una renta que a uno le permita estar

guste la empresa para ir a trabajar. No es que vaya a ganar 2 millones vendiendo pollo asado si soy vegetariana; quiero que me llene el alma. Esas dos cosas principalmente y que esté alineado con algo que me guste. Ahora que esta persona me contactó y lo reflexioné por al menos 4 meses, como que, si me siento dispuesta a trabajar con las energías y todo, como motivada. Pero también una de las motivaciones es mi para que mi marca crezca y poder mantenerla.	lugar, que el sueldo sea alto y me refiero literalmente sobre \$1.800.000 o si no, no. Que puedas tener comida, un comedor bueno, que tengas actividades y que sea choro trabajar con los compañeros y tener buen ambiente laboral; que el horario sea "flexible", que uno pueda pedir ciertas cosas y que se trabaje por metas y no por tiempo. no volvería a trabajar, me da lata, además como ofrecen la plata siento que no vale la libertad que tengo hoy en día, no lo iguala.	irme 3 días a un lugar si lo necesito; que ese turno lo tome otra persona y luego reajustar. Que la hora sea mejor pagada, por ejemplo, conozco a muchos profesores, mi pololo es profesor y le encanta trabajar, pero entiendo también que les pagan un sueldo por horas trabajadas en una semana; o sea trabajas la vida y te pagan por una semana.	en práctica lo que has aprendido o un cargo que te permita demostrar o impartir el conocimiento que has traído desde que uno comienza a estudiar, y la parte económica por su puesto (buena remuneración acorde a las actividades laborales a realizar).	te acostumbras cuando no dependes de un salario fijo o de un empleador fijo, te acostumbras a la libertad de horario y eso es súper rico también.	tranquila y un ambiente laboral grato; para mí son fundamentales porque el trabajo es la segunda casa que uno tiene, me voy a llevar parte de mi vida en ese trabajo como lo he hecho siempre, tengo que sentirme cómoda y grata, y con un buen incentivo versus una renta decente.
---	---	--	---	--	--

Creo que la costumbre que se generó ahora, sobre todo para las mujeres que tienen hijos, es de tener a los hijos al lado. No soy mamá, pero lo veo desde mi hermana como mamá que tiene que volver a trabajar y tuvo un hijo hace poco, tiene 6 meses. Lo encuentro cuático porque mi sobrina que tiene 3 años estuvo al final como 1-2 años y medio con ella todos los días. Hay varios factores como el ya haber vivido la posibilidad de poder trabajar con tu familia y ahora tener que estar todo el día afuera, las distancias, etc.; tanto como el ciclo	los sueldos bajos, lo he dicho muchas veces, pero de verdad creo que están ofreciendo sueldos bajos. No tiene flexibilidad en el horario y las condiciones laborales, por ejemplo, no tienen casinos para comer ni estacionamientos, cosas tan simples que a uno le suman. Los procesos para buscar trabajo son súper complicados, o sea, cuando te llaman la entrevista y todo es súper largo y tedioso, no te avisan si quedaste o no por lo que quedas con un grado de incertidumbre y aumenta la ansiedad; son poco	Ahora hay muchos inmigrantes y creo que toda esa gente está más dispuesta a ganar menos plata, entonces al final les dan la pega y el chileno quiere ganar, pero como ... bueno eso, la inmigración. Además, ahora la gente está muy sensible en que le disparan en la pierna a alguien y es como que “y los derechos humanos”, demasiada exageración encuentro. No puedes pasar a llevar nada, una falta y dejan la cagada, encuentro que es demasiado extremo todo hoy en día.	Que te valoren. Si bien es cierto que acá las oportunidades laborales para la mujer son muy escasas, entonces primero que valoren los conocimientos que uno tiene para tener una oportunidad laboral buena; y una buena remuneración también.	La libertad de horario, que te acostumbras, aunque tengas que estar todo el día ocupado en lo tuyo, te acostumbras a que lo puedes empezar a cualquier horario. Es una de las dificultades principales. Como no tengo auto, es otro motivo. Sin transporte es incómodo moverse y pierdes mucho tiempo, traspasas más y te estresas más.	Que la renta no sea acorde a lo que uno espera. Me puedo adaptar a todo trabajo y tipo de persona.
--	---	---	--	---	---

menstrual que creo que también te afecta ya que, aunque te duela igual debes ir a trabajar; depende de cada una finalmente.	claros los reclutadores.				
---	--------------------------	--	--	--	--

