



GÉNERO, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y TRABAJO EN EMERGENCIA: FUNCIONARIAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE CACHAPOAL EN MEDIO DE LA PANDEMIA POR COVID-19

Actividad Formativa Equivalente a Tesis para optar al grado de Magíster en Gobierno y Gerencia Pública

Autora:

Rocío B. Villaseca Mena

Profesora Guía:

Paulina Vergara S

Santiago de Chile

Diciembre, 2021

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
Justificación	10
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos:	14
MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	15
Género, Desastres y Desigualdad Territorial	15
Mujeres, Roles de Cuidado y Trabajo.....	22
Trabajo en tiempos de pandemia en Chile	27
DISEÑO METODOLÓGICO	30
CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN	40
ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	52
Adoptando nuevas modalidades de trabajo: una medida obligada en el sector público	52
Evidenciando nuevos escenarios: vida laboral y familiar en Pandemia	66
Sobreviviendo a la pandemia: Situaciones relevadas por funcionarias públicas	76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXOS	108

RESUMEN

La pandemia por COVID-19 determinó un contexto de emergencia y desastres en Chile, generando un efecto generalizado que afectó notoriamente a los avances de género obtenidos hasta la fecha, profundizados debido a la adopción de medidas sanitarias, evidenciando notoriamente los roles de género históricamente asignados a las mujeres.

El presente estudio de caso busca recabar experiencias de funcionarias públicas de la provincia de Cachapoal en la región de O'Higgins, considerando la adopción de nuevas modalidades de trabajo y la conciliación de su vida laboral y familiar en la actual crisis sociosanitaria causada por el COVID-19. Se concluye que, las condiciones sanitarias generaron cambios rotundos en la dinámica laboral y personal-familiar de las participantes, siendo también afectadas por los aspectos territoriales que condicionaron la experiencia de las funcionarias de manera determinante.

Palabras claves

Administración Pública, Funcionarias Públicas, Género, Pandemia

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic determined a context of emergency and disaster in Chile, generating a generalized effect that notoriously affected the gender advances obtained to date, which in turn, were deepened due to the adoption of sanitary measures, notoriously evidencing the gender roles historically assigned to women.

This case study seeks to learn about the experience of female public servants in the province of Cachapoal in the O'Higgins region, seeking to know how the adoption of new work modalities and the reconciliation of their work and family life affects them in the current social and health crisis caused by COVID-19. It is concluded that the sanitary conditions generated resounding changes in the work and personal-family dynamics of the participants, being also affected by the territorial aspects that conditions the experience of the public servants in a decisive way.

Key Words

Public Administration, Public Servants- Gender- Pandemic

INTRODUCCIÓN

La crisis sociosanitaria por COVID- 19 ha tenido fuertes efectos en distintos ámbitos como economía, mercado laboral, salud, por nombrar algunos, haciendo más evidente y ampliando las desigualdades de género y la condición de vulnerabilidad de las mujeres (ONU MUJERES, 2020). Lo anterior, pone en evidencia las injusticias asociadas a la organización social de los cuidados, ya que las medidas de confinamiento y distanciamiento han afectado drásticamente las dinámicas de género y la carga de cuidado (CEPAL, 2020).

Asimismo, la pandemia ha obligado específicamente al ámbito público a adoptar medidas y herramientas digitales con la finalidad de garantizar la continuidad de sus labores y funciones en pos de los usuarios (Boccardo & Andrade, 2020). Este cambio forzado y urgente genera diversas complejidades y desafíos, impulsando la implementación de acciones para garantizar la prestación y el acceso a los servicios públicos. A raíz de ello, funcionarios y funcionarias del sector público han debido ejercer sus labores mediante la adopción de distintas modalidades de trabajo y medidas extraordinarias, generando dificultades asociadas al acceso y manejo de tecnologías digitales, falta de espacio, compatibilización de cuidados, salud, seguridad, entre otros. (Boccardo & Andrade, 2020).

En lo que respecta al ámbito público, el desarrollo de funciones y labores de empleados públicos se encuentran regulados principalmente por lo estipulado en la Constitución Política de la República y el Estatuto Administrativo, y normativas vigentes asociadas. No obstante, la promulgación de dichas normativas emana

con posterioridad al periodo de dictadura, condicionando inherentemente las materias reguladas. Si bien, se ha permitido modificaciones y reformas, los lineamientos generales no han sido modificados, afectando la profundidad de reformas y cambios, dificultando también la adopción de medidas extraordinarias en contextos de desastres y emergencia.

A raíz de lo anterior, resulta importante atender la pregunta de investigación: *¿Cómo afecta la crisis sociosanitaria en la vida personal y laboral de las funcionarias públicas regionales?*

Para responder esta pregunta, se desarrolla un trabajo de investigación de carácter cualitativo, recopilando información de fuentes primarias y secundarias, permitiendo determinar las condiciones en las que funcionarias públicas de la región de O'Higgins desarrollan sus funciones y como afectan en el desarrollo de su vida personal. Con esta información, se pretende determinar elementos con perspectiva de género que permitan el estudio y el desarrollo de mejoras e innovación para las mujeres en el ámbito público desde un enfoque interseccional. Dicho enfoque interioriza en otras categorías además del sexo-género, las cuales están interrelacionadas creando nuevos y simultáneos niveles de opresión o discriminación en las relaciones sociales o estructuras de poder, influyendo directamente en el acceso a derechos y oportunidades (Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, 2004).

Lo anterior permite problematizar en base a la noción de que no todas las experiencias de desigualdad corresponden a situaciones iguales para todas las mujeres, para lo cual se hace necesario considerar la interiorización en otras variables.

Los resultados plantean que mayoritariamente se plantea una adopción de trabajo remoto en gran parte de las instituciones pero la experiencia varía según la interrelación de ciertas condiciones que favorecen o dificultan el desempeño. Asimismo, ocurre con la flexibilidad de compatibilizar la vida personal-laboral, afectando directamente la calidad de vida y desempeño laboral, lo cual debe ser compensado con acciones que permitan el desarrollo y facilidad para permitir nuevas modalidades de trabajo acorde a los requerimientos y condiciones personales.

El presente estudio de caso comprende una revisión de literatura sobre el tema, abordando aspectos como Género, Desastres y Desigualdad Territorial, y como estos se vinculan con el ámbito laboral femenino y roles de género. Luego, se expone lo recabado respecto a modalidades de trabajo adoptadas en pandemia y como se han adaptado los servicios públicos a la crisis sociosanitaria.

A continuación, se indica la metodología utilizada, estableciendo como objetivo general: *Conocer y analizar experiencias de funcionarias públicas en la región de O'Higgins en el ejercicio de sus funciones durante la pandemia sociosanitaria durante 2020-2021*. A raíz de lo anterior, se desagregan los siguientes objetivos específicos:

- A) Identificar y describir componentes asociados a la implementación de distintas modalidades de trabajo durante la pandemia sociosanitaria en territorio
- B) Describir y analizar la experiencia de funcionarias públicas en su vida personal y laboral de acuerdo a modalidades de trabajo adoptada desde el año 2020.

C) Determinar aspectos relevados por las funcionarias públicas sobre la implicancia de la vida personal y laboral durante la pandemia.

Además, contempla las técnicas de recolección y análisis de datos. Posterior a esto, se entregan antecedentes que permiten contextualizar el tema de estudio, avances de la inserción laboral femenina y los roles de cuidado, modalidades de trabajo a raíz de la pandemia en el sector público y las modificaciones normativas que permiten su implementación.

Luego, se presenta el análisis de los hallazgos obtenidos durante el proceso de investigación, comenzando con los cambios y continuidades de las modalidades de trabajo adoptadas, para continuar con aspectos asociados a su vida personal y familiar en pandemia, finalizando con una narrativa que evidencia la influencia de la vida laboral y familiar-personal en Pandemia.

Finalmente, en las conclusiones se plantean una síntesis de las ideas emanadas y se estipulan recomendaciones para los desafíos que restan en el ámbito público para seguir avanzando tanto en nuevas modalidades de trabajo como en la conciliación de la vida laboral y familiar-personal de las funcionarias públicas de la región, permitiendo reducir las desigualdades de género.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La participación femenina en el ámbito laboral se ha incrementado en los últimos años, no obstante la asimetría entre hombres y mujeres en las actividades demandadas del hogar, establecen un serio componente de desigualdad de género.

Considerando el actual escenario de crisis por COVID-19, resulta complejo mantener la actividad laboral regular, por lo que se interioriza en nuevas modalidades de trabajo privilegiando el trabajo remoto o a distancia. Lo anterior, genera un impacto en la calidad de vida de la ciudadanía, afectando en un nivel mayor a las mujeres respecto de la participación o reorganización de trabajo remunerado, y también en la reorganización de las responsabilidades familiares. A raíz de ello, se ha desarrollado una diversa bibliografía asociada a los efectos de la pandemia en temas de trabajo de mujeres interiorizando también en la crisis de los cuidados que la pandemia ha incrementado, siendo abordados por diversos organismos como ONU (2020; 2021), CEPAL (2020;2021), OEA (2020;2021), BID (2020), entre otros.

Sumado a lo anterior, es relevante tener en consideración las diferencias significativas en políticas de descentralización y en desarrollo territorial al interior del país, lo que genera ciertas desventajas en el desarrollo de las personas debido a restricciones en la participación y al acceso igualitario en oportunidades, y que, en contexto de pandemia, tienden a profundizarse (Aroca, s.f;).

Por lo mismo, se hace necesario contemplar experiencias en la emergencia sanitaria desde el punto de vista de funcionarias públicas, integrando un enfoque

interseccional orientado a conocer las vulnerabilidades que condicionan la experiencia de las mujeres en el empleo público.

Justificación

Chile, aproximadamente desde los años '70 ha experimentado una transformación radical a partir de la implementación de reformas estructurales referidas a la liberalización de la economía y el establecimiento de una sociedad neoliberal, en donde la economía nacional se abrió a nuevos mercados incentivando la producción de bienes y también desarrollando políticas económicas basadas en la privatización de sectores productivos y reduciendo considerablemente el rol del Estado. A raíz de ello, se han generado una serie de transformaciones productivas que han afectado tanto al ámbito privado como en el público (Martin González, 2015; Calderón, Diaz, Morales, Mühle, Rodríguez, Rojas, Vladia & Villaseca, 2013)

En lo que respecta al ámbito público, las relaciones laborales principalmente se establecen en base a contrataciones diferenciadas en tres niveles: Planta, Contrata y Honorarios. Las dos primeras, se encuentran enmarcadas bajo el Estatuto Administrativo que regula las relaciones entre el Estado y el personal de los servicios públicos (Ley N° 18.834, 1989) y en el caso de personal a Honorarios regido bajo un contrato establecido entre ambas partes.

A raíz de la crisis sanitaria por COVID-19 en Chile y en el mundo, ha sido de vital importancia el desarrollo de nuevas modalidades de trabajo en la medida que el desarrollo de actividades lo permita, a causa de ello es que en específico gran parte de los organismos públicos han tenido que compatibilizar y adoptar

modalidades de trabajo para el desarrollo de sus funciones y su aporte a la ciudadanía. Sin embargo, la pandemia y sus efectos sociales y económicos han derivado en el desarrollo de nuevas vulnerabilidades cuyas repercusiones afectan de manera directa a hombres y mujeres, generando un impacto mayor para las mujeres en el ámbito laboral y doméstico (Boccardo & Andrade, 2020; Castellanos-Torres, Mateos & Chilet-Rossel, 2020).

Si bien, en los últimos años el proceso de modernización a nivel global ha permitido avances respecto a niveles educativos, mayor autonomía y espacios de toma de decisiones, en lo que respecta a las relaciones sociales, se mantienen la asignación de roles tradicionales demostrando grandes diferencias en oportunidades y proyectos de las mujeres, considerando también clase, etnia, lugar de residencia y otros aspectos que intensifican las desigualdad. Lo anterior, se hace particularmente visible en el desarrollo de desastres naturales, siendo devastadores para las vidas y formas de subsistencia de las familias debido a los importantes daños causados a la economía y el desarrollo de los países afectados (Valdés, 2020) ya que afectan en niveles importantes las características del país, en aspectos materiales, económicos, sociales y humanos (Cuevas & Flores, 2020)

La experiencia internacional y nacional, ha evidenciado que los impactos difieren respecto del territorio, condición socioeconómica, edad, etnia, etc. Aumentando la vulnerabilidad de los países y su población, donde se identifica que quienes más perciben las amenazas humanas o naturales son las mujeres, siendo mayormente afectadas debido a las expectativas y exigencias que se les manifiesta principalmente orientadas a las divisiones de trabajo y roles de cuidado

extrapolando su alcance desde el ámbito familiar hasta el entorno comunitario (Valdés, 2020).

Sin embargo, el impacto no es igualitario para todas ya que influyen factores que pueden duplicar o triplicar la vulnerabilidad de mujeres y niñas reduciendo su capacidad de respuesta como la pobreza económica, edad, etnia o condiciones especiales (Casares, 2013). En base a ello, es relevante considerar que Chile por ser uno de los países más afectados por desastres en el mundo donde su población se encuentra mayormente expuesta a amenazas de origen natural, tal como se evidencia en el terremoto ocurrido en el año 2010 (Olivier Muñoz, Vergara Saavedra, Sagredo, Cienfuegos & Varela, 2020; Valdés, 2020)

Con respecto a lo anterior, es que resulta interesante abordar este tema para recabar experiencias respecto al desarrollo de funciones considerando la situación de crisis sanitaria que actualmente vivenciamos, contemplando los efectos que el desastre conlleva diferenciadamente a las mujeres analizándolo desde un enfoque interseccional. Complementándolo, con una mayor interiorización respecto de otras variables asociadas a las desigualdades territoriales que se presentan en regiones distintas a la Región Metropolitana en un país altamente centralizado.

Asimismo, resulta interesante considerar desde un enfoque interseccional la experiencia de mujeres que actualmente se encuentran desarrollando funciones en el sector público en el marco de una crisis sanitaria ya que la bibliografía disponible hasta la fecha no interioriza mayormente respecto a los efectos de la pandemia en el sector público, por lo que no considera como afecta la pandemia en el desarrollo de las funciones de funcionarios y funcionarias publicas,

realizando un análisis diferenciado por sexo, tampoco contempla a los funcionarios públicos desde enfoque de investigación desde el territorio, permitiendo desarrollar análisis más específicos sobre las características y variables que se evidencian en cada territorio, evitando análisis generalizados y sesgados bajo la influencia de los sectores mayormente representados. La bibliografía disponible hasta la fecha contempla el Teletrabajo en Chile (Soto, Vera, Fuenzalida, Diaz, & Darville, 2018) y percepciones sobre teletrabajo en entorno de COVID-19 (Céspedes, Fuentes, Molina, Rebolledo, Luengo & Madero, 2021). Asimismo, respecto a las condiciones de mujeres en pandemia existe mayor bibliografía (ONU Mujeres, 2020; OEA,2020; CEPAL, 2021) no obstante, no existe bibliografía que aborde a mujeres funcionarias públicas respecto a sus condiciones de vida en contexto de pandemia.

Por lo mismo, el estudio se concentra específicamente en recabar información diferenciada sobre funcionarias públicas, específicamente en la región de O'Higgins, interiorizando a su vez, en las diferencias territoriales, económicas y sociales de la región y buscando un análisis específico respecto a una región que no concentra actividades políticas, económicas, sociales y culturales de gran envergadura como la Región Metropolitana.

El presente estudio, busca interiorizar respecto a temas de empleo y género enfocado en los servicios públicos de la región de O'Higgins en un contexto de desastre atribuido por la actual crisis sanitaria que evidenciamos desde el año 2020, contemplando la poca bibliografía e investigación que se ha realizado hasta la fecha específicamente en el ámbito del sector público, considerando las modalidades de contrato de trabajo imperantes en el sector público de forma de

recabar información para generar conocimiento desde el ámbito público y contemplando las bases normativas gubernamentales vigentes. Además constituye indicios de información disponible tanto para las generaciones futuras (contemplando la extensión del estado de Pandemia) y también como material de base para el desarrollo de investigaciones futuras relacionadas con el tema.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Considerando los antecedentes presentados, la presente investigación está destinada a responder la interrogante: ¿Cómo afecta la crisis sociosanitaria en la vida personal y laboral de las funcionarias públicas regionales?

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Conocer y analizar experiencias de funcionarias públicas en la región de O'Higgins en el ejercicio de sus funciones durante la pandemia sociosanitaria durante 2020-2021.

Objetivos Específicos:

- a) Identificar y describir componentes asociados a la implementación de distintas modalidades de trabajo durante la pandemia sociosanitaria en territorio
- b) Describir y analizar la experiencia de funcionarias públicas en su vida personal y laboral de acuerdo a modalidades de trabajo adoptada desde el año 2020.

- c) Determinar aspectos relevados por las funcionarias públicas sobre la implicancia de la vida personal y laboral durante la pandemia.

MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

Género, Desastres y Desigualdad Territorial

A mediados del siglo XX se comienzan a desarrollar los primeros estudios sociales vinculados a los desastres de origen natural. Sin embargo, en lo que se refiere a la incorporación de la perspectiva de género en la gestión del riesgo de desastres, las primeras aportaciones en esta materia no aparecen hasta los años noventa (Fernández & Dema Moreno, 2018).

