



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY



**Revisión sistemática sobre teletrabajo durante la Pandemia Covid-19: con énfasis en  
el rol de género de las mujeres**

Natalia Ottonello Aldaz C.I : 4.937.030-9  
Trabajo final de grado

Facultad de Psicología, Universidad de la República

Tutora: Silvia Franco Velázquez  
Revisora: Ana Folle Chavannes

Diciembre del 2022

Modalidad: Artículo Científico de revisión bibliográfica

Revista arbitrada: "Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad"

## Índice

Resumen	3
Introducción	3
Nociones teóricas	5
Justificación	8
Preguntas guía	9
Metodología	9
Criterios de inclusión y exclusión para la búsqueda	10
Resultados	12
-Ventajas del teletrabajo	24
-Riesgos Psicosociales en el trabajo	25
-Precarización Laboral	31
Reflexiones finales	32
Limitaciones del estudio	33
Referencias	34

## Resumen

La pandemia causada por el virus del SARS-CoV-2 provocó una importante crisis sanitaria a nivel mundial. En lo que refiere al mundo del trabajo, rápidamente se instalaron nuevas formas de trabajo como lo es el teletrabajo, teniendo nuevas realidades en la cotidianeidad de las y de los trabajadores. La modalidad elegida de este trabajo es de artículo científico de revisión bibliográfica, utilizando como metodología de revisión la declaración PRISMA. La búsqueda se enfoca en teletrabajadoras mujeres o en investigaciones que tengan en cuenta las variables de género. Se toman como preguntas guía: ¿Qué factores de riesgos psicosociales en el trabajo se pueden ver en personas teletrabajadoras mujeres durante la pandemia? ¿Cómo impacta en la subjetividad de las personas este nuevo fenómeno? ¿El teletrabajo podría haber contribuido durante la pandemia a reforzar determinados estereotipos y roles de género? y ¿Cuáles son las categorías teóricas que los autores introducen para problematizar el trabajo?.

Como resultado se seleccionan 47 artículos que pueden clasificarse en dos tipos: ensayos y artículos científicos de reportes de investigaciones con participantes. Se identifica el teletrabajo con aspectos contradictorios, demostrando tener procesos saludables y procesos peligrosos con elevados costos en la salud de las personas, sobre todo de las mujeres como grupo identificado con más responsabilidades, demandas y mandatos de género impuestos.

**Palabras clave:** pandemia, teletrabajo, género y riesgos psicosociales.

## Introducción

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al brote de virus covid-19 (también llamado coronavirus) como una pandemia, dos días después Uruguay, tras detectar los primeros cuatro casos de personas infectadas a causa del virus en el territorio nacional, se declara en Estado de emergencia Nacional (Decreto N° 93/020 de 2020). Se indicaron varias medidas sociosanitarias como la suspensión de espectáculos,

eventos públicos y centros turísticos, exhortando a la población a mantenerse alejada de aglomeraciones. Se promovió el teletrabajo en aquellas empresas u organizaciones donde fuera posible, sobre todo al funcionariado de los organismos públicos, en las actividades que lo permitieran: el gobierno instrumentó la obligatoriedad de desarrollar esta modalidad remota.

El teletrabajo no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, la crisis mundial que se produjo en el año 2020 y las medidas de confinamiento implementadas, generó un acelerado crecimiento e incorporación de dicha modalidad, la cual, según la Organización Internacional del Trabajo, facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas (OIT, 2021). Las cifras demuestran el crecimiento del teletrabajo en la pandemia. Según la OIT, en América Latina y el Caribe en el año 2019, de las personas asalariadas, las que realizaban teletrabajo era inferior a un 3%, mientras que en el transcurso de los primeros momentos de la pandemia, es decir, en el segundo trimestre del 2020 se estima que unos 23 millones de personas teletrabajaron, esto es entre un 20 y 30 % de los asalariados.

Situación que no es ajena para el resto del Mundo, como lo es en España, el estudio realizado por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI, 2022) permite también visibilizar la magnitud de personas que iniciaron por primera vez la experiencia de trabajar a distancia y los cambios que tuvieron que transitar las organizaciones para incorporar el teletrabajo. Dicho estudio logra evidenciar que al inicio de la pandemia el 74,5% de las personas adultas en España nunca había trabajado de esta forma. La pandemia aceleró determinados cambios e hizo que el 31,7% de la población comenzase a trabajar remoto.

Al igual que la modalidad de teletrabajo se instala rápidamente, la normativa debió actualizarse rápidamente. Es así que en Uruguay en el año 2020 se empieza a promover y regular el teletrabajo, quedando vigente en el 2021 la Ley N° 19.978.

Trabajar en casa produce un traslado de la dinámica laboral hacia los hogares de las personas lo cual conlleva compatibilizar el trabajo remunerado con la vida privada- familiar de la persona teletrabajadora. Aceptando requerimientos de atención por miembros de su

familia, la superposición de tareas, la adaptación de horarios a las necesidades de otros, la convivencia con otros integrantes de la casa, tener personas a cargo de cuidados y conversión de los espacios propios de la casa en el nuevo lugar de trabajo. A esto se le suma la presencia de hijos/as por el cierre de escuelas, existiendo un posible aumento de responsabilidades para las personas adultas a cargo de los niños/as. Arteaga et al. (2021) afirma que: “la sobrecarga se ve intensificada por la condición de aislamiento físico, en la cual los lugares y tiempos de trabajo remunerado son los mismos que de trabajo no remunerado” (pp. 17-18).

La pandemia fue un evento de carácter totalmente extraordinario e imprevisible, que ha tenido y sigue produciendo consecuencias a nivel social, económico, psicológico, físico y laboral que repercuten sobre la salud de las personas y que han sido centro de atención de especialistas de todo el mundo (García et al., 2021).

Desde un pensamiento crítico fundamentado en la psicología social crítica, se vuelve relevante analizar: cómo las personas han transitado dicha crisis, de qué manera impacta en la subjetividad de las personas teletrabajadoras, sobre todo poniendo foco en las mujeres teletrabajadoras, quienes en su rol de género ya de por sí, llevan cargas en determinadas tareas asociadas a cuidados, responsabilidades familiares y de hogar (Batthyány et al., 2012) pueden verse incrementadas y puestas en tensión en un contexto de aislamiento social (Almeda y Batthyány, 2021).

## **Nociones teóricas**

Se presentan conceptos claves como: género, subjetividad, psicología social crítica, trabajo, teletrabajo y riesgos psicosociales. Se eligen estas nociones porque dan sentido y son puntos de partida para el desarrollo de la revisión.

### **Género**

Según Butler (2007) el género se construye culturalmente. Puede conceptualizarse como conjunto de creencias, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en base de una simbolización de la

diferencia anatómica entre mujeres y hombres (Lamas, 2000) . A fin de simbolizar y construir lo que es “propio” de cada género, asignando roles y características establecido como “masculino” o “femenino”. Es así que la mencionada autora sostiene que “la cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano” (p.4).

### **Subjetividad**

La subjetividad es considerada un pilar básico de la existencia humana (Aquino, 2013). Como conjunto de formas de percibir, pensar y sentir el mundo, que estimulan a los sujetos a ser sujetos actuantes; formas que son moldeadas por la cultura y la sociedad (Ortner, 2006 en Aquino, 2013).

