



EDITORIAL
NAVEGANTE



TRABAJO REMOTO EN MUJERES CON HIJOS EN EDAD ESCOLAR PERSPECTIVA DESDE LA CARGA LABORAL

Sonia Rivera Valderrama



Sonia Rivera Valderrama

Correo: sriveraval@gmail.com

Perfil: Magister en Administración y Gerencia Social. Docente universitario con más de 10 años de experiencia, facilitadora de procesos de aprendizaje en modalidad presencial y virtual. Especialista en ciencias sociales, Administración, desarrollo de competencias, habilidades blandas y coaching. Cuenta con 24 años de experiencia en la gestión de recursos humanos, habiéndose desempeñado en el sector privado y público. Candidata a Doctorado en Administración. Cursando segunda profesión de Psicología. Ha participado como ponente y facilitadora en conferencias nacionales e internacionales.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9008-7407>

Afiliación: Investigador independiente.

TRABAJO REMOTO EN MUJERES CON HIJOS EN EDAD ESCOLAR: PERSPECTIVA DESDE LA CARGA LABORAL

Sonia Rivera Valderrama



EDITORIAL
NAVEGANTE

Todas nuestras publicaciones son sometidas a revisión doble-ciego de pares externos (*Peer Review Double Blind*ed).

Esta publicación cuenta con licencia Creative Commons Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN: 978-628-7736-07-8

© Sonia Rivera Valderrama

2024

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13869490>

©Editorial Navegante

www.editorialnavegante.com

Este libro es resultado de la investigación “*Carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad estatal, 2021*” realizada en la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Queda prohibida la reproducción bajo cualquier modalidad de toda o una parte de esta obra sin autorización expresa del titular de los derechos.

Diseño de carátula y composición: Editorial Navegante

Edición electrónica: Editorial Navegante

Editado en Colombia/ *Published in Colombia*

TRABAJO REMOTO EN MUJERES CON HIJOS EN EDAD ESCOLAR: PERSPECTIVA DESDE LA CARGA LABORAL

Sonia Rivera Valderrama



EDITORIAL
NAVEGANTE

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS.....	9
ÍNDICE DE FIGURAS	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

CARGA DE TRABAJO EN EL ESCENARIO REMOTO	15
---	----

1.1. Carga de trabajo o laboral	15
1.1.1. Carga mental.....	17
1.1.2. Carga física	20
1.1.3. Carga emocional	22
1.2. Descripción del ambiente remoto para la ejecución del trabajo	24
1.3. Carga de trabajo en el teletrabajo	28
1.4. Desempeño en el teletrabajo	32
1.5. La pandemia y su efecto en el mercado laboral	33
1.6. Relaciones laborales digitales y sus riesgos	35
1.7. Límites de la jornada de trabajo y la vigilancia efectiva	36

CAPÍTULO II

LA MUJER Y LA COMBINACIÓN DE LA VIDA LABORAL REMOTA, FAMILIAR Y PERSONAL 39

2.1. La mujer y el trabajo	39
2.2. La mujer y los distintos roles	40
2.3. Síndrome de la mujer maravilla.....	42
2.4. La mujer como jefa de familia.....	45
2.5. Situación de la mujer en el mercado laboral.....	46
2.5.1. Oferta laboral para las mujeres	49
2.5.2. Sectores y puestos feminizados.....	51

CAPÍTULO III

DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE VIDA DE LA MUJER..... 53

3.1. Uso de tiempo	53
3.2. Excedencias y permisos parentales.....	54
3.3. Estadísticas en el sector público.....	55

CAPÍTULO IV

CARGA LABORAL Y EL TRABAJO REMOTO EN MUJERES CON HIJOS(AS) ESCOLARES EN EL SECTOR PÚBLICO 61

4.1. Aspectos metodológicos.....	61
4.1.1. Operacionalización de variables	63
4.1.2. Instrumentos	65

4.1.3. Procedimientos.....	67
4.1.4. Análisis de datos.....	68
4.2. Hallazgos	68
4.2.1. Análisis descriptivo	68
4.2.2. Análisis inferencial	72
4.3. Discusión de resultados	81
4.4. Conclusiones	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
<i>Diferencias entre el trabajo y el teletrabajo.....</i>	<i>30</i>
Tabla 2	
<i>Situación de hombres y mujeres en el mercado laboral peruano</i>	<i>48</i>
Tabla 3	
<i>Plano axiológico correspondiente a los dos sexos de acuerdo con la ética.....</i>	<i>50</i>
Tabla 4	
<i>Clasificación de mujeres del área administrativa que ejecutan teletrabajo</i>	<i>56</i>
Tabla 5	
<i>Análisis porcentual del universo de mujeres trabajadoras del área administrativa</i>	<i>57</i>
Tabla 6	
<i>Análisis cualitativo del valor porcentual en mujeres trabajadoras.....</i>	<i>58</i>
Tabla 7	
<i>Análisis porcentual del universo de mujeres trabajadoras del área administrativa</i>	<i>59</i>
Tabla 8	
<i>Operacionalización de variables</i>	<i>64</i>
Tabla 9	
<i>Baremo de la variable carga laboral.....</i>	<i>65</i>

Tabla 10	
<i>Baremo de la variable carga remoto.....</i>	<i>66</i>
Tabla 11	
<i>Tabla cruzada entre carga laboral y trabajo remoto</i>	<i>68</i>
Tabla 12	
<i>Tabla cruzada entre carga laboral y trabajo remoto</i>	<i>69</i>
Tabla 13	
<i>Tabla cruzada entre carga física laboral y trabajo remoto.....</i>	<i>70</i>
Tabla 14	
<i>Tabla cruzada entre carga emocional laboral y trabajo remoto</i>	<i>71</i>
Tabla 15	
<i>Prueba de normalidad de carga laboral y trabajo remoto.....</i>	<i>73</i>
Tabla 16	
<i>Interpretación del nivel de correlación.....</i>	<i>74</i>
Tabla 17	
<i>Correlación de hipótesis general.....</i>	<i>75</i>
Tabla 18	
<i>Correlación de la hipótesis específica 1.....</i>	<i>77</i>
Tabla 19	
<i>Correlación de la hipótesis específica 2.....</i>	<i>78</i>
Tabla 20	
<i>Correlación de la hipótesis específica 3.....</i>	<i>80</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	
<i>Diferencias entre cerebro y mente</i>	<i>19</i>
Figura 2	
<i>Segmentación del mercado laboral</i>	<i>49</i>
Figura 3	
<i>Gráfico de dispersión carga laboral.....</i>	<i>73</i>
Figura 4	
<i>Gráfico de dispersión trabajo remoto.....</i>	<i>74</i>
Figura 5	
<i>Gráfico de dispersión carga laboral y trabajo remoto.....</i>	<i>76</i>
Figura 6	
<i>Gráfico de dispersión carga mental y trabajo remoto.....</i>	<i>77</i>
Figura 7	
<i>Gráfico de dispersión carga física y trabajo remoto.....</i>	<i>79</i>
Figura 8	
<i>Gráfico de dispersión carga emocional y trabajo remoto</i>	<i>80</i>

INTRODUCCIÓN

La evolución laboral a lo largo de la historia ha sido grandiosa, el mundo ha experimentado diferentes tipos y formas de ejercer un trabajo, igualmente se ha modificado gran parte de los lineamientos para ejercer un trabajo, que dignificará al ser humano, las diferencias entre un término y otro se encuentran bien sustanciados a los fines de dejar en claro, cuáles son las concepciones existentes en la era moderna con relación al trabajo.

Por su parte, la revolución industrial jugó un papel importante al vincular a las mujeres en el trabajo, aun cuando las sociedades criticaban el papel de la mujer especialmente con hijos, y un hogar, dedicarse a labores fuera de este, desde un punto de vista conservador, era el hombre quien debía sostener al hogar y la mujer solo dedicarse al cuidado y sostenimiento de los hijos y marido, estos conceptos evolucionaron y en la actualidad existe un gran número de mujeres incluidas en el mercado laboral mundial.

Aún hay, diferencias notables en cuanto a la disparidad de géneros entre hombres y mujeres, e igualmente entre unas profesiones, oficios de uno y otro, las mujeres están dotadas en la actualidad, de conocimientos, experiencia y capacidades para asumir roles en cualquier escenario de la vida.

Las mujeres incluso están predispuestas psicológicamente para ejercer varias funciones al mismo tiempo, mientras que el hombre se le dificulta (Stoet et al., 2013), es la mujer dadora de vida, y en la modernidad camino a la postmodernidad, es la mujer quien prevalece en todos los escenarios, ha llegado el momento de reconocer en las mujeres, el mérito que tienen por su cualidades en el mercado y el liderazgo en el mundo.

Las encuestas de la investigación arrojan que, en el contexto latinoamericano existen hogares donde el rol de la mujer es la que juega un papel fundamental, específicamente en el Perú, las mujeres han tomado el rol de estar dentro y fuera del hogar cumpliendo el papel de cuidadora, protectora y a su vez proveedora de sustento diario, son roles que la sociedad está entendiendo darle a la mujer; es importante, en este sentido, implementar y ampliar los mecanismos de trabajo en la mujer.

Las instituciones públicas y privadas luego de la pandemia COVID-19, en el Perú masificaron el empleo desde el hogar, como alternativa eficiente a las respuestas en la demanda y producción, ¿Es el teletrabajo la herramienta del futuro?, aún hay desafíos que enfrentar en cuanto a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), más si se trata de mujeres con hijos(as) escolares, quienes deben ejercer funciones dentro y fuera, las mismas aciertan en su gran mayoría con esta manera y forma de ejercer el trabajo, ya que, permite que puedan cuidar a sus hijos al mismo tiempo que cumplir el rol de trabajadoras.

Los cuatro capítulos de este trabajo describen de manera específica la incidencia que tiene el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares y su vital aplicación para el cumplimiento eficiente de las actividades propias de las funciones en las mujeres trabajadoras, las diferentes disciplinas de la ciencia y la tecnología son importantes para el ejercicio de las mujeres trabajadoras en cualquiera de sus modalidades.

Por su parte, hay autores que delimitan los trabajos y enumeran la cantidad de mujeres y hombres en cada uno, igualmente la feminización de las labores, sin dejar de lado los aportes que tiene la psicología, como rama de las ciencias en el estudio de la mente, como base fundamental y apoyo a los problemas asociados a este, como consecuencia de la carga laboral especialmente en mujeres con hijos(as) escolares.

De manera que aún hay trabajo que realizar, pero la sociedad está cada vez más adaptada a los cambios que trae consigo el uso de la tecnología y el

teletrabajo. Son los humanos, mujeres y hombres, quienes deben estar a la vanguardia de los escenarios y desafíos que impone la era de la globalización (Girola, 2008).

En pleno siglo XXI, existen barreras mentales que desmontar, y será fundamental avanzar en cada uno de los pasos de la ciencia y la tecnología. Pero culturalmente es importante tomar en cuenta y reconocer el papel que ha tenido y tiene la mujer a lo largo de la historia hasta hoy, la carga física y emocional junto a sus conclusiones son parte primordial del trabajo que se presenta.

CAPÍTULO I

CARGA DE TRABAJO EN EL ESCENARIO REMOTO

1.1. Carga de trabajo o laboral

El trabajo y la labor son dos conceptos distintos entre sí. Neffa (2003) explica que existen diferentes tipos de trabajo, así como también existen diferentes tipos de labores u oficios. Por un lado, el trabajo se refiere a la función ejercida por un sujeto a quien se le remunera en base al esfuerzo realizado y en cumplimiento con la jornada efectivamente trabajada, bajo determinados parámetros y lineamientos de la función encomendada de manera dependiente. Por otro lado, la labor puede ser ejercida por cualquier persona o sujeto, y no necesariamente implica una contraprestación o remuneración, tales como las tareas domésticas: cocinar, lavar y planchar son labores que se realizan en el hogar.

En contraste con la idea anterior, el oficio se encuentra asociado directamente al empleo de trabajo y labores de forma calificada en una disciplina específica, pero sin ser necesariamente profesional o académico. Todas las profesiones son consideradas oficios, mientras que no todos los oficios son

profesiones (Perrenoud, 2007). Por ejemplo, la carpintería, la herrería, la peluquería, entre otros. Son actividades que pueden aprenderse de forma visual o empírica y cuya preparación requiere más un enfoque técnico que académico. En tal sentido, el término “oficio” se utiliza para referirse a todas aquellas actividades laborales que se transmiten de una persona a otra mediante el entrenamiento y la experiencia directa, frecuentemente heredadas de familiares o enseñadas en escuelas técnicas.

Por lo que Vera (2014) sostiene que, desde principios de la historia humana, estos conceptos (trabajo, labor, oficio) solo son vistos como uno y en realidad se encuentran asociados entre sí por ser sinónimos. Sin embargo, en el devenir de los años y la evolución de las ciencias sociales, se definen con acepciones que en la práctica son distintivas la una de la otra. Para ello existen teorías como la marxista que definen históricamente estos planteamientos relacionados al trabajo laboral, la teoría materialista, que también interviene en estas nociones relacionadas al trabajo. Es en el modernismo donde se hacen distinciones categóricas entre estos tres términos.

Esta dinámica es vista en todo el mundo, por lo que existe una relación vertical entre empleado y jefe, observándose una vinculación dirigida al cumplimiento de metas y objetivos propios de la empresa o entidad laboral. Para ello se requiere contar con las herramientas necesarias, mecanismos y conocimientos relacionados al papel que jugará el trabajador. Esta relación desde el punto de vista psicológico está orientada a generar dependencia principalmente desde el punto de vista económico, y, en la medida en que se garantizan derechos por parte del ente contratante, los niveles de dependencia son superiores.

Es, pues, la carga de trabajo o laboral un factor determinante dentro de las atribuciones ejercidas en cualquier profesión u oficio tal y como lo muestran Barrios et al. (2012), debido a elementos básicos como restricciones de tiempo en las funciones e igualmente la falta de comunicación entre uno u otro trabajador. Por ejemplo, la especialidad de enfermería y el cuidado de pacientes con patologías renales susceptibles de tratamientos o

diálisis, esto como consecuencia de la cantidad de pacientes encontrados en el recinto hospitalario, y así en todas las áreas o entidades de trabajo donde se requiera personal calificado, pero por factores de distinta índole deba llevar más trabajo otro empleado dependiente.

En los casos de trabajos independientes, no se mide el tiempo como factor de la carga o quien trabaja más o menos, porque las diferencias están orientadas igualmente a los logros y objetivos, pero con mayor énfasis en la productividad, entonces las diferencias están delimitadas más a la capacidad productiva del empleado, que a los factores de tiempo o de comunicación.

1.1.1. Carga mental

Para ejercer cualquier función de carácter remunerado, es necesario que el individuo cuente con herramientas y métodos importantes que le faciliten ejercerlo, entre ellos su capacidad motora y mental de acuerdo con el trabajo empleado y dentro de sus potencialidades humanas. En ese sentido, autores como Diaz (2010) incluyen el concepto de carga mental a los costos físicos y mentales derivados del desempeño laboral. Esto tiene una vital preponderancia al momento de ser puesto en práctica debido a los daños colaterales que trae consigo a largo plazo una función determinada que daña el sistema neurológico de la persona.

Es importante mencionar que todo trabajo desarrollado con alta carga mental puede afectar a la persona a corto, mediano o largo plazo de diversas maneras, sea física, psicológica o mental, requiriéndose el abordaje de diversas disciplinas como la psicología, la psiquiatría y la neurología. En tal sentido, las afecciones a la salud del trabajador dependerán de la naturaleza de la labor que realice. Por lo tanto, desde una perspectiva integral, relacionando la mente y las ciencias neurológicas, es importante considerar los factores desencadenantes en la salud individual como consecuencia del trabajo y sus riesgos (Rubia, 2007).

Por su parte Torres et al. (2020) expone que el reto de velar y cuidar la salud mental de quienes conforman el sector salud trasciende el escenario crítico de la pandemia, visto que los trabajadores del área médica asistencial fueron los afectados mentalmente ya que, luego de vivir la experiencia laboral, viven con el temor de contagiar a sus familiares producto del contacto con pacientes con síntomas asociados al Covid-19, además de los trastornos psicológicos derivados y del resultado de la rutina vista en los centros asistenciales, junto a las cifras de mortalidad como consecuencia del contagio.

En este asunto de la carga mental asociada a las labores de trabajos ejercidas en cualquiera de las modalidades y formas, según el sexo y edad, se derivan daños o síntomas neurológicos como por ejemplo, enfermedad cerebrovascular ECV, la leucoencefalitis aguda o subaguda hemorrágica necrosante, esclerosis cerebral difusa o enfermedad de Shilder, epilepsias entre muchas otras producto de la carga mental que trae consigo un determinado oficio, por lo tanto, es imprescindible analizar detenidamente los síntomas asociados a estas y las causas reales que se vinculan con cada una, en este sentido son afecciones que generan cambios físicos como consecuencia de su aparición (Fernández Pardal y Micheli, 2010).

Como se muestra en la Figura 1, hasta poco antes del siglo XX, el estudio del “alma” humana encontraba serias dificultades para distinguir adecuadamente su objeto y elevarse al estatus de ciencia. En la actualidad, es mucho más clara la distinción entre objetos y fenómenos neurológicos y psíquicos, correlativa a la distinción entre las disciplinas científicas que los estudian (Hothersall, 1997).

La mente y el cerebro son dos términos distintos y la comprensión es lógica, al pensar cuáles son las funciones de la mente y cuáles son las funciones del cerebro, de esta manera, conocer las competencias de cada una. En el caso del cerebro es un sistema interconectado denominado sistema nervioso central y lo compone la masa encefálica junto con la médula espinal (Rubia, 2007).

Figura 1

Diferencias entre cerebro y mente



Nota: Elaboración propia.

Otros autores consideran que, en el caso de síntomas asociados al trastorno disociativo de identidad abre una ventana para que se pueda comprender y entender mejor la relación mente-cerebro. Lo que indica dos cosas:

- Primero que la división de las funciones cerebrales en módulos es una realidad, y que estos módulos pueden funcionar, en condiciones anormales, aislados unos de otros.
- Segundo, que el módulo del yo, o lo que se puede entender por “yo” o “mismidad”, es tan frágil que puede disociarse fácilmente, incluso sin que existan lesiones cerebrales en función de la carga energética psíquica del complejo emocional con substrato arquetípico que exista, por decirlo en términos junguianos (Rubia, 2007).