Históricamente, los enfoques tradicionales asociados a la gestión de la emergencia han sostenido la idea de desastre como un hecho natural, permeando la forma de tratar tanto los desastres como las respuestas frente a la emergencia, naturalizado aspectos referentes a los roles tradicionales de género, agrupando a los hombres en procesos de participación comunitaria, gestión de recursos y la toma de decisiones, mientras que conciben a las mujeres como objetos pasivos, necesitadas de recibir ayuda y cuyo rol activo se limita al cuidado de las personas dependientes. Ante ello, la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en la gestión del riesgo ha permitido cuestionar tales roles, así como las relaciones de subordinación que se generan entre hombres y mujeres favoreciendo el desarrollo sostenible (Velázquez, 2018; Fernández & Dema Moreno, 2018).

No obstante, la literatura de los últimos años ha contemplado los desastres más que como fenómenos “naturales”, sino como producto de una construcción social. En otras palabras, los desastres son eventos geofísicos y meteorológicos puntuales que generan impactos directos sobre la vida humana formando parte de los sistemas de relaciones que los humanos establecen con los espacios ambientales, influyendo directamente en factores sociales, económicos y políticos que interactúan, aumentando la vulnerabilidad de los países y de sus poblaciones y suponiendo una mayor responsabilidad para el Estado, mediante la gestión del riesgo y prevención ante posibles vulneraciones que grupos específicos puedan evidenciar ante urgencias (Casares, 2013; Velázquez, 2018; Olivier, Vergara, Sagredo, Cienfuegos & Varela, 2020).

Bajo esta perspectiva, las vulnerabilidades sociales, políticas, culturales, económicas y ambientales tienen una incidencia importante, que no sólo influye en la medición del impacto sobre el riesgo que puede afectar a la población ante eventos de gran magnitud, sino también en la trama de sentido que las vulnerabilidades tejen al estar imbricadas dentro de las relaciones de desigualdad de género y social. Las condiciones de existencia material y simbólica que preceden a las poblaciones pueden agudizar, profundizar y seguir reproduciendo la desigualdad social, siendo los más vulnerables aquellos con menor acceso a recursos, oportunidades y poder (Casares, 2013; Velázquez, 2018).

Al tener en consideración que los desastres no afectan a todos los grupos de población por igual, se evidencia que los impactos están en directa relación con las inequidades existentes en la sociedad de acuerdo a los roles tradicionales para hombres y mujeres, la división sexual del trabajo y el acceso desigual a los

recursos, generando variaciones respecto a las vulnerabilidades de mujeres, niñas, niños y hombres asociada a diversos factores (edades, económicos, sociales, etc.), dando forma a la manera en que enfrentan y viven los desastres y a su capacidad de recuperación. Por su parte, la población femenina, por múltiples causas socioculturales y socioeconómicas, está en especial situación de riesgo ante desastres, siendo mayormente las encargadas del cuidado y de todas las actividades productivas y de recolección, lo que les genera dobles o triples tareas en la producción y reproducción de la vida social. Asimismo, desde la nuevos enfoques, es posible realizar análisis en base al abordaje de nuevos factores que interseccionan con la vulnerabilidad por género, y que anteriormente no se habían contemplado, tales como raza, etnicidad, clase, edad, situación de discapacidad, entre otros (PNUD, 2010; Casares, 2013; Velázquez, 2018; Miranda, Campos, Tironi, Valdivieso, Carraro, Palma & Juzam, 2021).

De acuerdo a lo anterior, ciertos segmentos de la población tienen mayor dificultad para afrontar y recuperarse de una crisis como consecuencia de la exclusión histórica que han enfrentado. Fruto de la reflexión por la experiencia acumulada en gobiernos, academia y comunidad internacional, emerge la inquietud por conocer los factores basales que provocan los riesgos de desastres (Olivier, Vergara, Sagredo, Cienfuegos & Varela, 2020; Miranda, Campos, Tironi, Valdivieso, Carraro, Palma & Juzam, 2021).

A medida que el cambio climático trae consigo eventos peligrosos más frecuentes e intensos, el campo del estudio de los desastres se hace cada vez más relevante, determinando las diferencias de género como un foco clave de análisis. Por lo mismo, considerar la forma en que las relaciones de género

moldean las vidas de los hombres y de las mujeres define la participación de mujeres y las niñas como un importante e imprescindible papel en la Reducción de Riesgos de Desastres, suponiendo también fuente de oportunidades para el desarrollo de las mujeres como agentes de cambio, (Miranda, Campos, Tironi, Valdivieso, Carraro, Palma & Juzam, 2021).

Por otro lado, un factor importante a considerar corresponde a la Desigualdad Territorial que supone una variable relacionada a los estudios de Desastre.

Para el siglo XVI, el origen de dichas desigualdades se cimentó en base a diferencias étnicas, raciales y de género determinando desde ese entonces diferencias significativas respecto al poder y recursos económicos, desencadenando en diferencias de clases (Cabrera, 2019). Ya para el siglo XXI, la desigualdad ha adoptado nuevas formas de expresión impulsadas por estilos de expansión de ciudades y la forma de ocupación del espacio urbano. Asimismo, el entendimiento de dichos procesos de reproducción de las desigualdades conlleva el reconocimiento de la multidimensionalidad de los fenómenos sociales, cuya repercusión recae sobre la dimensión espacial/territorial perjudicando directamente a las personas que nacen y viven dentro de los territorios rezagados, debido a la menor oferta de oportunidades y niveles inferiores de bienestar en las distintas dimensiones. (CEPAL, 2016, Cabrera, 2019).

En relación a lo anterior, el territorio se puede considerar como el espacio donde los habitantes acceden a bienes y servicios para satisfacer sus necesidades, ejercen sus derechos y desarrollan su planificación de vida. A raíz de ello, se establece como una causa potencial del surgimiento de inequidades asociado al acceso a las oportunidades de desarrollo que ofrece una sociedad, las

que a través de su reconocimiento pueden profundizarse y trascender (Aroca, s.f; PNUD, 2018; Cabrera, 2019)

Por ello, el concepto de *desigualdades territoriales* alude a aquellas diferencias en dimensiones de la vida social que tienen una expresión territorial similares para los habitantes de un territorio y diferente para los habitantes de otros, asociado a ventajas y desventajas representadas como condiciones estructurantes de la vida, permitiendo el desarrollo de áreas beneficiadas con buenos servicios y equipamientos, percibiendo transformaciones y características particulares a raíz de un ciclo de urbanización acelerada generado por olas migratorias y el crecimiento demográfico (PNUD, 2018; Cabrera, 2019).

No obstante, gran parte de la investigación sobre temas de desigualdad territorial no considera analíticamente los diferentes comportamientos, condiciones y situaciones de hombres y mujeres, empobreciendo su análisis. Las relaciones de género refieren a un principio que organiza distintos ámbitos de la vida social y personal por lo que es importante considerar la histórica división del trabajo por sexo, que asigna las actividades productivas a los hombres y las reproductivas a las mujeres, proyectando patrones de inserción laboral de las mujeres y la consecuente desvalorización de sus labores en el mercado de trabajo (Arriagada, 2020).

Por lo mismo, es de gran relevancia la incorporación de un enfoque crítico de interseccionalidad que permita comprender *las relaciones entre las múltiples dimensiones y modalidades de las relaciones sociales y formaciones del sujeto* (Zapata Galindo et al., 2014, p. 24), permitiendo explorar la construcción cultural a través de la consideración y conexión de otros factores entre las estructuras y

como dichas estructuras sociales pueden producir contextos de desigualdad complejos, planteando la existencia de categorías biológicas, de género, orientación sexual, etnia, raza, clase, religión, edad, capacidad funcional, etc., que interactúan y se refuerzan mutuamente configurando diversas formas de discriminación en ciertos grupos de la población (García-Peter & Villavicencio-Miranda, 2016; Muñoz Arce & Larraín-Salas, 2019).

En lo concerniente a Chile, y a raíz de la gran cantidad de situaciones de desastres que se han presentado en el país, es que la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (ONEMI), tiene a cargo la coordinación de las acciones de prevención y respuesta a las situaciones de emergencia y desastres, sin importar el origen de ello, definiendo las fases en la gestión de una emergencia o desastre (CITRID, 2020).

Posteriormente, se constituye la Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres en Chile (PNRRD), la que posee un rol consultivo de la ONEMI en materias de Reducción del Riesgo de Desastre ofreciendo coordinación, análisis y asesoría y para el año 2014, se presenta la Política Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres como instrumento nacional en la materia (ONEMI, s.f.).

No obstante, es a partir del año 2012 donde se comienza a interiorizar en materia de Género y Desastres, donde la ONEMI, coordina la Mesa de Trabajo Gestión del Riesgo y Género, cuya finalidad es promover un espacio de reflexión y coordinación interinstitucional para la incorporación del enfoque de género en la Reducción del Riesgo de Desastres en Chile, dando la posibilidad de interiorizar respecto de la manera en cómo los desastres socio-naturales afectan a hombres y

mujeres, así como contempla los efectos que profundizan las brechas preexistentes en relación al acceso a bienes y servicios, niveles de violencia doméstica y sexual y recuperación temprana (CITRID, 2020).

Lo anterior, también implica la interiorización respecto a la desigualdad territorial que constituye un factor importante en materia de Reducción de Riesgos, contemplando que la principal manifestación de desigualdad territorial es la concentración de la población en la Región Metropolitana así como también la concentración de producción (Manufacturero y Servicios), poder político y poder económico, concentrando un nivel de vida significativamente mayor por tener un promedio adquisitivo mayor.

Armstrong y Taylor (2003) sostienen que en países donde existe una ciudad o región dominante, como es el caso de la Región Metropolitana en Chile, los mercados y las instituciones ponen en marcha un conjunto de mecanismos concentradores, existiendo una congestión creciente de la infraestructura y los servicios públicos (Aroca, s.f; Atienza & Aroca, 2012).

Para el año 2010, Chile sigue siendo uno de los países con mayor primacía del mundo, concentrando un 40% de la población urbana en el área Metropolitana, además de contar con una descentralización administrativa limitada (Atienza & Aroca, 2012).

Sin embargo, las desigualdades no se presentan solamente en mecanismos del mercado, sino también en el diseño institucional del país, a través del diseño de políticas de una forma “espacialmente ciega”, asumiendo que el impacto es similar en todo el territorio, sin considerar que las regiones chilenas son muy

diferentes entre sí, y lo son más a medida que la región está más lejana del centro (Aroca, s.f).

En el último tiempo, cambios políticos y estructurales tanto en la sociedad como en la economía, hacen previsible una desconcentración progresiva de la actividad económica. Sin embargo, en las últimas décadas, pareciese haberse consolidado un patrón espacial polarizado que no ha reducido la primacía de la región Metropolitana (Atienza & Aroca, 2012).

Mujeres, Roles de Cuidado y Trabajo.

Históricamente se ha realizado una diversificación de tareas en relación a la división de trabajo por sexo, en donde se limita el acceso igualitario entre hombres y mujeres asignando roles específicos para cada uno, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado (Lamas, 2018). Dicha asignación alude a las diferencias biológicas que circunscriben específicamente a las mujeres al ámbito doméstico, siendo formadas sobre la base de una ideología que sustenta su inferioridad y dependencia de los hombres, mediante la asignación de valores asociados a su género (Bertoni, 1998; Macías Zambrano & Cedeño Zambrano, 2014; Lamas, 2018).

Ante lo anterior, se desarrolla el concepto de *cuidado*, haciendo alusión a las actividades asociadas a satisfacer necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, entregando elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad, en donde se incluye el autocuidado, el cuidado directo, la provisión de las precondiciones y la gestión del cuidado. Permitiendo atender las necesidades de las personas dependientes, (por edad, condiciones y/o

capacidades) y también de personas que podrían auto proveerse dicho cuidado (Rodríguez, & Marzonetto, 2016), siendo una actividad de consumo intensivo y prolongado de tiempo difícilmente trasladable al mercado de trabajo. (Durán, 2018) La manera en que se organiza socialmente el cuidado tiene implicancias determinantes para los niveles de desigualdad social, siendo afectada y afectando la estratificación social y la situación de (in)equidad de género. Además, también influye directamente en la conciliación entre el ámbito familiar y el laboral, condicionando el sistema económico que sostiene un modelo social que produce conflictos de índole diversa (Rodríguez & Marzonetto, 2016; Lamas, 2018).

Inicialmente, las mujeres se comienzan a incorporar al empleo desde una clase social adjudicada por la posición de ciertas condiciones, siendo este un predictor del empleo femenino. Sin embargo, su inserción al mundo laboral se relaciona también con una identidad asociada al rol de cuidadora y ejecutora de tareas domésticas, teniendo que aceptar las segmentaciones y segregaciones a las que son expuestas (Alcañiz, 2015).

Posteriormente, la integración masiva de las mujeres al mercado laboral remunerado se desarrolla simultáneamente a diversas transformaciones en el ámbito de trabajo (globalización, regionalización, cambios tecnológicos, crisis estructurales, etc.), las cuales generaron una crisis en los modelos imperantes y conllevaron a la aparición y masificación de empleos flexibles que fueron ocupados por los grupos emergentes (jóvenes y mujeres).

Paralelamente, se produjo una transformación a las imágenes culturales de los géneros, en donde surgen cambios en la representación de lo masculino y lo femenino y la afirmación de las mujeres como sujetos de derecho, Sin embargo,

no se abordan cambios en relación a la redistribución de las tareas y trabajo doméstico, siendo una responsabilidad casi exclusivamente femenina (Faivovich, 2012).

El mercado del trabajo para las mujeres tiende a ser más restrictivo y se encuentra mayormente concentrado en determinadas ocupaciones y áreas en las cuales se les presentan menores barreras de entrada, y se asemejan a los papeles de madre y dueña de casa, perpetuando un modelo de división de trabajo extra doméstico y de co-extensividad entre la esfera doméstica y pública (Faivovich, 2012; Rodríguez Garcés & Muñoz Soto, 2015). Sin embargo, la inserción de la mujer al mercado laboral ha permitido entregar mayor autonomía, entendiéndose como la capacidad que les permite tomar decisiones libres e informadas sobre su vida propia, de manera de ser y hacer en función de las aspiraciones personales. (CEPAL, 2016)

La autonomía como factor fundamental, les permite garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, en el marco de la igualdad que permite la superación de las injusticias de género. Además, es crucial analizar la economía del cuidado, ya que es donde se concentran las atribuciones socioculturales y responsabilidades asignadas a la mujer por la sociedad, lo cual en muchos casos obstaculizan el desarrollo personal de las mujeres e impiden el desarrollo de sus habilidades relacionadas con innovación, producción y el mercado laboral, entre otras. (CEPAL, 2016).

En las últimas décadas, el incremento de las tasas de participación femenina en el mercado del trabajo es un derecho y una condición que permite garantizar la autonomía económica, sin embargo, se reafirma que la división sexual del trabajo

no se transforma y genera consecuencias en las cargas totales de trabajo que se adjudican a las mujeres (Vaca Trigo, 2019). Si bien se ha incluido a la mujer dentro del esquema laboral, es evidente la situación de desventaja respecto de reconocimiento, posibilidades de desarrollo teniendo naturalizada la realización de tareas domésticas, cuidado y crianza cargadas sobre sus espaldas. A raíz del desarrollo de ambas actividades es que se comienza a hablar de una “doble jornada” o “doble presencia” (Alcañiz, 2015; Quintana, 2020). Sin embargo, dicho incremento ha generado cambios en la composición familiar de los hogares ha aumentado el número de hogares con dos proveedores de ingresos, y por otro lado, crecieron también las familias monoparentales y los hogares con jefatura femenina. Pero, esto no ha sido acompañado de modificaciones respecto a la organización del trabajo asalariado, siendo esencialmente diseñado con horarios incompatibles e inflexibles que afectan directamente a las mujeres (Dirección del Trabajo, 2011).

Para la generación de políticas que contribuyan a la autonomía de las mujeres y a la concreción del trabajo decente son necesarias acciones y medidas de políticas de carácter público y de los agentes sociales en esta dirección. Como forma de promover la autonomía de la mujer, en diversos países se han incorporado políticas públicas de igualdad de género pueden ser de carácter redistributivo, de reconocimiento y de representación y que se encuentran orientados a enfrentar injusticias y mejorar la situación de las mujeres en distintas áreas de desarrollo, de manera de hacer posible su autonomía y la garantía de sus derechos humanos en contextos de plena igualdad.

En América Latina, se han generado situaciones de conflicto entre el trabajo remunerado y el concepto clásico de familia, en donde la solución suele delegarse a criterio de la mujer, debido que las responsabilidades domésticas interfieren en el desempeño de las actividades laborales y también dificultan el acceso de la mujer al trabajo. Sin embargo, las soluciones que se toman están determinadas intrínsecamente según los ingresos y niveles educativos, ya que para aquellas mujeres que cuentan con mayores ingresos es más fácil conciliar ambos ámbitos, a diferencia de aquellas mujeres con menores recursos, quienes se ven expuestas a mayores dificultades para conciliar el trabajo con labores domésticas. Esto también permite explicar la mayor tendencia de las mujeres a tener empleos de tiempo parcial o de jornada reducida, siendo una alternativa que les permite conciliar el rol implantado a la mujer y su permanencia en el mundo laboral (Bertoni, 1998; Faivovich, 2012; Rodríguez Garcés & Muñoz Soto, 2015)

En Chile, durante la década de los 60, solo un cuarto de las mujeres egresadas de las universidades no trabajaba y la fuerza laboral femenina alcanzaba cerca de un 22% de la fuerza laboral total del país. En el año 2002 esto aumentó hasta alcanzar un 34.6% de la fuerza laboral total y, para el año 2012, la cifra ya alcanzaba un 42.4%, demostrando un aumento considerable de la inserción laboral de las mujeres, lo que se puede entender como un proceso creciente mediante el cual los individuos se incorporan a la actividad económica (Blanco & Gutiérrez, 1996; Stiven et al., 2013). Asimismo, entre los años 1991 y 2015 se han desarrollado diversos programas orientados a promover la autonomía de las mujeres (Benavente R. & Valdés B., 2014; CEPAL et al., 2013; Fundación Sol, 2015).