La producción de subjetividad según Bleichmar (2007) hace a un conjunto de elementos que van a producir un sujeto histórico. Por lo tanto la subjetividad es un producto histórico, es efecto de los tiempos de constitución psíquica y es también efecto de variables históricas, sociales, políticas y culturales. En definitiva, “la subjetividad representa la singularidad humana resultado del entrecruzamiento entre los universales de la constitución psíquica y las condiciones histórico-sociales particulares que engendran al sujeto social” (Bleichmar, 2005, como se citó en Girón y Viguera, 2017, p. 35).

### **Psicología social crítica**

Ovejero (2015) la define como disciplina que es un instrumento al servicio de la sociedad. El autor menciona como una necesidad “ el análisis psicosocial de los discursos y de las conversaciones que, inmersos en nuestras prácticas sociales, contribuyen a construir la realidad social” (p. 77). Una psicología social auténticamente emancipadora capaz de elevar el nivel de racionalidad, de libertad y de solidaridad en la sociedad. Una psicología social crítica puede contribuir, entre otras cosas, a inducir modos alternativos de pensamiento.

### **Trabajo**

El trabajo es una dimensión esencial del ser humano (Neffa, 2015) y es una actividad, que como tal, requiere de las capacidades y recursos de las personas. Durante la misma el trabajador o trabajadora debe soportar exigencias físicas, psíquicas y mentales.

Se aborda al trabajo asalariado desde la concepción de Dominique Méda (2007) como “la actividad humana, coordinada, remunerada, que consiste en poner en forma a una capacidad o a algo dado para el uso de otros, de manera autónoma o bajo la dirección de otro a cambio de una contraparte monetaria” (p.27).

En el mundo del trabajo, el mismo socializa a las personas y contribuye a dar sentido a la existencia. Mediante la actividad laboral se establece una relación directa con la vida y la salud de la persona trabajadora, siendo que puede contribuir a la realización personal y define una identidad social. Implica una movilización de recursos psíquicos y mentales del trabajador o trabajadora, para generar un bien o un servicio, por lo tanto, requiere del involucramiento de la persona (Neffa, 2015).

### **Teletrabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (2020) define el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o de las instalaciones de producción. Realizado con la ayuda de las TIC como teléfonos inteligentes, tabletas y computadoras, ya sean portátiles o de escritorio. Se puede encontrar denominado también como trabajo remoto o a distancia. Para sumar a la anterior definición, se puede concebir al trabajo remoto como una alternativa al trabajo tradicional, remunerado, llevado a cabo fuera de la organización y realizado generalmente desde el domicilio de la persona teletrabajadora (Ramos et al., 2021).

### **Riesgos psicosociales en el trabajo**

Según Neffa (2015) los “riesgos psicosociales en el trabajo” (RPST) se definen como los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social de las personas trabajadoras, ocasionados por la condición de empleo, contenido del mismo, determinantes

socioeconómicos y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores/as y la organización. Los factores de RPST son percibidos y vivenciados por las personas trabajadoras y pueden generar daños para la salud y sufrimiento.

Para reducir o eliminar los RPST es necesario el compromiso y trabajo de todos los actores de la relación laboral. Los responsables de la organización además de las obligaciones explícitas del derecho del trabajo, siguiendo con el autor referenciado en el párrafo anterior, debe ser una responsabilidad moral y social, proteger la vida de los trabajadores/as, vida conjugada en todos los niveles ya nombrados (Neffa, 2015).

En el ámbito del teletrabajo existen cuatro principales variables o focos de riesgo que debe prestarse atención: “el entorno o espacio físico en el que se desarrolla la prestación, el instrumento o equipo tecnológico de trabajo, el sistema de comunicación empresa-teletrabajador y las circunstancias personales del sujeto” (Mella, 2015, como se citó en Muros, 2021, p.5).

## **Justificación**

Pensar el trabajo en condiciones extraordinarias como lo es la pandemia mundial por Covid -19 se vuelve un escenario relevante para analizar la salud de los trabajadores y trabajadoras. Debido a esta situación se implementan o aceleran nuevas formas de trabajo, como lo ha sido el teletrabajo, siendo una alternativa ante el confinamiento y las medidas sociosanitarias, situación novedosa de la cual muchas personas anteriormente no hacían uso.

Se vuelve pertinente profundizar sobre la reciente temática y revisar los artículos hasta el momento, para iniciar preguntas que puedan contribuir a visibilizar de qué manera impactan en la salud de las personas los formatos de trabajo desde casa: conocer para poder entender los factores, lo que afecta y genera en las personas. Así como el hecho de combinar el ámbito de hogar y el laboral en un mismo espacio. La presente revisión está enfocada en teletrabajadoras mujeres o en investigaciones que tengan en cuenta las

variables de género, ya que al mandato tradicional del género femenino, que se encuentra fuertemente asociado a que el trabajo de cuidados (Batthyany, et al. 2012) y otras tareas en el hogar son realizadas principalmente por mujeres, se le suma un contexto de teletrabajo en plena crisis mundial por el virus Sars-cov 2.

### **Preguntas guía**

¿Qué factores de riesgos psicosociales en el trabajo se pueden ver en personas teletrabajadoras mujeres durante la pandemia? ¿Cómo impacta en la subjetividad de las personas este nuevo fenómeno? ¿El teletrabajo podría haber contribuido durante la pandemia a reforzar determinados estereotipos y roles de género? y ¿Cuáles son las categorías teóricas que los autores introducen para problematizar el trabajo?.

### **Metodología**

El presente Trabajo Final de Grado (TFG) fue realizado en formato de “Artículo científico de revisión bibliográfica”, el cual entra en la categoría denominada “Producción teórica”. Esta opción de modalidad de TFG en Facultad de Psicología de la Universidad de la República (UDELAR) apunta a preparar a sus estudiantes para la publicación de un artículo de revisión en una revista arbitrada. Se selecciona la revista de la Escuela de Psicología, perteneciente a la Facultad de Filosofía y Educación de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Chile), denominada Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad. Se utiliza como metodología de revisión la declaración PRISMA, diseñada para documentar de forma clara y ordenada los resultados de los autores (Yepe et al. 2021).

Para la revisión bibliográfica se han utilizado las fuentes online: Timbó, Dialnet y Ebsco. Configurando la búsqueda en colecciones internacionales publicadas entre 2020 y 2022, se elige este periodo debido a que ha sido cuando surge y transcurre la pandemia. En un principio, se realiza la búsqueda en idioma español y luego se realiza una búsqueda más reducida en inglés.

Se inicia el trabajo de búsqueda de artículos en la sección de búsqueda avanzada de Timbó - colecciones internacionales en español, con tres palabras claves y la utilización de operadores booleanos: teletrabajo AND pandemia AND salud, dando un resultado de 1310 artículos. Por la gran cantidad de artículos, se decidió comenzar a realizar búsquedas más concretas. Dando lugar a seguir con búsquedas más específicas al tema, con las palabras: teletrabajo AND covid AND consecuencias AND familia, generando un resultado de 711 artículos.

De los 711 artículos, se llevaron a cabo las acciones de: lectura de título, de palabras claves y del resumen. Si al pasar las acciones se encontraban dentro de los criterios de inclusión que serán mencionados más adelante, se descargan para su lectura en profundidad y totalidad del artículo. De estos 711 artículos, se descargaron 35 documentos en Timbó.

La búsqueda continúa en los portales Dialnet y Ebsco con (teletrabajo OR trabajo remoto OR trabajo a distancia) AND (mujer\* OR género) AND (pandemia OR coronavirus OR covid\*) . Dando resultado de 438 en Dialnet y 38 artículos en Ebsco, de los cuales se eligen bajo los criterios de inclusión 12 y 3 documentos.