EJE 5 - Barreras y facilitadores para la mujer en el trabajo

Ent. 1	Ent. 2	Ent. 3	Ent. 4	Ent. 5	Ent. 6
Hay varios factores como el ya haber vivido la posibilidad de poder trabajar con tu familia y ahora tener que estar todo el día afuera, las distancias, etc.; tanto como el ciclo menstrual que creo que también te afecta ya que, aunque te duela igual debes ir a trabajar; depende de cada una finalmente.	creo que es el caso de varias mujeres porque no tienen con quien dejarlos o quieren llevarlos a clase y todo Muchas mamás tal vez, todo el tiempo lo ven como una balanza, es decir, estar con mi hijo ante estar trabajando, gano un poco menos de lucas y prefiero estar en la casa. Creo que es	Supongo que para las que tienen hijos, durante la pandemia estuvieron mucho tiempo en la casa y debe ser brígido haber pasado caso 2 años 24/7 en tu casa con tu hijo a pasar a estar menos tiempo. Creo que eso va a afectar a la reinserción de las mujeres. la mujer en sí está en desventaja, pero no en la parte de la inteligencia,	Principalmente las mujeres no estamos diseñadas para realizar algunas actividades que los hombres si, en cuanto a labores como peso o a lo que nuestro cuerpo nos impide hacer como mujer. Eso es una de las que yo considero que es de mayor peso para la parte laboral, el resto creo que las mujeres somos suficientemente capaces.	Considero que algunas podrían ser los hijos, sobre todo para madres solteras, puede ser complicado. Salarios también porque, pensando en el sueldo mínimo y dejar el niño al cuidado de alguien, puede que gastes poco más del sueldo en eso entonces no lo ven rentable y eso podría ser una barrera. Hay sueldos muy bajos	En algunos casos, cuando las mujeres tienen hijos pequeños y no pudieran estar tranquilas sobre dónde pudieran quedar sus hijos, creo que una mujer para que vuelva a retomar el área laboral, debiera de tener mucha tranquilidad en dónde van a quedar sus hijos, que funcionen ya sea los jardines, guarderías o colegios; que estén

	principalment e el tema de las mamás las que hoy en día se ven más perjudicadas en ese tema de volver a trabajar	de hecho, la mujer es súper multifuncional, pero sí en las artes como de lo que es el dinero y la economía, que al final es lo que mueve todo.		también y muchas personas quizás toman la decisión de quedarse en casa esperando que ahora, con esto de la pandemia que ha habido tantas ayudas económicas, preferirán quedarse con eso que salir a trabajar por tantas horas y perderse del cuidado de su hijo, o trabajar sólo para mantener al niño en una sala cuna, no le veo el sentido.	cumpliendo paralelamente para que puedan estar muy tranquilas en su trabajo
Primero el equilibrio es fundamental, siento que las mujeres somos mucho más empáticas naturalmente y es algo necesario. Donde he trabajado, por lo menos en Santander,	No es fácil ser mujer en el trabajo. Que podrían facilitarlo podrían ser guarderías para las mamás, flexibilidad laboral en el caso de cualquier inconveniente, una	Que la mujer sea más fría, que sea más parecida a las características que en general tienen los hombres. Cuando eres más dura. En el trabajo necesitas a una persona que sea líder	Somos más detallistas y cuidadosas a la hora de realizar cualquier tipo de labor, siento que las mujeres son un poco más intuitivas y de tratar de buscar la raíz del problema, no solamente	Los factores pudieran ser los beneficios que algunos tengan, hay personas que están cotizando para sus casas y en temas económicos-sociales necesitan estar	Saber que van a estar en un ambiente grato donde van a ser bien consideradas, se van a sentir cómodas y valoradas en cuanto a lo que es la parte económica y saber que