Trabajo en tiempos de pandemia en Chile

El mundo, tal como se conocía, se detuvo abruptamente a principios del año 2020, la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) llegó a América Latina y el Caribe en un momento de debilidad de su economía y de vulnerabilidad macroeconómica trayendo consigo una combinación de choques externos e internos, generando efectos muy negativos en el empleo, la lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad (OIT, 2020; CEPAL & OIT, 2020)

A raíz de ello, se hicieron necesarias la aplicación de políticas de aislamiento social, interrumpiendo las actividades económicas a una escala nunca antes vista, generando nuevos retos para los responsables políticos sobre proteger la vida y la salud de las personas sin causar un daño irreversible a la economía. Lo anterior, genera el establecimiento de medidas que garantizan el distanciamiento físico como el comienzo de la lucha contra el virus como herramienta para frenar su propagación (OIT, 2020; CEPAL & OIT, 2020)

En base a lo anterior, es que se ha observado en Chile y en el mundo entero un aumento exponencial del desempleo, la ausencia de instituciones de seguridad social, cambios en la forma de organizar el trabajo presencial y nuevas modalidades de trabajo a distancia como son el teletrabajo (Boccardo & Andrade, 2020).

Específicamente en Chile, durante la presente crisis, los y las trabajadoras de los servicios públicos han resultado esenciales, en donde una proporción considerable ha debido exponerse a contagios para mantener funcionando los

sistemas de salud públicos, justicia o una serie de prestaciones públicas esenciales tanto a nivel regional como comunal. Otra proporción igual de significativa ha debido sostener el funcionamiento de diversos servicios públicos desde el confinamiento de sus hogares, debiendo combinar éstos con una mayor carga de trabajo de cuidados (Boccardo & Andrade, 2020)

De forma de garantizar la continuidad laboral, se han desarrollado al menos tres modalidades de trabajo dentro del sector público, asociadas al lugar, tiempo, organización y herramientas con las que se desempeña. Sin embargo, dichas modalidades han debido realizarse en condiciones excepcionalmente críticas en términos sanitarios, laborales y humanos.

En primer lugar, el teletrabajo consiste en la realización habitual de la actividad laboral a distancia fuera de las instalaciones físicas del empleador y se encuentra mediada por el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones (como Smartphones, computadores, notebook y conexión a Internet). En segundo lugar, la modalidad mixta consiste en el desempeño de actividades fuera y dentro de las instalaciones del empleador y se encuentra está mediada por el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones al estar fuera de las instalaciones. Para ser realizada, al menos durante la crisis sanitaria COVID-19, requieren también del desplazamiento ocasional desde y hacia el hogar. Finalmente, la modalidad Presencial desempeña actividades dentro de las instalaciones del empleador, en este casos instituciones y organismos orientados a prestar servicios públicos, debiendo desplazarse habitualmente de y hacia el lugar de trabajo durante la pandemia por COVID-19 (Boccardo & Andrade 2020; Peiró & Soler, 2020).

A raíz de las modificación laborales que apresuradamente se desarrollaron durante el año 2020, se promulga la Ley de Trabajo a Distancia y de Teletrabajo (N° 21.220) aprobada para el sector privado, siendo también anunciada otra ley de teletrabajo exclusivamente para el sector público. Sin embargo, la oposición de las asociaciones de empleados públicos y el aumento significativo de los contagios y fallecimientos por COVID-19, detuvieron algunas de esas medidas.

En lo que refiere a la ley N° 21.220, publicada el 26 de marzo de 2020, esta modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo denominado “Del trabajo a distancia y teletrabajo” (San Juan, 2020). Considerando lo anterior, el teletrabajo se ha convertido en la oportunidad para compatibilizar la protección frente a la pandemia con el mantenimiento de las actividades productivas (Peiró & Soler, 2020).

En Chile, esta modalidad de trabajo contaba con antecedentes empíricos en base a la experiencia piloto desarrollada por INAPI, siendo una primera aproximación formal en el Estado de Chile, aplicado específicamente a funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo. Su implementación significó un proceso de preparación y establecimiento de condiciones durante fines del año 2009, desarrollado posterior al surgimiento de las primeras ideas sobre teletrabajo, apuntando a satisfacer una serie de condiciones críticas para la operacionalización del teletrabajo como mecanismo de innovación en el sector público (Soto, Vera, Fuenzalida, Diaz & Darville, 2018)

DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología a utilizar será el enfoque cualitativo ya que se busca examinar la forma en la que las personas perciben o experimentan los fenómenos que lo rodean (Hernández Sampieri et al., 2010). Sin embargo, no se descarta que durante el desarrollo de este artículo se requiera la utilización de datos estadísticos que sustenten ciertas afirmaciones.

El método a utilizar será deductivo ya que en un comienzo se realizará un panorama general respecto a desigualdades de género, y posteriormente se analizará la experiencia en base a una realidad concreta, en este caso la experiencia de las funcionarias públicas que desempeñan sus funciones en la región de O'Higgins. En base a lo anterior, es que se establece que el tipo de investigación que se desarrollará para la concreción del presente objetivo será de tipo exploratoria ya que, de esta forma se busca una aproximación científica a un fenómeno que es desconocido, es decir, no posee mayores estudios realizados (Abreu, 2012). En base a ello, es que la adopción de dicho enfoque permitirá tener una primera aproximación respecto de la experiencia de las funcionarias públicas que desarrollan sus funciones en la Región de O'Higgins y han debido mantener y/o modificar sus modalidades de trabajo durante el año 2020.

Además, este tipo de investigación asegura cumplir con el objetivo de dar una comprensión adecuada a la naturaleza del problema para así posteriormente analizarlo, y poder trabajarlo, siendo útil cuando hay cantidad limitada de información sobre el tema a investigar (Zikmund, 2009). Asimismo, se optará por un diseño no experimental ya que la presente investigación no busca manipular

deliberadamente las variables, sino al contrario, se desea observar tal y como se da en la cotidianidad, para así finalmente analizar los hallazgos. En vista de lo anterior es que las herramientas de investigación se diseñarán con la intención de no producir condiciones ni estímulos en los funcionarios a investigar, así como tampoco construir una situación, sino al contrario, se buscará observarlos en su “estado natural” (Hernández Sampieri, 2006).

Dentro del diseño no experimental se optará por el enfoque de diseño transeccional descriptiva, en donde se busca realizar observaciones en un momento único en el tiempo , y no a través del tiempo permitiendo describir las variables presentes en un momento específico (Hernández Sampieri et al., 2010).

Considerando la estructura dada al presente trabajo, se orientará a la realización de un Estudio de Caso, entendiendo como una investigación empírica que aborda un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de vida real, más aún cuando los límites entre el fenómeno y contexto no son claramente evidentes (Yin, s.f).

Por lo mismo, el presente trabajo se centra específicamente en los servicios públicos presentes en la Región de O’Higgins en donde se busca analizar la experiencia de funcionarias públicas para el desarrollo de sus funciones en la vida laboral y la conciliación con su vida personal, considerando desde un enfoque interseccional que permita analizar la situación que experimentan las mujeres en contexto de Pandemia y que desarrollan sus funciones en servicios públicos.

Técnicas de Recolección de Datos

De acuerdo, a la naturaleza del trabajo, se considera principalmente la utilización de fuente de datos primarios, mediante una investigación directa al objeto de estudio a través de métodos previamente establecidos y no de otras fuentes tales como libros, artículos, páginas de internet, etc. (Torres et al., 2014) No obstante, también se considera la utilización de fuentes secundarias para complementar la descripción y análisis del fenómeno. Una primera etapa considera la revisión de fuentes secundarias. Una segunda etapa contempla la recolección de que permita profundizar en la experiencia de las funcionarias permitiendo realizar hallazgos en base a sus relatos.

Primera Etapa

La revisión de información consiste en recabar antecedentes que permitan contextualizar la situación tanto a nivel nacional como regional respecto al empleo público y las dificultades que se han debido afrontar en base al contexto de pandemia. Para ello, principalmente se contempla el material documentado por prensa, tanto a nivel nacional como regional, para obtener datos relevantes atendiendo a la vigencia y novedad del tema. En este sentido, se reconoce la producción de información de medios de prensa a nivel nacional del Diario La Tercera, y a nivel regional del Diario El Rancagüino, los cuales fueron revisados desde Marzo de 2020 considerando el inicio de la pandemia. Asimismo, también se contempla la utilización de información pública oficial disponible a través de páginas web, principalmente del Portal de Transparencia e información solicitada a través de los canales regulares dispuestos para ello.

Segunda Etapa

Se realiza la aplicación de entrevistas semiestructuradas a mujeres que se encuentren desarrollando funciones laborales en los servicios públicos de la Región de O'Higgins desde el año 2020, en el marco de la actual pandemia por COVID-19

Entrevistas semiestructuradas

El trabajo consiste en el desarrollo de entrevistas semiestructuradas, ya que mediante preguntas y respuesta es posible establecer una comunicación y la construcción en conjunto de significados respecto al determinado tema, dicha entrevista se basa en una guía de preguntas pero que permite al entrevistador precisar para poder obtener mayor información, dando la posibilidad de introducir preguntas adicionales sobre temas específicos (Hernández Sampieri et al., 2010). Para ello, se realizaran entrevistas a funcionarias públicas que durante el año 2020 hayan desarrollado funciones en servicios públicos (locales y regionales) de la región de O'Higgins.

Unidad de Análisis

Al ser un estudio cualitativo, se determina una muestra de tipo no probabilístico donde la elección de los entrevistados se asocia con las características de la investigación y depende del investigador, obedeciendo a otros criterios de investigación. Asimismo, no se busca generalizar los resultados de estudio a una población más amplia (Hernández Sampieri et al., 2010)

De forma de acotar el universo muestral correspondiente a funcionarias públicas de la Región de O'Higgins, se considera pertinente contemplar el análisis respecto a las de funcionarias públicas que desempeñan funciones dentro de las comunas que componen la Provincia de Cachapoal, siendo esta la provincia que reúne 17 de las 33 comunas correspondientes a la Región de O'Higgins, incluyendo la capital regional, la cual concentra diversos organismos de la Administración del Estado.

La elección de entrevistadas se realizará contemplando una estrategia de muestreo mixta que incluye el método por conveniencia, permitiendo acudir a casos disponibles que se tiene acceso y cumpla con los criterios determinados previamente para la investigación y, el método en cadena, conocido también como "bola de nieve" mediante el cual se identifican puestos claves a la muestra, quienes también pueden proporcionar datos sobre nuevas personas que se puedan incorporar a la muestra (Hernández Sampieri et al., 2010).

La selección de la muestra contempla la aplicación del instrumento a funcionarias públicas, quienes hayan desarrollado funciones en servicios públicos de las diversas comunas que componen la Región de O'Higgins durante el año 2020 y considerado hasta el mes julio de 2021 contemplando el segundo periodo de vacunación por COVID-19 para mayores de 18 años. Asimismo, considerando variables asociadas a calidad jurídica de personal de *Planta*, a *Contrata u Honorarios*, y estamento al que pertenece, considerando como puestos clave Jefaturas, Directivos, Profesionales y Administrativos.

Atendiendo la naturaleza de la presente investigación, se busca consultar sobre aspectos claves respecto a las modalidades de trabajo adoptadas asociado al

desarrollo de la vida laboral y personal, permitiendo ahondar respecto de la experiencia de las mujeres seleccionadas.

Análisis de Resultados

La información recabada será sometida a un análisis de contenido de forma que permita elaborar un esquema narrativo que describa el fenómeno a través del análisis textual obtenido de la transcripción a las entrevistas semiestructuradas aplicadas mediante pautas (Piñuel,2002; Moraima & Auxiliadora, 2008).

En este sentido, las entrevistas aplicadas a funcionarias públicas de la provincia de Cachapoal se categorizan según el tipo de organización a la que pertenecen, con la idea de contar con diferentes perspectivas y así evitar sesgos en el análisis.

Se realizó un total de diez entrevistas a mujeres de la provincia de Cachapoal, en donde un total de siete entrevistadas corresponden a servicios públicos y tres entrevistadas ejercen funciones en gobiernos locales de la provincia. A su vez, del total de entrevistadas cuatro corresponden a calidad jurídica Planta, cinco corresponden a calidad jurídica a Contrata y una de las entrevistadas corresponde a la calidad jurídica Honorarios (Ver Tabla N°1).

Tabla N° 1: Entrevistadas

Institución/Organización	Identificación
Municipalidad de San Vicente	Entrevistada N° 1
Servicio de Vivienda y Urbanización O'Higgins	Entrevistada N° 2
Municipalidad de Pichidegua	Entrevistada N° 3

Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género O'Higgins	Entrevistada N° 4
Servicio Nacional de Registro Civil San Vicente	Entrevistada N° 5
Contraloría General de la República O'Higgins	Entrevistada N° 6
Servicio Nacional del Adulto Mayor O'Higgins	Entrevistada N° 7
Servicio Nacional de Menores O'Higgins	Entrevistada N° 8
Servicio de Impuestos Internos O'Higgins	Entrevistada N° 9
Municipalidad de Pichidegua	Entrevistada N° 10

(Fuente: Elaboración Propia)

Respecto al análisis de datos recabados mediante las entrevistas semiestructuradas, se realiza a través de la técnica de análisis de contenido. Para ello, en primera instancia se define el corpus a analizar, de acuerdo a lo establecido en la revisión documental y entrevistas transcritas. Posteriormente, se definen las unidades de análisis, abordando únicamente las propias de la comunicación verbal y escrita en donde seleccionan dos de estas (Cáceres, 2003):

- La palabra: que es una unidad de análisis más simple que permite la medición reiterativa de la repetición de una palabra en el mensaje.
- El tema: unidad de análisis que refiere al enunciado respecto del asunto o tema a tratar de forma general (Hernández Sampieri, 2006)

Posteriormente, se definen las categorías de análisis (Ver Tabla N° 2, 3 y 4), para asociar la información respecto a lo que se busca analizar por medio de las entrevistas, para lo cual se establecen cinco categorías, no obstante en

relación al presente escrito, se considera la categoría *De asunto o tópico* referente a la temática tratado respecto del contenido. (Hernández Sampieri, 2006)

De lo anterior, deriva la recolección de datos y sistematización en base a las categorías anteriormente definidas, lo que permite la interpretación de los datos con la finalidad de obtener hallazgos asociados a la pregunta de investigación y que concluye con el establecimiento de conclusiones pertinentes.

Tabla N° 2: Operacionalización de categorías de análisis del Objetivo Específico N°1

Objetivo Especifico N° 1	Identificar y describir componentes asociados a la implementación de distintas modalidades de trabajo durante la pandemia sociosanitaria en territorio		
Categoría	Dimensiones	Operacionalización	Técnica de recolección
Componentes asociados a la implementación de nuevas modalidades de trabajo en pandemia	Modalidades de trabajo	Adopción de diferentes modalidades de trabajo	Entrevistas a funcionarias públicas de la provincia de Cachapoal
	Acceso a plataformas digitales	Variación en el acceso a internet y plataformas institucionales	
	Percepción sobre	Adopción de acciones	

	gestión	y medidas por parte de la institución	
--	---------	---------------------------------------	--

(Fuente: Elaboración Propia)

Tabla N° 3: Operacionalización de categorías de análisis del Objetivo Específico N° 2

Objetivo Especifico N° 2	Describir y analizar la experiencia de funcionarias públicas en su vida personal y laboral de acuerdo a modalidades de trabajo adoptada desde el año 2020.		
Categoría	Dimensión	Operacionalización	Técnicas de recolección
Experiencia de funcionarias públicas en su vida personal y laboral de acuerdo a modalidades de trabajo adoptada desde el año 2020.	Organizacional	Percepción sobre desarrollo de funciones en Pandemia	Entrevistas a funcionarias públicas de la provincia de Cachapoal
	Vida Personal	Desarrollo de actividades personales y/o familiares	

(Fuente: Elaboración Propia)

Tabla N° 4: Operacionalización de categorías de análisis del Objetivo

Específico N°3

Objetivo específico N° 3	Determinar aspectos relevados por las funcionarias públicas sobre la implicancia de la vida personal y laboral durante la pandemia.		
Categoría	Dimensión	Operacionalización	Técnica de recolección
Aspectos relevados por las funcionarias públicas sobre la implicancia de la vida personal y laboral durante la pandemia	Organizacionales	Comentarios respecto a aspectos organizacionales	Entrevistas a funcionarias públicas de la provincia de Cachapoal
	Vida laboral y personal	Variación de actividades en contexto de pandemia	
	Cooperatividad	Adopción de actividades comunitarias y de ayuda	

(Fuente: Elaboración Propia)

Limitaciones

El desarrollo de la presente investigación se realizó en medio de la pandemia global por COVID-19, lo que implica adoptar una metodología de investigación acorde a la situación que permita la viabilidad de la misma. Por otro lado, teniendo en consideración las restricciones de movilidad y las medidas sanitarias, la recolección de datos, principalmente en el caso de las entrevistas, se adoptaron las condiciones y restricciones acorde necesarias complementando con la disponibilidad de las entrevistadas, para ello se utilizaron plataformas virtuales como Google Meet y Zoom y sitios web, para la realización de la revisión documental.

CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

Históricamente se ha realizado una diversificación de tareas en relación a la división de trabajo por sexo, en donde las tareas asociadas a las mujeres han girado en torno al entorno privado donde predominantemente se relaciona a funciones asociadas a la reproducción y crianza, alimentación y todo aquello asociado a la vida doméstica y atención de salud. Las mujeres han sido formadas sobre la base de una ideología que sustenta inferioridad y dependencia de los hombres (Bertoni, 1998; Macías Zambrano & Cedeño Zambrano, 2014).

Desde alrededor de los años 60, se comienza a evidenciar un aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, lo que hasta ese entonces había sido más bien escasa. Sin embargo, es en la década de los 70 donde se muestra con mayor fuerza, es por esto que este periodo fue denominado como la década del adelanto de la mujer por la “Conferencia Mundial de la Mujer” en 1975, además

durante esta época se comienza a evidenciar un aumento significativo de mujeres que asisten a centros de educación secundaria y universitaria (Macías Zambrano & Cedeño Zambrano, 2014).

Asimismo, la integración masiva de las mujeres al mercado laboral remunerado se desarrolla simultáneamente con diversas transformaciones en el ámbito de trabajo (globalización, regionalización, cambios tecnológicos, crisis estructurales, etc.) las cuales generaron una crisis en los modelos imperantes hasta la década de los 70, que implicó fuertes desregulaciones que conllevaron a la aparición y masificación de empleos flexibles que fueron ocupados por los grupos emergentes (jóvenes y mujeres). Simultáneamente, se produjo una transformación a las imágenes culturales de los géneros que imperaban hasta ese momento, en donde los cambios en la representación de lo masculino y lo femenino y la afirmación de las mujeres como sujetos de derecho se había permitido debido al aumento de los niveles educativos, al aumento en la participación de la economía y a la asimilación de los modelos femeninos que provenían de países modernos, Sin embargo, no se habían abordado cambios en el tema de la redistribución de las tareas y trabajo doméstico, lo cual sigue siendo una responsabilidad casi exclusivamente femenina (Faivovich, 2012).

El mercado del trabajo para las mujeres tiende a ser más restrictivo y se encuentra mayormente concentrado en determinadas ocupaciones y áreas en las cuales se les presentan menores barreras de entrada, pero que sin embargo conducen a una situación de precarización de los salarios, en el caso del sector de Servicios. es el que mayores oportunidades ha entregado para el desarrollo del

empleo femenino, sin embargo, se critica debido a la similitud a los papeles de madre y dueña de casa, lo que también incluye a ocupaciones como las de enfermera, parvularia, profesora y entre otras, lo que permite sustentar un modelo de división de trabajo extra doméstico y de co-extensividad entre la esfera doméstica y pública (Faivovich, 2012; Rodríguez Garcés & Muñoz Soto, 2015)

En las últimas décadas, tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995, se estableció realizar una transversalización del género en todos los ámbitos de la vida. Por ello, se han realizado significativos esfuerzos que establecen una obligación para los Estados fundar nuevos retos en el sentido de considerar la igualdad y la no discriminación en la práctica (Meyer Guzmán, 2017). Es por esto que, las políticas de género basadas en la igualdad como principio deben hacer lo posible para que las mujeres consigan mayor autonomía y poder, pudiendo así, superar el desequilibrio de género existente y enfrentar las nuevas formas de desigualdad (Benavente R. & Valdés B., 2014). Sin embargo, pese a los esfuerzos del Estado, aún quedan asuntos no resueltos respecto a igualdad de género en el espacio laboral y el empoderamiento de la mujer, a pesar de los avances en esta materia (Meyer Guzmán, 2017).

En América Latina, se han generado situaciones de conflicto entre el trabajo remunerado y el concepto clásico de familia, en donde la solución suele delegarse a criterio de la mujer, debido que las responsabilidades domésticas interfieren en el desempeño de las actividades laborales y también dificultan el acceso de la mujer al trabajo. Sin embargo, las soluciones que se toman están determinadas intrínsecamente según los ingresos y niveles educativos, ya que para aquellas

mujeres que cuentan con mayores ingresos es más fácil conciliar ambos ámbitos, a diferencia de aquellas mujeres con menores recursos, quienes se ven expuestas a mayores dificultades para conciliar el trabajo con labores domésticas. Esto también permite explicar la mayor tendencia de las mujeres a tener empleos de tiempo parcial o de jornada reducida ya que en muchos casos es la única alternativa que les permite conciliar el rol implantado a la mujer y su permanencia en el mundo laboral (Bertoni, 1998; Faivovich, 2012; Rodríguez Garcés & Muñoz Soto, 2015).

En Chile, durante la década de los 60, solo un cuarto de las mujeres egresadas de las universidades no trabajaba y la fuerza laboral femenina alcanzaba cerca de un 22% de la fuerza laboral total del país. Para el año 2002, esto aumentó hasta alcanzar un 34.6% de la fuerza laboral total y, para el año 2012, la cifra ya alcanzaba un 42.4%. Esto demuestra un aumento considerable de la inserción laboral de las mujeres, lo que se puede entender como un proceso creciente mediante el cual los individuos se incorporan a la actividad económica (Blanco & Gutiérrez, 1996; Stuvan et al., 2013). Sin embargo, es importante dar cuenta que dentro de los cargos que ocupan las mujeres, existen ciertas desventajas en comparación con los hombres en ciertos cargos también es necesario mencionar que tanto en Chile como en América Latina existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, la cual se hace presente en todos los grupos ocupacionales, sectores y categorías laborales.

De acuerdo a estadísticas del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, para el año 2015 en Chile se contempla un total de

55,9 de horas semanales de trabajo no remunerado para mujeres sin ingresos propios y un total de 42,2 horas semanales para mujeres que si cuentan con ingresos propios a diferencia de un total de 14,6 de horas semanales de trabajo no remunerado para hombres sin ingresos y un total de 20,7 horas semanales para hombres que cuentan con ingresos propios. Evidenciando una diferencia de casi el 50% la diferencia en horas destinadas al trabajo no remunerada, siendo muy amplia y evidenciando una desigualdad de género (CEPAL, s.f)

Para el año 2020, la realidad mundial sufrió un cambio abrupto a raíz de la pandemia por coronavirus (COVID-19) emanada desde China y expandida rápidamente por los cinco continentes. A raíz de ello, se establecieron una serie de medidas drásticas desde cada uno de los gobiernos, quienes apoyados por los conocimientos científicos adoptaron una serie de recomendaciones y medidas para prevenir el contagio y salvar vidas. Asimismo, la pandemia por coronavirus llegó a América Latina y el Caribe en un determinado momento destacado por la debilidad económica y vulnerabilidad macroeconómica, trayendo consigo una combinación de choques, externos e internos, que generaron efectos negativos en el empleo, lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad (OIT, 2020; CEPAL & OIT, 2020).

Derivado de lo anterior, es que se hicieron recurrentes la aplicación de políticas de aislamiento social, interrumpiendo las actividades económicas a una escala nunca antes vista. Lo anterior, generó nuevos retos para los responsables políticos sobre proteger la vida y la salud de las personas sin causar un daño irreversible a la economía. Es por ello que se generó el establecimiento de

medidas que garantizan el distanciamiento físico como el comienzo de la lucha contra el virus como herramienta para frenar su propagación (OIT, 2020; CEPAL & OIT, 2020) Así como también, una serie de medidas de restricción de desplazamiento y confinamiento, lo que genera diversas situaciones de incertidumbre laboral que afectan a ciertos sectores más que otros (ONU MUJERES, 2020).

A raíz de lo anterior, es que se ha observado en Chile y en el mundo entero un aumento exponencial del desempleo, la ausencia de instituciones de seguridad social, cambios en la forma de organizar el trabajo presencial y nuevas modalidades de trabajo a distancia como son el teletrabajo (Boccardo & Andrade, 2020).

A raíz de ello, es que en Chile se comienza a interiorizar en nuevas modalidades de trabajo privilegiando el trabajo remoto o a distancia, siendo adoptado por diversas organizaciones, públicas y privadas, permitiendo la continuidad de las respectivas operaciones que pueden desarrollarse de forma remota. Lo anterior, genera un impacto en la calidad de vida de la ciudadanía, afectando en un nivel mayor a las mujeres, ya que se genera una reorganización del trabajo así como también de las restricciones establecidas para el desarrollo pleno, afectando directamente la reorganización de las responsabilidades familiares, representaciones culturales que históricamente asocian el cuidado cotidiano de la familia a las mujeres (Gómez, Arellano & Valenzuela, 2017) o también reconocido como labores no remuneradas, desarrollando un aumento en situaciones de incertidumbre y estrés.

Por lo anterior, es que resulta necesario además tener en consideración el impacto de la actual pandemia en la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, y sus efectos en áreas en las que se encuentran mayormente representadas. Haciendo énfasis en el ámbito privado, diversas áreas se han visto mayormente afectadas que otras, como la categoría de trabajadoras de servicios y ventas, área en la que un 65% de los trabajadores corresponde a mujeres, se han visto afectadas por el cierre obligatorio de locales, instituciones y centros comerciales. Por otro lado, el área de la educación donde un 70% corresponde a trabajadores, se ven afectadas por la suspensión de clases presenciales, pero adoptando adecuaciones virtuales en el caso de reunir los factores necesarios. En lo que respecta al sector Salud, un 73% corresponde a trabajadoras, quienes se encuentran dando respuesta a la crisis sanitaria, asumiendo mayores cargas y riesgos sin opciones de nuevas modalidades de trabajo. Finalmente, en lo que respecta a trabajadoras de casa particular, un 97% corresponden a trabajadoras, teniendo que realizar labores que en su gran mayoría corresponde a trabajos informales y mal remunerados, no garantizando prestaciones básicas (ONU MUJERES, 2020).

En relación a lo anterior, las medidas de confinamiento también han establecido al hogar como el espacio en el que se desarrollan gran parte de las actividades, cuidado, educación de niños, niñas y adolescentes, la socialización y también el desarrollo del trabajo productivo en ciertos casos, exacerbando la crisis de los cuidados y aumentando las cargas de trabajo a cuidado y atención de personas (Comisión Interamericana de Mujeres, 2020)

En Chile, durante esta crisis los trabajadores y las trabajadoras de los servicios públicos han resultado esenciales. Una proporción considerable de éstos ha debido exponerse a contagios para mantener funcionando los sistemas de salud públicos, impartir justicia o una serie de prestaciones públicas esenciales a nivel regional o comunal. Otra proporción igual de significativa ha debido sostener el funcionamiento de diversos servicios públicos desde el confinamiento de sus hogares, debiendo combinar éstos con una mayor carga de trabajo de cuidados. Entonces, a pesar del agudo debilitamiento experimentado por los servicios públicos producto de décadas de políticas neoliberales (Boccardo, Ruiz y Caviedes, 2020), éstos han demostrado ser fundamentales para enfrentar la actual pandemia.

Si bien, con anterioridad a la pandemia por COVID-19, las experiencias en teletrabajo o trabajo remoto eran escasas, más aun en lo que respecta al sector público, la experiencia conocida respecto al estudio piloto del Instituto Nacional del Propiedad Industrial (INAPI) en el año 2016 supone antecedentes importantes para la adopción de medidas de trabajo en el sector público teniendo en consideración las restricciones normativas que supone principalmente la Ley de Bases Generales para la Administración del Estado y el Estatuto Administrativo. A diferencia del ámbito privado, las dificultades emanadas producto de la crisis sanitaria del COVID-19, conllevaron a la presión por promulgar la Ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de teletrabajo o trabajo a distancia, permitiendo la prestación de servicios total o parcialmente en lugares distintos a las instalaciones o establecimientos de la empresa mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (Ley N° 21.220, 2020).

Para el mes de marzo de 2020, y evidenciando las graves consecuencias de la pandemia es que se comienza a promulgar oficios y dictámenes atinentes a las medidas sanitarias establecidas, de forma que permita al sector público flexibilizar en cierta forma, potenciando el trabajo a distancia para las personas que se desempeñan en instituciones públicas y según las características de su cargo se lo permitan, de forma que permita la continuidad operativa de cada una de las instituciones.

El 16 de marzo de 2020, el gobierno emitió el Instructivo Presidencial N°003 que imparte instrucciones y medidas de prevención y reacción por casos de brote de COVID-19 a ministerios y servicios públicos que dependan o se relacionen a través de ellos (Gobierno de Chile, 2020) en donde se faculta a cada jefe superior de servicio adoptar medidas de gestión interna y evaluar la aplicación de medidas propuestas en base a la situación de la respectiva institución para hacer frente a la situación sanitaria.

Con posterioridad, se publica el dictamen N° 3.610 de la Contraloría General de la República con fecha del 17 de marzo de 2020, el cual dictamina:

los jefes superiores de los órganos de la Administración del Estado se encuentran facultados para disponer (...) que los servidores que en ellos se desempeñan, cualquiera sea la naturaleza de su vínculo jurídico, cumplan sus funciones mediante trabajo remoto de sus domicilios u otros lugares donde se encuentren, siempre que dichas labores puedan ser desarrolladas por esa vía (Contraloría General de la República, 2020).

En segundo término, respecto de los servidores que ejercen tareas que no resultan compatibles con la modalidad de trabajo a distancia pero cuya presencia no resulta indispensable en las dependencias, se dictamina que:

Cabe precisar que el jefe de servicio puede igualmente establecer la no asistencia de dicho personal con el objeto de evitar la propagación del virus al interior del respectivo órgano, eximiéndolos del deber de asistencia al amparo del instituto del caso fortuito (Contraloría General de la República, 2020).

Finalmente, el jefe superior de servicio también podrá determinar quienes deberán permanecer realizando las labores mínimas en forma presencial, de forma de garantizar la continuidad del cumplimiento de las funciones de los servicios públicos, asociada a aquellas que deban continuar prestándose de forma presencial ante situaciones de emergencia, como por ejemplo atención de salud, ayuda humanitaria, control del orden público, etc. (Contraloría General de la República, 2020).

Finalmente, el Oficio Circular N° 10 de los Ministros de Hacienda y de Interior y Seguridad Pública, en donde en el uso de facultades legales destinadas al resguardo general de la salud de la población y de los funcionarios y servidores públicos, se establece que:

Los jefes superiores de servicio podrán establecer en forma extraordinaria y por un tiempo definido, mecanismos de trabajo remoto para todos los funcionarios y servidores cualquiera sea la naturaleza de su vínculo jurídico laboral. (...) a fin de proteger la salud tanto de la población como de los funcionarios y funcionarios públicos (Ministerio de Hacienda, 2020)

Asimismo, respecto a las tareas que deban realizarse en forma presencial:

el Jefe Superior de Servicio deberá diseñar un plan de contingencia con turnos u otras medidas para garantizar la entrega de los servicios indispensables para el bienestar de la comunidad, evitando siempre las aglomeraciones como foco de potencial contagio por COVID-19 (Ministerio de Hacienda, 2020)

Finalmente, también establece que en caso de trabajo remoto cada jefatura debe asignar tareas y los mecanismos de rendición de cuenta de las mismas y, cuando sea factible, los servicios públicos pueden propender de la atención no presencial informando de forma oportuna los procedimientos de atención y entrega de servicios (Ministerio de Hacienda, 2020)

A lo anterior, se suma una guía de Trabajo a distancia en el Estado elaborado por el Servicio Civil y el Laboratorio de Gobierno con la finalidad de entregar orientaciones para lograr atender las necesidades públicas de forma permanente

considerando el bienestar físico y psíquico de los equipos de trabajo (Servicio Civil, 2020).

En lo que respecta a la región de O'Higgins, a partir del mes de marzo los diversos servicios públicos presentes en las comunas de la región adoptaron diversas medidas con la finalidad de evitar la propagación del COVID-19, en donde cada servicio público implementa las medidas que se encuentren acordes a su prestación. Por ejemplo, el Registro Civil en donde algunas oficinas se cerraron pero dichos servicios se redireccionaron hacia las oficinas con funcionamiento normal. El Instituto de Previsión Social adoptó medidas de reducción de ingreso al público e incentiva la realización de trámites en línea. El caso de Seremi de Bienes Nacionales, se decidió la suspensión total de atención al público al igual que el Ministerio de Vivienda y Urbanismo en donde se llama a preferir los canales online o telefónicos (El Rancaguino, 2020).

Asimismo, los alcaldes de las comunas pertenecientes a la región de O'Higgins comenzaron a modificar las actividades cotidianas y adoptar medidas a implementar en cada uno de sus municipios de forma de prevenir el contagio en lugares públicos así como también medidas para la atención de salud, suspensiones de actividades en grupo (El Rancaguino, 2020).

En principios del año 2021 comienza la vacunación de la población en donde también se consideró dentro de los primeros esquemas, la vacunación de funcionarios públicos tanto de salud como funcionarios de atención directa a la ciudadanía (Ministerio de Salud, 2020).

ANÁLISIS Y RESULTADOS

El relato presentado en las siguientes líneas responde a los hallazgos obtenidos a través de las entrevistas realizadas a funcionarias publicas que han desempeñado funciones durante el periodo de pandemia, en torno a lo cual se realiza una sistematización y análisis de contenido, de acuerdo con la metodología presentada.

Adoptando nuevas modalidades de trabajo: una medida obligada en el sector público

La pandemia por COVID-19 ha sido un catalizador de cambios masivos e innovadores respecto al funcionamiento del ámbito público en Chile. A raíz de ello, se comienza a interiorizar en modalidades de trabajo alternativas. Así es como la pandemia llegó a instaurar y acelerar un proceso que recientemente conocido en el ámbito público chileno, el teletrabajo.