La sumatoria de artículos elegidos era de un total de 50, sin embargo, la muestra definitiva utilizada para la revisión es de 47 artículos debido a que 3 se excluyen por ser revisiones bibliográficas.

### **Criterios de inclusión y exclusión para la búsqueda**

Entre los criterios de inclusión:

- Artículos de publicaciones arbitradas y publicaciones académicas entre los años 2020 y 2022.
- El teletrabajo de personas mayores de 18 años de edad debe darse en los hogares de las personas durante el periodo de pandemia.
- Artículos con perspectiva de género o que tengan en cuenta la variable género.

Como criterios de exclusión, quedan por fuera:

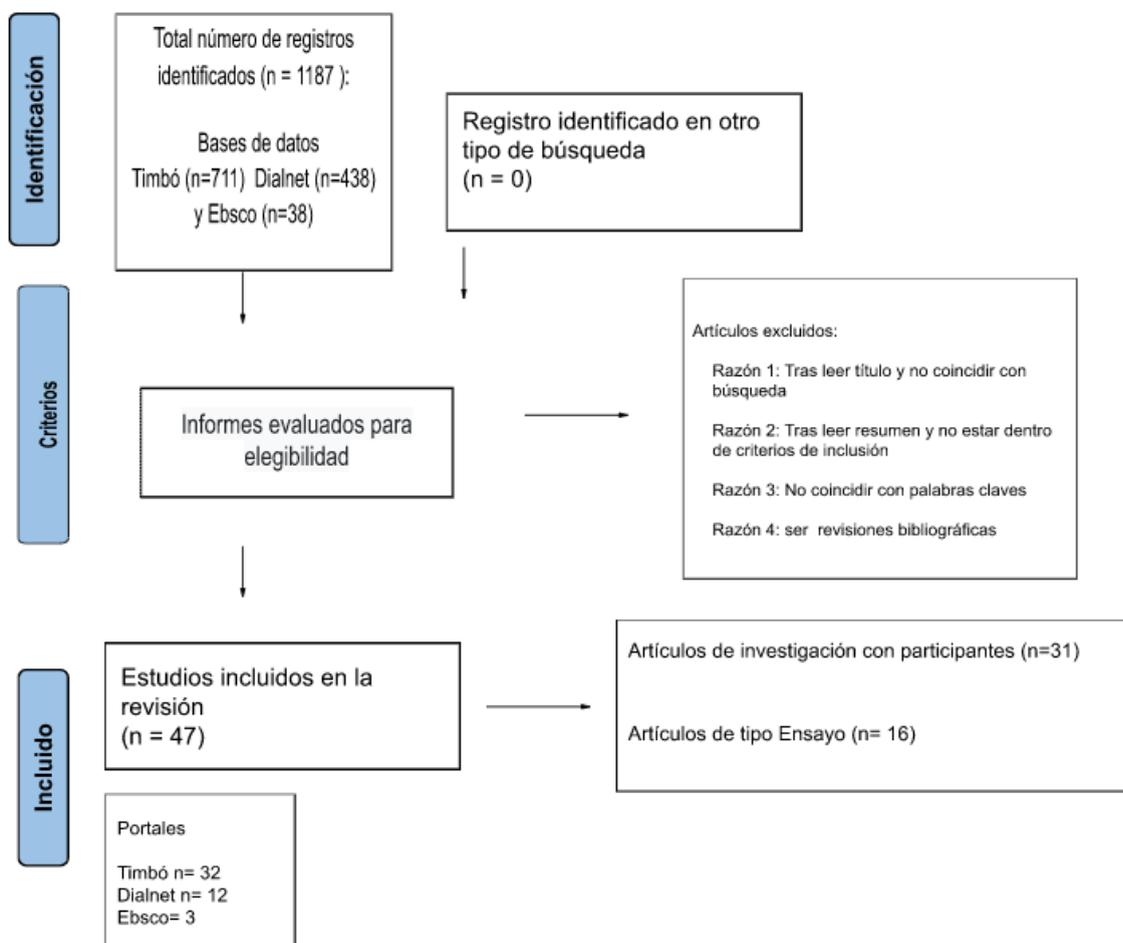
- Toda experiencia de trabajo en pandemia fuera de casa y también artículos basados en consecuencias de la pandemia en otros aspectos como lo es: educación de hijos o hijas.
- Artículos sobre la temática de teletrabajo antes de la existencia del virus Covid-19.
- Artículos de revisión bibliográfica.

## Resultados

Se realizó análisis de la bibliografía obtenida mediante el método anteriormente nombrado. En la figura 1 pueden verse los resultados del proceso de selección de los artículos en un diagrama de flujo.

**Figura 1**

*Diagrama de flujo: Identificación de estudios a través de bases de datos*



La selección de la totalidad de artículos abarcó estudios realizados en países pertenecientes a: América Central (15,60%), América del Sur (47,52%), América del Norte (4,26%) y Europa (32,62%).

Los 47 artículos seleccionados pueden clasificarse en dos tipos: ensayos y artículos científicos de reportes de investigaciones con participantes, 16 y 31 respectivamente (Hernández et al., 2014). En la Tabla 1 se presenta la información de los ensayos con autores, año de publicación, país, tipo de artículo y principales conclusiones obtenidas.

Tabla 1

Artículos de ensayos ordenados alfabéticamente

Autor	País	Tipo de artículo	Variable	Principales conclusiones de autores
Almeda y Batthyány (2021)	América Latina y Europa	Ensayo	Teletrabajo	Mujeres en el TT se encuentran frente a la encrucijada de articular sus tareas remuneradas, con las domésticas y de cuidados, no reconocidas. Se suma el aumento de las tareas relacionadas con el cierre de escuelas, el incremento de la demanda de cuidados de salud y la necesidad de elevar los estándares de higiene en los hogares en el marco de la PA.
Baquero (2021)	España	Ensayo	Teletrabajo y riesgos	Riesgo de la "triple presencia" (tareas hogar, trabajo y cuidados).
Giuzio y Cancela (2021)	Uruguay	Ensayo	Teletrabajo y riesgos	Riesgos específicos del teletrabajo: - contraer patologías relacionadas con la carga física estática (por trabajar sin las condiciones ergonómicas adecuadas) -desdibujamiento de las fronteras entre la vida personal y el trabajo. -dificultades para conciliar el trabajo y la familia; de superposición de tareas. Riesgos psicosociales: altas cargas y ritmos de trabajo, las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento, excesiva fragmentación de las tareas, escasa autonomía y control sobre las tareas, conductas de ciberacoso.
Capell (2022)	España	Ensayo	Igualdad laboral	Doble jornada- tiene consecuencias. PA y M mayor riesgo de vulnerabilidad laboral y pobreza que los H.
Correa (2021)	Portugal	Ensayo	Nuevos riesgos y Problemas laborales	Los riesgos a mayor escala: -TPOs de trabajo y reposo: Tendencia a tener una mayor intensificación del control digital porque el trabajador parece más libre, pero tendrá geolocalización y comienza a partir de la suposición incorrecta de que está disponible en cualquier momento Esclavitud digital. -Riesgos de accidentes domésticos: deberían formar parte de la lista de protección de los trabajadores.
Fernández (2021)	España	Ensayo	Teletrabajo y riesgos	Carácter ambivalente: Domicilio o el lugar elegido por la persona trabajadora no siempre es entorno seguro. Condiciones de trabajo y herramientas pueden así mismo generar riesgos singulares, físicos y también psicosociales.