había muchas mujeres líderes, creo que eso se está viendo más como el empoderamiento, pero no sé como facilitaría. En mi experiencia, tanto hombres como mujeres han trabajado bien.	psicóloga u organismo sólo para la mujer para la denuncia de acoso laboral porque en este momento si sufre acoso por parte de un hombre no existe una derivación especial y uno se siente desvalida en ese tema. También creo que el acoso y los micro machismos debiesen crear políticas que lo regulen; nivelar los sueldos para que hombre y mujer ganen lo mismo. Creo que también debiesen obligar a ciertas empresas a tener un grado de mujeres casi a la par con hombre (cuota de equidad), porque creo	para manejar todo eso, y un líder siempre debe tener una actitud estoica que para mí es algo más masculino. Por eso considero que ser una mujer así te da más posibilidades en encontrar un trabajo. una mujer sin hijos, eso es una facilidad porque, por ejemplo, cuando estaba en el canal siempre me llamaban porque podía ir a todas las horas siempre, nunca decía que no, era súper ágil	resolver el momento si no que resolverlo desde raíz para que no vuelva a suceder. Creo que la mujer en algunos aspectos es más detallista hasta más inteligente.	trabajando dependiente mente sí o sí. las mujeres somos más motivadas a la hora de buscar trabajo, estás más dispuesta a hacer otras cosas tipo multitareas además de la labor particular. Esta motivación te abre puertas también cuando estás en todas y se te abren las facilidades, siempre he visto que cuando estás full motivada y estás ahí, porque a veces la gente no valora tu motivación, se te abren puertas y posibilidades para tener mejores trabajos y mejor ambiente laboral.	pueden estar trabajando tranquilas porque sus hijos están bien.
---	---	---	---	---	--

	que rechaza mucho a las mujeres cuando entran. flexibilidad para trabajar desde la casa para quienes fueron mamás y tienen licencia o mitad trabajar para que no pierdan el ritmo, porque resulta que una mamá con 6 meses de postnatal con un bebé chiquitísimo, cómo va a volver a trabajar; en la mayoría de los casos alarga la licencia casi 2 años y resulta que al final de ese tiempo, pierdes toda la práctica que tenías en el trabajo. Podrían ofrecerle un free lance o part-time para trabajar desde casa				
--	---	--	--	--	--

	con su bebé u ofrecerle servicios de guardería, no existe una red de apoyo sino se le deja no más				
Que levanten las necesidades de las mujeres primero que todo, a pesar de que somos personas, igual somos distintas. Conocer a su personal y saber si la gente que trabaja ahí vive a cuántas horas o si son mamás. También puede ser a nivel macro, en general en la empresa hay gente joven que quiere tener cursos o hacer un posgrado. Siempre van a haber diferencias de necesidades entre hombres y	Seguimiento para aquellas que fueron mamás durante 2 años para ver cómo se encuentran; un organismo que se dedique especialmente a las mujeres (tema del acoso laboral) con respecto a todo lo que es bullying en el trabajo, podría también políticas de micro machismo incluyendo la vestimenta en el trabajo, porque de repente eso también juega en contra. Crearía campañas ofreciendo trabajos que	Opino que para una empresa no debe ser fácil decidir contratar una mujer, entonces no sé qué le podría decir. Soy partidaria de ser independiente. Buscaría a una mujer que no tuviese hijos y que no quiera tener, que sea bacán y estudiosa en lo que hace, una mujer dedicada y que haga con amor lo que hace.	Lo es el cuidado del hogar, se debería tomar en cuenta al momento de la contratación de la mujer; un horario un poco más flexible en el sentido de que como somos responsables de todo lo que es la parte familiar, porque me he dado cuenta de que realmente trabajamos más que para lo que le dedicamos a la familia.	Creo que hay un tema maternal ya que a muchas no las reciben tan bien porque tienen muchas responsabilidades con los niños o quedarse en la casa con licencia, entonces a veces te hacen sentir mal si sales embarazada. Creo que este tema debería tratarse de una manera más natural porque el embarazo y los niños están. Esto debería tener un protocolo diferente a la hora de contratar mujeres y particularmente creo que no deberían	Ambiente laboral grato y seguro, donde ellas puedan tener participación y no se deban sentir menoscabadas; hombre y mujeres puedan tener los mismos ingresos porque yo lo viví, que en las empresas siempre los hombres ganan más que las mujeres y como que eso no nos hace sentir cómodas porque rendimos tal cual como los hombres, entonces para que una mujer se sienta bien tiene que estar en un lugar grato de trabajo y