En este caso, existe notablemente diferencias entre las tres disciplinas científicas referidas a la mente y al cerebro. Las lesiones del cerebro de tipo físicas mencionadas anteriormente las atiende una rama, mientras que los trastornos de personalidad y conducta la psicología, con limitación a la psiquiatría y de manera conjunta, por ejemplo, en el caso de la esquizofrenia.

Es necesario que, por razones laborales o carga de este, se encuentre el trabajador en estado óptimo de capacidades para ejercer sus funciones, especialmente si se trata de la mente o del cerebro según sea la lesión y de donde se deriven otras patologías (Rubia, 2007).

La mente y el cerebro son tratadas, según Segurado y Agull (2002), indiscutiblemente, desde conceptos totalmente distintos y sus daños se ven reflejados dentro de la carga laboral y como consecuencias, daños colaterales especialmente en mujeres con hijos(as) escolares de manera que los avances tecnológicos y científicos promueven el trabajo remoto como alternativa a la incidencia en este tipo de trabajadoras de acuerdo con la carga laboral establecida por Ustárroz et al. (2007).

Los autores mencionan que, el cerebro es básicamente, una máquina predictiva encaminada a reducir la incertidumbre del entorno, mientras que la teoría de la mente se refiere a la habilidad para comprender y predecir la conducta de otras personas, sus conocimientos, sus intenciones, sus emociones y sus creencias.

1.1.2. Carga física

La carga física se refiere estrictamente a la sintomatología que manifiesta el cuerpo humano que ejerce trabajos operativos de alto impacto y por tiempos prolongados. De esta manera, se pueden reconocer tres aspectos o características que lo componen, en este caso, mover el cuerpo o alguna de sus partes, transportar o mover otros objetos y mantener la postura hacia delante, tronco girado, brazos elevados (Escudero, 2016).

Es entonces que la denominación de carga física, según lo planteado por Pareja (1986), se refiere a los estímulos, entrenamientos o ejercicios generales, especiales y competitivos. Su objetivo principal es ejercer funciones o actividades que provocan modificaciones morfológicas y bioquímicas y que posibiliten la adaptación del organismo al esfuerzo físico.

En estas clasificaciones de carga física, encontramos dos tipos: la carga externa y la interna. Estos conceptos están relacionados con el entrenamiento físico y tienen un impacto directo e indirecto en el desempeño laboral. Chaves et al. (2014) han contribuido a mejorar este concepto, específicamente en el ámbito laboral. Las asignaciones indiscriminadas de cargos u ocupaciones, sin considerar el nivel morfo-funcional y las exigencias biomecánicas de cada labor, son una causa frecuente de trastornos musculoesqueléticos. Esto también afecta a las mujeres que trabajan desde casa y tienen hijos en edad escolar, ya que suelen ejercer un doble rol como trabajadoras y madres, a lo cual se suma las actividades rutinarias del hogar. Por ello, es importante que los superiores jerárquicos puedan tomarlo en cuenta.

De manera que las mujeres que tienen carga laboral, además del rol preponderante del cuidado de los hijos(as) en edad escolar y su incidencia en el trabajo remoto, manifiestan un alto nivel de estrés incrementándose como factor que permite somatizar y elevar químicamente el sistema nervioso central de la trabajadora en el cumplimiento de sus funciones y roles que desempeña en la sociedad como un todo. Así, la asignación indiscriminada de cargos u ocupaciones sin considerar el nivel morfo-funcional y las exigencias bioquímicas de cada trabajo es causa frecuente de desarrollo de trastornos musculoesqueléticos.

Consecuentemente, la trabajadora percibe afectación a nivel mental debido a la carga física laboral, lo que se refleja en su desarrollo físico y psicológico, a consecuencia de las exigencias asociadas a sus roles y funciones corporativas o empresariales, aun cuando se encuentren en el hogar. Ahí también desarrollan actividades propias de la rutina del hogar que per-

miten generar en la trabajadora mayores inconvenientes en la ejecución de los planes y proyectos por lo que es contratada. El uso de la tecnología facilita este proceso, pero se requiere la aplicación de estrategias enfocadas en esta incidencia dentro del trabajo remoto.

En conclusión, González et al. (2018) señalan que la carga mental es definida conceptualmente como “aquel costo cognitivo en el que se incurre al tratar de afrontar las demandas cognitivas de la tarea” (como se citó en Rendón y Toro, 2018, p.4). En este caso, se ve comprometido el desarrollo del ser humano, especialmente las mujeres con hijos(as) en edad escolar y en las que las actividades que ejerce la misma de manera remota requiere de unas capacidades, destrezas físicas y mentales para poder desempeñarlas.

En consecuencia, se puede comprender que los esfuerzos mentales a que están sometidas las profesionales y la presión del entorno en el caso de las madres con hijos(as) en edad escolar las exponen a una carga cuando no se cumple con sus expectativas esperadas. De este modo, debe aplicarse el trabajo remoto como alternativa a esta dificultad de la trabajadora, con especial énfasis en su incidencia en la aplicación del mismo (Rendón y Toro, 2018).

1.1.3. Carga emocional

En otro contexto, la carga emocional incide y repercute notablemente toda vez que la persona o madre es sometida a actividades alejadas de sus funciones propias y con exigencias superiores a las inicialmente ejercidas. En este caso, se puede tener concretamente a la carga emocional como consecuencia del daño psicológico provocado por el ejercicio de labores exigidas. De manera que las emociones están vinculadas a la ciencia de la psicología, por lo tanto, a la mente, no al cerebro, como órgano principal del desarrollo del individuo (Chalmers, 1999).

A consecuencia de lo señalado anteriormente, la madre con hijos(as) escolares pueden llegar a padecer del síndrome de Burnout, el cual se define como una respuesta del cuerpo humano a altos niveles de estrés, combinación con sentimientos negativos hacia el ambiente de trabajo, en el que se incluyen las personas con las que comparte y elementos endógenos, arrojando una serie de características o síntomas asociados a este tales como el agotamiento, desmotivación, aptitudes de personalización, junto al sentimiento de no realización laboral, este último dirigido a los alcances y logros de la organización (Loaiza, 2014).

La carga emocional está orientada a la psicología del paciente desde el punto de vista científico, y, desde el punto de vista laboral, busca mejorar la calidad del desempeño de la madre con hijos(as) escolares. En cualquier carrera o profesión existe carga emocional, ya que no se puede desvincular fácilmente el trabajo de la vida cotidiana y/o viceversa por lo que, en los casos de los contadores públicos, por ejemplo, traen un nivel de estrés alto, que en muchas ocasiones no puede ser controlado por el individuo afectado. Es necesario ejercer mecanismos que lleven a entender estos elementos para que se puedan tomar medidas orientadas al mejor desempeño y si es remoto aún más (Rendón y Toro, 2018).

Por su parte, Durán (2010), en su investigación relacionada al bienestar psicológico el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral, menciona que es una respuesta adaptativa por las características individuales y/o procesos psicológicos, los cuales son a la vez la consecuencia de alguna acción asociada o vinculada al trabajo remoto y su incidencia en madres con hijos(as) en edad escolar. Esto implica que incluso laborando desde el hogar es observable el estrés como consecuencia del no cumplimiento de las expectativas de la organización.

Es necesario, entonces, asegurar una fuente de ingresos formalmente donde se permita alcanzar mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos (Segurado y Agull, 2002), que no siempre se encuentran en el trabajo remoto por lo que se genera

una incidencia importante cuando se trata de madres con hijos(as) escolares. Esto implica la interrupción de las labores entre otras cualidades dirigidas a la ergonomía, que, si es garantizado en la entidad laboral, implica hacer uso de un sistema complementario mixto eventualmente remoto o semi presencial.

De esta manera, es importante reconocer que en la actualidad la sociedad se ha vuelto muy demandante, partiendo de los avances y cambios dentro de las exigencias organizacionales e institucionales mediante la implementación de las tecnologías, lo que permite que surjan alternativas más aceptadas y certeras para efectuar la labor encomendada, de manera más rentable, simple y con comodidad. Es allí donde cabe el trabajo remoto o el teletrabajo, el cual se adecúa a muchas mujeres con hijos(as) escolares, ya que por sus responsabilidades en el hogar o imposibilidad de traslado no puede optar a un trabajo presencial (Gil, 2011).

1.2. Descripción del ambiente remoto para la ejecución del trabajo

La mujer desde principios de la historia de la humanidad ha sido vulnerada por su condición de ser mujer, en contraposición al hombre, sobre todo en sociedades patriarcales. Incluso en pleno siglo XXI, existen sociedades que no aceptan el rol de la mujer en la sociedad o ejerciendo funciones de estado, en representación de las organizaciones gubernamentales. La equidad en el género es tomada en cuenta en las civilizaciones actualmente, luego de innumerables reformas y creación de leyes a favor de los derechos de las mujeres (Macías, 2004).

Por ejemplo, en el año 1860, se decía que una mujer que se convierte en trabajadora ya no es una mujer. La mayoría de las partes que intervienen en el debate legislativo para la reforma de normativas asociadas a los derechos de las mujeres trabajadoras, encuadraban argumentos en el marco de una reconocida oposición entre el hogar y el trabajo, entre la maternidad y el trabajo asalariado, entre feminidad y productividad (Caamaño, 2010).

En este sentido, el desarrollo de la mujer en la familia como componente fundamental de la sociedad es preponderante, más aún aquellas mujeres que se dedican a ser madres y jefes de casa, sujetas al hombre como máximo garante de los bienes y servicios, comida, ropa, y demás derechos económicos. Sin embargo, esto ha cambiado notablemente y es en la actualidad la mujer la que ha tomado su rol dentro del hogar, llegando a establecer equidad en el género opuesto. En América Latina especialmente las mujeres ejercen funciones internas y externas a la familia y son roles que deben asumir no solo laboralmente, sino también en los oficios o quehaceres del hogar (Caamaño, 2010).

Ahora bien, el papel de la mujer es visto como uno de los más importantes para la conformación del núcleo, es la mujer la dadora de conocimientos, aprendizajes y oficios dentro del seno familiar, es la mujer la que ejerce funciones de responsabilidad frente al sexo opuesto, porque es la mujer quien administra el hogar como un todo. (Blanco y Feldman, 2000). Es debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral, que ha traído como consecuencia la necesidad de reformular los roles tradicionales de madre, por un lado, y de esposa, por el otro, motivo que ha generado preocupación a aquellos investigadores de las ciencias sociales.

Es, en la mayoría de los casos, la mujer que trabaja fuera del hogar quien lleva a cabo una serie de tareas dentro de la casa que incluye el cuidado de los hijos, lo que implica que su jornada laboral se duplique. Quiere decir que el oficio cotidiano asociado a sus responsabilidades como mujer están vinculados a un trabajo, pero no es remunerado. Lo que debe existir es igualdad de condiciones en relación con este amplio concepto y reducirlo al máximo para que la responsabilidad se vea y se ejerza equitativamente.

Desde luego algunos autores establecen que las responsabilidades del hogar han sido definidas de dos maneras: una que el trabajo del hogar debe ser con la repartición y partición de manera igualitaria entre ambos sexos en las tareas propias de la casa, mientras que otros autores confiesen que el cuidado de los hijos como parte de la responsabilidad en el hogar, las

reparaciones menores de la casa, el aseo o limpieza deben estar a cargo y en consenso del hombre, excepto las reparaciones menores que exclusivamente le pertenece al hombre (Blanco y Feldman, 2000).

Ahora bien, para generar una alternativa que permita a la mujer ejercer todas sus funciones, dentro del diagnóstico acogido por los países del hemisferio se observan algunos países que están asumiendo el teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia como una opción viable, por lo que se puede enumerar a Colombia, Argentina, Brasil y Costa Rica, dentro de los cuales el sector gubernamental o público es el que ha incrementado su aplicación juntamente con el sector privado (Gil, 2011).

Se requiere, en este sentido, la no interrupción de los demás miembros de la familia en el caso de que la madre se encuentre ejerciendo una reunión efectivamente importante, cuyos parámetros formales y lineamientos se encuentren acordes con los objetivos propios de la junta. Debe tener a su disposición un pc, o laptop, donde los audios y videos cumplan con los estándares de resolución oportunos a los fines de que sea escuchado y visto de forma clara y nítida entre otros, esto permite el buen desenvolvimiento de la madre en su rol como empleada o trabajadora.

Las diferencias en la actualidad siguen existiendo, porque hay funciones que las mujeres pueden ejercer igual que los hombres, pero de las cuales ellas se ven excluidas en la sociedad actual, tal como se muestra en los porcentajes situados por las autoras Artazcoz et al. (2003): si bien en los últimos años ha aumentado significativamente la incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo, su situación está todavía muy lejos de la de otros países de la Unión Europea (UE). Mientras que en 2001 la tasa de actividad femenina en la UE era del (47 %), en España se situaba en el 39%, porcentaje solo comparable a otros países de la UE mediterránea, como Grecia (38 %) o Italia (36 %), y mucho más bajo que los de Dinamarca (60 %) o Suecia (57 %) (p.26).

Estos porcentajes son realmente irrelevantes debido a la evolución que en la actualidad existen, especialmente si hay herramientas telemáticas, la internet que permiten la ejecución de las actividades relacionadas al rol de la mujer dentro de la sociedad y en consecuencia de la familia, los pasos y esquemas de trayectoria en el mundo son muy relevantes en esta materia pero, se ha incrementado los trabajos vía remota, facilitando el rol de la mujer en el ejercicio de sus múltiples actividades cotidianas (Artazcos et al., 2003).

Desde el punto de vista tradicional, para la mujer el trabajar fuera del hogar era una tarea exclusivamente del sexo o género masculino, tal y como lo anuncia en su investigación la autora Macías (2004); en cambio, se puede llegar a considerar como una experiencia relativa para las mujeres, ya que la proporcionalidad de mujeres trabajadoras con hijos(as) en primera infancia o en edad escolar o escolares presenta una tendencia en aumento, lo que indica que cada día son más independientes al ingreso que emana del hombre. Esto incide en el cambio de roles entre los hombres como en las mujeres mismas y en consecuencia en sus vidas y en las vidas de sus hijos(as).

Igualmente, desde el punto de vista de la familia en la actualidad, en países de América Latina, la tendencia es aplazar la llegada de los hijos y esto es en gran medida por la falta de preparación y estabilidad económica y financiera de la pareja, lo que promueve de manera responsable la planificación de estos, a los fines de constituir la familia basada en la crianza de los hijos; es en los países desarrollados e industrializados donde se observa limitaciones de este alcance. En los países subdesarrollados, por el contrario, la densidad poblacional aumenta considerablemente con factores como el embarazo a temprana edad y otros elementos que no forman parte del contexto de la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares.

De manera que todo lo anteriormente descrito no es más que el producto de una serie de cambios que desde el punto de vista de las ciencias socioló-

gicas sustentan empíricamente los aspectos demográficos que son observables en muchas culturas. Por ejemplo, en el caso de la cultura occidental, o en el medio oriente donde aún el hombre es quien gobierna los pasos a seguir de la mujer y asegura el sustento económico de la familia, el padre asume que debe trabajar duro y prepararse profesionalmente lo mejor posible; de esta manera ocupa menos de su tiempo en la atención directa del niño. Entre tanto, la madre asume el cuidado y atención del menor, así como las tareas domésticas del hogar (Macías, 2004).

Por lo que, dentro de la descripción del trabajo remoto, se puede distinguir aspectos físicos del hogar donde existan áreas adecuadas con sillas ergonómicas y acceso a la internet para remitir información, ordenar agendas, efectuar reuniones de Zoom y demás mecanismos asociados a sus funciones, una adecuada oficina donde pueda archivar físicamente documentos relevantes y en digital, equipo de telefonía y red inalámbrica a voz y datos, para que se encuentre disponible durante la jornada laboral.

1.3. Carga de trabajo en el teletrabajo

Como ya se ha planteado respecto a la carga de trabajo, en este apartado se hace mención o referencia al mismo concepto aunado al teletrabajo, este método como alternativa de respuesta a las actividades propias de la mujer que cumple diferentes roles en la sociedad, especialmente la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares.

En este concepto, lo primordial es cumplir con las funciones y actividades encomendadas por el supervisor jerárquico en cumplimiento con las expectativas y objetivos de la empresa. Los antecedentes más cercanos a este tipo de actividades se vieron prácticamente reflejadas en la pandemia del 2019, donde toda la población permaneció confinada por largos períodos de tiempo dentro de la casa y donde se podían ejercer funciones de teletrabajo. Por su parte, la carga de trabajo podría en algunos de los casos ser mayor o menor, pero las funciones debían continuar diariamente; este

concepto está orientado esencialmente por la distancia entre la trabajadora, en este caso la madre con hijos(as) escolares, junto a la actividad mediada por las TIC (Henry et al., 2021).

Desde este enfoque, de las nuevas tendencias existentes y enmarcadas en las TIC, Díaz (2021) expresa que existirían diferentes perspectivas sobre la relación asociada al teletrabajo y aquellas prácticas de trabajo. Por un lado, se estaría frente la naturaleza del trabajo, no sería influenciada por las prácticas de trabajo remoto, donde se observa la carga laboral y su incidencia en mujeres con hijos(as) escolares. En este sentido, gran parte de las actividades o tareas de gestión empresarial, tales como las comunicaciones y colaboraciones interpersonales, estarían mediadas por las TIC, como consecuencia del cambio en las demandas laborales.

Wang et al. (2020) definen que las características especiales y preponderantes de manera personal para que la mujer ejerza el trabajo remoto son la autodisciplina, capacidad para laborar sola, conocimientos básicos en tecnologías, habilidades de la comunicación, la autoeficacia, la autonomía, el control del trabajo y la autogestión. Estos son los principios que se conjugan al momento de ejercer las funciones remotas, se puede incluir incluso la capacidad para resolver asuntos en línea y de manera eficiente.

Desde luego, es relevante identificar de manera porcentual los impactos que genera el teletrabajo sobre aquellas mujeres en el hogar, especialmente con hijos(as) escolares, ya que se han sumado recientemente a esta modalidad. Sin embargo, también es importante identificar a las teletrabajadoras que han ido enfrentando dichas demandas, para dar respuesta a las metas laborales, personales, conjuntamente con las del hogar, dando lugar a la modalidad de la carga de trabajo resentida (Cánepa, 2021).

La distinción de trabajo y teletrabajo está orientada exclusivamente, en el primer caso, a todo lo que incluye la palabra “trabajo”, bien sea el remunerado como el no remunerado; mientras, en el caso del teletrabajo, solo está enfocado a ejercer las funciones y exigencias por el jefe, está abierta a los

lineamientos establecidos entre ellos la opción de disponer de su tiempo exclusivo a las demandas del ente u organismo en cumplimiento con los objetivos y metas trazadas.