---

Fernández (2022)	España	Ensayo	Conciliación	Teletrabajo desarrollado durante estado de alarma no es extrapolable al ejercicio del teletrabajo en situación de normalidad. -Personas que teletrabajan deben ser formadas para ello. -Teletrabajo puede considerarse como fórmula de conciliación si se posibilita la desconexión digital.
Guaglianone y Parisi (2021)	Italia	Ensayo	Conciliación	Factor de desequilibrio en la carga de trabajo, produciendo resultados adversos. Se calcula (marzo-abril 2020) mayoría de los trabajadores en TT eran M.
Herrera et al. (2021)	Venezuela	Ensayo	Disposiciones del teletrabajo	Trabajadores accedieron a las condiciones que les impusiera el empleador, ante la incertidumbre de quedarse sin empleo, aceptaban las condiciones que estableciera empleador, utilizar su equipo personal, el pago de internet, energía, teléfono, gastos en que se incurría; sin que la empresa le sufragara estos gastos.
Muros (2021)	España	Ensayo	Riesgos psicosociales	Cuatro principales variables de riesgo en el TT: entorno o espacio físico en el que se desarrolla, el instrumento o equipo tecnológico de trabajo, el sistema de comunicación empresa-teletrabajador y las circunstancias personales del sujeto.
Scasserra y Partenio (2021)	Argentina	Ensayo	Teletrabajo y precarización	De acuerdo al mapeo realizado para el caso argentino: <ul style="list-style-type: none"> <li>• El confinamiento y el aislamiento social, con cierre de escuelas y espacios educativos, ha puesto en evidencia la crisis de los cuidados.</li> <li>• Asimetrías en la remuneración de H y M.</li> <li>• El algoritmo como jefe (M son las que más sufren al hacerse cargo del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, a las M se les hace más difícil satisfacer las demandas del algoritmo de calificación).</li> <li>• Las plataformas de trabajo han reforzado los estereotipos de género necesidad de tener que "conciliar" el trabajo productivo con el reproductivo.</li> </ul>
Rico (2021)	España	Ensayo	Teletrabajo	TT presenta muchas ventajas: mayor libertad para organizar tareas o administrar los TPOs para el trabajo de manera autónoma, así como el ahorro de TPO en los desplazamientos y distanciamiento social (PA) Varios riesgos: ya que el ambiente de la persona puede no ser el más apto para la realización de sus actividades.
Rios (2021)	España	Ensayo	Teletrabajo	-M trabajadoras se ven afectadas en mayor medida que los H por el riesgo psicosocial derivado de la doble presencia. -Que M y H no se acojan de forma equitativa al teletrabajo contribuye a su vez en un mecanismo más de reproducción de los roles de género.

---

---

Roncal (2021)	Venezuela	Ensayo	Teletrabajo y Vigilancia	Ventajas para quienes "tienen compromisos familiares y personales". Capitalismo digital: capitalismo de vigilancia, Seguimiento del TPO sin conexión, Temporizador Pomodoro, Contactos del equipo Integraciones de terceros, Seguimiento de URL y aplicaciones, Seguimiento de proyectos, Reportes personalizados, Programación de turnos, medición de niveles de productividad y bloques de funcionamiento.
Salido (2021)	España	Ensayo	Teletrabajo	Importancia de incluir la perspectiva de género en el análisis de las consecuencias de la PA.
Suso (2021)	España	Ensayo	Teletrabajo	Los dos últimos trimestres del 2020, el TT frecuente se ha situado en el caso de las M más de dos puntos porcentuales por encima de los H en España. De esta forma, el TT podría haber contribuido durante la PA a reforzar determinados estereotipos y roles de género.

---

*Nota.* Esta tabla contiene abreviaciones: M=mujeres. H=hombres. TT= teletrabajo. TPO= tiempo. TPOs= tiempos. PA= pandemia.

En la Tabla 2 se presentan los 31 artículos de reportes de investigaciones.

Las características de los artículos seleccionados son diversas, así como dentro de las investigaciones que tienen muestras, pueden verse diferencias llamativas en cuanto a sus dimensiones, que van desde un mínimo de 17 participantes en una investigación (Osorio et al. 2021) a un máximo de 5.528 participantes en otra (Villavicencio et al., 2021).

Tabla 2

Artículos científicos sobre investigaciones ordenadas alfabéticamente

Autor	País	Tipo de Diseño de investigación	Muestra (Cantidad de participantes del estudio)	Variable	Principales resultados
Arteaga et al. (2021)	Chile	Transversal descriptivo	18 M	Teletrabajo y cuidados	Condición de madres y la edad de sus hijos/as inciden en las formas como las medidas socio-sanitarias impactan en sus rutinas. Al estar más TPO en casa, las actividades de orden y limpieza se hacen necesarias con mayor frecuencia. A la mayoría le resulta difícil calcular el TPO real de trabajo. 5 estrategias detectadas en las experiencias de las M: 1- organización ante ausencia de control del TPO, 2- multiplicidad y simultaneidad de tareas, 3- de apoyo escolar y proximidad, 4- laborales frente a la sobrecarga: flexibilidad y acomodo. 5- de resistencia.
Bard y Bonavitta (2021)	Argentina	Transversal Exploratorio	576 personas encuesta virtual y 46 M entrevistas en profundidad	Teletrabajo y cuidados	Impactos psicofísicos del TT: Aislamiento y monotonía. 65 % se sienten más cansadas que antes de la PA y el 69 % afirma que trabaja más en este TPO. El 51 % afirmó, además, que la sensación que les predomina es el cansancio mental y el 40 % la angustia.
Bustamante et al. (2022)	Chile	Transversal Exploratorio - Descriptivo	317 participantes: 146 M y 171 H	Teletrabajo y percepciones	En general las percepciones respecto del teletrabajo son diversas. Mayor ventaja que identifican teletrabajadores: facilidad de expansión geográfica y principal riesgo: a la seguridad de la información. Percepciones de teletrabajadores respecto a características para una correcta inmersión al TT: proactividad, disciplina, compromiso y capacidad de comunicación.
Çoban (2022)	Turquía	Narrativo	18 M	Conciliación	Riesgo de separar a las M de trabajo profesional, precarizando su labor y consolidando sus roles como amas de casa tradicionales.
Contreras et al. (2021)	Ecuador	Transversal Exploratorio - Descriptivo	533 participantes	Conciliación y productividad	*M declaran que no son más productivas cuando teletrabajan.*Participantes trabajan más horas en TT en comparación a horas trabajadas antes de la pandemia. *Respecto al no poder trabajar sin interrupciones, las M manifestaron estar "totalmente de acuerdo", frente a los hombres. También fueron las M quienes estuvieron "totalmente de acuerdo" con respecto a no poder separar las responsabilidades del hogar con el teletrabajo, a diferencia de los hombres (86% vs. 14%) *La participación en las tareas del hogar fue "total" de las M, frente a los hombres (55.4% vs. 35.5%).