mujeres. Por ejemplo, depende de cada uno el empoderamiento que tenga lo femenino, porque puede ser que culturalmente alguien sea muy inteligente pero quizás no tenga las herramientas para liderar, pero la empresa le puede ayudar con esas herramientas, como cursos, tips, etc.	obligaría a empresas a ofrecer ciertos cupos que son sólo para mujeres, como tipo head-hunter de mujeres.			sentir la presión de estar trabajando como un burrito de carga porque si sale embarazada ya no se es útil para nada, te miran feo, etc. En este tema, motivarlas y no hacerlas sentir que ser mujer es malo.	sentir que no es menoscabada por lo que hace.
hay que generar dinero de alguna forma, pero creo que siempre esto se puede lograr alineado a algo que a uno le guste Siempre se puede hacer algo que a uno le guste mucho y rentabilizarlo (...). Ese es el consejo, sé alineado con lo que te	que tire currículum por todo y a todas partes, porque no significa que te van a llamar por tirarlo. Dejaría de lado el tema de que uno es profesional y que no puede trabajar en cualquier cosa o que de repente no tienen lucas y dicen "cómo voy a trabajar de cajera si	Les daría a todas las personas el mismo consejo, de buscar algo que te guste y eso potenciarlo para generar ingresos, ese siempre es mi consejo. Buscar algo que te apasione, desarrollarlo, hacerte experto y dedicarte a generar ingresos con	No te sabría decir, es algo muy personal. Yo por lo menos soy una persona que me gusta superarme y obviamente no me siento conforme con lo que tenía, quiero más y para conseguir eso debo buscar otros caminos. Creo que cada quien tiene una	Que salgan día a día y tengan objetivos claros, porque no te puedes levantar si una meta ya que esto es lo que te mantiene día a día en corredera para lograrlo. Debes tener una motivación clara y fija de lo que necesitas y quieres	Que se atrevan, busquen lo que les gusta, no se pongan trabas porque en el fondo se las pone uno, siempre hay salida para todas las cosas que uno quiera realizar y también, el salir a la calle y tratar de avanzar y hacer cosas, no quedarse en la casa porque nada

guste con algo que se pueda rentabilizar.	yo soy ingeniera" y es como, no tienes plata, dale; las oportunidades de repente vienen de pequeñas cosas Creer y dejar que las cosas fluyan, de repente te mandan cosas y uno las rechaza y de repente ahí venía lo que estabas buscando; hay que creer que te está llegando. Si les llega algún trabajo que no les tica mucho, lo aceptaría porque si no te gusta luego lo puedes rechazar, al menos prueba, peor es nada. SI quieres emprender, le diría que se atreva y hay que ser muy constante, estudiar y leer mucho	eso.	situación distinta, pero si es por algún consejo, creo que las puertas están abiertas para muchas cosas y por ser tan capaces de realizar cualquier labor. Si es por superación, hacerlo, que se atrevan.	lograr; y una idea clara de cómo hacerlo y de las herramientas que vas a utilizar para mantenerte allí.	le van a ir a dejar. Salir, probar, para encontrar lo que uno está buscando, atreverse y buscar oportunidades, porque puede haber, pero hay que atreverse no más.
---	--	------	--	---	---