Entre el trabajo y el teletrabajo se pueden encontrar muchas diferencias, como muestra la Tabla 1.

Tabla 1

Diferencias entre el trabajo y el teletrabajo

Trabajo	Teletrabajo
La mujer por dinamismo aprovecha el tiempo para llevar y buscar a los hijos en edad escolar.	La dinámica de tiempo permite la libertad de asistir e involucrarse en los asuntos escolares de los hijos(as).
La mujer cumple con la jornada pactada por la entidad laboral.	Puede efectuar otras actividades del hogar simultáneamente.
La disposición está dirigida a la atención personalizada dentro del centro de atención u oficina.	No se requiere atención personalizada, sino solo online, a usuarios y demás miembros de la empresa.
Cumple con los requerimientos físicos que demande la entidad, documentos oficiales impresos entre otros	Sistematiza información, escanea y remite o archiva digitalmente los oficios y documentos relevantes de la entidad.

Nota: Elaboración propia.

Por su parte, Carranco et al. (2021) evidencian que el teletrabajo es positivo, pero deja consecuencias debido a la carga laboral, especialmente si se trata de mujeres con hijos(as) escolares, y su incidencia en el trabajo remoto. El mismo tiene ventajas para las empresas y la trabajadora, así como también riesgos, ya que, si el trabajo es un proceso social donde funciona como elemento fundamental en la interacción interpersonal, ocurre debido al aislamiento social y personal: fatiga generalizada, cansancio visual y mental, malas posturas ergonómicas, entre otras afecciones.

Los mismos autores hacen alusión a que es motivo de investigación profunda estos temas, de manera que Carranco et al. (2021) intervienen exponiendo que, entre los grupos de trabajadoras afectadas por las nuevas condiciones de teletrabajo o trabajo remoto, se encuentra notablemente el personal de la salud, ya que, debido a lo señalado en el anterior apartado, se les dificulta ejercer sus funciones por tratarse de actividades operativas y de contacto.

En este sentido, Monterrosa Castro et al. (2020) hacen alusión a las consecuencias que trae consigo el teletrabajo y la carga de trabajo por medio de este recurso, y reconocen que el aislamiento ocasiona síntomas o patologías mentales, psicológicas y psiquiátricas en pacientes con extrema carga de trabajo. Estas respuestas emocionales negativas son angustia, depresión y ataques de pánico.

De manera que, es preponderante hacer un estudio equilibrado que lleve a repensar el hecho de ejercer funciones ligadas a realizar actividades en función del logro de los objetivos empresariales e institucionales, sin menoscabar los derechos de las trabajadoras con hijos(as) escolares ni su seguridad física, emocional, neurológica, psiquiátrica y social. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es el organismo multilateral que rige las relaciones existentes entre organizaciones sindicales, patronales y gubernamentales en todo el mundo, dicta las medidas regulatorias dando las orientaciones relacionadas a las actividades laborales utilizando las TIC, con el mayor respeto posible de los derechos laborales consagrados desde hace más de un siglo (Carranco et al., 2021).

La carga de trabajo en el teletrabajo puede ser mayor de acuerdo con lo planteado por los autores mencionados anteriormente, pero también puede ser menor. Los autores Sucapuca et al. (2022), en su estudio plantean que existe una contraposición de opiniones y que es válido pensar que la carga laboral es menor vía remota, solo que en el caso de las mujeres con hijos(as) escolares la incidencia se incrementa no desde el punto de vista de las labores propias de la organización, sino desde el punto de vista del

hogar u oficios, por lo que se enfatiza en que una carga laboral justa mejora la satisfacción laboral.

1.4. Desempeño en el teletrabajo

El trabajo remoto o teletrabajo tiene un significativo desarrollo en la actualidad y más si se trata de mujeres con hijos(as) escolares, la incidencia es importante al emplear este tipo de mecanismos laborales, por lo que García y Millones (2023) consideran que los avances tecnológicos van progresando a un ritmo impredecible, es necesario que los individuos adquieran habilidades y destrezas que les permita dominar la tecnología.

En este escenario los estudiosos Bader y Mohammad (2019), disponen que hay estudios suficientes relacionados a la incidencia del trabajo remoto en la carga laboral y especialmente al desempeño de este desde la perspectiva de los obreros, los cuales son personal operativo, y se concluye que la implementación de la tecnología optimiza la calidad del trabajo, permitiendo terminar y concluir con las tareas de manera inmediata. Esto quiere decir que el desempeño laboral es oportuno de acuerdo con lo planteado por los estudiosos en el tema.

Así mismo, Jacobs et al. (2019), en su investigación enfocada al personal administrativo que ejerce funciones de teletrabajo, demuestran que la aceptación de la tecnología por parte de la trabajadora con hijos(as) escolares es un predictor para el desempeño laboral, que permite notablemente mejorar la gestión en las tareas del personal. Igualmente, tanto en funciones operativas como en funciones administrativas es válido el empleo del trabajo remoto, siempre que estén dadas las condiciones en el mismo.

En el caso del personal docente también es empleado este tipo de mecanismos didácticos. Tiwari et al. (2021) sostienen que la aceptación de la tecnología y su uso viabiliza el desempeño de los docentes, optimizando así sus clases y sesiones escolares dentro de las horas comprendidas y desde las diferentes unidades curriculares, debido a la dinámica propia de la

institución educativa. La dinámica es oportuna para todos los sectores de la sociedad, solo que debe tomarse en cuenta las recomendaciones asociadas a la preservación del contacto interpersonal.

Adicionalmente, el desempeño laboral en el teletrabajo es eficiente considerando que la aceptación de la tecnología está inmersa en las diversas actividades económicas, donde influyen notablemente las condiciones laborales. Es importante mencionar que el uso de las tecnologías se apoya en el desempeño de los profesionales, en cualquiera de las disciplinas. Todas las áreas del conocimiento se encuentran inmersas en las TIC, esto se evidencia y permite mayor auge en las relaciones bilaterales contractuales y extracontractuales en mujeres trabajadoras con hijos(as) escolares (Walker et al., 2021).

1.5. La pandemia y su efecto en el mercado laboral

Desde el punto de vista económico, la pandemia a nivel global dejó secuelas inesperadas en países tanto desarrollados como en los países subdesarrollados, las cifras del comercio exterior, las importaciones y las exportaciones se vieron gravemente tocadas por este período, dejando de lado la robustez en algunas economías como por ejemplo en China, Estados Unidos, Rusia y Europa; sin embargo, el proceso de avance paulatino promovió mejoras que paso a paso han ido en ascenso (Weller, 2020).

Los campos laborales se redujeron en gran medida, por lo que los trabajadores menos formados a nivel académico tienen un reto más elevado frente al resto de los individuos, de manera que existe una amenaza de que una gran proporción de las personas con niveles más bajos de educación formal estén obligadas a insertarse a sectores de baja productividad, donde prevalecen empleos informales (Weller et al., 2019).

De acuerdo con las medidas de contención del COVID-19, se efectuó un estudio donde se evidenció que el empleo en el comercio, los restaurantes y hoteles y la industria manufacturera son los más afectados en compara-

ción con el sector agrícola, ya que este último presenta un riesgo de pérdida (temporal) medio-bajo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y OIT, 2020).

Desde luego, es una situación transitoria que permeó todos los sectores de la población en el mundo, especialmente en América Latina, dado que gradualmente y desde el punto de vista temporal estos sectores recobrarán su habitual desenvolvimiento y las personas se insertarán nuevamente en sus actividades habituales, estas medidas de contención generan una desventaja en algunos de los sectores, ya que la brecha tecnológica que se ha registrado entre empresas de diferentes tamaños en el contexto de la digitalización está creciendo en el mercado. (Veugeliers et al., 2019).

Es así como la marcada caída de la presencia de las tradicionales tiendas de departamento, debido a las altas ventas efectuadas en línea con una clara tendencia ascendente, aumentó el empleo en nuevas ocupaciones, tanto en el desarrollo de las empresas que organizan el comercio electrónico, como en trabajos o labores dirigidas a la compra y distribución de productos (Weller, 2020).

De acuerdo con la encuesta efectuada por Weller (2020), en Argentina a finales de marzo del 2020, un 30% de compradores en línea lo hicieron por primera vez, mientras que un 73% de ellos afirma que volvería hacerlo, esto se debe en gran medida a la calidad del servicio prestado por estas empresas que desde el punto de vista informático y tecnológico atiende las prioridades de sus usuarios.

Barrero et al. (2020) enfatizan el efecto de reubicación intra e intersectorial del empleo que tiene lugar en este contexto post pandemia, y hacen mención de que dicha reubicación no es transitoria, debido a que muchos de los cambios y las pautas de las empresas y formas de consumo persistirán en el tiempo.

1.6. Relaciones laborales digitales y sus riesgos

En cuanto a este aspecto es evidente reconocer el vínculo existente cuando se refiere a la relación laboral. Este vínculo se genera entre el empleador y los trabajadores, un vínculo que está unido al cumplimiento de una labor, por una parte, y, por la otra, a recibir una contraprestación por el mismo. Desde el punto de vista digital, es complejo enumerar los riesgos o precisar a ciencia cierta cuáles son en relación con este aspecto. (Fernández Prieto, 2021).

El factor tiempo como elemento primordial para ejercer las funciones implica riesgos en la salud de la trabajadora, visto que tiene acceso a los medios desde su equipo celular o *tablet* y desde ahí puede ejercer funciones, cumpliendo con otras actividades fuera del ejercicio rutinario; esto pone en riesgo el propósito de la organización. De igual modo, el nuevo sistema de trabajo con aplicaciones tecnológicas implica riesgos en relación con la seguridad de la información y especialmente plantea nuevas situaciones que pueden atentar contra la privacidad de las personas trabajadoras (López, 2021).

Ahora bien, los riesgos encontrados en las relaciones laborales son diversos. Por un lado, el incumplimiento de las asignaciones, retardo en el resultado de los objetivos planteados, esto en detrimento de la corporación. Por el otro, afecta la salud mental tal y como lo dispone Fernández Prieto (2021), provocando un aumento en el nivel de estrés relacionado con el trabajo, dificultades de desconexión efectiva del trabajo, inseguridad laboral, debilitamiento de la frontera entre trabajo y vida personal e incluso problemas asociados a la seguridad de los sistemas y datos, denominado ciberseguridad.

Dentro del concepto establecido por Fernández Collados (2020), el foco de atención se centra en los riesgos ergonómicos y psicosociales, ligados a las nuevas formas de organización en el trabajo y la digitalización de la producción industrial junto al intercambio de bienes y servicios. Los

patrones de desempeño laboral en mujeres especialmente son veraces y eficientes, cuando se trata de estos mecanismos, pero aun así la preeminencia de los riesgos está focalizada en mantener en buen estado la salud de las trabajadoras.

Sin duda alguna, para González (2019), los factores de riesgo existentes en el campo laboral y que son imperantes en la era digital, son los que se refieren a las condiciones y gestión del trabajo, los aspectos organizacionales, los derivados de las nuevas formas de trabajo asociadas al *ework*, las plataformas digitales, el trabajo *crowdsourcing*, términos anglosajones que se ajustan fácilmente a los nuevos conceptos. Evidentemente, todos los avances tecnológicos traen consigo un elemento esencial dentro de la era digital, especialmente sus riesgos.

Desde la perspectiva de Mercader (2017), las páginas web o *apps*, el teletrabajo, la deslocalización del lugar de trabajo o la consolidación de la empresa panóptica, entre otros factores, acarrearán una constante disponibilidad sin una clara delimitación entre la vida personal laboral. Es sin duda alguna un ritmo de trabajo incontrolable y esto significa que la vida del trabajador es cada vez más independiente en unos planos y dependiente a los medios tecnológicos, dependencia que presupone un riesgo permanente en la salud de la mujer trabajadora con hijos(as) escolares, cuyo nivel de incidencia en el trabajo es mucho más elevado.

1.7. Límites de la jornada de trabajo y la vigilancia efectiva

Ahora bien, cuando se hace referencia a la carga de trabajo laboral, específicamente se refiere a las actividades ejercidas de forma dependiente o independiente, pero que necesariamente debe tener una remuneración o contraprestación, ya que exige un máximo de tiempo invertido que no debe exceder de las 8 horas diarias ni de las 40 horas semanales, tal y como lo establece la OIT (1935), en su convenio suscrito y ratificado por la república, el cual dispone en su Artículo 1 lo siguiente:

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor: (a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores; (b) de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro. (p.1)

En este sentido, la normativa internacional es clara al definir el tiempo empleado para ejercer un trabajo determinado, ahora bien, la carga de trabajo o laboral, es la función o acción ejercida de manera física o mental dentro de la jornada y que es encomendada por un superior jerárquico en la que en algunos de los casos, puede ser de manera excesiva, aprovechando al máximo el límite de tiempo establecido por la OIT y la legislación nacional aplicable en esta materia, en la que es sometida la persona con el objetivo propio de la organización (OIT, 1935).

Ahora bien, para ejercer la vigilancia efectiva en el campo laboral, es necesario que la trabajadora se encuentre en los espacios físicos de la entidad, o en su defecto bajo el control perceptivo de su superior jerárquico, a través de medidas coercitivas propias de las políticas internas del organismo, la vigilancia del cumplimiento taxativo de este precepto estipulado en la OIT es relativo y no absoluto ya que, cuando se está frente a horarios rotativos, las concepciones son distintas (Decreto Legislativo N.º 27671, 21 de febrero de 2002).

Según lo antes expuesto, es evidente encontrar trabajadores que incluso ejercen funciones de hasta 60 horas semanales, contraponiendo los lineamientos de la OIT. Yamada (2020) refiere que el sector construcción supera el umbral de las 60 horas semanales como criterio para una jornada excesiva semanal, lo cual es relativamente arbitrario, debido a que representa un 25 % de exceso sobre el número máximo de horas semanales de

trabajo establecido por la legislación laboral peruana como jornada normal de trabajo.

Es necesario reconocer que la vigilancia es relativa cuando se trata de aspectos o elementos asociados a la era digital y las TIC, entre otros aspectos de carácter informático como alternativa e incidencia en la jornada laboral en mujeres con hijos(as) escolares. De esta forma, López (2021) hace alusión a que, debido a los cambios en el trabajo y sus tiempos, el interés de adaptación de las legislaciones laborales nacionales se ajusta a la nueva perspectiva con base en lo derivado del primer convenio de la OIT (1919), sobre las horas de trabajo en la industria. Esto basado en la primera norma de trabajo limitadora en un modelo de desarrollo fundado en el liberalismo sin controles externos.

En el contexto, de los acuerdos suscritos y ratificados por la República del Perú como miembro activo de la OIT en su artículo 1 del Decreto Legislativo N.º 27671 (21 de febrero de 2002), que modifica la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Para Basterra Hernández (2014), la vigilancia es importante para dar cumplimiento efectivo a la jornada, bien sea diurna, nocturna o jornadas mixtas; esto es trascendental dentro de las condiciones establecidas por el empleador. Es un punto donde generalmente colisionan, con especial claridad, especialmente los intereses contrapuestos dentro de la relación bilateral, lo que obliga a su ejecución de manera más o menos desigual o discontinua, dada la irregularidad o estacionalidad de cada actividad.

De esta manera, aparecen síntomas o conductas del trabajador con inclinaciones relacionadas o relativas a efectuar con disconformidad el cumplimiento de su jornada, por lo cual el trabajador deja de lado el cumplimiento de la seguridad como la protección de las condiciones de salud e integridad física relacionadas con el tiempo (Basterra Hernández, 2014).

CAPÍTULO II

LA MUJER Y LA COMBINACIÓN DE LA VIDA LABORAL REMOTA, FAMILIAR Y PERSONAL

2.1. La mujer y el trabajo

A lo largo de la historia contemporánea, en el mundo existían dificultades para calificar a la mujer y que esta pudiera ejercer funciones o actividades laborales de manera externa, las sociedades eran injustas y aún existen vestigios de abusos a la mujer en su legítimo derecho a trabajar. Scott (1993) expone que fue durante el siglo XIX que la mujer alcanzó una notable preeminencia, para ese entonces la visibilidad de la mujer trabajadora fue una consecuencia del hecho de que se le observara como un verdadero problema, no solo para los integrantes de la familia, sino también en la sociedad entera.

Martínez (2015) refiere que las mujeres en el mundo actual siguen en los mismos conceptos que desde hace más de dos siglos, en este caso en su lucha por la igualdad de géneros, requiere que sea reconocida ante la sociedad con capacidades iguales a las del hombre. Visto desde el punto de vista subjetivo, es válido y cierto ese concepto, la producción y la reproducción

en los roles de las mujeres y los hombres dentro de las familias, es extrapolada posteriormente en la libertad de la toma de decisiones de las mujeres y demás criterios asociados a las diferencias entre uno y otro género.

Es decir, durante un histórico proceso progresivo, se han inculcado valores que han condicionado a mujeres y hombres realizando diferencias de géneros sobre todo en el ámbito laboral, particularmente condicionados por estereotipos con sesgos sexistas y machistas. Es en estas sociedades modernas donde la mujer toma la bandera de representar y trabajar en función de los intereses comunes entre ambos sexos. (Martínez, 2015).

Desde el ámbito laboral, en el caso de las mujeres, a lo largo de su vida, ya sea de manera remunerada, dependiente o dentro del hogar, es evidente que suelen asumir una carga de trabajo resentida en todos los escenarios laborales (Cánepa, 2021). A diferencia de los hombres, quienes tienen más facilidades para realizar estudios u otras actividades, las mujeres a menudo se ven limitadas en sus roles. Esto se debe a que la responsabilidad absoluta del hogar recae desproporcionadamente en el género femenino, lo que crea una gran desigualdad entre ambos géneros (Hidalgo, 2017).

2.2. La mujer y los distintos roles

Ahora bien, no solo la feminización es un fenómeno de roles que perpetúa esta exclusión, sino que también la masculinidad hegemónica como tal impone un modo particular de configuración de la subjetividad, la corporalidad, la posición existencias del común de los hombres. Bonino (2001) es elocuente en su investigación al denominar claramente el lugar que tiene la mujer en la sociedad, y el margen que se debe seguir con respecto a los géneros. Esto implica igualdad en las condiciones laborales, igualdad en las cargas laborales dentro de las organizaciones y demás diferencias que se dan de manera cotidiana en la sociedad.