Da Costa et al. (2020)	Brasil	Narrativo	14 M	Teletrabajo y conciliación	Reportaron aumento en el volumen de trabajo durante el período investigado. - Algunas se encontraron sin recursos materiales adecuados para el trabajo, como computadoras y muebles; a otros les molestaba la falta de organización del trabajo, lo que creaba una sobrecarga aún mayor. -Parte de entrevistadas confirma: no cuidan la casa y los niños como quisieran y no cumplen con las exigencias del trabajo como deberían.
Di Pasquale et al. (2021)	Argentina, Brasil, España y México	Transversal-Correlacional	1529 participantes	Teletrabajo	La introducción masiva del TT ha tendido a acentuar las desigualdades de género que ya existían previamente, tanto en el ámbito laboral como en la familia. Percepción de responsables principales del cuidado (M mayoritariamente) cambios en la distribución de los TPOs de cuidado a partir de la PA: 62% permaneció igual, un 17% considera que el reparto pasó a ser más desigual y 21% parte estima que el reparto se tornó más equitativo.
Dueña et al. (2021)	Colombia	Transversal correlacional y descriptivo	72 participantes	Teletrabajo y gestión	Elementos más favorables para el TT según teletrabajadores son: la planeación y la organización del trabajo, y el cumplimiento de las metas laborales.
Feregrino (2021)	México	Narrativo	18 M	Flexibilización laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones precarias de trabajo.</li> <li>• La falta de un lugar específicamente destinado para el teletrabajo.</li> <li>• No contar con las condiciones ergonómicas adecuadas para el trabajo a distancia.</li> <li>• Dificultades técnicas y de conexión a Internet.</li> <li>• Condiciones diferenciadas de trabajo por género.</li> <li>• Problemas para concentrarse, exceso de horas de trabajo y baja productividad.</li> <li>• Merma en su bienestar emocional.</li> <li>• Condiciones de trabajo diferenciadas de acuerdo con el tipo de contrato establecido por su contratante.</li> <li>• Deficiencias en la formación profesional por falta de contenidos relativos al uso de tecnología.</li> </ul>
Flores et al. (2021)	Brasil	Transversal Descriptivo-exploratorio	428 participantes. 321 M y 107 H	Teletrabajo y salud	Los impactos psicosociales generados por la PA de COVID-19 están acentuando las desigualdades de género.

Gallegos et al. (2022)	Chile	Transversal Exploratorio	160 participantes	Teletrabajo e impactos	<p>Ingresos, gastos e inversiones: 28% señala haber tenido disminución de sus ingresos y un 72% señala no haber tenido disminución.</p> <p>Materiales: 122 personas señalaron no contar con el mobiliario apropiado, lo que implicó que tuvieron que invertir. Consumos básicos: 96% señalan que sus cuentas de consumos básicos, incluyendo luz, agua, internet, calefacción, y alimentación se incrementaron y sólo al 4% señalaron no tener dicho incremento</p> <p>Respecto a la dificultad para establecer límites entre la vida laboral y familiar: 75% señalaron presentar dificultades para conciliar los TPOs, de los cuales el 61% tiene hijos viviendo con ellos y el 39% no los tiene, por el contrario, el 25% señaló no presentar dificultades para conciliar ambos roles, de los cuales el 49% tiene hijos viviendo con ellos y el 51% no los tiene.</p> <p>Estrés: el 83% señala tener más estrés que cuando desarrollaba el trabajo presencial, de los cuales el 59% son M y el 41% son hombres, por el contrario, un 17% señaló no presentar más estrés.</p>
Gluz et al. (2022)	Argentina	Transversal Exploratorio	1531 participantes	Teletrabajo docente	<p>-Intensificación de la labor de enseñar durante la PA</p> <p>- en las docentes M la situación se complejiza por la asimetría en el reparto de las tareas de cuidado. -La emergencia del trabajo colectivo para afrontar estas condiciones se constituyó como alternativa y soporte a fin de superar el aislamiento.</p>
Gutiérrez et al. (2022)	México	Transversal Exploratorio - Descriptivo	813 participantes: 493 M y 320 H	Teletrabajo y productividad	<p>Mayoría afirma tener una productividad igual o menor bajo el TT. Para el género femenino, el peso de la dinámica familiar es determinante en la productividad que se percibe. Mientras que para los varones no es tan relevante, aunque sí se observa cierta tendencia paralela de menor impacto. Se concluye que a pesar de las circunstancias adversas, el teletrabajo favorece a la mayoría de la población ocupada.</p>
Martínez et al. (2022)	Chile	Transversal Descriptivo	1137 M	Conciliación vida laboral-vida familiar	<p>Participantes tienen una percepción negativa del TT en PA. Conflictos en la relación trabajo/familia, sobrecarga de TPO y uso desbalanceado de espacios, escasa corresponsabilidad familiar y laboral. Triple jornada y priorización familia.</p>

Meza et al. (2022)	México	Transversal Exploratorio	628 participantes	Conciliación	<p>Cabe señalar que las más afectadas fueron las M con niños y niñas, pues tenían un riesgo poco mayor de tres veces de perder su empleo con respecto de los hombres con niños y niñas. Independientemente del género o de tener o no niños y niñas, 60.89% de los/as trabajadores/as aumentó su carga de trabajo en PA.</p> <p>Se observa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Enmarañamiento de funciones: Los roles de las personas en su entorno familiar se trastocaron con los de su profesión.</li> <li>-Jornadas de trabajo extenuantes.</li> <li>-Políticas desfavorables para conciliar trabajo-familia</li> <li>-Estrés y frustración: frente a exigencias del entorno laboral y familiar.</li> </ul>
Montero et al. (2020)	Costa Rica	Transversal Exploratorio	694 participantes	Teletrabajo	Principales beneficios: mayor ahorro de dinero (508 encuestados afirman) - mejor aprovechamiento del TPO y esto permite destinar TPO de calidad para su familia (473) -menor estrés laboral (296). Mayoría de las personas se sienten bien con el TT como opción laboral.
Moretti et al. (2020)	Italia	Transversal - Descriptivo	51 participantes:29 M y 22 H	Teletrabajo y Satisfacción laboral	<p>Participantes declararon que eran menos productivos (39,2 %) pero menos estresados (39,2 %) e igualmente satisfechos (51 %) en comparación con el TPO de trabajo en la oficina.</p> <p>Teletrabajadores con dolor musculoesqueléticos informaron una menor satisfacción laboral.</p>
Osorio et al. (2021)	Chile	Fenomenológico	17 M	Teletrabajo y cuidados	Consecuencias psicosociales de la PA: 1-Transformación en la vida cotidiana. 2- (Re)configuración de redes sociales de apoyo. 3- Cambios en el cuerpo y bienestar subjetivo.
Parada y Zambrano (2020)	Colombia	Diseño de teoría fundamentada y fenomenológico	15 M	Estilo de vida	<p>Construcción de una nueva cotidianeidad: -donde emerge la toma de conciencia-para-sí como acto ético y político para afrontar la situación económica, trasegar entre la necesidad y el temor al contagio en espacios y TPOs paralelos entre trabajo, cuidados, el estudio y la recreación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-se van dando formas heterogéneas de relacionarse y acciones en la virtualidad con la familia y otros contextos.</li> <li>-devienen nuevas subjetividades que develan jerárquicamente la relevancia del valor para-sí, de la familia , la vida, la presencia del otro, la fe y el ambiente.</li> </ul>
Pérez et al. (2020)	Ecuador	Transversal Descriptivo	N/E	Igualdad de género	M como colectivo vulnerable se verán excepcionalmente afectadas dentro de la administración empresarial, tanto en la cantidad de trabajo como en la calidad del mismo.