Asimismo, las medidas sanitarias, la prevención de contagios y la restricción de movilidad han sido medidas progresivas que, sin duda, han evidenciado y profundizado las desigualdades sociales presentes en la sociedad, más aun considerando medidas y condiciones que han afectado en la autonomía física y económica de la población.

La presente investigación establece una enfoque diferenciado respecto a la situación específica de funcionarias públicas, siendo relevante considerar que, a pesar de los avances en materia de género que se han evidenciado en los últimos

años, las mujeres continúan en una especial situación de riesgo en base a múltiples causas socioculturales y socioeconómicas, las cuales se han visto profundizadas con la pandemia por COVID-19.

En la experiencia de las entrevistadas, gran parte de las participantes exponen que su lugar de residencia se encuentra en una comuna diferente a la que trabajan, siendo esto un aspecto relevante para considerar respecto a la **adopción de modalidades de trabajo** y las condiciones a las que se afrontan.

De acuerdo a lo comentado por las funcionarias, en el desarrollo de sus funciones en su mayoría se adoptó una modalidad mixta o híbrida, en donde en ciertos casos se establecieron sistemas de turnos semanales.

“desde comienzos de la pandemia (...) se comienza a adecuar una especie de calendario en el cual nos señalan qué días de la semana teníamos que venir por un sistema de turnos” (Entrevistada N°4, 2021)

Ello permitió facilitar la asistencia de la mayor cantidad de funcionarios, no obstante, también se presentaron casos en donde la asistencia se restringió en un principio y posteriormente hubo un regreso progresivo:

(...) al comienzo de la pandemia como que nos fuimos todos a teletrabajo, estuve como dos meses aproximadamente ahí encerrada sin salir a ninguna parte. Después de eso nos indicaron que ya podíamos volver y empezamos a volver paulatinamente haciendo turnos con media jornada (...)
(Entrevistada N° 7, 2021)

Sin embargo, el periodo adoptado y también las condiciones requeridas para adoptar una medida u otra se le ha facultado a cada uno de los jefes de servicio, por lo que dependen netamente de la decisión institucional, es por ello que la experiencia de las funcionarias públicas entrevistada varia considerablemente de acuerdo al servicio y área en el que se desempeñen.

Otro aspecto relevante a considerar contempla directamente la modalidad de trabajo y la función que realizan las funcionarias públicas ya que, en labores de atención directa al público, se dificulta la posibilidad de adoptar atención de manera remota:

“yo la verdad rescato el trabajo presencial porque, a mi modo de ver, es más provechoso que el trabajo remoto desde la casa. En esta labor que hago yo (...)yo creo que es bueno el hecho de poder estar presencialmente acá porque las mujeres pueden venir para acá, igual mientras hubo cuarentena los contacto eran telefónicos (...) pero lo que puedo como destacar es el hecho de estar aquí en la oficina por si alguien lo requiere (...)” (Entrevistada N° 3, 2021).

Asimismo, debido a que ciertas área de los servicios cumplían funciones indispensables, se dificulta la suspensión de atención directa de forma permanente. No obstante, la incertidumbre emanada de la crisis sanitaria generó vacíos normativos en cuanto a la adopción de medidas y continuidad de labores, evidenciando en particular la implementación de las medidas sanitarias “sobre la

marcha”, considerando las condiciones del lugar en el que se ubica el Servicio y según a la toma de decisiones de las autoridades.

“no teníamos ninguna modalidad distinta sino que trabajamos de horario completo, no hubo restricciones, nada, hasta que llegó el mes de mayo y ahí ya nos empezaron a restringir que debíamos dar cantidad de números porque no podía sobrellevar más cantidad de gente de lo que habitualmente nosotros atendíamos” (Entrevistada N° 5, 2021).

Sin embargo, la exposición al contagio era un riesgo constante, por lo que el establecimiento de medidas de protección y de orden en la atención al público fue un punto crucial en el desarrollo de funciones, así como también la facilitación de elementos de protección que debían ser provistos por la Institución. En relación a ello, se evidencia.

“uno tenía que llevar sus propios utensilios, uno tenía que ver para que la gente no se aglomerara, hacer las filas, sacar las sillas esa fueron determinaciones de cada oficina no llegó nada protocolar” (Entrevistada N°5, 2021)

Por otra parte, en lo que refiere a la **experiencia de trabajo remoto exclusivo**, resulta interesante destacar las condiciones dentro de la institución que permiten el desarrollo de funciones mediante teletrabajo, además de considerar ciertos aspectos personales que dificultan el regreso al trabajo presencial teniendo que

considerar los espacios de trabajo, cantidad de personal y las medidas impuestas tanto a nivel nacional como las medidas adoptadas por cada Servicio.

“yo me he mantenido todo este tiempo con trabajo remoto por alguna de esas razones y además todavía hay un tema de aforo el 100% no cabemos todos allá” (Entrevistada N°9, 2021)

Cabe destacar, que la adopción de nuevas modalidades de trabajo sumado a la contingencia, han sido un desafío considerable para las y los funcionarios públicos, quienes debieron adaptar [y adaptarse] con los recursos disponibles en el momento, para poder entregar un servicio óptimo y acorde a los estándares previamente establecidos.

Sin embargo, en la adopción e implementación de modalidades remota o híbrida, han sido variadas dificultades las que han afectado el óptimo desempeño de las funcionarias. Si bien, existe interés por continuar las labores de la mejor manera a pesar de las condiciones adversas, se presentan situaciones que generan notorias dificultades y se encuentran fuera del alcance tanto de los funcionarios como del empleador.

En primera instancia, un recurso indispensable para el desarrollo de trabajo remoto es el acceso a internet, no obstante son diversos los factores que condicionan el acceso a ello. Por mencionar algunos, el factor geográfico es considerado uno de los principales ya que si bien, en los últimos años ha aumentado el acceso a internet en zonas rurales y urbanas (Subsecretaría de Telecomunicaciones, 2017) son las condiciones de acceso a internet las que

varían considerablemente respecto al lugar e infraestructura disponible, siendo esto un rezago para las comunas y localidades mayormente alejadas y rurales en donde la conexión y rapidez de internet es notoriamente menor. Esto deja en evidencia, que la dimensión espacial/territorial afecta directamente al desarrollo de actividades, pudiendo beneficiar o perjudicar a las personas que habitan dentro del territorio, generando así también la reproducción de desigualdades que innegablemente se presentan, dificultando el acceso a oportunidades (Aroca, s.f).

En el caso de ciertas funcionarias, el acceso a internet era una condicionante clave para el desarrollo oportuno de sus funciones, y también para decidir la modalidad de trabajo que adoptaban. Es relevante considerar, que las mujeres participantes que desempeñan funciones en comunas rurales o alejadas de los centros urbanos son las que tenían mayores dificultades respecto al acceso a internet por lo que la posibilidad de aceptar o continuar en dicha modalidad de trabajo disminuye.

“Yo feliz me fui con teletrabajo pero tuve la gran dificultad del internet y ahí ya es un tema de conexión que es por la señal o sea no es algo que era algo que se pueda manejar (..) decidí volver por el tema de que mi conexión a internet era horrible me costaba mucho trabajar” (Entrevistada N° 1, 2021)

“La experiencia respecto al acceso de internet fue traumática, si bien contamos con internet en nuestro hogar este colapsaba en ciertos horarios y demasiado lento” (Entrevistada N° 10, 2021)

Asimismo, se destaca las dificultades comunicacionales por vivir en una comuna que no cuenta con las condiciones mínimas para el establecimiento de conexiones seguras y estables debido a la escasa cobertura e instalaciones, y para lo cual no se tiene mayor injerencia respecto a la solución de dicho problema, ya que es un problema fuera del alcance del empleador.

“yo vivo en una comuna que es más o menos entre comillas rural, igual el internet no funciona tan bien ahí también y la institución como que no nos prestó mucha ayuda en relación a eso” (Entrevistada N° 6, 2021).

Por su parte, en lo que refiere a la **utilización de plataformas institucionales** y también el creciente uso de plataformas para videoconferencias, utilizadas para el cumplimiento de aforos y medidas de aislamiento. El acceso de estas plataformas supuso una mayor dificultad para aquellas funcionarias públicas de mayor edad, quienes, por una brecha digital intergeneracional, tuvieron que comenzar a utilizar dichas tecnologías sin tener un acercamiento mayor respecto a la utilización de nuevas tecnologías desde un comienzo, lo que les dificulta más entenderlas, o simplemente no le son atractivas (Araya & Estay, 2006).

Lo anterior, supone distintos niveles de acceso a la brecha digital en la población, en este caso, y de acuerdo a lo estipulado por la CEPAL (2013) se relaciona con la segunda brecha digital asociada a la barrera de uso habilidades tecnológicas determinada por la habilidades generadas para el uso de recursos

tecnológicos, habiendo superado la primera brecha (acceso a internet y equipos computacionales) (CEPAL, 2013).

Por lo mismo, la adopción de trabajo remoto dificultó la realización de sus funciones, ya que, si bien se encontraban totalmente familiarizadas con las plataformas de uso regular en sus instituciones respecto a las tareas y actividades que realizaban, el acceso desde un servidor diferente y la configuración de nuevas plataformas dificultó aún más el desarrollo de sus funciones pero también, les segregó en cierta forma, respecto a las habilidades que (no) manejan o se les dificulta aprender, haciéndoles dudar sobre sus capacidades:

“por la edad que tenemos nosotros no dominamos tanto en la parte tecnológica, el asunto del internet si, todo lo que tú quieras, pero las videollamadas eso de zoom y todo esto y las charlas y todo eso costó al principio porque nosotros no estamos preparados(...) no soy de esta generación de la tecnología pues entonces todo eso te cuesta”
(Entrevistada N° 2, 2021)

Asimismo, se evidencia la existencia de plataformas institucionales propias de ciertos servicios, los cuales únicamente se encuentran configurados en los equipos institucionales, limitando en cierta forma las tareas o actividades que se pueden realizar por teletrabajo ya que, en algún momento se requieren documentos o la utilización de dichas plataformas para aspectos de gestión para lo cual se hace necesario acudir al lugar de trabajo:

“nosotros tenemos acá ciertos sistemas que son propios del servicio (...) ese servicio o esa plataforma funciona desde mi computador institucional, yo no lo puedo hacer funcionar de mi casa entonces cada vez que yo tengo que subir una meta yo tengo que estar acá y, también pasa (...) que cualquier tipo de gestión pasa que se cae la plataforma entonces también eso fue un problema” (Entrevistada N°8, 2021)

El hecho de enfrentar una pandemia de tal magnitud, con la incertidumbre que ello conlleva, estableció situaciones inciertas y desconocidas para la población. Las necesidades y requerimientos personales y familiares se mantuvieron o incluso se profundizaron, ante esto se hace esencial la función de los servicios públicos. No obstante, los mismos servicios públicos tuvieron sus propias dificultades para la atención a dichos requerimientos ciudadanos como también para el desarrollo de sus actividades regulares lo que se incrementó con la adopción de nuevas formas de trabajo, suponiendo un mayor esfuerzo de adaptación y mejora continua respecto a la solución de dificultades emanadas por situaciones específicas.

Por ello, resulta relevante evidenciar las **acciones adoptadas por las instituciones** para dar respuesta a las necesidades y requerimientos que emanan de la experiencia práctica para con sus funcionarios.

Las medidas y acciones se desarrollaron en diversas líneas temáticas, pudiendo destacar acciones en relación a facilidades de recursos tecnológicos y/o conexión, establecimiento de protocolos, redestinación de recursos, capacitaciones y medidas para grupos de alto riesgo.

Cada institución adopto medidas en base a sus necesidades (institucionales y de sus funcionarios) y por experiencia propia adquirida desde comienzos de la pandemia. Ante esto, un aspecto reiterativo refiere a que las instituciones facilitaron diversas para garantizar el teletrabajo desde el hogar. En su mayoría refiere a la conexión a internet como recurso principal

“me entregaron un router para tener conexión a internet” (Entrevistada N°1, 2021)

También se considera la opción de facilitar equipos tecnológicos para poder trabajar remotamente de forma adecuada en el caso del personal que no tuviera acceso a ellos desde el hogar:

“dieron la opción de poder facilitar internet para las personas que no lo tuvieran o la facilidad de venir acá si había que imprimir algo o también llevarse las cosas para la casa la impresora el computador (...)” (Entrevistada N° 3, 2021).

“yo no tenía internet entonces nos dieron el cosito para tener internet (...) y el mismo computador del servicio me lo trajeron para acá, no es mío es todo eso es del servicio”. (Entrevistada N° 2, 2021)

Por otro lado, también se recalca el establecimiento de protocolos en diversas instituciones, mediante los cuales se abordaban diversas temáticas asociadas al desarrollo de trabajo remoto, si bien a nivel gubernamental no existió un prototipo generalizable a las instituciones públicas más allá de las medidas sanitarias expuestas por el Ministerio de Salud, existieron Guías de Trabajo que contribuyen a aportar y potenciar el trabajo a distancia (Servicio Civil, 2020). Así es como, desde cada institución se establecen las medidas y se abordan protocolos pertinentes para conocer las condiciones de los funcionarios pudiendo también establecer medidas de seguridad para el desarrollo de teletrabajo.

“se diseñó un protocolo que tenía que ver con las condiciones ambientales en tu propio hogar, de tener cuidado con los cables, tener un espacio adecuado y luminoso, o sea como uno iba adaptando todo eso”
(Entrevistada N°4, 2021).

Asimismo, se consideraban otros aspectos que generalmente no son prioridad, debido a que se van desarrollando durante la experiencia del proceso, como es el caso de los protocolos asociados a medidas para evitar accidentes laborales en el hogar a través de la utilización de los equipos tecnológicos, permitiendo también complementar con cuidados y resguardos para el cuidado personal durante el trabajo remoto:

“la institución nos informaba regularmente de cuáles eran las medidas respecto a los accidentes laborales ya que con tanto cableado que había de

repente pudiesen generar algún tipo de accidente doméstico vinculado al trabajo. Un protocolo en particular tenía que ver con los cuidados y resguardos que tenías que tener en la casa para trabajar con el equipo si era tuyo o no, con las sillas, en fin con todo esos detalles” (Entrevistada N°4, 2021)

Asimismo, y en concordancia con lo anterior, también se adoptaron medidas más formales, como lo es el establecimiento de declaraciones juradas que permiten a los funcionarios con condiciones preexistentes (personas al cuidado o enfermedades crónicas) acceder a trabajo remoto o simplemente ausentarse de sus funciones, lo que por un lado contribuye a garantizar la salud de los funcionarios y sus familias, también genera dificultades al disminuir la dotación de personal disponible lo que conlleva a concentrar funciones en otros funcionarios, quienes vieron aumentadas considerablemente sus actividades:

“el servicio también otorgó ciertas declaraciones juradas a aquellas personas que estaban con hijos menores de 12 años o aquellas personas que estaban bajo el cuidado de una persona que tuviera una enfermedad crónica y esas personas se fueron sin teletrabajo, entonces eso es lo que me hizo bajar la dotación de funcionarios” (Entrevistada N°8, 2021)

Lo anterior, también ha generado dificultades respecto a la exhaustividad de la información ya que no se solicita mayor documentación que permita verificar o contrastar la información declarada, dependiendo directamente de lo expuesto por

los trabajadores. Esto también supone mayor desconfianza y tensión dentro de los equipos de trabajo ya que es una conducta regular que se evidencia desde el comienzo de la pandemia y no ha sufrido mayores modificaciones.

Asimismo, tal como recaba la experiencia relevada evidencia que debido a la adopción de medidas sanitarias se generó la suspensión de ciertos programas, lo cual permitió reutilizar los recursos destinados para ello en la compra de elementos de protección personal destinado a los usuarios objetivos del Servicio tal como expresa.

“todos esos recursos se usaron para comprar elementos de protección personal y repartimos en los hogares (...) entonces seguimos entregándole todos los insumos a todos los hogares para la buena atención de los adultos mayores” (Entrevistada N°7, 2021)

También se evidencia la realización de capacitaciones y espacios de autocuidado

“jornadas de capacitaciones también para ver el tema emocional nuestro”
(Entrevistada N°7, 2021)

Así como también se evidencia el desarrollo de talleres de autocuidado, no obstante resulta indispensable tener en consideración horarios de realización de dichos talleres que permitan compatibilizar horarios para la asistencia de los funcionarios interesados.

“hacen talleres así de autocuidado pero yo por ejemplo si es que he podido asistir a dos porque estoy trabajando a esa hora entonces no puedo ir”
(Entrevistada N°7, 2021)

No obstante, cabe mencionar que también se evidenciaron situaciones en las que la institución no entregó mayor respuesta a los requerimientos de los funcionarios, teniendo disputas respecto a la utilización de los recursos públicos y también a las medidas emanadas desde nivel central. así como también el incumplimiento de las directrices ya conocidas, como distanciamiento social, uso de mascarillas y alcohol gel desencadenando focos de contagio:

“no teníamos las condiciones sanitarias, no se hacía el distanciamiento, el uso de la mascarilla era como el que quería lo usaba entonces no cumplíamos con las normativas, entonces no había directrices muy claras bueno por eso yo me contagie también, si yo me contagie acá en el trabajo”
(Entrevistada N°7, 2021)

La adopción de nuevas modalidades de trabajo, si bien se han realizado bajo la presión que supone un contexto de emergencia, ha permitido interiorizar en formas de trabajo que de no ser por la pandemia, hubiese pasado mucho tiempo de estudio y análisis antes de tener siquiera la intención de ser aplicado dentro de gran parte de los servicios públicos. Dentro de todas las dificultades y estrés que supuso ejecutar nuevas modalidades de trabajo, se ha realizado un avance práctico respecto a la aplicación de teletrabajo, pudiendo prever y solucionar problemas que se desarrollan durante la marca. También supone un gran avance

de innovación para el desarrollo de la función pública, en directa concordancia con la innovación pública que se ha gestado en los últimos años.