Desde el punto de vista psicológico, la mujer y el hombre tienen diferentes roles que por sus condiciones de género los limitan a uno frente al

otro, como por ejemplo la capacidad de resistencia del hombre en ejercer trabajos forzados frente a la capacidad de la mujer. Esto no quiere decir que no lo pueda ejercer, solo que su nivel de resistencia no es el mismo frente al género masculino; sin embargo, la mujer desempeña infinidad de roles. Por ejemplo, la mujer en la familia es madre, esposa, hija, hermana, trabajadora en cualquier disciplina del conocimiento, entre muchos otros papeles que debe cumplir por el hecho de ser mujer.

En este caso, las mujeres se encuentran limitadas para ejercer funciones de Estado o de gerencia en las organizaciones, ya que las responsabilidades de la familia predominantemente recaen sobre estas, de manera que es uno de los obstáculos que hace limitado el acceso a cargos de alto nivel. Por ello, Eagly y Carli (2018), afirman que las demandas de la vida familiar hacen que las mujeres y su rol como madres interrumpan más sus carreras y trabajen más en jornadas parciales, lo que se traduce en menos años de experiencia y menos horas de empleo por año, en contraposición con el género masculino.

En resumen, la familia y trabajo no son esferas independientes, sino que los modelos laborales se basan en modelos familiares (y al revés), es una sinergia entre uno y otro y la mujer sabe conjugar perfectamente estos roles, por lo que los cambios en uno y otro ámbito se afectan mutuamente. Desde el punto de vista de los roles, las mujeres han trabajado como hombres en muchos momentos de la historia en los últimos veinte años, los cambios han sido estructurales y la mujer continúa con sus roles relacionados a la familia-empleo (Tobio, 1998).

Así pues, Svitlana (10 de noviembre de 2014) considera los paradigmas que imperan en la sociedad mexicana actual, donde la percepción del rol de la mujer está definida por estas mismas situaciones aun cuando, con más énfasis, las mujeres profesionales alcanzan niveles directivos en el mercado laboral. En la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, egresa un promedio de 60% más de mujeres que de hombres, lo que incide notablemente al momento de asumir responsabilidades de alto

nivel, donde el rol que juega la mujer y el liderazgo que asume en sus responsabilidades son de alto impacto en la organización.

Por lo que Blanco y Feldman (2000) disponen que muchas mujeres que comparten su tiempo de trabajo con sus responsabilidades en el hogar solucionan la tensión generada por ambos roles trabajando turnos parciales o en este caso la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares, ya que este es uno de los retos más grandes para el hogar, pero principalmente para la mujer. Esta debe estar atenta a las asignaciones de los niños y tareas, comida, vestido, reuniones y convocatorias escolares, entre muchas otras funciones desde el punto de vista práctico y cotidiano.

De acuerdo con lo explicado anteriormente, un porcentaje de las mujeres, lamentablemente, se encuentra en casa, mientras que otras se encuentran dedicadas a sus carreras (fuera de casa) y se contraviene la opinión entre unas y otras, lo que implica que debe asumir diferentes roles y son cinco principalmente: profesional y trabajadora, cónyuge, madre, administradora del hogar, mujer.

Si bien el varón puede cubrir alguno de estos roles, no debe cumplir los cinco; en este motivo de autoexigencia de la mujer, la misma acomoda la carrera según la importancia que le asigna cada uno de ellos (Alles, 2005). Las mujeres de carrera luchan por ejercer eficientemente sus profesiones y cumplir simultáneamente con las responsabilidades hacia la pareja, el hogar, los hijos y las familias de donde provienen, en general con toda la sociedad.

2.3. Síndrome de la mujer maravilla

Desde el punto de vista psicológico, se atienden diferentes tipos de patologías asociadas al comportamiento humano. Es preciso entender los roles que juega la mujer en proporción al hombre y sus grandes y marcadas diferencias frente a este. En este aspecto las ciencias psicológicas

intervienen al denominar a la mujer como maravilla por los síntomas de desenvolvimiento social. Aceves (21 de marzo de 2019) afirma que el empoderamiento femenino es la llave para combatir la brecha de género.

Las facultades que tiene la mujer desde el punto de vista mental la sitúan científicamente en el umbral más elevado en comparación con el hombre. Según el estudio psicológico experimental de Stoet et al. (2013), las mujeres pueden ejercer varias funciones al mismo tiempo, mientras que en el hombre su capacidad de respuesta es menos rápida y la agilidad en el mismo es deficiente, ya que no puede ejercer sino solo una función.

En ese sentido, Olivé (2010) señala que la programación neurolingüística (PNL) es una epistemología, una teoría y una práctica del autoconocimiento, lo que determina en el caso de la mujer cómo reacciona ante el mundo que le rodea y ante las experiencias que tiene.

Así mismo, la PNL tiene que ver con los procesos de aprendizajes del ser humano y también con los procesos de reaprendizajes, lo que implica un autoconocimiento de las capacidades que tiene la mujer en relación con las funciones cotidianas. Esto se aprende desde inicios en la infancia, y la crianza, la formación y los valores fundamentales en la familia son determinantes en la conducta de la mujer en la sociedad (Olivé, 2010).

Una buena muestra de ello es la creencia limitadora, que imposibilitan o dificultan un desarrollo personal fluido y creativo, por ejemplo “para tener a su esposo contento, las mujeres tienen que estar disponibles todo el tiempo y así poder responder a sus demandas”, de manera que, si una mujer tiene interiorizada una creencia, puede llevarla a renunciar en ocasiones a sus prioridades (Villanueva, 2013).

De esta manera, la mujer cada vez que va enfocada en conocerse internamente y ser independiente, gana espacios que desde el punto de vista psicológico y científico se denomina como “la mujer maravilla”, porque realiza y ejecuta diferentes funciones de acuerdo con los roles que le co-

responda en un momento determinado. Con base en lo anterior, Villanueva (2013) señala que son los valores en cuanto al género lo que diferencia a la mujer del hombre.

En este contexto, William Moulton Marston, creador del polígrafo o máquina de la verdad, fue el primer psicólogo que acuñó este concepto de la mujer maravilla, debido al estudio del comportamiento de su esposa, frente a la que jugaba diferentes tipos de roles en cada uno de estos.

Pérez (2010), en su trabajo dedicado a este psicólogo, señala que el primer informe psicopedagógico de Marston, una vez revisadas las publicaciones de la empresa de historietas All-American Comics, era conciso y contundente en las cuestiones finales que realizaba para invitar a la reflexión del editor ¿Por qué prácticamente todos los héroes del cómic son varones? ¿Por qué no se estimula en las chicas las mismas motivaciones que en los chicos?

Partiendo de estas hipótesis, se creó el personaje famoso en la caricatura estadounidense y mundial, y de donde parte el concepto de las mujeres que ejercen frecuentemente diferentes tipos de funciones y roles sociales de manera que el personaje por antonomasia se transformó en la heroína feminista. Para Emad (2006) sin duda alguna se transformó este concepto en uno de los más importantes de la época, las encuestas realizadas en ese momento demuestran que el 90 % de los lectores de los comics son hombres.

Ahora bien, parece existir una severa contradicción interna en torno al concepto del personaje que deriva, probablemente, de los propios ideales investigadores y psicológicos de Marston, así como de su consideración de las emociones feministas.

De esta forma, y aunque Marston vendía a su heroína al menos superficialmente como una partidaria del feminismo, la libertad, el amor y la igualdad, sus estrategias no distaban del control, la violencia, la agresión

y la dominación tan típicamente varoniles e ideológicamente totalitarias que tan poco parecía gustarle en la práctica. Según Pérez (2010), esto implica que, en el fondo, la mujer perfecta de Marston no dejaba de ser un varón.

2.4. La mujer como jefa de familia

Respecto de los roles de la mujer, especialmente de aquellas con hijos(as) escolares, y su incidencia por medio del trabajo remoto, Lagarde (1992) hace mención de que conjuntamente al empoderamiento femenino los mismos se alimentan de factores primordiales como la educación, identificándose con factores inhibidores aquellos constructos sociales que restringen y discriminan el poder decisorio y la participación política femenina en los hogares.

Lo importante para la mujer es tener medios alternativos de subsistencia a través del trabajo en cualquiera de las modalidades que le permita tener independencia y autonomía dentro del hogar, que su aporte sea tomado en cuenta y valorado. Según Pérez y Vázquez (2009), el papel de la mujer en la familia en el proceso de empoderamiento se basa principalmente en tres aspectos resaltantes, manejando ingresos propios, el rol de las tareas domésticas y la libertad de efectuar actividades fuera de casa no relacionadas con lo doméstico.

Desde este aspecto, existen varias distinciones entre ellas las mujeres jefas de familias en compañía y apoyo de su esposo o aquellas jefas de familias sin compañía masculina. Delpino (1991) expone que las mujeres solas a cargo de un grupo familiar constituirían, al parecer, la cuarta parte de los jefes de hogar en América Latina.

Este estudio que se llevó a cabo con proyecciones que hasta la fecha están en aumento, no existiendo estimaciones certeras en cuanto a la cantidad de mujeres cumpliendo con el rol de crianza y demás actividades propias de esta, sin apoyo del hombre. En el caso de Lima, se indica que aproxi-

madamente el 20 % de las mujeres estaban a cargo de la jefatura del hogar; pasó de un 16,5 % al 19,2 % de hogares donde la principal fuente de ingresos le pertenece a la mujer.

De manera que, de acuerdo con lo planteado por Geldstein (1994), parece que en los últimos años se constata la emergencia de un nuevo fenómeno, que resulta de las políticas de ajuste aplicadas en la región: donde se observan hogares de los cuales se cuenta con la presencia de un jefe varón cuya inactividad laboral deja a la mujer la responsabilidad de ser sostén de la familia. En esta variable, la mujer se encuentra en compañía del hombre como apoyo, pero la responsabilidad directa sigue en manos de esta.

De manera que la comprensión directa de este marco social, que da un especial objetivo concreto al fenómeno de la jefa de familia, se hace indispensable a la hora de proponer soluciones o remedios que atemperen su condición, mecanismos que permitan que estas mujeres puedan alcanzar su máximo potencial a la par con el desarrollo de la sociedad en los países de la región. En su gran aporte son las mujeres en el continente las que llevan el trabajo de asistencia y manutención del hogar (Delpino, 1991).

2.5. Situación de la mujer en el mercado laboral

Las fuentes de ingresos de las mujeres en función del hogar y beneficio de las satisfacciones propias de sus hijos se deben en gran medida a las oportunidades en el mercado de trabajo, así como sus dificultades y retos. Tal como sostiene Molero (2021), la igualdad en el trabajo constituye una manifestación específica del principio más amplio de igualdad de carácter básico y fundamental recogido en las declaraciones y pactos internacionales.

En este particular, las mujeres especialmente con hijos(as) escolares tienen un valor mayor debido a la carga que mantienen en el cumplimiento de los roles que desempeñan. Desde el punto de vista del ámbito laboral nacional, se sitúa en menor proporción al hombre, especialmente en el

caso de los sueldos y salarios, ya que las mujeres en promedio ganan un 20 % menos que los hombres al hacer idénticos trabajos (Miró Quesada y Ñopo, 2022).

Cuando se observa detenidamente desde el hogar, el estudio arroja que la mujer realiza 24 de las 30 horas que en promedio una casa requiere para funcionar; en cuanto a la escuela, se observa que el 37 % de las niñas y adolescentes ha faltado al colegio a causa de la menstruación. Desde luego, no todos los casos son similares, existen patrones donde la mujer no presenta ninguna anomalía (Miró Quesada y Ñopo, 2022).

Por su parte, Gómez y Martí (2004) en su trabajo enfocan tres implicaciones importantes que son tomadas en cuenta en el desempeño de la mujer de índole personales, familiares y profesionales. En este caso, la mujer no puede seguir trabajando en el hogar y fuera de este, ya que se sobresatura en cada uno de los roles debido a los cambios acelerados de la sociedad actual, de manera que es necesario el nuevo reparto de las funciones y responsabilidades familiares entre los cónyuges.

Laboralmente, la mujer puede crecer significativamente en la medida que reciba el apoyo acertado de su pareja o del resto de los integrantes de la familia, a los fines de poder crecer personalmente con relación a sus objetivos profesionales y, en consecuencia, laborales en el mercado nacional. Las informaciones estadísticas permiten una visión cuantitativa y comparativa del fenómeno: en este caso, 300 mujeres que realizan trabajos profesionales y a la vez tienen responsabilidades familiares, muestra un valor decisorio de conciliación entre el trabajo y la familia (Gómez y Martí, 2004).

En el mercado laboral peruano, si bien se reconoce un crecimiento lento, aunque sostenido, de la participación cada vez más equitativa de la mujer, son acuciantemente palpables los desafíos que aún se tienen que afrontar. Por ejemplo, el hombre tiende a emplear más tiempo bajo la forma de trabajo remunerado, mientras que la mujer no solo emplea menos tiem-

po, sino que también destina mucho más tiempo al trabajo doméstico no remunerado, incluso llegando a tener una carga de trabajo total mucho mayor que el hombre —para el 2010, el excedente fue de 9 horas y 15 minutos— (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2023).

Tabla 2

Situación de hombres y mujeres en el mercado laboral peruano

Aspecto	Hombres	Mujeres
Población económica activa (PEA)	55.3 %	44.7 %
Tasa de actividad	78.7%	61.7%
Población ocupada	55.9%	44.1%
Afiliación a sistema de pensiones	45.6%	33.0%
Empleo formal (interanual*)	30.8%	26.4%
Empleo adecuado (interanual*)	57.7%	38.5%
Tasa de desempleo	7.6%	5.4%
Ingreso promedio mensual (interanual*)	S/ 1898.1	S/ 1420.4

Nota: Elaboración propia, con base en los datos del INEI (2024).

* Interanual refiere al periodo abril de 2023 – marzo de 2024.

Así pues, en la Tabla 2, puede apreciarse de manera más precisa los aspectos en que actualmente las mujeres siguen encontrándose en desventaja frente a los hombres. Esta tabla presenta cómo aún persisten desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral peruano, en el primer trimestre de 2024.

De esta manera, la mujer ocupa un papel cada vez más determinante en el desarrollo económico de la sociedad, pese a lo cual sigue siendo afectada por una serie de brechas en el mercado laboral, por lo cual debe buscarse que este sea más igualitario. Gómez y Martí (2004) disponen que actualmente con la globalización en la que están inmersos los países del mundo es de vital importancia que la sociedad sea verdaderamente democrática, donde se asegure la igualdad en las oportunidades y se logre tener en gran

medida la misma participación, en las áreas mencionadas anteriormente. De manera que la participación de la mujer en el mercado laboral es creciente debido a los avances de la tecnología y los nuevos métodos remotos en mujeres con hijos(as) escolares.

Figura 2

Segmentación del mercado laboral



Nota: Adaptado de Chiavenato (2001).

2.5.1. Oferta laboral para las mujeres

En este apartado, se evidencia que las mujeres tienen oportunidades laborales en diversos ámbitos. Sin embargo, son las organizaciones las que establecen diferencias entre ellos. Por ejemplo, en el caso de la docencia, las finanzas, el sector servicios, están más orientados a un género que al otro. La medicina y la ingeniería mecánica están más dirigidas al género masculino que al femenino. Igualmente, las áreas administrativas, por lo general, colocan a la mujer en primer lugar frente al hombre. Todo esto parte en gran medida de los estereotipos sociales. Gutiérrez (2006) hace la acotación de que todo esto se traduce en la ética de los valores contemplados en la sociedad, especialmente en la mujer frente al hombre.

Tabla 3
Plano axiológico correspondiente a los dos sexos de acuerdo con la ética

PLANO AXIOLÓGICO CORRESPONDIENTE A LOS DOS SEXOS		
1 Especial consideración a los derechos de la mujer embarazada y de la parturienta.	2 Selección de candidatos para un puesto específico. También pide una especial consideración de las aptitudes físicas y mentales requeridas, así como de los peligros y precauciones que suelen surgir. Esto en ocasiones puede ser motivo de una preferencia para alguno de los dos sexos	3 Donde no se requiere una contratación especial, el prejuicio en contra de la mujer puede ceder ante una clara y ecuánime consideración de la eficacia y la potencialidad propia del mal llamado “sexo débil”.

Nota: Tomado de Gutiérrez (2006).

Es Chiavenato (2001) quien en relación con estos términos asociados a los recursos humanos los categoriza en dos ramas o tipos de mercados estrechamente entrelazados o interrelacionados: por una parte, el mercado laboral y, por la otra, la del talento humano.

En este apartado, solo se hablará del mercado laboral, constituido por ofertas de empleos efectuadas por empresas en determinada época y lugar. Cuanto mayor sea el mercado y su potencial de vacantes, mayores son las oportunidades laborales.

En conclusión, los planteamientos relacionados a la carga laboral de las mujeres, especialmente su incidencia desde el trabajo remoto, son considerables, pues los autores son claros en exponer los conceptos dando en-

trada a las concepciones modernas, en la que la mujer puede eficazmente vía remota o presencialmente ejercer todas las funciones con su debida preparación profesional y/o técnica de ser necesario (Chiavenato, 2001).

En el Perú se encuentran ejerciendo infinidad de funciones, desde mujeres cobradoras de pasajes en rutas de transporte público hasta aquellas dedicadas al sector transporte motorizado. Los números son relativamente usuales frente al del hombre, pero no cabe dudas de que sí existen y están preparadas para ejecutar todo tipo de actividades.

2.5.2. Sectores y puestos feminizados

Los trabajos de los sectores nacionales se encuentran en disputa entre ambos sexos no por competencia, sino por comodidades entre uno y otro. Tal es el caso de las responsabilidades u oficios asociados directamente a la mujer, peluquerías, manicure, entre otros. Los hombres han tomado partida en estas funciones, así como la mujer en las funciones que habitualmente realizaba el hombre. En los últimos años hay estudios que muestran la realidad imperante en los casos de la feminización del empleo en el sector residencial (Agra, 2021).

Es necesario destacar que las labores de cuidados están más ligadas a la mujer que al hombre, debido al enfoque social y la evolución de la mujer en este contexto. Uría y Mosquera (2013) intervienen experimentando en su investigación lo destacables de las contribuciones sobre la trayectoria histórica de la feminización de los cuidados junto a la calidad del empleo en el ámbito residencial, ya que es este grupo el que mejor aporte hace con relación a este particular.