Ramos et al. (2021)	Ecuador	Transversal-correlacional	370 participantes	Teletrabajo y diferencias de género	M indican tener más síntomas relacionados con su salud mental, menos condiciones de trabajo desde la casa y mayor limitación en relación con los recursos para el teletrabajo. Nivel de productividad: el mismo nivel en comparación con los hombres.
Restrepo y Arboleda (2021)	Colombia	Transversal Exploratorio	1300 participantes: 650 M y 650 H	Teletrabajo	Género femenino tiene mejor percepción sobre la modalidad de TT. TT ha afectado la calidad del sueño y los hábitos alimenticios debido a que esta forma de trabajar exige más conocimiento de las TIC. La mayoría de las personas encuestadas consideran que el gobierno debe mejorar e impulsar más este tipo de actividad laboral.
Rodera y Walker (2021)	Argentina	Estudio de caso Mixto	542 participantes: 347 M y 195 H	Teletrabajo docente	Virtualización forzada para los docentes: modificó las condiciones, formas de organización, TPOs, procesos y contenido del trabajo. TT docente: la modalidad de evaluación fue el aspecto de la enseñanza que más dificultades presentó. Aumentan tareas y dificultades para limitar extensión de jornada laboral. Profundización del desdibujamiento de las fronteras entre el espacio laboral y el privado. Mayores dificultades en la relación entre las actividades de descanso/ocio y el trabajo docente fueron manifestadas por docentes M (70%). Misma tendencia se observa en cuanto a la relación entre tareas de cuidado en el hogar y trabajo docente, y el TPO para dedicarle exclusivamente al trabajo docente. Respecto de los vínculos con las/os colegas, docentes valoran el intercambio en el equipo docente y la posibilidad de construir conocimiento en conjunto a partir del diseño, desarrollo y revisión de las propuestas académicas.
Rojas et al. (2022)	México	Transversal Descriptivo	21 participantes	Modalidad laboral y riesgos psicosociales	En TT algunos riesgos se elevaron, como la categoría "organización del TPO", y su dominio "jornada de trabajo". ambiente de trabajo en TT =riesgo nulo. "organización del TPO" hubo un mayor riesgo psicosocial para las M en el TT

Rojas (2022)	México	Etnográfico	572 participantes: 398 M y 174 H	Teletrabajo	<p>Mayoría considera que trabajaba más en esta situación de TT (55.07%) que antes en condiciones normales 53.85% no respetaban su horario laboral.</p> <p>-51.75% no contaba con un TPO específico para comer</p> <p>68.18% afirma que en su centro de trabajo no les proporcionaban los instrumentos para cumplir con sus tareas laborales.</p> <p>EXPERIENCIAS Y SENSACIONES DEL TT: mayoría afirma que lo más molesto es no respetar horarios de trabajo o que, simplemente, no contaban con un horario específico. Lo que más agrada: evitar el traslado o transporte</p> <p>Productividad: mayoría consideró que era igual que antes (42.31%). 29.02% estimó que era mejor y un 26.22% que era menor.</p> <p>Preferencias de estilo de trabajo: mayoría (64%) señaló mixto (algunos días ir a la oficina, otros en casa) 25% ir al centro de trabajo y 12% TT.</p> <p>estrés en TT, mayoría de las M (40.45%) consideró que eran mayores en comparación con los TPOs antes de la PA. La mayoría de los hombres (44.3%) estimaba que sus niveles eran menores.</p>
Ruperti et al. (2021)	Ecuador	Transversal Exploratorio	258 participantes: 170 M y 88 de H	Conciliación vida laboral-vida familiar	TPO de dedicación a los hijos-hogar y la adaptación al TT no revelan un equilibrio entre las variables de género y roles, al observarse la necesidad de reeducar a las familias en cuando a la responsabilidad compartida de las tareas del hogar.
Seiz, M. (2020)	España	Transversal Exploratorio	1287 participantes	Teletrabajo y división del trabajo	El estudio también revela una mayor carga de trabajo para las M durante el período analizado.
Undurraga et al. (2021)	Chile	Narrativo	15 M	Teletrabajo	Para la mayoría de las participantes, el TT ha significado más trabajo, tanto por la extensión de la jornada como por una intensificación de las labores. -Labores simultáneas -Naturalizar el género.
Villavicencio et al. (2021)	México	Exploratorio-correlacional	5528 participantes: 2 538 M y 2990 H	Teletrabajo y Preocupaciones	<p>TT está predicho por la comunicación laboral, el liderazgo, el apoyo organizacional y la preocupación de manera positiva mientras que, la desmotivación laboral y la afectación emocional la predicen de manera negativa.</p> <p>Consecuencias emocionales: preocupación por perder el empleo y miedo al contagio, afectaciones económicas derivadas de los gastos familiares y la incertidumbre, afectaciones emocionales relacionadas a no poder dormir y reportar daños en la salud mental, soledad derivada del aislamiento y mayor preocupación en la compra de alimentos.</p>

---

Xiao et al. (2021)	Estados Unidos	Transversal Correlacional	988 participantes	Bienestar físico - mental y teletrabajo	La disminución del bienestar físico y mental general después del TT se asoció con el ejercicio físico, la ingesta de alimentos, la comunicación con los compañeros de trabajo, los niños en el hogar, las distracciones durante el trabajo, el horario de trabajo ajustado, la configuración de la estación de trabajo y la satisfacción con los factores ambientales interiores del espacio de trabajo.
Xu et al. (2021)	Estados Unidos	Transversal correlacional	429 participantes: 224 M y 205 H	Multitarea y Conciliación	-Impacto de la multitarea en el conflicto entre el trabajo y la vida puede depender de las demandas cognitivas de los diferentes tipos de multitarea. -Reducir estratégicamente la multitarea altamente interactiva durante el trabajo, puede minimizar la distracción y la interferencia con las tareas laborales. Aunque también mejora la satisfacción con la vida=resultado paradójico (puede explicarse por la flexibilidad que brinda el TT para interactuar) -Hombres y las M experimentan el equilibrio de identidad entre el trabajo y la vida personal de diferentes maneras, desarrollan diferentes estrategias multitarea para lograr dicho equilibrio y experimentan diferentes resultados.

---

*Nota.* Esta tabla contiene abreviaciones: M=mujeres. H=hombres. TT= teletrabajo. TPO= tiempo. TPOs= tiempos. PA=pandemia

Gran parte de los artículos revisados manifiestan el teletrabajo con aspectos contradictorios, demostrando tener procesos saludables y procesos peligrosos para la salud de las personas teletrabajadoras (Bustamante et al., 2022; Fernández, 2021; Rico, 2021; Tomasina y Pisani, 2022). Es importante tener en cuenta que cada teletrabajador o teletrabajadora tiene una realidad familiar y doméstica diferente, un ejemplo es trabajar en casa cuando se tiene niños y niñas bajo responsabilidades de cuidados o personas a cargo, no es la misma situación que presentan personas que no convivan con dichas responsabilidades (Giuzio y Cancela, 2021).

De la bibliografía consultada se identifica que los artículos profundizan en aspectos tales a: las ventajas del teletrabajo, los riesgos para la salud física y mental, (principalmente a los daños causados por la vivencia de riesgos psicosociales y condiciones ergonómicas), la falta de formación para hacer uso de la modalidad de trabajo remoto y la situación de la convivencia del espacio familiar- laboral, denominada por muchos autores como “conciliación trabajo- familia”.