Evidenciando nuevos escenarios: vida laboral y familiar en Pandemia

La estrategia nacional de prevención al COVID-19 desencadenó una serie de medidas sanitarias y de restricciones de movilidad directamente relacionadas a rezagar a la ciudadanía al resguardo dentro del hogar, donde a través del confinamiento se concentraron las actividades productivas, educativas y sociales dentro del espacio privado-familiar. Muchos ámbitos de la vida cotidiana se relegaron al hogar, principalmente asociado a las cuarentenas, cierre de colegios y guarderías, adopción de modalidades de trabajo remota o también el cierre de gran cantidad de servicios considerados no esenciales. Esto, sin duda, generó dificultades en las condiciones de vida de la ciudadanía, teniendo que adaptar su cotidianeidad a la “nueva normalidad” que se instauró a raíz de la pandemia dentro del hogar.

Lo anterior, afectó considerablemente en la vida de las mujeres, y como se expone en el presente caso, en funcionarias públicas. Desde su experiencia han debido adaptarse a diversos cambios que de una u otra forma, han profundizado en las atribuciones socioculturales y en las responsabilidades que se les asignan a las mujeres arraigadas en el común de la sociedad. Lo cual, también se extiende hacia las responsabilidades laborales.

En base a la experiencia de las entrevistadas, el ámbito laboral fue un punto clave en Pandemia ya que, si bien se han adoptado modalidades de trabajo alternas, esto se comenzó a implementar bajo una idea de “prueba y error” ya que, no había mayores antecedentes respecto a su implementación en el sector público. La adaptación en contexto de emergencia se entendió como una respuesta rápida para garantizar la continuidad de los servicios sin tener que exponer en gran medida a la ciudadanía y a los funcionarios públicos, respetando las medidas gubernamentales, debiendo establecer lineamientos normativos que lo sustenten.

Cabe destacar también, que en base a lo expuesto de las presentes entrevistas, se evidencia que en su gran mayoría las funcionarias públicas incorporan dentro de su composición familiar a sus padres e hijos, pero en situaciones muy específicas (únicamente dos) se encuentra la presencia masculina desde un rol paterno o de esposo, siendo un aspecto relevante para la presente investigación ya que, demuestra en cierta parte la ruptura de los cánones familiares patriarcales, además del aumento notorio de la jefatura de hogar femenina, adoptando el rol proveedor del hogar.

No obstante, la evidencia recabada demuestra que existieron una variedad de dificultades en la adopción de modalidades de trabajo y la conciliación con la vida personal y familiar. Pero diversas condiciones afectan y profundizan en mayor medida dichas dificultades.

En primera instancia, cabe recalcar que las funciones designadas según el cargo de cada una de las entrevistadas juegan un rol importante dentro de la

experiencia recabada, ya que condiciona las tareas y actividades a realizar y también el contacto o subordinación a otros funcionarios o equipos de trabajo. Dentro de las funcionarias entrevistadas, se puede diferenciar entre cargos orientados mayormente al desarrollo de actividades administrativas, cargos directivos con designación de equipos de trabajo, cargos de atención a públicos o fiscalización.

Así mismo, y en concordancia con lo anterior es que en lo que refiere a la experiencia de trabajo en modalidad remota o híbrida, se hizo notoria la extensión de horarios de trabajo fuera del horario laboral estando en el hogar, ya que si bien sus funciones se encontraban delimitadas con anterioridad, se presentaban continuamente dificultades para adoptar un horario de trabajo continuo debido a la necesidad de atender las responsabilidades del hogar y familiares.

Por un lado, y avocando a la experiencia de funcionarias públicas que viven solas o acompañadas pero no se encuentran al cuidado de alguna persona, (ya sea niño, niña, adolescente o adulto mayor), se destaca la necesidad de responder a las responsabilidades domésticas.

“tú eres dueña de casa no puede estar ajena a las labores de casa (...).tengo que estar pendiente del teléfono, tengo que estar pendiente del correo que tengo entonces eso y hacer tus cosas que indudable que la tienes que hacer por si esto es uno el dueña de casa de todas maneras”
(Entrevistada N°2, 2021)

Si bien, existe la posibilidad, mayormente económica, de contar con personas externas al entorno familiar que realicen las labores domésticas esto también se vio dificultado en los periodos de mayores contagios ya que, siguiendo las medidas sanitarias impuestas, se debía evitar en su mayoría el contacto con personas fuera del entorno familiar y se establecieron restricciones de movilidad, las cuales no se podían sustentar como trabajo formal debido a la inexistencia de relación laboral.

“la convivencia se hace interesante ya por no decir crítica y asumiendo distintos roles también dentro de la casa, cuando no teníamos una persona que nos ayuda con el aseo que va ciertos días a la semana, los otros días lo teníamos que resolver nosotros aparte de la pega, aparte del estudio, ver todo lo que tiene que ver lo que dice relación con las cosas propias del quehacer de tu casa” (Entrevistada N°4, 2021)

Por otro lado, se evidencia la ventaja asociada a vivir con personas adultas que también pueden adoptar y contribuir a las labores domésticas, por lo que en cierta forma se facilita la delegación de responsabilidades domesticas pudiendo tener la posibilidad de reducir la carga de actividades domesticas y redestinar el tiempo para dedicar atención exclusiva al desarrollo de funciones laborales.

“(…) a veces salgo más tarde del horario entonces llegó prácticamente a hacer nada o sea acostarme a descansar no hago mucho más que eso”
(Entrevistada N°3, 2021)

En lo que refiere a los hogares de las **funcionarias públicas, en donde se encuentran a cargo de niños o niñas o adolescentes (NNA)**, situación mayormente representada dentro de las participantes entrevistadas. Es aquí, donde se evidencia la importancia de la economía de cuidado, concentrando atribuciones socioculturales y reproduciendo responsabilidades asignadas por la sociedad (CEPAL, 2016) Asimismo, las responsabilidades asociadas al cuidado de NNA se encuentra directamente relacionado a la edad de los infantes, ya que, en cierto aspecto un niño de menor edad tiene mayor dependencia de atención respecto a su cuidador, lo cual a su vez afecta y limita directamente a la atención brindada a otras actividades: Tal como se menciona en el caso de una funcionaria:

“los días que estoy sola con la niña puedo hacer en realidad muy muy poco de lo laboral (...) entonces uno ya trabaja de noche o trabaja ahí después de cierta hora” (Entrevistada N°6, 2021).

Es por ello, que es posible determinar que la realización de actividades domésticas dificulta la realización de las actividades laborales en los horarios normalmente establecidos para ello, ya que estando en el hogar se entremezclan las labores asociadas a las mujeres dificultando la adopción de ambas tareas simultáneamente. Es por ello, que se destaca

“hubo una dificultad para desarrollar la labor en la casa (...) por todas las distracciones que se dan porque cuando uno tiene hijos y el tema también

de doméstico. Además encontrar un espacio como para estar tranquila trabajando". (Entrevistada N°6, 2021)

Sumado a lo anterior, también se debe hacer alusión al cumplimiento de horarios y responsabilidades escolares de NNA, lo cual supuso una responsabilidad extra respecto a las funcionarias que deben estar constantemente pendientes para que los NNA cumplan con sus obligaciones como por ejemplo, entrar a las plataformas educativas y estar al pendiente respecto de evaluaciones o requerimientos institucionales. Asimismo, el cierre de centros educativos generó una presión adicional a las mujeres ya que, la rutina de los NNA presenta cambios rotundos, estableciendo la realización de clases a distancia, dificultando el establecimiento de una separación espacial respecto a espacio educativo y familiar. En concordancia con lo anterior, resulta mayormente difícil para la adaptación de los niños respecto a la rutina de aprendizaje curricular sin salir del hogar y sin las actividades de recreación que supone la asistencia a centros educativos. Para las mujeres, en su caso supone una presión mayor debiendo adoptar responsabilidades que en tiempos "normales" están delegadas en el personal educativo. En pandemia, la situación se dificulta ya que, al no asistir al colegio, todas las responsabilidades escolares recaen en el tutor o tutora, que como es el caso de las entrevistadas, en su totalidad deben hacerse cargo de ello aunque las responsabilidades adquiridas que recaen en las mujeres se diferencian dependiendo de la edad de NNA:

“Estoy pendiente de ¿mandaste las tareas?, te conectaste? em, ¿a qué hora te toca tal reunión? o ¿mandaste los trabajos? Estudia, entonces es distinto cuando uno los manda al colegio porque uno sabe que está en el colegio y tiene que responder” (Entrevistada N°5, 2021)

“el más grande (...) no tengo problema, él lleva el registro pero él está bien, es lo que dicen los reportes del colegio pero con el más pequeño (...) yo soy la responsable de conectarlo a clases, de hacer las tareas, de hacer las pruebas (...) y es lo que a mí me urge constantemente y mantiene como angustiada, me siento mala madre en algunos momentos” (Entrevistada N°8, 2021)

Asimismo, otra experiencia confirma la relación entre la edad y la responsabilidad que recae en la madre-tutora respecto a las actividades educativas de los NNA. No obstante, también hace alusión a un aspecto asociado a la menor presencia de la mujer activamente laboral en el crecimiento de sus hijos con anterioridad a la situación de emergencia:

“llevan tantos años con la mamá trabajando que son super autosuficientes, super independiente entonces cada uno se levanta, saben que tienen que cumplir con sus obligaciones y se conectan” (Entrevistada N°9, 2021)

Si bien, se destaca la posibilidad de tener mayor vida familiar en un contexto de modalidad remota o híbrida, ya que se presentaba la posibilidad de

poder estar presente en el hogar por periodos más extensos y, dedicar mayor tiempo de atención a NNA:

“a mí en lo personal me favoreció para poder estar más con mi hija (...) que igual es importante porque igual tu queri” estar presente en los momentos de tu hija” (Entrevistada N°6, 2021).

Lo anterior es una dinámica que se da sin distinción de edad de los hijos, para las madres un aspecto importante es estar presente y poder tener la posibilidad de tener tiempo con sus hijos a través de cada una de sus etapas.

“un beneficio del teletrabajo y se lo agradezco a la pandemia es el poder estar más tiempo con mis hijos porque cuando uno es mujer y trabaja, de verdad que es un costo que yo creo que como sociedad no estamos considerando dejar a los hijos tanto tiempo solos” (Entrevistada N°9, 2021).

Por otro lado, también es necesario destacar aspectos relevantes respecto a la adopción del teletrabajo dentro del hogar. Si bien, la presencia del hogar supuso ciertos aspectos positivos, también consolida una mayor carga de trabajo para las mujeres, las cuales también deben adaptar espacios de trabajo dentro del hogar, teniendo que contar en su mayoría con el acceso y uso de equipos tecnológicos propios y también proveer las condiciones óptimas para su utilización en base a las funciones a desempeñar, mencionadas en el capítulo anterior. Sin embargo,

los espacios del hogar adaptados para la realización del trabajo remoto varia considerablemente respecto a las condiciones de cada una de las entrevistadas.

“es complejo porque uno en la casa no tiene las condiciones, de hecho yo no tenía computador y tuve que contratar el internet. (...) Estuve con lesión en la columna porque uno se sienta en una silla de comedor entonces no están las condiciones dadas para que uno pueda trabajar bien”
(Entrevistada N°7, 2021)

Esto también se dificulta cuando se debe cumplir con ciertas funciones que conllevan el trabajo personal así como también la coordinación mediante reuniones:

“en la mañana eran las cosas un poquito más administrativa, pero durante la tarde eran las reuniones técnicas donde analizábamos casos y otras reuniones un poco más administrativas pero durante la tarde que yo estaba más tranquila que los niños estaban fuera de clase y yo voy podía tener un rato mucho más tranquila (...) y mi concertación plena” (Entrevistada N°8, 2021).

En relación a lo anterior, la presencia de una red de apoyo compuesta en su mayoría por familiares, (madres y suegras principalmente) consolida un aspecto importante pero a la vez evidencia situaciones de asignación de roles debido a que generalmente dichas actividades o tareas se transfieren en cierta forma al

mismo género. Asimismo, la red de apoyo directa ha sido un factor fundamental para el desarrollo de las actividades laborales y la atención a la vida personal/familiar en contexto de pandemia. Si bien es cuestionable seguir reproduciendo los roles de género respecto a asignar el cuidado en las mujeres, el contexto de pandemia en el que se desarrolla este estudio, destaca la posibilidad de contar con un apoyo familiar directo para el cuidado de NNA, siendo un aporte considerable que reduce considerablemente la carga laboral y doméstica, que se ha acrecentado considerablemente durante la pandemia. Por otro lado, también contempla el apoyo desde el empleador, ya que no es recurrente que el empleador contemple aspectos de la vida personal y familiar que inherentemente afectan al desarrollo de las funciones laborales más aún cuando el espacio de trabajo se inserta repentinamente en el hogar.

“se necesita sí o sí una red de apoyo sobre todo cuando tienes hijos chicos(...) cuando tienes una vida familiar y niños que dependen de ti ahí el tema se vuelve un poco más complejo, entonces yo creo que ahí es sí o sí lo más relevante la red de apoyo que uno tenga y también que el empleador entienda y comprenda (...) las dificultades que se dan, que son propias del hogar cuando uno tiene niños chicos” (Entrevistada N°6)

Sobreviviendo a la pandemia: Situaciones relevadas por funcionarias públicas

Considerando la experiencia de las participantes, fue posible destacar situaciones que se han ido desarrollando respecto a las nuevas condiciones emanadas de la “nueva normalidad” en contexto de desastres. Si bien, en su totalidad los resultados no son generalizables al total de mujeres entrevistadas, llama la atención que, a pesar de ejercer labores en distintos servicios de la provincia que no cuentan con una relación directa, se presenten situaciones similares, lo que permite inferir en que son situaciones con alta probabilidad de afectar por lo que es necesario tener en consideración para posibles acciones futuras.

En primer lugar, y como consecuencia de la adopción de teletrabajo, es posible mencionar la ausencia de ciertos funcionarios públicos por diversos motivos asociados a la pandemia (principalmente salud y cuidado). Ante esto, se ha evidenciado el aumento de carga laboral para los funcionarios siguen trabajando, debiendo adoptar funciones y actividades correspondientes a los funcionarios que no se encontraban desempeñando funciones y que, en muchos casos, eran funciones fuera de sus competencias. Lo anterior, supone la adopción de responsabilidades ajenas para garantizar el cumplimiento de las funciones requeridas por la institución, no obstante generan un carga mayor para las funcionarias, sumando mayores niveles de presión y estrés laboral los cuales no son abordados por la institución.

“se fue una colega y eso significa de que uno tenía que suplir ese puesto de trabajo entonces esto cargo más la parte administrativa y todas trabajamos función de (...) tú tenías que llevar la oficina al pie entonces eso requería de mayor esfuerzo” (Entrevistada N°5, 2021).

Así mismo, ocurrió en un servicio diferente, en donde mediante una medida adoptada como resguardo para los funcionarios con enfermedades preexistentes o aquellos que se encontraban al cuidado de NNA o adultos mayores, se les permitió dejar sus puestos de trabajo y sus funciones fueron redestinadas a funcionarios que continuaron en sus labores.

“personas se fueron sin teletrabajo entonces eso me hizo bajar la dotación de funcionarios, entonces yo tuve que generar delegación de concentración de funciones en otros funcionarios entonces hubo gente que tuvo que hacer mucha pega (...)” (Entrevistada N°8, 2021)

Con la adopción del trabajo remoto, los horarios de trabajo pudieron ser alterados en pos de las situaciones y condiciones que se dan dentro del hogar o el espacio destinado para el teletrabajo. Es por ello, que de acuerdo a la disponibilidad y a las responsabilidades de cada persona, se adecuan los horarios para atender temas laborales, teniendo mayor libertad para la utilización de los tiempos personales pero resulta mayormente difícil compatibilizar horarios con otros funcionarios en caso de que se requiera.

“trabajar en horarios no fijos no tener un horario fijo eso de no tener un horario, el horario de entrada no era el mismo el horario de salida tampoco el horario de colación tampoco no... encontré que fue con un poco de desorden para mí por lo menos”. (Entrevistada N°1, 2021)

Lo anterior, es un fenómeno que se da únicamente en el desarrollo del trabajo remoto, ya que los horarios laborales para el trabajo presencial se encuentran preestablecidos, los que se mantienen.

“los tiempos se han extendido o sea, si yo vengo de manera presencial yo estoy de 8:30 a 5:30 (...) si hay una situación de urgencia claramente tengo que contestar pero en otras cosas claramente trato de limitarlo” (Entrevistada N°8, 2021)

Asimismo, existe la posibilidad de establecer periodos de trabajo para poder compatibilizar con las actividades y responsabilidades familiares pero también disponer de tiempos extra en horarios no comunes . Es por ello, que se permite reorientar el trabajo permitiendo priorizar respecto a aspectos de mayor urgencia:

“yo no podía tener una jornada como la que tengo en la oficina, tenía que trabajar dos horas después parar y cuando era algo con una fecha limitada tenía que trabajar en la noche (...) cuando son cosas urgentes igual hay

que sacrificarse no más, como en la noche no más” (Entrevistada N°6, 2021).

Asimismo, además de la extensión de horario laboral o también variación del horario laboral, se encuentra relacionado con la comunicación a través de mecanismos directos, tal como celular, WhatsApp o correo electrónico. Debido a la adopción de equipos tecnológicos y la comunicación a través de ello, permite una dificultad mayor de desconexión, además no existen mecanismos o normativas que eviten o restrinjan la comunicación por medios considerados como informales, generando mayor estrés y agotamiento por la exposición a una conexión casi total con el trabajo.