La atención a las personas adultas en centros de atención oportuna mantiene en la práctica un mayor número de cuidadoras, siendo estas las que tienden por sus sentidos de protección a servir con funciones de atención, no siendo incluso personal en las áreas de salud, pero que requieren de elementos y factores solo de vigilancia en algunos de los casos. Por lo que

resulta incluso la evidencia de un sesgo de género, dado que los puestos gerenciales se encuentran ocupados mayormente por hombres, lo que cataloga un lugar desigual de reparto en las estructuras de poder (López et al., 2022), ya que las organizaciones son de carácter privado o público y su objetivo es garantizar sus planes.

Es, pues, en este tipo de actividades en las que las mujeres tienen un mayor porcentaje desde el punto de vista integral, puesto que se encargan de ejercer de manera efectiva los mismos, en cualquier caso, la transformación del trabajo doméstico tiene especial énfasis debido a que la mujer gana autonomía personal, nivel en sus ingresos per cápita junto a la calidad de vida (Laparra, 2006).

En este sentido, existen puestos labores en los que solo las mujeres tienen mayor representación, lo que indica que, partiendo de la desigualdad en los géneros, estos deben ser ocupados por hombres al menos en una proporción para que los márgenes de desigualdad sean equitativos para ambos sexos. Tal es el caso de los puestos feminizados, siendo estos los de cuidados de adultos mayores; son en su mayoría las mujeres quienes representan un mayor número de aspirantes (Molina, 2004).

CAPÍTULO III

DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE VIDA DE LA MUJER

3.1. Uso de tiempo

El tiempo es valorado por todos los estratos sociales y grupos de vida en el mundo. Cuando se trata del factor tiempo, este es determinante en todos los miembros sociales, tanto en hombres como en mujeres. Por lo tanto, Batthyány (2007) hace mención del grupo femenino que se encarga de las labores de cuidado con la noción de que las trabajadoras que son madres han desarrollado complejas estrategias de cuidado familiar, para incorporarse al mercado laboral, de manera que el factor tiempo y su uso sea más eficiente.

Para ello, la mujer ha empleado una serie de mecanismos que contribuyen en gran medida a este planteamiento, tal y como lo es el trabajo remoto. Evidentemente en las áreas administrativas es factible su aplicación, mientras que en labores operativas donde se requiere la presencia de per-

sonal está limitada. Los debates académicos se remontan a los años 70, en los países anglosajones impulsados por aquellas corrientes evolucionistas enteramente feministas en el campo de las ciencias sociales (Batthyány, 2007).

Por ello, Letablier (2001) enfatiza que el tiempo libre es necesario en todas las actividades laborales, especialmente en el caso de mujeres con hijos(as) escolares, de manera que pueden trabajar. Aquí se implican y ven reflejados dos aspectos necesarios: el primero, material, trabajo que implica el cuidado económico “costo económico”, y el psicológico, que involucra el afectivo, emotivo, sentimental. En cualquiera de estos elementos está en juego el tiempo como factor preponderante en el ejercicio laboral.

3.2. Excedencias y permisos parentales

Desde el punto de vista de las labores o trabajos ejercidos por la mujer, se requiere el apoyo consecutivo para que pueda cumplir con todos los lineamientos de la empresa. Igualmente está en la potestad de solicitar de manera responsable las autorizaciones y permisos correspondientes; estos permisos aplican tanto para hombres como para mujeres. De manera que los permisos parentales son una política pública clave para que la mujer atienda directamente a los hijos(as) escolares o estrechamente al cuidado infantil.

Esto implica que el hombre dedique mayor tiempo al cuidado de los escolares, que el Estado destine más recursos a las políticas de cuidado, y favorece que las mujeres puedan asumir su liderazgo tanto en la esfera profesional y pública como en la privada. Evidentemente, se trata de un acuerdo que se debe mantener en el tiempo siempre que ambas partes así lo cumplan. Castellanos (2014) menciona que en estos cambios actuales de la era moderna los roles son iguales para hombres y mujeres, de forma tal que se les permita a ambos géneros gozar plenamente de libertades, propias de la personalidad de cada uno.

3.3. Estadísticas en el sector público

El trabajo remoto es una de las alternativas más destacadas para ejercer labores en cualquier índole e ir avanzando en los procesos dentro de una empresa u organismo gubernamental. Aún existen limitaciones relacionadas al tema abordado, ya que persisten sectores que limitan el uso de las TIC como herramienta alternativa, y más si se trata de mujeres con hijos(as) escolares y su incidencia por medio del trabajo remoto o teletrabajo (Rojas, 2021).

En este sentido, el trabajo remoto es un mecanismo alternativo de labores, y este crecimiento se ha ido expandiendo a partir del período post pandemia y durante este, solo en los Estados Unidos un estudio arrojó que el 43% de la población activa trabaja de forma remota y para organismos estatales o gubernamentales, Jonay (2018) mantiene su opinión en la que, estima que para el 2035 la proyección de teletrabajo especialmente en mujeres con hijos(as) escolares, sea de mil millones en todo el mundo, cifra creciente desde el punto de vista estadístico.

En el caso peruano, los retos presentados con la continuación de las actividades jurisdiccionales de aquellos procesos no considerados urgentes y que no se encuentran comprendidos en las resoluciones emitidas por el Consejo Ejecutivo, la magistrada Coordinadora del Módulo Corporativo de Paz letrado Civil Comercial Trujillo presentó la propuesta denominada “Protocolo de atención de trabajo remoto” ante la Corte Superior de Justicia de La Libertad (CSJLL). De acuerdo con Tapia (2020), esto durante el proceso de emergencia nacional y como alternativa de resolución de conflictos ante la demanda judicial en el territorio. Este proceso debe continuar a nivel nacional y de manera permanente.

De esta forma, se toma en cuenta como análisis representativo a una determinada población del sector público en este caso, Lino (2022) toma en cuenta al personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC), porque son mujeres con hijos(as) escola-

res y que cumplen diferentes roles en la sociedad y la familia, las mismas efectúan en la actualidad este tipo de modalidad laboral denominada trabajo remoto o teletrabajo, la cantidad de mujeres para la muestra es de (16) integrantes.

Por lo que se empleó el cuestionario diseñado por Rojas (2021), para consultar las preguntas relacionadas a la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto, especialmente a mujeres con hijos(as) escolares. El mismo está conformado por (48) ítems, que se presentan en forma de proposiciones con sentido positivo dividido a su vez en 24 cada grupo, para cada una de ellas, debido a que se encuentran mujeres en el área administrativa con hijos, mujeres en el área administrativa sin hijos, y mujeres en el área administrativa con hijos(as) escolares.

Tabla 4

Clasificación de mujeres del área administrativa que ejecutan teletrabajo

Otras mujeres con hijos	Mujeres sin hijos	Mujeres con hijos(as) escolares
5	3	8
TOTAL: 16		

De esta manera, se puede visualizar que el porcentaje del 100 % de la población estudiada son mujeres especialmente con hijos en su totalidad, dejando de lado las tres (3) que no tienen hijos, pero que son valoradas por ser mujeres y además ejerciendo trabajos en el área administrativa de la universidad de forma remota. Este análisis numérico es relevante para el resto de la administración pública nacional, ya que los datos referenciales son semejantes al resto de las instituciones u organismos del estado, dejando de lado la población de mujeres con hijos(as) del sector privado y que igualmente ejercen funciones de teletrabajo y cumplen un rol preponderante en la nación.

Tabla 5

Análisis porcentual del universo de mujeres trabajadoras del área administrativa

Mujeres trabajadoras	#	%
Mujeres con hijo(as) escolares	8	75,60 %
Otras Mujeres con hijos	5	20,01 %
Mujeres sin hijos	3	4,39 %
Total	16	100,00 %

Desde el punto de vista porcentual, se evidencia que la población encuestada de mujeres en teletrabajo no presenta excusas al empleo de las TIC ni a otra herramienta que facilite el cumplimiento de las labores encomendadas dentro de la universidad y especialmente en el sector público Nacional.

De la cantidad de mujeres con hijos(as) escolares (8), el valor porcentual es de 75,60 %, más de la mitad del valor de las mujeres que requieren efectivamente ejercer las funciones administrativas desde el hogar, o vía remota, el 20,01 % equivale a (5) mujeres que tienen hijos en otras condiciones no escolares con un significativo porcentaje, ya que se desempeñan en otras responsabilidades asociadas al hogar y la familia.

Y por último el porcentaje de mujeres sin hijos que es del 4,39 % que representa un número de (3) participantes, pero que manifiestan estar satisfechas con la implementación del trabajo remoto, ya que la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto es mínima.

De esta manera, las mujeres ejercen sus funciones administrativas de forma eficiente desde cualquier punto del país, siempre que se cuente con las herramientas necesarias para ejecutar tal fin.

Tabla 6

Análisis cualitativo del valor porcentual en mujeres trabajadoras

Mujeres trabajadoras	Cualidad	%
Mujeres con hijo(as) escolares	Totalmente de Acuerdo	75,60 %
Otras Mujeres con hijos	De Acuerdo	20,01 %
Mujeres sin hijos	Conformes	4,39 %
Total	Tres cualidades	100,00 %

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 6 se puede observar que se trató positivamente los resultados por las mujeres trabajadoras, ya que todas están Conformes, De Acuerdo y Totalmente de Acuerdo, desde el punto de vista cualitativo con los resultados de ejercer las funciones remotas o teletrabajo del área administrativa de la UNJFSC, de manera que el valor porcentual establecido en la tabla 4, se cualifica en estas tres categorías de las cuales se grafican de la siguiente manera.

Desde este punto, Dávila et al. (2022) infieren en este asunto relacionado con el teletrabajo o trabajo remoto dentro de la administración pública nacional, con los datos cuyos resultados obtenidos de la variable teletrabajo y sus dimensiones; se indica que el 78,46 % de los trabajadores perciben el teletrabajo realizado durante la crisis sanitaria tuvo un nivel eficiente.

Con respecto a sus dimensiones, tomando en cuenta las TIC como sobresaliente, ya que el 80,00 % de los trabajadores opina que tuvo un nivel eficiente, estando en menor grado o proporción el resto de las dimensiones. Concuerta estos datos con la investigación anterior en la UNJFSC.

Tabla 7

Análisis porcentual del universo de mujeres trabajadoras del área administrativa

Variable/Dimensión	Nivel	N° de trabajadores	%
Teletrabajo	Deficiente	2	1.54 %
	Regular	26	20.00 %
	Eficiente	102	78.46 %
	Total	130	100.00 %
Tecnologías de la Información y Comunicación	Deficiente	5	1.54 %
	Regular	21	16.15 %
	Eficiente	104	80.00 %
	Total	130	100.00 %
Desarrollo de la vida personal y profesional	Deficiente	7	5.38 %
	Regular	41	31.54 %
	Eficiente	82	63.08 %
	Total	130	100.00 %

Nota: Tomado de Dávila et al. (2022).

En este aspecto, solo se tomó en cuenta tres elementos que prevalecen en la investigación: la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares, las cifras a nivel nacional (peruano) son similares y es necesario la implementación de esta modalidad, debido a que si existe una forma de ayudar a la mujer con la carga laboral y las demás responsabilidades del mismo.

En este sentido la carga mental, emocional y física producto del exceso de trabajo generado por las responsabilidades inherentes a ella. Tanto en las trabajadoras de la Universidad Nacional José Faustino Carrión, como en el estudio efectuado por Dávila et al. (2022), presentan cualitativamente los mismos porcentajes y valoraciones con una diferencia mínima.

Cualitativamente, en cualquiera de los modelos observados anteriormente e incluso en la propuesta realizada ante la Corte Superior de Justicia de La Libertad (CSJLL), se busca mejorar la calidad de las trabajadoras y más si tienen hijos(as) escolares. Lino (2022) considera que la carga laboral es llevada eficientemente, toda vez que se implementa este tipo de mecanismos o herramientas que implican un mejor desempeño en las mujeres con hijos(as) escolares.

En el cuerpo del trabajo, se deja claro las debilidades ergonómicas que existen en los hogares del Perú, pero en general es más efectivo y menor la incidencia en las mujeres con el trabajo remoto.

Las nuevas tendencias en la modernidad buscan establecer parámetros que contemplen herramientas asociadas a las TIC (Rojas, 2021). La percepción gubernamental es que, a través de la gestión de políticas públicas, se pueda contar con personal que se encuentre en plena capacidad y calificado para fomentar la modernización del Estado en todos sus organismos y niveles.

En ese sentido, la nación ha venido estableciendo lineamientos y parámetros de colaboración con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Especialmente como alternativa a la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares.

CAPÍTULO IV

CARGA LABORAL Y EL TRABAJO REMOTO EN MUJERES CON HIJOS(AS) ESCOLARES EN EL SECTOR PÚBLICO

4.1. Aspectos metodológicos

El trabajo investigativo está dirigido de manera básica, tal y como se encuentra dispuesto por Carrasco (2017), el cual expone de manera certera que “es aquella investigación que no tiene propósitos explicativos de manera inmediata ya que, solo permite la ampliación y profundización del caudal de conocimientos, desde el punto de vista científico existente en base a las realidades trabajadas” (p.43).

Por lo que se encuentra constituida y conformada por aquellas teorías científicas que permiten la comprensión del contenido y analizarlo. De igual modo, el trabajo investigado se encuentra debidamente enfocado cuantitativamente, partiendo del empleo datos y cifras que comprueban las hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

Así mismo, la presente investigación es descriptiva y correlacional tal y como lo explica Carrasco (2017). Permite determinar la profundidad del

análisis del estudio, describiendo las realidades existentes, el mismo está vinculado en establecer los parámetros relacionales entre las variables y el nivel de estos aspectos. La manera en que se observa el propósito de cada investigación se origina en los enfoques que tenga el tema, de manera que pueda ser abordado con precisión y extraer el conocimiento más importante en el estudio.

Desde este marco conceptual, se toma en consideración a la población referida a aquellas unidades formadas en el mismo estudio de donde se efectuará el trabajo Carrasco (2017). Dentro de este punto, la población de estudio estuvo constituida por 70 personas que son servidoras pertenecientes a una entidad del Estado peruano que delinea las políticas públicas en favor de las mujeres, donde se realizó el presente estudio.

Por su parte, la muestra se encuentra representada por un fragmento de la población total de mujeres con hijos(as) escolares, donde se tiene características similares a esta para que sea importante y representativa de acuerdo con lo planteado por Palomino et al. (2015). Para llegar a determinar la muestra se llegó a usar una fórmula finita para poblaciones con estas particularidades (Hernández et al., 2014).

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1)e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

Z = valor determinado por el nivel de confianza adoptado.

e = error muestral

p = proporción de elementos que presentan una determinada característica a ser investigada.

q = proporción de elementos que no presentan una determinada característica a ser investigada, $p + q = 1$.

Considerando, $N = 70$, $e = 5\%$, $Z = 1.96$ y $p = 50\% (0.5)$,

$$n = \frac{70 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(70 - 1)5^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 60$$

Se tiene que $n = 60$.

Se toma en consideración para la muestra en estudio la suma total de 60 trabajadoras de una institución del Estado, reservándose el derecho de exposición de los datos de las encuestadas, como del organismo a solicitud de estas y garantizando su legítimo derecho de protección de identidad.

4.1.1. Operacionalización de variables

- Carga laboral. Se encuentra vinculado o relacionado con las diferentes exigencias para efectuar una labor determinada y que puede ser vista o entendida como la presión que se ejerce sobre la persona afectando los elementos característicos personales al desarrollar una interacción dinámica (Díaz, 2010).
- Trabajo remoto. Es aquel en el que se hace referencia a la prestación de un servicio que depende de la figura de subordinación donde trabaja el servidor, bien sea desde su domicilio o cualquier lugar o sitio donde tenga acceso eficazmente a la web y medios de tecnológicos de forma aislada. Este da cumplimiento a sus labores haciendo uso de cualquier medio o recurso necesario, previendo que la naturaleza de sus labores lo permita (SERVIR, 2020).

Ver Tabla 8.

Tabla 8

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Carga Laboral	Carga mental	Complejidad del trabajo	Instrumento de 28 ítems
		Relaciones laborales	
		Efectos	
	Carga física	Postura estática	Valoración y alternativas de respuesta
		Postura dinámica	
		Bienestar físico	
Trabajo Remoto	Carga emocional	Control y manejo emocional	(1) Muy en desacuerdo
		Actitud y expresiones emocionales	
		Emociones negativas	
	Tipos de actividades en el trabajo remoto	Medios informáticos	(2) Algo en desacuerdo
		Análogos	
		Telecomunicaciones	
Trabajo Remoto	Involucramiento de los actores del trabajo remoto	Tiempo de trabajo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
		Oficina de recursos humanos	
		Jefes	
	Nivel de Comunicación	Servidores	(4) Algo de acuerdo
		Comunicación efectiva	
		Cantidad de información	
Trabajo Remoto	Nivel de Comunicación	Canales comunicacionales	(5) Muy de acuerdo

4.1.2. Instrumentos

Desde este contexto la técnica empleada y seleccionada es la encuesta como máximo exponente de recolección de información pertinente, debido a su alto nivel y grado de objetividad junto a la sencillez y facilidad de su aplicación (Hernández y Mendoza, 2018).

Toda vez conocida la técnica, se hace la elección del instrumento que para estos casos es factible hacer uso del cuestionario, ya que permite la aplicación directa e indirecta, consistente en la redacción de una serie de preguntas relativas con las variables, dimensiones e indicadores, así como la direccionalidad de los objetivos, las mismas se redactan en el mismo orden lógico y con coherencia en el tema abordado (Hernández et al., 2014).

El instrumento para la variable carga laboral fue un cuestionario de 14 ítems y cinco alternativas de respuesta:

- Muy de acuerdo (5),
- Algo de acuerdo (4)
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)
- Algo en desacuerdo (2) y
- Muy en desacuerdo (1).

Tabla 9

Baremo de la variable carga laboral

Carga				Niveles
Laboral	Mental	Física	Emocional	
52-70	19-25	19-25	16-20	Alto
34-51	13-18	13-18	10-15	Medio
14-33	5-12	5-12	4-9	Bajo

Instrumento que contó con un baremo que se muestra en la Tabla 9. Los niveles utilizados están relacionados con los puntajes que se obtienen considerando los valores más altos y bajos, lo que implica que alto, medio y bajo estarán a nivel de variable en los valores de 14 y 70; mientras que para las dimensiones carga mental y física están determinados desde el 5 al 25 y la carga emocional de 4 al 20.