### **Ventajas del teletrabajo**

Algunos autores identifican ciertas ventajas sobre el teletrabajo. Según Fernández la deslocalización de la persona trabajadora de un lugar y tiempo de trabajo concreto conlleva importantes ventajas como:

la flexibilidad en la gestión del tiempo; la racionalización de horarios; la reducción de costes en los centros de trabajo; el ahorro de costes en los desplazamientos; el aumento de la productividad vinculada al incremento del compromiso y experiencia del empleado/a; ...la inserción laboral de personas con movilidad reducida y con responsabilidades familiares; o la reducción del absentismo, así como la mejora de las condiciones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (2022, p. 201)

A su vez se identifica, mayor autonomía, libertad personal para organizar funciones (Rico, 2021; Dueña et al., 2021) menos estrés por el traslado al trabajo, mejores oportunidades de acceso al trabajo para personas con discapacidad o mejores oportunidades para crecer profesionalmente al trabajar con empresas no solo locales sino también internacionales (Gallegos et al., 2022). Investigación de Montero et al. (2020) de 694 personas que participaron, respondieron como principales beneficios un mayor ahorro de dinero (508 afirman), mejor aprovechamiento del tiempo y esto permite destinarlo como tiempo de calidad para su familia (473) y en general, resultados de este estudio en Costa Rica dan cuenta de que la mayoría de las personas se sienten bien con el teletrabajo como opción laboral.

### **Riesgos Psicosociales en el trabajo**

De acuerdo a los artículos revisados uno de los riesgos psicosociales que tiene mayor vinculación al trabajo remoto es la sensación de **aislamiento** (Montero et al., 2020; Baquero, 2021; Bard y Bonavitta, 2021; Xiao et al., 2021; Muros, 2021) ya que “el entorno laboral es también un espacio natural de socialización que, al verse limitado, ha incrementado las sensaciones de soledad y aislamiento” (Rico, 2021, p. 571) que en condiciones de confinamiento se acentúa. Dicho riesgo puede llevar a consecuencias sobre la afectividad emocional con los compañeros y compañeras, sentimientos de soledad, angustia, desvinculación con los objetos de la empresa y por ende un descenso en la productividad (Rico, 2021).

La **falta de información o formación** en aspectos que hacen al teletrabajo puede llevar a desequilibrios a nivel cognitivo por no poder apoyarse en compañeros/as. Situación que no se encuentra alineada con el deber empresarial de protección. Otra consecuencia

pueden ser los desequilibrios en la conducta socio-afectiva causando aburrimiento y afectaciones en la percepción del tiempo (Muros, 2021).

Una investigación en Estados Unidos con 988 participantes (Xiao et al., 2021) informa una disminución en el estado general de **salud física y mental**. Consecuencias de la disminución de la actividad física, el aumento del consumo de comida chatarra, falta de comunicación con compañeros/as de trabajo y tener un niño/a pequeño en casa.

Según los resultados presentados en la investigación de Ramos et al. (2021) y Rojas (2022) las mujeres indicaron mayor presencia de síntomas asociados a la salud mental que los hombres. Como el caso de dolores de cabeza, presión, pérdida de sueño, estrés constante, nerviosismo, sensación de demora en las cosas que se hacen y cansancio mental (Bard y Bonavitta, 2021). Sentimientos de rabia, frustración, angustia, agobio, tristeza y agotamiento (Arteaga et al., 2021).

Respecto a los niveles de estrés en las personas teletrabajadoras varios autores mencionan el tema con preocupación (Meza et al. 2022; Gallegos et al. 2022; Martínez et al., 2022, Rojas, 2022). La última autora mencionada, argumenta que los niveles altos de estrés que las mujeres identifican se encuentran relacionados con las jornadas laborales extenuantes y convivencia de espacios ya que hay "tanto trabajo mental como físico en su empleo formal y en la organización de su hogar" (p. 11).

Martínez et al. (2022) también en su investigación con 1137 mujeres, reporta altos niveles de estrés y angustia en las teletrabajadoras. En dicho estudio se menciona como otro de los principales resultados que la mayoría de mujeres poseen conciencia sobre la inequidad en la distribución de tareas domésticas. Además aporta resultados poco visibilizados en otras investigaciones, como la corresponsabilidad familiar cuando dos personas dentro de la pareja trabajan desde el domicilio: la responsabilidad por el trabajo del hogar la asumen igualmente mayoritariamente mujeres. Cuando hay otras mujeres en el hogar, se les menciona como "ayuda". También se reconoce en la investigación que las

mujeres más jóvenes que viven con una pareja masculina reportan una mayor distribución de tareas.

Respecto a los **riesgos físicos** en el trabajo a distancia, autores mencionan que el espacio físico o entorno de trabajo puede ser insuficientemente adecuado por la composición o ausencia de instrumentos de trabajo (Rojas, 2022) y la falta de condiciones ergonómicas adecuadas (Cancela y Giuzio, 2021; Da Costa et al., 2020; Muros, 2021) pudiendo terminar en trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, o malestar físico general como por ejemplo dolores de cabeza (Muros, 2021). Moretti et al. (2020) en su investigación da cuenta que las personas teletrabajadoras con dolores musculoesqueléticos informaron una menor satisfacción laboral.

Hay que tener en cuenta que “el hogar no fue hecho para el trabajo” (Gallegos et al., 2022, p. 172) por lo tanto, es posible que tampoco posea las condiciones óptimas para teletrabajar. Una investigación realizada en Chile muestra que 122 personas de una muestra total de 160 dijeron no contar con el mobiliario adecuado en sus casas para desarrollar su actividad, situación que repercutió en los bolsillos de cada teletrabajador o teletrabajadora, ya que hicieron diferentes **inversiones** a fin de mejorar sus condiciones materiales para poder llevar a cabo su trabajo (Gallegos et al., 2022; Martínez et al., 2022).

Los autores aluden a los **miedos** de las personas del mundo del trabajo que ante la incertidumbre de quedarse sin empleo en pandemia (Herrera et al., 2021; Villavicencio et al., 2021) aceptaban utilizar su equipo personal, asumir gastos como internet, luz, teléfono y las condiciones que les impusiera la empresa (Gallegos et al., 2022).

Otro riesgo visibilizado en la literatura revisada es la **extensión de la jornada** y sus consecuencias. Según Undurraga et al. (2021) para la mayoría de las participantes de su investigación en Chile, el teletrabajo significó más trabajo, tanto por la intensificación de labores como por la extensión de la jornada. Situación que coincide y se repite en otros artículos (Bard y Bonavitta, 2021; Contreras et al., 2021; Gluz et al., 2022; Pérez et al.,

2020; Rojas et al., 2022) nombrando como un efecto directo el hecho de que al aumentar tareas, hay dificultades para limitar la jornada laboral (Meza et al., 2022; Roderer y Walker, 2021; Rojas, 2022). Este último autor, en su estudio obtiene como resultados que la mayoría de las personas que realizaron teletrabajo en el periodo estudiado no contaban con un tiempo específico para comer. También al preguntarles a los participantes que es lo más molesto a la hora de trabajar en el domicilio, en general afirman que es no respetar horarios de trabajo o que, simplemente, no contaban con un horario específico. Situación que puede generar una pérdida de noción del tiempo y por lo tanto no tener o no poder poner limitaciones de horarios.

En este contexto el trabajo remoto puede llegar a invadir la frontera entre el tiempo personal y el laboral y surgir la suposición incorrecta de que se está disponible en cualquier momento (Giuzio y Cancela, 2021). Tal como nombra Baquero “corriéndose el riesgo de confundir conectividad con disponibilidad” (2021, p.130).