“uno está siendo invadida por un computador, por un WhatsApp, por un teléfono. Entonces son muchas las variables externas que están ahí, tirándote información, diciendo qué es lo que tienes que hacer, contactándote... hubo días en que yo estuve trabajando 10 o 20 para las 23:00 de la noche (...) especialmente durante el año pasado el horario se extendió más de la cuenta” (Entrevistada N°4, 2021)

Por otro lado, otro aspecto que es necesario tener en consideración se asocia al acceso a locomoción colectiva. Tal como se menciona con anterioridad, es común dentro de las entrevistadas que su comuna de residencia sea distinta a su comuna donde ejerce labores. Asimismo, teniendo en consideración que el

presente estudio se realiza en la provincia de Cachapoal en la Región de O'Higgins, es necesario recalcar que las condiciones y acceso a las diferentes comunas y localidades que componen la provincia tienen diferencias significativas entre sí. Esto, se relaciona directamente con la desigualdad territorial que expone Aroca (s.f) en donde se evidencia que en la región, el acceso a bienes y servicios inherentemente condiciona la experiencia y las oportunidades de los ciudadanos, en este caso de las funcionarias públicas que viven esta situación.

Asimismo, de acuerdo a lo expuesto por la CEPAL (2016) la dimensión espacial/territorial perjudica a las personas que viven dentro de territorios rezagados, tal como ocurre con el acceso a una buena conexión de internet, o el acceso a locomoción colectiva. Es por eso, que las funcionarias que se vieron sujetas a esas dificultades debieron adoptar medidas en base a la capacidad socioeconómica para superar la barrera interpuesta respecto a locomoción y también adoptaron medidas para evitar focos de contagio.

“yo no uso la locomoción colectiva desde que empezó la pandemia prácticamente y yo no tengo auto, entonces tengo una persona que me moviliza (...) tuvimos que hacer un acuerdo ahí económico”. (Entrevistada N°4, 2021)

A raíz de la pandemia, y en concordancia con las medidas sanitarias establecidas, la oferta de locomoción se vio disminuida considerablemente,

dificultando el oportuno viaje en los horarios correspondientes a los horarios de trabajo en caso de modalidad presencial, teniendo que acudir a medidas improvisadas.

“no tenía locomoción colectiva y ningún tipo de locomoción así que decidimos que él [papá] me fuera a buscar todos los días hasta hoy”

(Entrevistada N°5)

Por otra parte, y en concordancia a la modalidad remota o híbrida, se ha evidenciado que las funcionarias tienen la posibilidad de desempeñar sus funciones en un espacio diferente al destinado para ello en épocas de normalidad. Esto en cierto modo, circunscribe nuevas condiciones en donde se dificulta la supervisión directa, apelando netamente a la confianza en las funcionarias para cumplir sus labores a cabalidad, respetando los tiempos destinado para ello. Sin embargo, al ser un periodo de mayor incertidumbre en donde se implementó una modalidad sin mayores antecedentes respecto a la factibilidad de su aplicación, es que para la institución en si y para los directivos superiores, se complejiza la supervisión del cumplimiento de labores:

“todos tuvimos que hacer mucho trabajo para de alguna manera demostrar que estábamos trabajando porque muchos pensaron que irnos con teletrabajo es como estar en la casa así relajadito entonces nos obligó a a trabajar más de la cuenta y solamente para demostrar que estábamos

haciendo algo (...) partimos desde la desconfianza de la institución”

(Entrevistada N°8, 2021)

Es por ello, que la presión sobre los funcionarios tuvo un incremento considerable, por lo que se tuvieron que establecer mecanismos que permitieran controlar de cierta forma que efectivamente se estaba dando cumplimiento a las tareas y funciones designadas.

“la demanda que nosotros fue alta y creo yo que tiene que ver con esa necesidad que también tenía tu empleador de saber si está trabajando o no, (...) entonces ahí entramos en una serie de discusiones, si íbamos a trabajar por horario o por tareas y (...) teníamos que llenar, hasta hace poco, unas planillas todas las semanas de qué es lo que tú habías realizado durante la semana” (Entrevistada N°4, 2021).

Finalmente, abandonando en cierta forma el aspecto laboral. Es necesario abordar un aspecto históricamente asociado a género, respecto a la gestión del cuidado y la adopción de medidas de cuidado directo para con la familia y/o sociedad.

Tal como expone la bibliografía, la pandemia es un evento “natural” que afectó y sigue afectando directamente en distintos factores, tanto social, económico y político que afecta y profundiza desigualdades mayormente a

aquellos grupos más vulnerables sobre el acceso a recursos, oportunidades y poder (Olivier, Vergara, Sagredo, Cienfuegos & Varela, 2020). Las emergencias, tienen una incidencia importante que influye directamente en las relaciones de desigualdad, y la población femenina por diversas causas, se encuentra en especial situación de riesgo debido a su rol de cuidado históricamente asignado, abordando también actividades productivas y de recolección. La actual crisis sanitaria no ha sido la excepción, no obstante las mujeres han jugado un rol importante respecto a la adopción de actividades que las posicionan como agentes de cambios.

La crisis sanitaria ha profundizado una crisis socioeconómica en los grupos más vulnerables, que mayormente se ha visibilizado en la población de adultos mayores, quienes se han visto directamente afectados y también mayormente vulnerables al contagio, por lo que sus libertades se han restringido aún más.

Es ahí, donde algunas de las funcionarias públicas han jugado un rol trascendental de apoyo, contención y ayuda para adultos mayores y la comunidad en general.

“yo tengo una vecina que es de edad, ahí nos estamos comunicando, (...) cualquier cosa las llamaba y si necesitan algo, yo podía ir a comprar porque son personas de más de 80 años entonces cualquier cosa yo le decía que me llamaran (...) así nos ayudamos entre todos los vecinos, entre los vecinos.” (Entrevistada N°2, 2021).

“tengo un grupo de adultos mayores con los que siempre me reúno que es algo extra a mi trabajo y claro, ellos también estaban encerrados entonces yo trataba de proveerle cosas que no podían salir a comprar” (Entrevista N° 7, 2021).

“Durante la pandemia si realice actividades fuera del hogar, ayudas a adultos mayores, colectas puerta a puerta con todas las medidas de seguridad (guantes, doble mascarilla, alcohol gel y otros) ayudas vía celular, bonos de cooperación para vecinos del sector por enfermedades y algunos que se quedaron sin trabajo durante la pandemia” (Entrevista N° 10, 2021).

Asimismo, ocurren situaciones de continuidad a actividades previas a la crisis sanitaria donde mediante grupos de amigos o comunidades escolares, se establecen actividades de ayuda a adultos mayores, la cual continua a través de otros canales de contacto.

“hicimos un acercamiento a una comuna en particular para ir en ayuda de unos adultos mayores y después ya lo hicimos virtualmente era más bien como un acompañamiento (...)” (Entrevistada N°4, 2021).

Asimismo, se desarrolló la posibilidad de ayuda desde la profesión, al área de trabajo o al servicio en el que se desempeñaba. Pudiendo así entregar orientación

y apoyo a la ciudadanía, desde su área de competencias, adoptando enfoque comunitario para con la ciudadanía:

“donde yo vivo saben dónde yo trabajo y cada vez que tenían alguna situación puntual tenemos un WhatsApp, ahí siento que es como atención OIRS (...) yo le mandaba a este WhatsApp esa información (...) o a veces vas a comprar el negocio más cercano a tu casa y te encuentras con gente habitual y también te hacían algún tipo de consulta.” (Entrevistada N°4, 2021).

Por otro lado, una funcionaria, desde su ámbito de desempeño ayuda a otro grupo minoritario de mujeres que han sido víctima de violencia intrafamiliar.

“yo siempre trabajo haciendo orientaciones jurídicas en ferias como de servicio comunitario siempre genero como ayuda generalmente de VIF como orientación jurídica y también como contención más que psicológica porque (...) manejó mucho esa temática” (Entrevistada N°8, 2021)

Finalmente, pero no menos importante, se releva la participación en actividades de ayuda comunitaria como ollas comunes, si bien esto se desarrolló con posterioridad a las movilizaciones del 18 O y sin prever una situación de emergencia como la pandemia, éstas se mantuvieron constantes para ser de ayuda principalmente a las personas de la tercera edad de la comuna, ya que en

su mayoría asistían adultos mayores beneficiarios de comedores comunitarios, no obstante el horario de los mismos era de lunes a viernes, siendo las ollas comunes un complemento para los días que no funcionaban los comedores comunitarios de la municipalidad.

“para el 18 de octubre se implementó como tres ollas comunes y empezamos nosotros a cooperar con eso (...) para los ancianos, los viejitos que están solos quedan desamparados los días sábado y domingo”
(Entrevistada N°5, 2021)

Si bien, las ollas comunes comenzaron en épocas de movilizaciones sociales, se continuó desarrollando durante la pandemia ya que, algunos adultos mayores vivían solos y no tenían los recursos necesarios para subsistir. Asimismo, las medidas sanitarias estipularon el cierre los comedores comunitarios por lo que los adultos mayores quedaron a la deriva respecto a la ayuda, considerando también todas las restricciones sanitarias se complejiza el escenario de acceso a bienes y servicio ante lo cual la continuidad de las ollas comunes implicó una ayuda considerable para los adultos mayores

“nosotros nos incluimos dentro con otro matrimonio amigo y lo que hacíamos era recolectar y los llevábamos donde la señora que los preparaba” (Entrevistada N° 5, 2021).

Es por ello, que con la finalidad de, en cierta forma, reducir el riesgo asociado por pandemia a los grupos más vulnerables, las mujeres siguen reproduciendo los roles que inherentemente se le han asociado. No obstante, radican en una ayuda fundamental para el apoyo y que contribuye a reducir las desigualdades que afectan a grupos minoritarios. En cierta forma, contribuyen a reconocer los fenómenos sociales que se desarrollaron con la crisis sanitaria y permiten afrontar las condiciones que afectan directamente el bienestar.

Las mujeres, han sido activamente agentes de cambios, quienes desde sus espacios han trabajado y contribuido continuamente para mejorar las condiciones. No obstante, durante la pandemia se ha evidenciado situaciones que también se dieron en contexto de desastres (27F o desastres anteriores) demostrando que la triple carga para las mujeres es una constante en situaciones de desastre (Valdés, 2020)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A lo largo del presente trabajo se muestra como afectó la pandemia por COVID-19 a las funcionarias públicas que ejercen funciones en la provincia de Cachapoal en la región de O'Higgins tanto en el ámbito laboral profesional como en el ámbito privado, reflejando una importante preocupación en el país respecto a la adaptación de las instituciones para garantizar la continuidad de sus funciones.

Los servicios públicos, en la búsqueda de alternativas para garantizar la continuidad de sus labores adoptaron modalidades de trabajo que aún eran

impensadas en el ámbito público chileno. Lo anterior, ha afectado directamente en las cargas y responsabilidades que recaen principalmente en las funcionarias públicas, las cuales se han complejizado en un entorno incierto generado por el contexto de emergencia, debiendo adaptarse a situaciones y dificultades que deben ser respondidas con urgencia, sin tener mayores lineamientos normativos o experiencia concreta que pueda contribuir.

Queda en evidencia la falta de antecedentes respecto a la implementación del teletrabajo en los servicios públicos chilenos. La experiencia conocida se relaciona a la experiencia piloto de INAPI, de donde emanan ciertas nociones respecto de condiciones necesarias para la implementación de trabajo remoto (Soto, Vera, Fuenzalida, Diaz & Darville, 2018). No obstante, la crítica situación durante la pandemia destacó las falencias en el sistema público para la adopción de modalidades de trabajo distintas a la presencial. Claramente, Chile no se encontraba mínimamente preparado para cambios tan rotundos en un periodo tan acotado, ya que no contaba con las condiciones básicas necesarias dentro de los servicios públicos para garantizar el trabajo oportuno de sus funcionarios y funcionarias. Así como tampoco contaba con lineamientos normativos requeridos para adaptarse a la situación que forjó la crisis por coronavirus. La pandemia fue un clivaje que obligo a tomar medidas extraordinarias para garantizar la continuidad de los servicios y la atención a la ciudadanía pero ¿a qué precio?

Específicamente, el presente estudio de caso expone algunas de las condiciones relevadas por las funcionarias públicas acorde a sus situaciones en contexto de pandemia. Ante ello, las responsabilidades personales y familiares se vieron acrecentadas por las restricciones que confinaron gran parte de las actividades

cotidianas al hogar, debiendo afrontar medidas como el cierre de centros educativos y sociales, suspensión indefinida de actividades extracurriculares y la reducción de actividades laborales, lo que generó un aumento en las tareas familiares y domésticas, demostrando que a pesar de los avances en género, los roles de género y la economía de cuidado sigue asociándose a las mujeres (Velázquez, 2018; Miranda, Campos, Tironi, Valdivieso, Carraro, Palma & Juzam, 2021). Por lo mismo, el hogar supuso un espacio compartido en donde las mujeres debieron compatibilizar sus tareas domésticas con responsabilidades educativas y de cuidado, sumado a ello también fueron participes activas respecto a contención de la crisis y prevención del contagio.

En línea con lo anterior, las mujeres también han adoptado un rol protagónico respecto al manejo de la crisis a nivel comunitario donde se evidencia su participación en actividades sociales que permiten hacer frente a las dificultades y carencias que emanan producto de la crisis sociosanitaria y afectan considerablemente a vecinos y vecinas, demostrando ser parte activa de la respuesta a la pandemia, en donde desde el rol asignado como objeto “pasivo” ha adoptado la adopción de triples tareas en la producción y reproducción de la vida social (Velázquez, 2018; CEPAL, 2020)

Asimismo, dentro de los principales hallazgos de la investigación se asocia directamente a la importante brecha digital, que de acuerdo con la bibliografía afecta mayormente a las mujeres y a los grupos vulnerables (CEPAL, 2013). Quedó demostrado que aunque ya existían avances sobre el acceso y uso de internet y equipos computacionales, debido a su utilización en gran parte de las

tareas institucionales, se relevó que aún persisten condiciones respecto del acceso a internet y también limitaciones respecto al uso de equipos computacionales, lo que en este caso dificultó la experiencia de ciertas funcionarias quienes, mayormente por edad, no tenían mayores conocimientos y habilidades tecnológicas debiendo adaptarse a la utilización de nuevas plataformas que buscaban facilitar el contacto remoto o a distancia. Esto conllevó a un desafío extra para aquellas mujeres, quienes además de las responsabilidades y funciones ya asignadas, tuvieron que estar dispuestas a reforzar y aprender a interiorizarse más aún a equipos y plataformas tecnológicas.

Sumado a lo anterior, cabe mencionar que el internet jugó un rol importante respecto de la experiencia y las modalidades de trabajo a las cuales podían optar las funcionarias. Siendo el principal recurso para utilizar para adoptar modalidades de trabajo alternas, también supuso grandes desafíos tanto las instituciones como para funcionarios. No obstante, al analizar espacios territoriales diversos es posible concluir que el área en el cual se reside o trabaja juega un papel crucial respecto a las medidas a las que pueden optar las funcionarias, ya que existen notorias diferencias entre el acceso a bienes y servicios entre el área rural y el área urbana, y también diferencias entre las mismas. Esto demostró que localidades rurales y también urbanas, al estar ubicadas en espacios donde no se concentra mayor infraestructura para internet, la experiencia se obstaculizaba ya que, al no contar con conexiones estables no se podía acceder a los sistemas y tampoco dar respuestas a las tareas institucionales de manera oportuna, por lo que la opción de modalidades alternas se descartaba.

En relación a lo anterior, resulta interesante vincular la experiencia respecto a las brechas digitales y territoriales, ya que como se mencionó anteriormente, las condiciones de vida afectan las oportunidades y profundizan las desigualdades sociales, económicas, y culturales, además el fenómeno que se evidencia en las zonas rurales supone una realidad aun compleja a abordar.

Las zonas rurales, evidenciaron mayores dificultades para la adopción de modalidades alternas, debido a que principalmente el acceso a internet condicionó la experiencia, teniendo como única solución el trabajo presencial, lo que a su vez supone un riesgo y exposición al contagio tanto para las funcionarias como para entorno familiar. Asimismo, cabe mencionar que, a consecuencia de las medidas sanitarias, las zonas rurales vivieron situaciones de aislamiento donde el funcionamiento de las actividades comerciales y productivas se vio alterada, afectando también la movilidad debido a la disminución o suspensión de las opciones de transporte a las que se tenía acceso, relegando aún más su acceso a oportunidades, y acrecentando la percepción de la crisis sociosanitaria (Casares, 2013; Velázquez, 2018).

Por otra parte, el contexto de pandemia desarrolló nuevos escenarios en donde las funciones y desafíos del ámbito laboral se vieron incrementadas, así como también las actividades en el entorno privado en el ámbito personal y familiar, entendiendo que las labores domésticas y de cuidado se asocian inherentemente a las mujeres. Es así como mayores responsabilidades recaen en las mujeres y convergen dentro de un mismo espacios, ya que debido a la pandemia se adoptaron medidas extraordinarias de confinamiento. Es en relación

que queda en evidencia que la carga asociada a las mujeres tuvo un alto impacto en su vida diaria, teniendo que reorganizar las labores recurrentes para atender situaciones como acompañamiento escolar, entretenimiento, entre otras. Asimismo, el presente tema permite evidenciar las desigualdades que se desencadenan a través de la consideración de las condiciones socioeconómicas de las mujeres, generando una dimensión extra que condiciona las situaciones de desigualdad que pueden afectarlas. Lo anterior, se relaciona directamente con los roles de cuidado, ya que aquellas mujeres que cuentan con la capacidad económica de contratar servicios de cuidado en el mercado, pudiendo, de cierta forma delegar funciones y dar mayor atención a otras responsabilidades por lo que la carga de trabajo reduce considerablemente y también permite destinar tiempos a actividades de ocio y distracción (Comunidad Mujer, 2018).