El instrumento para la variable trabajo remoto fue un cuestionario de 14 ítems y cinco alternativas de respuesta: muy de acuerdo (5), algo de acuerdo (4) ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), algo en desacuerdo (2) y muy en desacuerdo (1). Instrumento que contó con un baremo que se muestra en la Tabla 10.

Tabla 10

Baremo de la variable carga remoto

Trabajo remoto	Tipos de actividades en el trabajo remoto	Involucramiento de los actores del trabajo remoto	Nivel de Comunicación	Niveles
52-70	19-25	16-20	19-25	Bueno
34-51	13-18	10-15	13-18	Regular
14-33	5-12	4-9	5-12	Deficiente

Para la variable trabajo remoto se definieron tres niveles teniendo como referencia los valores obtenidos desde 1 que implica muy en desacuerdo, hasta 5 que representa la opción muy de acuerdo; para el trabajo remoto el menor valor es 14 y el máximo 70; mientras que las dimensiones tipos de actividades y nivel de comunicación presentaron 5 como menor valor y 25 con el puntaje más alto y el involucramiento tenía 4 como menor valor y 25 como el más alto, lo cual permitió determinar los niveles bueno, regular y deficiente.

En este particular, se menciona que los instrumentos contaron con la validación de juicio de expertos. Para Carrasco (2017), “en el caso de los atributos presentados en el instrumento de investigación los mismos consisten en medir con objetividad precisa y veraz la autenticidad de aquello que se desea medir de la variable objeto de este trabajo” (p.336).

También se efectuó el cálculo de confiabilidad de acuerdo con lo contemplado por Carrasco (2017), en el que expresa que: “la confiabilidad es aquella forma o propiedad dentro de un instrumento medible, en el que se permite la obtención de los resultados una vez aplicados una o más veces a la misma persona o grupos individuos por períodos de tiempo distintos” (p.339). En este caso se empleó según el cálculo el Alpha de Cronbach.

La muestra inicial piloto es de 30 personas, evaluándose el instrumento previamente antes de su ejecución y obteniéndose que la variable de carga laboral tuviera 0,753 y trabajo remoto 0,78, definiéndose como una confiabilidad alta para la implementación de los instrumentos. De modo que, en la muestra general o total, se obtuvo una confiabilidad del cual arrojó un valor porcentual de 0,914 para el instrumento carga laboral, y 0,806 para el instrumento trabajo remoto, siendo estos apropiados para determinar una alta confianza de los instrumentos (ver anexo).

4.1.3. Procedimientos

El procedimiento hace referencia a todo el proceso de investigación, el cual se describe a continuación.

- Selección del tema de estudio después de una revisión y lectura para abordar un tema innovador y de actualidad.
- Se procedió a una revisión de diferentes fuentes nacionales e internacionales, resaltando artículos científicos, tesis, libros y guías relacionadas con el tema.

- Con la información obtenida se aborda el planteamiento, objetivos, justificación, así como los antecedentes y bases teóricas.
- En la parte metodológica se seleccionó el enfoque, tipo, diseño y alcance de la investigación, se operacionalizaron las variables y se elaboró el instrumento.

4.1.4. Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó Excel y el programa estadístico SPSS 25 los cuales permitieron elaborar gráficos y tablas de frecuencia y porcentaje. Después, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial de acuerdo con el comportamiento de los datos. Se utilizó la prueba de Kolmogórov Smirnov debido a que la muestra supera las 50 personas, los resultados mostraron que se debía utilizar la correlación de Rho de Spearman.

4.2. Hallazgos

4.2.1. Análisis descriptivo

Tabla 11

Tabla cruzada entre carga laboral y trabajo remoto

			Trabajo remoto		Total
			Regular	Bueno	
Carga laboral	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7 %	0,0 %	1,7 %
	Regular	Recuento	32	11	43
		% del total	53,3 %	18,3 %	71,7 %
	Bueno	Recuento	1	15	16
		% del total	1,7 %	25,0 %	26,7 %
TOTAL		Recuento	34	26	60
		% del total	56,7 %	43,3 %	100,00 %

De acuerdo con la Tabla 11, se observan los resultados descriptivos de la variable trabajo remoto y la variable carga laboral en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

Se puede considerar que 1,7 % (1) de los encuestados piensa que existe un nivel deficiente de carga laboral, así como también un nivel regular para el trabajo remoto. 71,7 % (43) de los consultados piensan que existe un nivel regular de carga laboral, donde el 53,3 % (32) consideran que existe un nivel regular de trabajo remoto y 18,3 % (11) opinan que hay un nivel bueno. Por último, 26,7 % (16) entrevistados manifiestan que existe un nivel bueno de carga laboral, para el 1,7 % (1) considera que el nivel es regular de trabajo remoto y 25 % (15) que se observa un nivel bueno.

Después de observar y analizar los resultados, se puede concluir que existe una incidencia regular de tipo directa entre las variables estudiadas.

Tabla 12

Tabla cruzada entre carga laboral y trabajo remoto

			Trabajo remoto		Total
			Regular	Bueno	
Carga mental	Deficiente	Recuento	8	1	9
		% del total	13,3 %	1,7 %	15,0 %
	Regular	Recuento	25	17	42
		% del total	41,7 %	28,3 %	70,0 %
	Bueno	Recuento	1	8	9
		% del total	1,7 %	13,3 %	15,0 %
TOTAL		Recuento	34	26	60
		% del total	56,7 %	43,3 %	100,00 %

De acuerdo con lo observado en la Tabla 12, se muestran los resultados descriptivos de la variable trabajo remoto y la dimensión carga mental. Se puede apreciar que el 15 % (9) de los entrevistados consideran que existe

un nivel deficiente en la carga mental laboral, el 13,3 % (8) de ellos opinan que hay un nivel regular de trabajo remoto y 1,7 % (1) manifiesta que existe un nivel bueno de trabajo remoto.

El 70 % (42) de los encuestados estiman la existencia de un nivel regular en la carga mental laboral, donde el 41,7 % (25) de los participantes perciben un nivel regular de trabajo remoto y 28,3 % (17) opinan que existe un nivel bueno para el trabajo remoto. Por último, el 15 % (9) de los encuestados creen que existe un nivel bueno en la carga mental laboral, en el cual 1,7 % (1) de ellos opina que existe un nivel regular de trabajo remoto y 13,3 % (8) piensa que existe un nivel bueno para el trabajo remoto.

Seguidamente al realizar el análisis y observación de los datos, se puede mencionar que existe una incidencia regular y de tipo directa entre las variables estudiadas.

Tabla 13

Tabla cruzada entre carga física laboral y trabajo remoto

			Trabajo remoto		Total
			Regular	Bueno	
Carga física laboral	Deficiente	Recuento	3	0	3
		% del total	5,0 %	0,0%	5,0%
	Regular	Recuento	30	12	42
		% del total	50,0%	20,0%	70,0%
	Bueno	Recuento	1	14	15
		% del total	1,7%	23,3%	25,0%
TOTAL		Recuento	34	26	60
		% del total	56,7 %	43,3 %	100,00 %

De acuerdo con lo evidenciado en la Tabla 13 se muestran los resultados descriptivos de la variable trabajo remoto y la dimensión carga física. Se observó que el 5 % (3) de entrevistados mencionan la existencia de un

nivel deficiente para la carga física laboral y también un nivel regular para el trabajo remoto.

El 70 % (42) de los participantes en el estudio estiman un nivel regular para la carga física laboral y 50 % (30) de ellos opinan que hay un nivel regular para el trabajo remoto y 20 % (12) creen que existe un nivel bueno. Finalmente, el 25 % (15) consideran que existe un nivel bueno para la carga física laboral, donde 1,7 % (1) de los consultados indican la existencia de un nivel regular para el trabajo remoto y el 23,3 % (14) indican un nivel bueno de trabajo remoto.

Evidentemente, después del análisis de los datos se puede inferir la existencia de una incidencia regular entre las variables de estudio.

Tabla 14

Tabla cruzada entre carga emocional laboral y trabajo remoto

			Trabajo remoto		Total
			Regular	Bueno	
Carga emocional laboral	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	1,7 %	0,0 %	1,7 %
	Regular	Recuento	33	12	45
		% del total	55,0 %	20,0 %	75,0 %
	Bueno	Recuento	0	14	14
		% del total	0,0 %	23,3 %	23,3 %
TOTAL		Recuento	34	26	60
		% del total	56,7 %	43,3 %	100,00 %

De acuerdo con lo percibido en la Tabla 14 se muestran los resultados descriptivos de la variable trabajo remoto y la dimensión carga emocional. Se puede apreciar que el 1,7% (1) de los entrevistados consideran que existe un nivel deficiente para la carga emocional laboral e igualmente un nivel regular para el trabajo remoto.

El 75% (45) de los participantes estiman que se evidenció un nivel regular en la carga emocional laboral, donde el 55% (33) perciben que existe un nivel regular de trabajo remoto y 20% (12) que existe un nivel bueno de trabajo remoto.

Por último, 23,3% (14) de los consultados opinaron que existe un nivel bueno de carga emocional laboral, así como también para el trabajo remoto. Es importante resaltar la existencia de una incidencia regular entre las variables de estudio.

4.2.2. Análisis inferencial

4.2.2.1. Prueba de normalidad

Se empleó la prueba de normalidad como paso previo a la elección del estadístico a utilizar para contrastar la hipótesis de estudio

Esta prueba igualmente se precisó fundamentada en la cantidad de la muestra de estudio, donde para una cantidad > 50 se utiliza Kolmogórov – Smirnov.

Además, para este caso se establece un porcentaje de error de 5 % equivalente a 0,05.

Se estableció una regla para las decisiones.

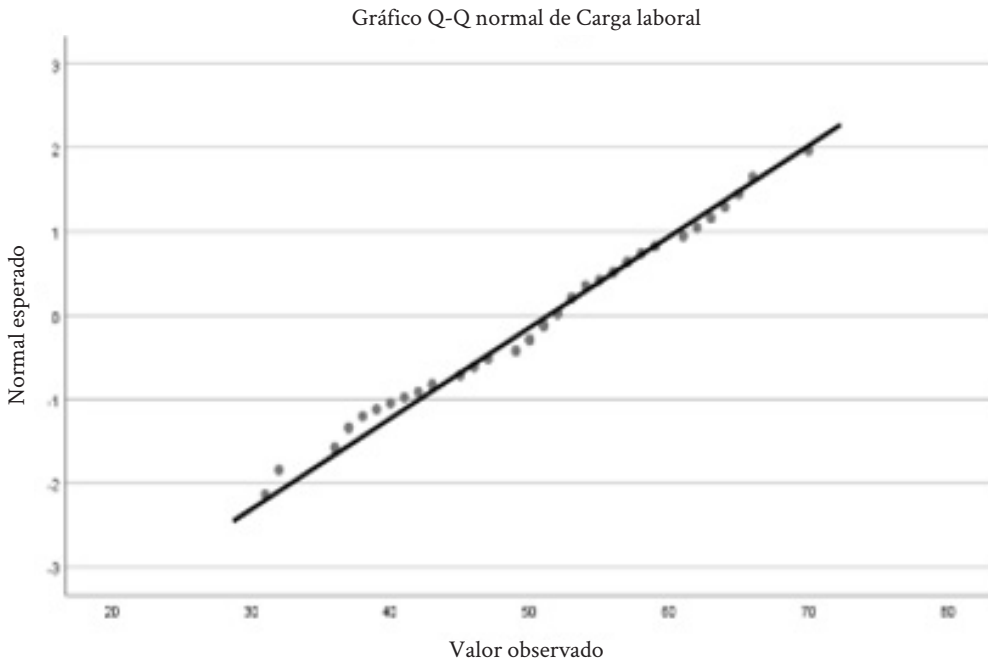
H_0 = No hay una distribución normal de los datos.

H_1 = Hay una distribución normal de los datos.

Entonces, si $p < 0,05$, se rechaza H_0 .

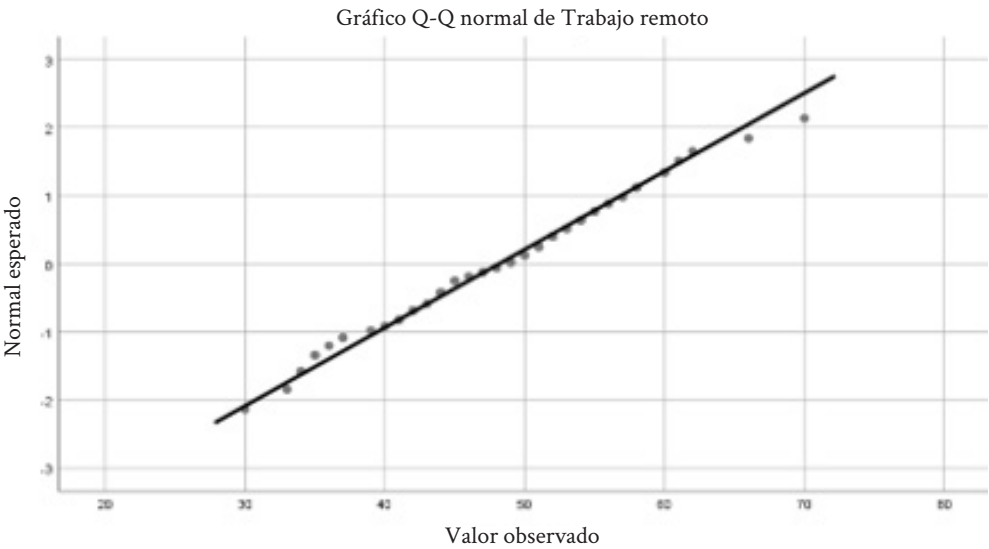
Tabla 15*Prueba de normalidad de carga laboral y trabajo remoto*

	Kolmogórov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,120	60	,032
Trabajo remoto	,152	60	,001*

*Nota: *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.**a. Corrección de significación de Lilliefors***Figura 3***Gráfico de dispersión carga laboral*

Luego de observar la Tabla 15 y las Figuras 3 y 4 relacionada con la prueba de normalidad, se mostró que el resultado para la carga laboral es sig. = 0,032 y para el trabajo remoto es sig. = 0,001. En ambos casos que los resultados son $< 0,05$ determinándose que la distribución de los datos no es normal, por lo tanto, se decide utilizar el estadístico Rho de Spearman.

Figura 4
Gráfico de dispersión trabajo remoto



Para establecer el nivel de correlación se utilizaron los valores señalados por Hernández y Mendoza (2018), lo cual establecen diferentes niveles de correlación, considerando valores positivos y negativos, tal como se muestra en la Tabla 16.

Tabla 16
Interpretación del nivel de correlación

Valor	Significado
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja

Valor	Significado
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Tomado de Hernández y Mendoza (2018).

4.2.2.2. Hipótesis general

H_0 = La carga laboral no incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

H_1 = La carga laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

A un nivel de error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 17

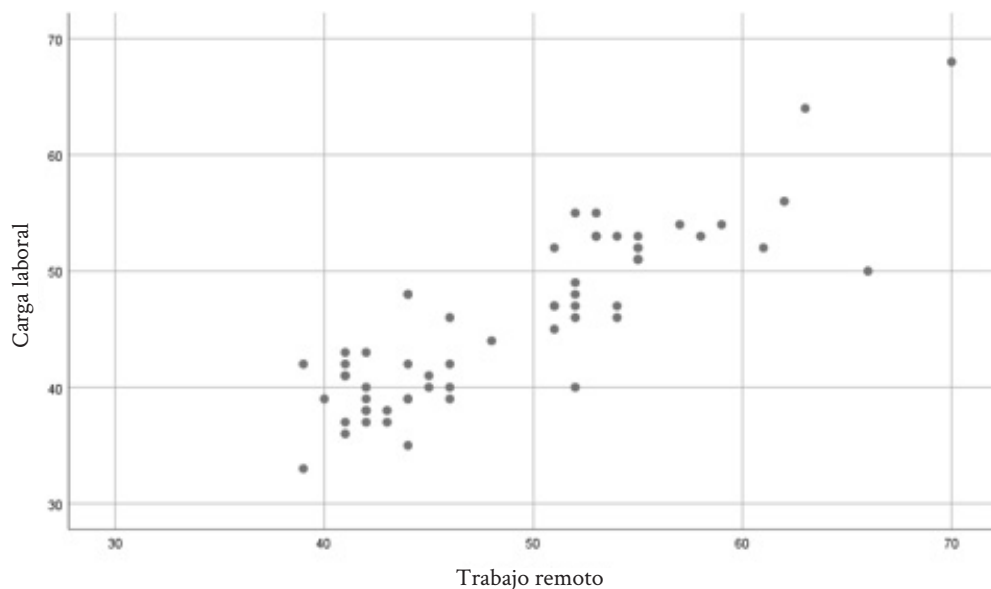
Correlación de hipótesis general

			Carga laboral	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Trabajo remoto	N	60	60
		Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	60	60

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 5

Gráfico de dispersión carga laboral y trabajo remoto



Según la Tabla 17 y Figura 5 (hipótesis general), se observa un valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza H_0 ; es decir, la carga laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. La correlación de Rho de Spearman 0,830 indicó una correlación alta entre las variables.

4.2.2.3. Hipótesis específica 1

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

H_0 = La carga mental laboral no incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

H_1 = La carga mental laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

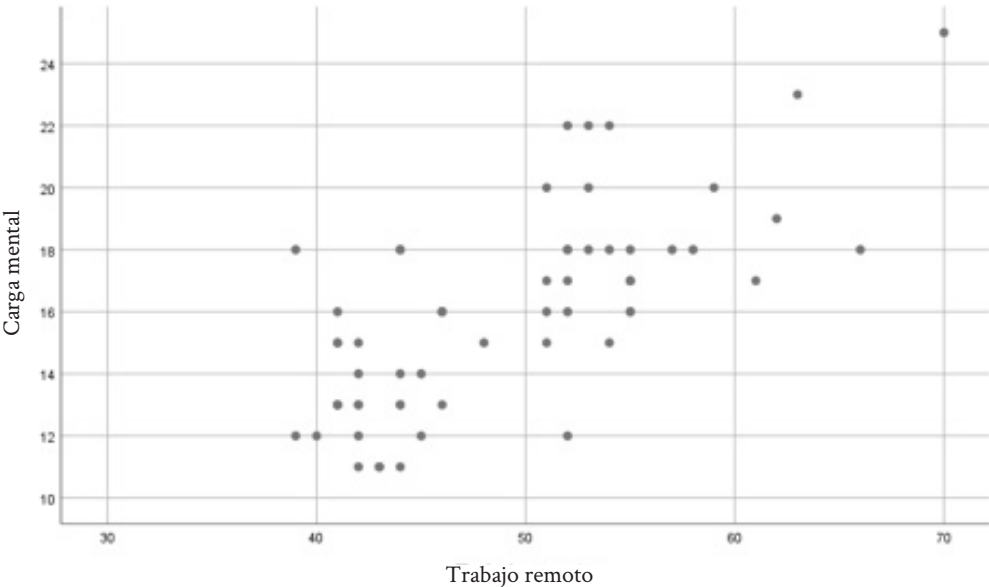
A un nivel de error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 18
Correlación de la hipótesis específica 1

			Carga mental	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Carga mental	Coefficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	60	60

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 6
Gráfico de dispersión carga mental y trabajo remoto



De acuerdo con la Tabla 18 y Figura 6 referente a la hipótesis específica 1, se observa un valor de $p = 0,000 < 0,05$, lo que señala que se debe rechazar H_0 , es decir, la carga mental laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. De igual forma, el cálculo de correlación de Rho de Spearman fue de 0,685, indicando un valor de relación considerable entre la dimensión carga mental y la variable trabajo remoto.

4.2.2.4. Hipótesis específica 2

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

H_0 = La carga física laboral no incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

H_1 = La carga física laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

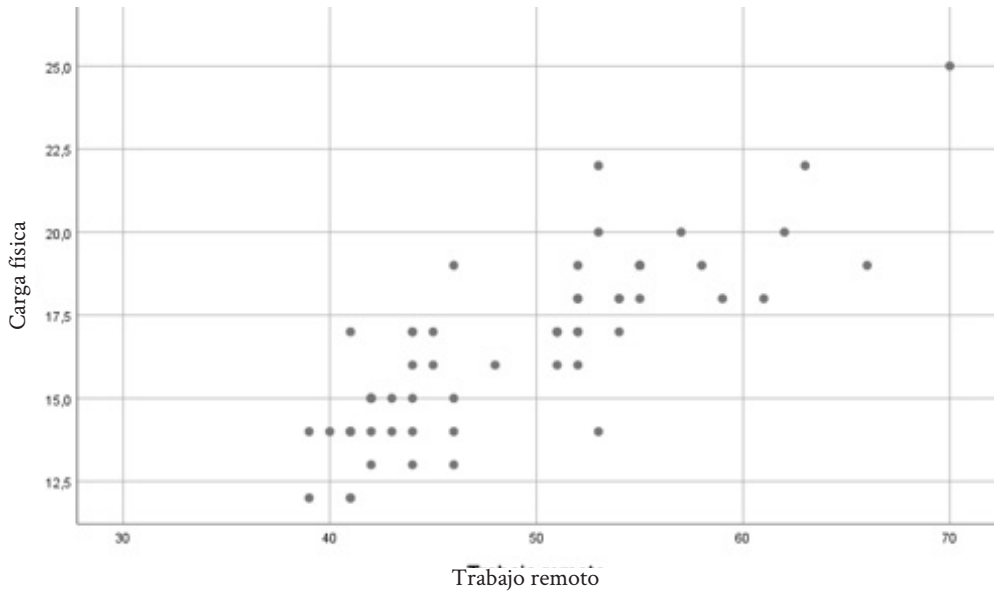
A un nivel de error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 19

Correlación de la hipótesis específica 2

			Carga física	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	60	60

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 7*Gráfico de dispersión carga física y trabajo remoto*

De acuerdo con la Tabla 19 y la Figura 7 referente a la hipótesis específica 2, se observa un valor de $p = 0,000 < 0,05$, lo que señala que se debe rechazar H_0 ; es decir, la carga física laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. De igual forma, se calculó la correlación de Rho de Spearman 0,833, indicando una relación considerable entre la dimensión carga física y trabajo remoto.

4.2.2.5. Hipótesis específica 3

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas.

H_0 = La carga emocional laboral no incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

H_1 = La carga emocional laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria.

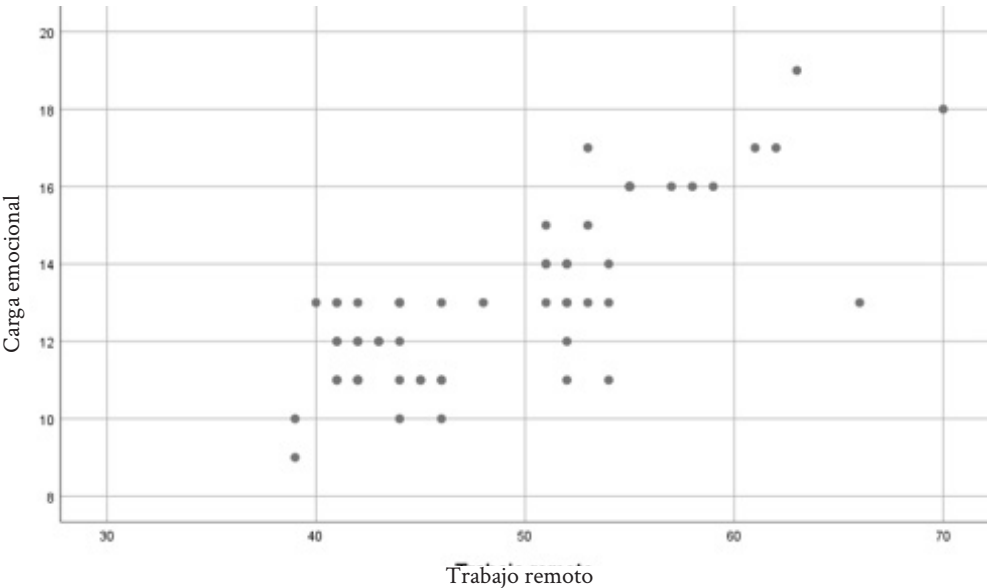
A un nivel de error de 0,05 (5%), si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 20
Correlación de la hipótesis específica 3

			Carga emocional	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Carga emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,732***
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,732***	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	60	60

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 8
Gráfico de dispersión carga emocional y trabajo remoto



De acuerdo con la Tabla 19 y Figura 8 referente a la hipótesis específica 3, se observa un valor de $p = 0,000 < 0,05$, lo que señala que se debe rechazar H_0 ; es decir, la carga emocional laboral incide positivamente en el trabajo remoto en mujeres con hijos(a) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria. Asimismo, se estableció una relación entre la dimensión carga emocional y trabajo remoto con un resultado de Rho de Spearman 0,732, siendo una relación considerable.

4.3. Discusión de resultados

En este apartado del trabajo investigativo, se deja muy en claro los aspectos relacionados en los objetivos específicos orientados básicamente en determinar mental, física y emocionalmente la incidencia de la carga laboral en mujeres con hijos(as) escolares a través del trabajo remoto, abordando los datos descriptivos de cada variable o dimensión, así como los resultados inferenciales. El objetivo general es determinar la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares en una entidad del estado.

Para la carga laboral como variable de esta investigación, se plantearon dos dimensiones principales. Entre ellas se encuentran las siguientes: carga mental, física y emocional, y para la variable trabajo remoto se emplearon de manera seleccionada las dimensiones tipo de actividades en el trabajo, involucramiento de los actores en el trabajo junto a nivel de comunicación.

En relación con los resultados descriptivos, se observó que el 71,7 % de los consultados piensan que existe un nivel regular de carga laboral, donde el 53,3 % consideran que existe un nivel regular de trabajo remoto y 18,3 % opinan que hay un nivel bueno. Asimismo, se observó que existe una incidencia regular de tipo directa entre las variables estudiadas.

De acuerdo con la tabla cruzada entre la carga mental de trabajo remoto, el 70 % de los encuestados estiman la existencia de un nivel regular en la

carga mental laboral, donde el 41,7 % de los participantes perciben un nivel regular de trabajo remoto y 28,3 % opinan que existe un nivel bueno para el trabajo remoto. Después del análisis de los datos se puede inferir la existencia de una incidencia regular entre las variables de estudio.

En este mismo contexto, los resultados de la tabla cruzada de la carga física y el trabajo remoto, el 70 % (42) de los participantes en el estudio estiman un nivel regular para la carga física laboral y 50 % (30) de ellos opinan que hay un nivel regular para el trabajo remoto y 20 % (12) creen que existe un nivel bueno. Después del análisis de los datos se puede inferir la existencia de una incidencia regular entre las variables de estudio.

De igual forma, se comparan a los resultados obtenidos en la tabla cruzada de la carga emocional laboral y el trabajo remoto, donde el 75 % (45) de los participantes estiman que se evidenció un nivel regular en la carga emocional laboral, 55% (33) perciben que existe un nivel regular de trabajo remoto y 20% (12) que existe un nivel bueno de trabajo remoto.

Desde el estudio de la hipótesis general se encuentra, por una parte, la carga laboral que indica una incidencia positiva en cuanto al trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares que pertenecen a una institución del estado durante el proceso de emergencia sanitaria donde se observó un valor de $p = 0,000$ conjuntamente a una correlación de Rho Spearman 0,830, lo que quiere decir que hay correlación importante o moderada.

De manera que los resultados son concordantes con lo que plantea Echeverri y Espitia (2020), donde se refiere a los estudios sobre los efectos en el trabajo remoto producto de la pandemia y la calidad de vida de los trabajadores.

En los resultados se hace mención de que existen diferentes clases de riesgos, con especial énfasis en la sobrecarga de trabajo dentro de las actividades remotas, lo que complica la salud del trabajador. Así mismo, Peralta et al. (2020), en su trabajo donde hacen alusión al impacto en el personal de

la empresa, resalta los elementos o factores que inciden directamente en la persona por medio del teletrabajo, especialmente la comunicación, que es limitada, largas jornadas laborales, sobrecarga de trabajo y otros aspectos asociados y que pueden ser tomados como desventaja.

En este sentido, son Acosta y Muñoz (2020) quienes realizaron su investigación relacionada al trabajo remoto y el rendimiento del personal señalando en sus conclusiones y resultados que ha de ser la prioridad capacitar e ir preparando a los trabajadores y trabajadoras por el tiempo que sea requerido junto con las herramientas tecnológicas que sean necesarias para el cumplimiento del objetivo, además de la mínima experiencia con la que cuenta algunos de los trabajadores junto a la sobrecarga laboral. Son estas algunas de los elementos más preponderantes señalados en el trabajo o estudio.

En este mismo contexto, MacRae y Sawatzky (2020), dentro de su trabajo investigativo relativo al trabajo remoto y el rendimiento del personal, manifiestan en sus conclusiones y resultados la existencia de diferentes versiones del trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con la región o país donde se aplique.

Los colaboradores objeto del experimento observaron que se adaptaban fácilmente en su gran mayoría al trabajo remoto, expresando que se sentían motivados a ejercer funciones bajo esta novedosa modalidad. Los mismos resaltan que los trabajadores y trabajadoras deben contar con plataformas y equipos necesarios y la capacitación adecuada, lo que implica la necesidad de estar atentos a no generar una sobrecarga de horas laborales o de trabajo.

De conformidad con Hernández e Ibarra (2019), en el trabajo relacionado con el equilibrio entre la vida laboral y familiar, resaltan la preponderancia que hay en la aplicación del trabajo remoto junto con la inclusión de la mujer en el área laboral. De igual forma, que la mujer se adapta equilibradamente al trabajo junto a las responsabilidades que ejercen dentro del

hogar de manera que pueda cumplir funcionalmente con ambos roles o trabajos, resaltando el de madre, lo que puede ayudar a mejorar la equidad en el género en el área laboral.

Ahora bien, desde la percepción teórica, la carga laboral se encuentra asociada con las exigencias que se efectúan en un determinado centro de labores. Por lo que pueden ser entendidas como aquella presión que se ejerce sobre la persona, generando afectaciones dentro de su desarrollo personal junto a su dinámica laboral (Díaz, 2010).

En relación con la hipótesis específica 1, se observó que la carga mental incide en el trabajo remoto, teniendo presente que el cálculo del valor $p=0,000$, y la correlación del Rho de Spearman fue de 0,685, indicando que la correlación fue alta o considerable. Estos resultados concuerdan con lo señalado por Chinchay (2020) en el estudio referido al trabajo remoto y las gestiones administrativas.

Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la gestión de personal con un $Rho = 0,693$. Adicionalmente, se menciona que el trabajo remoto debe ser supervisado y controlado para evitar que afecte a las personas debido a la sobrecarga.

Teóricamente, la definición de carga mental al cual se hizo mención anteriormente se encuentra asociada a toda la exigencia de tipo cognoscitivas que se requieren de la persona durante el período de la jornada laboral; lo que quiere decir que es aquella función ejercida o actividad mental que se realiza para llevar a cabo su trabajo.

De manera que esta carga mental lleva a tener efectos positivos y negativos para la salud del colaborador y que está estrechamente relacionado con la información recibida, la complejidad del trabajo, las relaciones laborales, trabajo en equipo, etc. (Leyva, 2020).

De acuerdo con la hipótesis específica 2, referida a la carga física incide en el trabajo remoto en mujeres con hijo(as) escolares en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, se demostró que existe incidencia con un $p = 0,000$ y se estableció la correlación del Rho de Spearman dando un resultado de 0,833, lo que indica una correlación considerable entre la dimensión carga física y la variable trabajo remoto.

Estos datos concuerdan con lo señalado por Rivera (2018), el cual resalta que el nivel de sobrecarga laboral es moderado en un 54,4%. También se evidenció una sobrecarga física de trabajo en algunos casos. Asimismo, la significancia fue de $p < 0,05$ y la correlación de ,799.

De acuerdo con lo estipulado por el Instituto Navarro de Salud Laboral (2018), sus datos recientes dejan claro que la carga física está referida a los requerimientos que se necesitan para efectuar un trabajo. Dentro de los aspectos físicos, se menciona la manipulación de carga junto con las posturas en el trabajo. Igualmente, la relación existente entre el esfuerzo físico como actividad muscular junto con las posiciones rígidas o estáticas o con exceso de dinamismo.

En la hipótesis específica 3, relacionada con la carga emocional y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) en edad escolar en una entidad del estado durante la emergencia sanitaria, se evidenció que existe una incidencia de acuerdo con el $p = 0,000$ y la correlación de 0,732 indicando una correlación considerable o moderada entre la dimensión carga emocional y la variable.

Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Leyva (2020) en la tesis relacionada a la fatiga laboral y la carga mental que se origina motivado al trabajo remoto. Los resultados indicaron que existen altos índices de fatiga, además de carga psicológica y sociales originada por el trabajo remoto. Se resalta también que este incrementa la carga mental afectando la vida laboral de la persona.

En este mismo contexto, Cano et al. (2017) dentro de su trabajo de investigación se refiere a aquellas ventajas y desventajas del teletrabajo. Resalta el equilibrio que se puede llevar y mantener entre la crianza de los hijos junto con el trabajo remoto, manteniendo equilibrado ambos aspectos de la vida. Igualmente se puede incrementar la producción, reducción de costos, junto con la inclusión de género.

De acuerdo con Gil (como se citó en Jaramillo, 2018), la carga emocional es de gran importancia y está referida a las actitudes y expresiones emocionales que surgen como resultado de la interacción en el trabajo. Para Moreno et al. (2007), el mal manejo de las emociones en el ámbito laboral afecta directamente a la salud y estabilidad mental y física del individuo, es decir las emociones negativas están asociadas al padecimiento cardiovascular, tensión y estrés.

Es necesario mencionar lo destacado que tiene el punto relacionado a las limitaciones del estudio, dentro de lo cual estuvo lo relacionado con la poca información existente con el propósito referido a la carga laboral junto al trabajo remoto, también la existencia de investigaciones de tipo correlacionales que involucren las dos variables objeto de este trabajo. El tiempo para la elaboración del estudio también fue un factor determinante.

Sin embargo, se emplearon habilidades que permitieron indagar sobre la información desde los diferentes buscadores, tanto los nacionales como los internacionales, libros, repositorios de universidades y otras fuentes requeridas para el aporte propio del trabajo investigado, de manera que se planteó de forma planificada un cronograma en cuanto al factor tiempo que permitiera organizar efectivamente las actividades y la información del trabajo en cada una de sus etapas.

4.4. Conclusiones

Los asuntos relacionados a las labores encontradas en los últimos años son realmente complejos, y más si se trata de mujeres con hijos(as) escolares, debido a que las concepciones mundiales en torno a este aspecto son bastante atrasadas. En gran medida porque se deja la carga completa de cuidado de estos a la madre y el padre en muchos casos se encuentra alejado o ausente ante este tipo de responsabilidades, la evolución de la humanidad ha hecho que sea la mujer quien asuma responsabilidades dentro de la sociedad juntamente con el hogar.

En este sentido, luego de la pandemia y a propósito de esta, el mercado laboral mundial contempló un cambio que llevó a mejorar las condiciones laborales, especialmente favoreciendo a la mujer y el desarrollo de sus actividades cotidianas, pudiendo esta encontrarse en un nivel justo frente al género opuesto, y permitiendo que pueda cumplir con las funciones encomendadas tanto en el trabajo como en el hogar.

Los estudios en América Latina, por ejemplo, revelan una cifra elevada de mujeres que ocupan el rol sin compañía de los padres de los hijos(as) escolares y esto trae como consecuencia el esfuerzo mayor por parte de la mujer, donde debe sacrificar otros aspectos de su vida como la profesionalización y perfeccionamiento académico, ya que solo está ligada a las actividades y cumplimiento del trabajo junto a la manutención y cuidado de sus hijos(as) escolares.

En el caso del Perú, especialmente se encuentra este porcentaje similar al resto de los países del continente. Las variaciones son mínimas, por lo que el porcentaje del empleo del trabajo remoto o teletrabajo es de vital importancia para que las mujeres sean incluidas en el mercado laboral, y puedan ejercer sus actividades cotidianas laboralmente de dependencia y las del hogar conjuntamente.

Por lo que la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares es relevante, desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo. Las respuestas por parte del sector trabajador son positivas y evidentes, saltando a la luz los conceptos de productividad, eficacia y eficiencia dentro de la jornada laboral. Se toma en cuenta igualmente la carga laboral, ya que se disminuye la cantidad de trabajo producto de la sistematización de este especialmente si son responsabilidades administrativas.

Desde luego, este tipo de responsabilidades son ocupadas en su gran mayoría por mujeres, solo en algunos sectores se encuentran hombres. Pero la feminización de puestos ha hecho que exista disparidad entre un género y otro, se trata de igualdad entre ambos, lo que implica que tanto la mujer con hijos(as) escolares como los hombres puedan hacer todas las funciones de manera igualitaria.