Para concluir, los hallazgos recabados en la presente investigación demuestran la experiencia de adaptación de los servicios públicos regionales en contexto de emergencia, donde los testimonios confirman la situación de que Chile no se encuentra preparado para enfrentar situaciones de emergencia ya que, no cuenta con protocolos y medidas preventivas para la adaptación de sus funcionarios, teniendo serias dificultades en las distribuciones de la carga laboral y también en medidas de cuidado para el personal.

Asimismo, se evidencia que la respuesta gubernamental establece medidas generales que no interioriza en las condiciones y requerimientos de la totalidad del territorio, ya que en base al diseño institucional del país se asume erróneamente que el impacto de las situaciones de desastre es similar todas las regiones y comunas (Aroca, s.f). Lo cual dista mucho de la realidad debido a que el acceso a

bienes y servicios, recursos, poder y oportunidades se diferencia mucho respecto a lo que sucede en la capital, diferencia que se agudiza aún más cuando se interioriza en sectores más alejados y con menos recursos, donde los contextos de desigualdad se profundizan al contemplar e interiorizar en nuevas dimensiones más allá de la desigualdad de género.

Asimismo, se constata que en Chile los estudios de la situación de mujeres en contextos de desastres o emergencias, es un campo de estudio relativamente nuevo y para lo cual no se encuentra mayormente interiorizado más allá de la Mesa de Gestión de Riesgo y Género en colaboración con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Barrera, 2020). Asimismo, aún más es escaso el análisis que se realiza respecto a la experiencia de los servicios públicos y su funcionamiento frente a las situaciones de desastre, considerando que son instituciones de gran importancia para el funcionamiento del país y para sus usuarios siendo el principal responsable de gestionar los contextos de emergencia y garantizar el bienestar de la población.

En base a los análisis de la presente investigación y también a la experiencia adquirida durante el desarrollo de la pandemia, se considera como un importante desafío para el Estado seguir interiorizando respecto de modalidades de trabajo a distancia, ya que han demostrado que pueden ser un gran aporte para el funcionamiento de las instituciones públicas respecto de funciones que puedan desarrollarse de manera telemática. Asimismo, la ciudadanía ya ha experimentado el acceso a atención y ciertos requerimientos de manera remota, siendo más expedita la realización de trámites y solicitudes, lo que también permite una mejor gestión de tiempos y flexibiliza la atención para aquellas

personas que se les dificulte acceder de manera presencial en los horarios establecidos.

Por otro lado, se propone avanzar en mayor interiorización en los servicios públicos respecto a la adopción de medidas de prevención ante contexto de emergencias con una perspectiva de género. Considerando que Chile es un país con altas probabilidades de sufrir un desastre, lo que no solo se puede catalogar como un suceso natural, ya que también implica un contexto de crisis social, económica y política que tiene directa incidencia con las vulnerabilidades dentro de las desigualdades. Ante esto, quedó en evidencia que los servicios públicos no contaban con medidas ni protocolos previamente establecidos que pudieran en cierta forma, prever y ayudar al funcionamiento de los servicios públicos en contexto de emergencia.

En relación a los funcionarios públicos, se considera esencial contribuir en la disminución de la brecha digital sin perjuicio de la edad, en donde se permita el aprendizaje constante mediante capacitaciones para el funcionariado, de forma que ante situaciones de emergencias puedan suplir sus funciones mediante el acceso a tecnologías.

Asimismo, resultaría interesante en diagnósticos con perspectiva de género respecto a las condiciones de trabajo en el sector público permite partir desde una base que entiende que las condiciones de cada uno son diferentes, por lo que puedan responder a sus necesidades de forma certera. Asimismo, continuar avanzando en materia de corresponsabilidad dentro de las instituciones públicas de forma de equiparar las responsabilidades de ambos padres.

Finalmente, pero no menos importante, actualmente en el país se encuentra en marcha un proceso constituyente como máxima demostración de democracia, en donde se posibilita la redacción de una nueva Constitución, siendo una oportunidad clave para garantizar mayores avances que contribuyan a disminuir la desigualdad e inequidad de género tanto en el ámbito público como en el país. Es por ello que resulta esencial continuar interiorizando teóricamente y con perspectiva de género el funcionamiento de los servicios públicos, permitiendo analizar y mejorar continuamente en pos de un país que no sancione el hecho de ser mujer.

BIBLIOGRAFÍA

Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *International Journal of Good Conscience.*, 187-192.

Alcañiz (2015) Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. pp. 29-55. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65362>

Aghón, Albuquerque y Cortés (2001). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina: un análisis comparativo

ANEF (2014). Por una verdadera seguridad social: “Nuestro derecho a una pensión digna”. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios->

previsionales/comisionpensiones/audiencias-publicas-
santiago/presentacion-anef.pdf

Araya, J., & Estay, H. (2006) Brecha Digital Regional de Chile.
https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108384/araya_j.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Aroca, P (s.f). Desigualdades territoriales en Chile: el Rol del Gobierno y del
Mercado
https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/patricio_aroca.pdf

Arriagada, I. (2020) La desigualdad de género y territorial en Chile. Una primera
aproximación

Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (2004).
Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia
económica.
https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

Atienza, M. & Aroca, P. (2012) Concentración y crecimiento en Chile: una relación
negativa ignorada.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71612012000200010

Barrera, R. (2020). Análisis de la respuesta institucional frente a la violencia intrafamiliar en contextos de desastres y emergencias.

Benavente R., M. C., & Valdés B., A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. UN. <https://doi.org/10.18356/0826d728-es>

Boccardo, G., Andrade, V. (2020) Trabajar en Tiempos de Pandemia. *Informe de Resultados*. <https://anejudchile.cl/wp-content/uploads/2021/03/2-Informe-Trabajo-en-Pandemia-Poder-Judicial-Chile-Final.pdf>

Cabrera, M (2019) Desigualdad Territorial y exclusión Social: Claves para una lectura crítica de la ciudad de Panamá.

Cáceres, P (2003) Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable. <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171018074008.pdf>.

Calderón, M., Díaz, R., Morales, C., Mühle, A., Rodríguez, M., Rojas, R., Torres, V & Villaseca, J. (2013) Territorios rurales y neoliberalismo en Chile. Conflictos económicos y sus expresiones políticas en zonas de vitivinícolas, forestales e industrias salmoneras. <https://www.redalyc.org/pdf/1809/180930861007.pdf>

Casares, R. (2013) Mujeres y niñas en contextos de desastres. Tres Estudios de Caso sobre Vulnerabilidades y Capacidades en la República Dominicana.
<http://www.gdnonline.org/resources/mujeres-y-ninas-contexto-desastres-16.pdf>

Castellanos-Torres, E., Mateos, J.T., Chilet-Rosell, E. (2020) COVID-19 en clave de género. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112020000500001

CEPAL (2013). Mujeres en la economía digital. Superar el umbral de la desigualdad.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16561/1/S2013579_es.pdf

CEPAL (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40668/4/S1600946_es.pdf

CEPAL (2020). Panorama Social de América Latina.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/ps>

CEPAL & OIT (2020) El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)

<https://www.cepal.org/es/presentaciones/trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente-la-enfermedad-coronavirus-covid-19>

CEPAL (s.f) Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo.
<https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-trabajo-no-remunerado-segun-ingresos-propios-sexo>

CITRID (2020). Género y Reducción del Riesgo de Desastres: acercamiento a nivel local. <https://www.uchile.cl/publicaciones/163263/genero-y-reduccion-de-riesgo-de-desastres-acercamiento-a-nivel-local>

Comisión Interamericana de Mujeres. (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados. *Cuaderno Jurídico y Político*, 6(15), 97-107. <https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v6i15.11159>

Comunidad Mujer (2018). Mujer y trabajo: Cuidado y nuevas desigualdades de género en la división sexual del trabajo. <https://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2018/06/BOLETIN-43-Cuidado-y-nuevas-desigualdades-de-g%C3%A9nero.pdf>

Cuevas Salazar, V., & Flores Pérez, C. (2020). Capacidad del estado ante desastres siconaturales: 27f en la retina de Chile. Estado, Gobierno y

Gestión Pública, (34), pp. 43-66.

<https://revistas.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/58706/62241>

Dirección del Trabajo (2011) Capítulo 11. Conciliación, Trabajo y Familia. Encuesta Laboral Encla. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_11.pdf

Duran, M.A (2018) Alternativas metodológicas en la investigación sobre el cuidado en: El Trabajo de Cuidados: Una cuestión de derechos humanos y políticas públicas.

El Rancaguino (2020) Alcaldes de la región toman medidas ante emergencia sanitaria que vive el país. <https://www.elrancaguino.cl/2020/03/20/alcaldes-de-la-region-toman-medidas-ante-emergencia-sanitaria-que-vive-el-pais/>

El Rancaguino (2020). ¿Cómo están funcionando los servicios públicos en la región? <https://www.elrancaguino.cl/2020/03/19/p81460/>.

Fernández, A.G & Dema Moreno, S. (2018) La integración de la perspectiva de género en la gestión del riesgo de desastres: de los ODM a los ODS. *Revista Internacional de Cooperación y Desarrollo. Vol. 5 Núm. 1*
<https://revistas.usb.edu.co/index.php/Cooperacion/article/view/3594>

García-Peter, S., & Villavicencio-Miranda, L. (2016). Alcances y límites del multiculturalismo liberal desde un enfoque de género interseccional. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 72. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i72.4088>

Gobierno de Chile (2020) Instructivo Presidencial N° 003. <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2020/03/16-marzo-2020.pdf>

Gómez, V., Arellano, O. & Valenzuela, C. (2017) Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucío, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta Edición). Mc Graw Hill.

INE (2015) Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Síntesis de Resultados. https://www.ine.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-trabajo-enut.pdf?sfvrsn=7bcc61b0_6

Lamas, M (2018) División del trabajo, igualdad de género y calidad de vida. en: El Trabajo de Cuidados: Una cuestión de derechos humanos y políticas públicas.

Ley N° 18.834 (1989) Aprueba Estatuto Administrativo. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30210>

Ley N° 21.220 (2020). *Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Macías Zambrano, N., & Cedeño Zambrano, R. (2014). La inserción de las Mujeres en el mercado laboral. *Revista ECA Sinergia*, 5.

Martin González, K (2015) Neoliberalismo y Conflicto Laboral: el caso de los empleados bancarios. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140152/Neoliberalismo%20y%20Conflicto%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meyer Guzmán, L. A. (2017). *Análisis del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género desde el pivote de la Igualdad de Género*. Universidad de Chile.

Ministerio de Hacienda (2020) Oficio Circular N° 10. https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2020/03/of_circular_10.pdf

Ministerio de Salud. (2020). Calendario de Vacunación masiva contra COVID-19. <https://www.minsal.cl/calendario-de-vacunacion-masiva-contra-covid-19/>

Miranda, D., Campos, K., Tironi, M., Valdivieso., Carraro, V., Palma, K., & Juzam, L. (2021). Gestión del Riesgo de Desastres desde una Perspectiva de Género Interseccional. https://www.cigiden.cl/wp-content/uploads/2021/05/PP_Genero_v03_ISBN-Digital.pdf

Moraima, M. & Auxiliadora, L. (2008). El análisis de contenido: Una forma de abordaje metodológico. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892008.pdf>

Muñoz Arce, G., & Larraín-Salas, D. (2019). Interseccionalidad y los programas sociales pro-integralidad: Lecturas críticas sobre intervención social. *Tabula Rasa*, 1(30). <https://doi.org/10.25058/20112742.n30.08>

OIT (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Olivier Muñoz, E., Vergara Saavedra, P., Sagredo, G., Cienfuegos, S., & Varela, A. (2020). Emergencias y Diversidad en Chile: Una mirada a partir de la experiencia de la Sociedad Civil Organizada. *Estado, Gobierno y Gestión Pública*, (34), pp. 15-41. <https://revistaeggp.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/58704/62236>

ONEMI (s.f) Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastre. <https://www.onemi.gov.cl/plataforma-de-reduccion-de-riesgos-de-desastres/>

ONU MUJERES (2020) Impacto de la crisis COVID-19 en mujeres trabajadoras remuneradas en Chile: Diagnóstico y Recomendaciones. <https://www2.unwomen.org/>

/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/05/chile
-impacto-laboral-y-genero-covid19-04%20(1).pdf?la=es&vs=539

Peiró J.M. & Soler, A. (2020) El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>

Piñuel, J. L. (2002). Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística*, 3(1), 1-42.

PNUD (2010) Género y Desastres. https://www1.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/crisis-prevention-and-recovery/gender_and_disasters.html

PNUD (2018) Desigualdad Regional en Chile: Ingresos, salud y educación en perspectiva territorial. <https://www.estudiospnud.cl/informes-desarrollo/desigualdad-regional-en-chile-ingresos-salud-y-educacion-en-perspectiva-territorial/>

PNUD (2020) Nuevo Informe Mundial de Desarrollo Humano evidencia la desigualdad de género en Chile y evalúa impacto de los países sobre el medio ambiente. <https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/presscenter/pressreleases/20>

18/nuevo-informe-mundial-de-desarrollo-humano-evidencia-
desigualdad.html#:~:text=Chile%20mantiene%20el%20primer%20lugar,%C
3%8Dndice%20de%20Desarrollo%20de%20G%C3%A9nero

Quintana (2020) Género y pandemia. Formas de relación y consideraciones de
gestión de la pandemia

<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/54157>

Rodríguez, C & Marzonetto, G (2016) Organización social del cuidado y
desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina

San Juan, C. (2020) Estudio comparado sobre la legislación sobre Teletrabajo en
los países de América Latina y el Caribe

SENADIS (2019) Feminización del cuidado y personas con discapacidad.
Diagnóstico desde fuentes y registros administrativos.

Servicio Civil (2020) Servicio Civil y Laboratorio de Gobierno presentan Guía de
Trabajo a distancia en el Estado.
<https://www.serviciocivil.cl/noticias/noticias/servicio-civil-y-laboratorio-de-gobierno-presentan-guia-de-trabajo-a-distancia-en-el-estado/>

Soto, T., Vera, C., Fuenzalida, J., Diaz, R., & Darville, P (2018) Teletrabajo en el
Estado de Chile: Efectos y desafíos para su diseño e implementación

<https://www.sistemaspublicos.cl/publicacion/teletrabajo-en-el-estado-de-chile-efectos-y-desafios-para-su-diseno-e-implementacion/>

Torres, P. I. M., Paz, I. K., & Salazar, I. F. G. (2014). *Métodos de recolección de datos para una investigación* 25.

Valenzuela, M.E; Scuro, M.L. & Vaca Trigo, I. (2020) Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46537-desigualdad-crisis-cuidados-migracion-trabajo-domestico-remunerado-america>

Valdés (2020) A 10 años del 27-f: la opinión de teresa valdés “el terremoto y las mujeres: protagonismo, pero sin derechos”. *Estado, Gobierno y Gestión Pública*, (34), pp. 194-203. <https://revistas.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/58717/62254>

Velázquez, M (2018) Desastres sociales: sismos, reconstrucción e igualdad de género. *Revista Mexicana de Sociología* 80, núm. especial (septiembre, 2018) <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/57777/51208>

Yin, R (s.f) *Investigación sobre Estudio de Casos: diseño y métodos*.

Zapata Galindo, M., Cuenca, A., & Puga, I. (2014). *Metodología para el Diseño y Aplicación de Indicadores de Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior de América Latina*. 93.

Zikmund, William (2009). *Investigación de Mercado*. Cengage Learning. México D.F.

ANEXOS

Anexo 1: Variables para análisis de entrevista

Variable	Descripción
Identificación personal	Identificación de las entrevistadas sobre aspectos de su vida personal (edad, residencia, composición familiar, hijos, etc.)
Identificación laboral	Identificación de entrevistadas a de acuerdo al Servicio en el cual desempeña funciones, Calidad Jurídica y Estamento, pertenencia a Asociación
Identificación Modalidad de Trabajo y cambios asociados	Identificar modalidad de trabajo que desarrolló durante el año 2020 (presencial, semi presencial, teletrabajo)
Acceso de plataformas digitales	Determinar acceso a internet y plataformas digitales. (Como lo hizo, como obtuvo, situación donde vive)
Percepción de desempeño de funciones y carga laboral	Conocer la experiencia sobre funciones que desarrolla y la carga laboral que implica su trabajo durante la pandemia
Percepción de las acciones del Servicio para realización de funciones.	Preguntar sobre la percepción de la idoneidad de las acciones tomadas el servicio donde se desempeña respecto a la modalidad de trabajo.
Percepción sobre vida personal	Conocer aspectos asociados a actividades de la vida

	personal, responsabilidades familiares, domésticas y sociales
Evaluación de la experiencia de trabajo durante Pandemia (Conciliación de vida laboral y personal)	Conocer cómo ha sido la experiencia de conciliar vida laboral y personal en contexto de pandemia.
Comentarios y Recomendaciones	Categorizar posibles sugerencias, recomendaciones y comentarios sobre la experiencia de las distintas modalidades de trabajo en pandemia

(Fuente: Elaboración Propia).