En este contexto, relacionado con la feminización además de las áreas administrativas, también se encuentran las áreas relacionadas al cuidado de las personas mayores. Estas responsabilidades y labores se encuentran igualmente dominadas por mujeres y las cifras muestran que se debe en gran medida a la capacidad que tiene la mujer esencialmente para la protección de los suyos.

Otros aspectos relevantes como: las características en las que se debe mantener el trabajo remoto y su incidencia en la carga laboral es el adecuado espacio para ejercer las funciones desde el hogar, de manera que es necesario inevitablemente que la mujer con hijos(as) escolares se encuentre a la vanguardia y preparada desde el punto de vista tecnológico para responder a las demandas en el mercado, de igual modo, tener un adecuado espacio en su hogar que permita que esta pueda responder a las demandas en el horario previsto y exigido por su empleador.

Los vínculos generados en las relaciones laborales son especialmente tomados en cuenta en este tipo de trabajos, ya que al emplearse de forma permanente se perderá un tanto este lazo afectivo entre empleador y trabaja-

dor y entre trabajadores, esta característica debe permanecer en el tiempo y hay autores que hacen referencia a mantener estos vínculos afectivos de solidaridad y comprensión diaria, aun cuando se haga desde el hogar, por lo que es necesario emplear mecanismos mixtos en las jornadas.

Desde el punto de vista cuantitativo, se puede diferenciar ampliamente el porcentaje de aceptación relacionada a la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares. El 100% de los encuestados salvo algunas excepciones estuvieron De Acuerdo y Totalmente de Acuerdo con la aplicación del teletrabajo, especialmente para favorecer a la mujer como garante del sustento en el hogar.

Las proyecciones al 2035 son bastante alentadoras y a medida que el mundo avance a nivel tecnológico se va adecuando e incorporando, además de equilibrando la paridad en cuanto a los géneros.

De este modo, las brechas entre un género y el otro son cada vez más igualitarias para el mundo, América y especialmente el Perú. Las cifras de inserción de la mujer en el mercado son cada vez más alentadoras, a medida que va tomándose en cuenta el trabajo remoto, dado que la carga laboral incide notablemente en las mujeres con hijos(as) escolares. Todos los avances producto de esta era de la globalización se traducen en logros de producción a través de la aplicación del teletrabajo.

Otro de los elementos a tomar en consideración es el empleo de las herramientas TIC, traducido como las nuevas tendencias en el mercado laboral. Las TIC permiten que todos los empleados, especialmente las mujeres con hijos(as) escolares, ejerzan sus funciones de manera eficaz, garantizando un mayor desarrollo a la entidad de trabajo. Para ello, es necesaria la formación paulatina y permanente de todos sus miembros en el centro de trabajo. Ya en los países de primer mundo es aplicado eficazmente, en el caso peruano aún hay que seguir avanzando.

Los organismos privados y públicos son distintos en torno al tema de las TIC; sin embargo, con relación a la carga laboral y su incidencia en el trabajo remoto en mujeres con hijos(as) escolares, las diferencias entre un sector y otro son marcadas, existen instituciones públicas en el Perú donde se emplean labores estrictamente presenciales y que se pueden ejercer en casa por mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aceves, R. (21 de marzo de 2019). ¿Y la igualdad de género en América Latina? *El Observador*. <https://www.elobservador.com.uy/nota/-y-la-igualdad-de-genero-en-america-latina--2019320174143>
- Acosta, A., & Muñoz, J. (2020). *Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilistas por la pandemia COVID-19*. [Tesis de Maestría, Universidad EAN]. Repositorio Institucional – Universidad EAN: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10002/MunozJuan2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agra, B. (2021). Riesgos laborales en una ocupación altamente feminizada: atención sanitaria y socio asistencial en residencias de la tercera edad. *Lex Social*, 11(2), 758-779. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5967>
- Alles, M. (2005). *La mujer y el trabajo, 90 ideas para el autoempleo*. Buenos Aires: Granica.
- Artazcoz, L., Escribà, V., & Cortès, I. (2003). Género, trabajos y salud en España. *Gaceta Sanitaria*, 18 (Supl. 2), 24-35. <https://www.scielosp.org/pdf/gs/2004.v18suppl2/24-35/es>

- Bader, A., & Mohammad, Y. (2019). The impact of task technology fit on employee job performance. *Marketing and Management of Innovations*, 6718(4), 140–159. <https://doi.org/10.21272/mmi.2019.4.12>
- Barrero, J., Bloom, N., & Davis, S. (2020). *COVID-19 is also a reallocation shock*. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w27137>
- Barrios, S., Arechabala, M., & Valenzuela, V. (2012). Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enfermería nefrológica*, 15(1), 46-55 <https://scielo.isciii.es/pdf/enefro/v15n1/revision.pdf>
- Basterra Hernández, M. (2014). La distribución de la jornada de trabajo en España. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2(1), 78-103. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/183
- Batthyány, K. (2007). Género y cuidados familiares. ¿Quién se hace cargo del cuidado de los adultos mayores en Montevideo?. *Boletín del Adulto Mayor*, (2). https://www.academia.edu/1357906/G%C3%A9nero_y_Cuidados_Familiares_Qu%C3%A9_se_hace_cargo_del_cuidado_y_la_atenci%C3%B3n_de_los_adultos_mayores_en_Montevideo
- Blanco, G. & Feldman, L. (2000). Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud pública de México*, 42(3), 217-225. <https://www.scielosp.org/pdf/spm/v42n3/2856.pdf>
- Bonino, L. (2001). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. *Dossiers Feministes*, 6(1), 7-35. <http://www.raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/viewFile/102434/153629>

- Caamaño, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (34), 179-209. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512010000100005&script=sci_arttext
- Cánepa, C. (2021). Autorregulación y carga de trabajo en teletrabajo durante la pandemia COVID-19. *Ergonomía, investigación y desarrollo*, 3(3), 52-68. http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/6995
- Cano, R., Castro, R., & Peñafiel, E. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016*. [Tesis, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Institucional – Universidad Peruana de las Américas.
- Carranco, S., Vera, H. & Vera, C. (2021). Estrés laboral en personal de salud modalidad teletrabajo a propósito del COVID-19: casos de estudios en Guayaquil y Salitre durante el período 2020-2021. *Recimundo: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 5(3), 4-18.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima - Perú: San Marcos.
- Castellanos, C. (2014). Una reforma del Sistema de permisos parentales liderada por mujeres. En C. Calderón Patier y R. Mateos de Cabo (Eds.), *Barreiras e impulsores del desarrollo profesional de las mujeres: tiempo de soluciones* (pp.225-258). Tirant Humanidades.
- Chalmers, D. (1999). *La mente consciente*. Barcelona: Gedisa.

- Chaves, M., Martínez, D., & López, A. (2014). Evaluación de la carga física postural y su relación con los trastornos musculoesqueléticos. *Revista Colombiana de salud ocupacional*, 4(1), 22-25.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). Bogotá: McGraw Hill.
- Chinchay, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49927/Vicente_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9e2b1ebd-1c89-405a-8aa7-e4fff-d4121b8/content>
- Dávila, R. Agüero, E. Castro, L. & Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000200402&script=sci_arttext
- Decreto Legislativo N.º 27671, Ley que modifica la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. (21 de febrero de 2002). <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27671.pdf>
- Delpino, N. (1991). Jefas de familia. Otro rostro del deterioro. *Nueva Sociedad*, (114), 50-56. https://www.researchgate.net/profile/Maria-Delpino-Goi-cochea-2/publication/270956750_Jefas_de_familia_Otro_rostro_del_

deterioro/links/54ba3b750cf29e0cb049b1b7/Jefas-de-familia-Otro-ros-tro-del-deterioro.pdf

Díaz, C. (2010). Actividad laboral y carga mental de trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 281-292. <http://www.fiso-web.org/content/files/articulos-profesionales/2922.pdf>

Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285>

Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2018). Women and the labyrinth of leadership. En W. E. Rosenbach, R. L. Taylor y M. A. Youndt (Eds.), *Contemporary issues in leadership* (7a ed., pp. 147-162). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429494000-17/women-labyrinth-leadership-alice-eagly-linda-carli>

Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional – Universidad EAFIT. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Emad, M. C. (2006). Reading Wonder Woman's Body: Mythologies of Gender and Nation. *The Journal of Popular Culture*, 39(6), 954-983.

Escudero, I. (2016). Los riesgos ergonómicos de carga física y lumbalgia ocupacional. *Revista Libre Empresa*, 13(2), 125-129. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6483437>

- Fernández Collados, M. (2020) La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital. *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, (44), 56-78. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/22053
- Fernández Pardal, M., & Micheli, F. (2010). *Neurología*. (2ª edición). Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.
- Fernández Prieto, M. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Temas Laborales*, (156), 167-186. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929291>
- García, E., & Millones, D. (2023). Aceptación de la tecnología y su relación con el desempeño laboral de los teletrabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 199-214. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2816>
- Geldstein, R. (1994). *Trabajo y familia en un contexto de crisis: las nuevas responsabilidades de las mujeres*. Buenos Aires: CENEP. https://www.academia.edu/download/61070721/GELDSTEIN_LOS_ROLES_DE_GENERO_EN_LA_CRISIS_CUAD_5020191030-10588-9ax82i.pdf
- Gil, S. (2011). *Plataforma de virtualización para teletrabajadores de la UC3M desarrollada con software libre* [Tesis de Maestría, Universidad Carlos III de Madrid]. Repositorio Institucional – Universidad Carlos III de Madrid. <http://hdl.handle.net/10016/13145>.
- Girola, L. (2008). Del desarrollo y la modernización a la modernidad: De la posmodernidad a la globalización. *Sociológica (México)*, 23(67), 13-32.

- Gómez, S. y Martí, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones laborales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. IESE Business School. <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/DI-0557.pdf>
- González, C. (2019). Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, número extraordinario, 85-112.
- Gutiérrez, R. (2006). *Introducción a la ética*. (8ª ed.). Ciudad de México: Esfinge.
- Henry, M. S. Le Roux, D. B. & Parry, D. A. (2021). Working in a post Covid-19 world: Towards a conceptual framework for distributed work. *South African Journal of Business Management*, 52(1), a2155. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2155>
- Hernández, M., & Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 86(3), 159-184. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-91762019000100159
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hidalgo, T. (2017). De la maternidad al empoderamiento: una panorámica sobre la representación de la mujer en la ficción española. *Prisma Social*, (2), 291-314.

Hothersall, D. (1997). *Historia de la psicología*. Ciudad de México: McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). Brechas de género 2022. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1879/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 Ciudades. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4980278/Per%C3%BA%3A%20Comportamiento%20de%20los%20Indicadores%20del%20Mercado%20Laboral%20a%20nivel%20Nacional%20y%20en%2026%20Ciudades%20-%20I%20Trimestre%202023.pdf?v=1692112123>

Instituto Navarro de Salud Laboral. (2018). *Riesgos por carga, física o mental, de trabajo*. <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>

Jacobs, J. V., Hettinger, L. J., Huang, Y. H., Jeffries, S., Lesch, M. F., Simmons, L. A., Verma, S. K., & Willetts, J. L. (2019). Employee acceptance of wearable technology in the workplace. *Applied Ergonomics*, 78, 148–156. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.03.003>

Jaramillo, J. (2018). *La influencia de la carga laboral en el estrés del personal de la dirección de promoción y comunicación* [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional – Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15165>

Jonay, C. (2018). *Conferencia sobre trabajo remoto: repeople Conference*. economía TIC. <https://economyatic.com/conferencia-trabajo-remoto>

- Lagarde, M. (1992). *Identidad y subjetividad femenina*. Nicaragua: Fundación Puntos de Encuentro.
- Laparra, M. (2006). *La construcción del empleo precario: dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Letablier, M. (2001). Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe. *Travail genre et sociétés*, (2), 19-41, 2001.
- Leyva, A. (2020). *La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: A propósito del distanciamiento social*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional – Universidad Privada Antenor Orrego. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6656>
- Lino, E. (2022). *El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión* [Tesis de Maestría – Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6113>
- Loaiza, E. (2014). El ejercicio de la profesión contable en Colombia. En contexto, 2(02), 147-164.
- López, A. y Carreiro, M. (2022). Cuestiones de género en física, ingeniería y tecnología. *Cuestiones de género: De la igualdad y la diferencia*, (17), 1-11.
- López, J. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 1(11), 77-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971439>

- Macías, M. (2004). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. *Psicología desde el Caribe*, (13), 15-28. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1765>
- MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). *Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento*. <https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>
- Martínez, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *RES, Revista de Educación Social*, (21), 64-83.
- Mercader, U. (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Miró Quesada, J., & Ñopo, H. (2022). *Ser mujer en el Perú. Dónde estamos y a dónde vamos*. Lima: Editorial Planeta. <https://www.google.com.pe/search?tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22Josefina+Mir%C3%B3+Quesada+Gayoso%22>
- Molero, M. (Ed.). (2021). *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*. Cizur Menor: Editorial Aranzadi.
- Molina, B. (2004). Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social. *Scripta Ethnológica*, 26, 39-53.
- Monterrosa Castro, Á., Dávila Ruiz, R., Mejía Mantilla, A., Contreras Saldarriaga, J., Mercado Lara, M., & Flores Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Med UNAB*, 23(2), 195-213.

- Moreno, B., Gálvez, M., Rodríguez, R., & Garrosa, E. (2007). Emociones y salud en el trabajo: Análisis del constructo “trabajo emocional” y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(16), 63-73. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342010000100006&script=sci_arttext
- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano, contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Asociación Trabajo y Sociedad. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2022/04/Neffa-Julio-El-trabajo-humano-2003.pdf>
- Olivé, V. (2010). *PNL y Coaching. Una visión integradora*. Rigden Institut Gestalt.
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). *C001 – Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (núm. 1)*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c001
- Organización Internacional del Trabajo. (1935). *C047 – Convenio sobre las cuarenta horas (núm. 47)*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:312192
- Palomino, J. A., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación. Guía para la elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: San Marcos.
- Pareja, A. (1986). Carga física y adaptación orgánica. *Educación Física y Deporte*, 8(1-2), 57-65. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3642355.pdf>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4(1), 326-335. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402204>

- Pérez, F. (2010). William Moulton Marston: polígrafos, comics y psicología de la normalidad. *Revista de Historia de la Psicología*, 31(2-3), 151-166. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3330225.pdf>
- Pérez, M., & Vázquez, V (2009). Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo doméstico y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco. *Convergencia*, 16(50), 187-218.
- Perrenoud, P. (2007). Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Profesionalización y razón pedagógica. Ciudad de México: Editorial Graó.
- Rendón, L. y Toro, E. (2018). La carga laboral y emocional de los profesionales de contaduría pública. *Ágora. Revista Virtual de Estudiantes*, 6(6), 1-12. <https://ojs.tdea.edu.co/index.php/agora/article/view/511>.
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Rubia, F. (2007). *El cerebro nos engaña*. Barcelona: Booket. <http://www.tema-rium.com/wordpress/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Rubia.-el-cerebro-nos-enga%C3%B1a.pdf>.
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres*, 4, 425-461. https://www.academia.edu/download/40909565/2JScott1993_La_mujer_trabajadora_en_el_S._XIX.pdf
- Segurado A., & Agull, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), pp. 828-836.

- Stoet, G., O'Connor, D. B., ConnerB, M., & Laws, K. R. (2013). Are women better than men at multi-tasking? *BMC Psychology*, 1, 1-10.
- Sucapuca, E., Yapu, L., Mamani, O., & Turpo, J. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española Especializada en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78.
- Svitlana, H. (10 de noviembre de 2014). *The development of freedom as a value in the process of individualization* [Resumen de presentación de la conferencia]. Global Multidisciplinary E-Conference World Science Day for Peace and Development. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&-type=pdf&doi=55b7e026059f009c8170a875735ff7969b89c90b#page=86>
- Tapia, F. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. *Revista oficial del poder judicial*, 11(13), 439-458.
- Tiwari, M., Gupta, Y., Kan, F., & Adlakha, A. (2021). UTAUT3 model viability among teachers due to technological dynamism during COVID-19. *Information Discovery and Delivery*, 50(3), 245-259. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IDD-02-2021-0018>
- Tobio, C. (1998). Roles de género y la relación familia-empleo. *Asparkia*, (9), 21-44. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/20205/roles_TOBIO_AIF_1998.pdf?sequence=1
- Torres, V., Farias, J., Reyes, L., & Díaz, C. (2020). Riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención a pacientes con Covid-19. *Revista Mexicana de Urología*, 80(3), 1-9.

- Uría, M., & Mosquera, C. (2013). Las mujeres en la historia de los cuidados de salud y la enfermedad. En C. Díaz y S. Dema (Eds.), *Sociología y género* (1ª ed., pp. 301–324). Tecnos.
- Ustárrroz, J., Pérez, G., Erekatxo, M., & Pelegrín, C. (2007). ¿Qué es la teoría de la mente?. *Revista de Neurología*, 44(8), 479-489.
- Vera, M. (2014). *La diferencia entra labor y trabajo en la crítica de Hannah Arendt a la concepción del hombre de Marx* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional – Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6031>
- Veugeliers, R., Rückert, D., & Weiss, C. (2019). *Bridging the divide: new evidence about firms and digitalisation*. Bruegel. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/237628/1/1687133476.pdf>
- Villanueva, B. (2013). *Autodependencia y empoderamiento de las mujeres a través de la PNL y el Coaching* [Tesina, Universitat de Barcelona]. Repositorio Institucional – Universitat de Barcelona.
- Villar, M. (s.f). *La carga física de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.academia.edu/download/37394533/control_de_lectura_carga_fisica.pdf
- Walker, S., Lee, S., & Hong, S. (2021). Workplace Predictors of Family Educators' Technology Acceptance Attitudes. *Family Relations*, 70(5), 1626-1642. <https://doi.org/10.1111/fare.12583>.

- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111%2Fapps.12290>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/26a2069d-f658-4727-89f4-02e4646750d2/content>
- Weller, J., Gontero, S., & Campbell, S. (2019). *Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/eb27979d-9b07-4778-bb81-f61811c91685/content>
- Yamada, G. (2020). *Horas de trabajo: determinantes y dinámica en el Perú urbano*. Lima: Universidad del Pacífico, Centro de Investigación – Consorcio de Investigación Económica y Social. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1422>



EDITORIAL
NAVEGANTE