El o la trabajador/a parece “más libre” sin embargo, tendrá geolocalización y métodos de control gracias a las propias herramientas del trabajo (Correa, 2021; Roncal, 2021). Para sumar a esta problemática ya en varios países se encuentra en proceso de regularización el tema de desconexión digital: tan importante para no reproducir las extenuantes jornadas como venía nombrado anteriormente, como política preventiva a la implementación del teletrabajo se debe prestar atención a los tiempos de trabajo y de descanso (Fernández, 2022; Muros, 2021).

### **Conciliación vida familiar - laboral**

Si bien hay autores que distinguen el teletrabajo como oportunidad para conciliar vida personal y laboral. Dicha conciliación puede tornarse negativa a la generación de conflictos entre vida familiar y laboral, fortaleciendo estereotipos de género reproducidos por los mecanismos de cuidado infantil o personas dependientes y trabajo doméstico (Sevgi, 2022).

Un estudio realizado evidencia que las mujeres en general, dedican más del doble de tiempo a responsabilidades relacionadas con el hogar y de cuidado no remuneradas, las cifras demuestran 38 versus 16 horas semanales con la contraparte masculina (Ruth y Chaudhry, 2008 como se citó en Ramos, et al., 2021). Esta situación en un contexto de mujeres teletrabajadoras en pandemia lleva a una sobrecarga de actividades, sumado a que al estar más tiempo en el hogar, las actividades de orden y limpieza se hacen necesarias con mayor frecuencia (Arteaga et al., 2021). Teniendo en cuenta estas condiciones de trabajo en pandemia, las mujeres pueden presentar más agotamiento (Ramos et al., 2021).

En la investigación de Martínez et al. (2022) que tuvo la participación de 1137 mujeres, los resultados muestran que las trabajadoras perciben que las condiciones de desigualdad de género, que ya existían previamente, se han agudizado con la pandemia.

Múltiples artículos revisados dan cuenta de un riesgo psicosocial del cual son afectadas en mayor medida las mujeres que los hombres derivado de la **doble presencia** ya que hay tareas que parecen seguir recayendo principalmente en mujeres (Capell, 2022; Feregrino, 2021; Guaglianone y Parisi, 2021; Ríos, 2021). También llamada como doble jornada, que refiere a las tareas de cuidado a la familia, quehaceres domésticos y a su vez, cumplir las tareas de trabajo remunerado. Hay autores como Osorio et al. (2021) y Martínez et al. (2022) que nombran a partir de las cuarentenas las “triples jornadas”: debido a que se suma la educación escolar de los hijos/as. Situación que Feregrino (2021) entiende que genera dificultades para cumplir jornadas laborales continuas debido a las múltiples demandas y dinámicas desde el ámbito familiar (Gutiérrez et al., 2022) .

Otros autores como Benavides et al. (2021) señalan que la observación de las y los teletrabajadores debe de realizarse teniendo en cuenta que hay otros roles que también los identifica dentro de la casa: son madres, son padres o hijos/as. Ya que el trabajo ingresa a las realidades familiares e involucra al resto de las personas convivientes en el desempeño de las personas que trabajan a distancia.

Por otro lado, Xu et al. (2021) nombran que el impacto de la multitarea en el conflicto entre el trabajo y la vida puede depender de las **demandas cognitivas** de los diferentes

tipos de multitarea. El atender las necesidades de miembros de familia y mascotas requiere respuestas de comportamiento dentro de un período de tiempo corto e involucra un contenido emocional.

Sin embargo, escuchar música o hacer alguna tarea del hogar, por ejemplo cocinar generalmente otorga un mayor control sobre el cambio de tareas, es probable que distraiga menos y no requiere una respuesta de comportamiento inmediata como las actividades de alta interacción como es atender a necesidades familiares. Por lo tanto las tareas altamente interactivas, requieren de mayor cantidad de recursos cognitivos debido a sus demandas de respuestas (Xu et al., 2021).

Ante el conflicto de la vida familiar y laboral las personas desarrollan diferentes estrategias para transitarlo (Parada y Zambrano, 2020; Xu et al., 2021). Arteaga et al. (2021) en su investigación con mujeres, identifica cinco estrategias desarrolladas durante la experiencia de las mismas: la primera estrategia es la organización, ante la ausencia de control del tiempo, apuntar a necesidades básicas o la atención de situaciones urgentes, como actividades relacionadas directamente con hijos/as como por ejemplo las comidas. La simultaneidad de tareas (doble presencia) las autoras la identifican como otra estrategia que se lleva a cabo. Frente al apoyo escolar, una estrategia mencionada es organizar sus horarios en base al horario de clases de sus hijos, situación que puede recaer en desarrollar el trabajo remunerado en horarios intempestivos como puede ser en la noche (Arteaga et al., 2021; Muros, 2021) donde se encuentran espacios y tiempos para cumplir con determinadas tareas laborales (Scasserra y Partenio, 2021). Significando lo que Martínez et al. identifican como la priorización familiar: mujeres adecuan sus requerimientos y obligaciones en base a las necesidades y demandas familiares, quedando para el final sus propias necesidades (2022).

Como última estrategia identificada en el estudio de Arteaga et al. (2021) frente a la sobrecarga de las participantes como estrategia laboral mencionan a la experiencia de acomodarse a la situación, otras mujeres en el estudio cuentan que una estrategia también es hablar con sus hijos/as para generar comprensión sobre las responsabilidades laborales

remuneradas dentro de casa, situación difícil para los niños y niñas, ya que la “presencia continuada de sus progenitores se asemejaba a lo que antes de la pandemia eran días de esparcimiento” (Meza et al. 2022, p.10).

Diversos artículos coinciden en que las mujeres trabajadoras se ven afectadas en mayor medida que los hombres, sobre todo por el riesgo de la doble presencia (Capell, 2022; Baquero, 2021; Ríos, 2021; Ruperti, et al., 2021; Seiz, 2020; Salido, 2021) y por los impactos psicosociales generados por la crisis de COVID-19 que acentúan las desigualdades de género ya existentes previamente (Di Pasquale et al., 2021; Flores et al., 2021; Suso, 2021).

El teletrabajo como un instrumento de conciliación de la vida personal, familiar y laboral Fernández (2022) argumenta que debe enfocarse desde la corresponsabilidad y analizarse con perspectiva de género:

El teletrabajo no puede coadyuvar a perpetuar los roles y estereotipos de género, ni contribuir a una posible segregación de los modelos organizativos de la empresa, donde las mujeres sean las que trabajan desde casa y los hombres los que van al centro de trabajo, porque ello constituiría una flagrante involución. Además, si son las mujeres las que trabajan desde casa se corre el riesgo de fomentar el conocido como factor “ya está en casa”, pudiendo fomentar un desigual e injusto reparto de las tareas del hogar y los cuidados y una sobrecarga laboral en las mujeres con una doble y triple jornada laboral durante todo el día. (p. 204)

### **Precarización Laboral**

Hay autores que mencionan la precariedad laboral como un hecho frente a las nuevas formas de trabajo.

Según Ximena Roncal (2021) el teletrabajo tiene rostro de precariedad que se manifiesta

en largas jornadas, enorme carga laboral y exigencias de sobreexplotación más allá de una jornada rutinaria laboral. En este sentido, una vía relevante identificada por Scasserra y Partenio (2021) para evitar formas precarias de empleo en el trabajo remoto es la importancia de asegurar la desconexión digital. Siguiendo con las últimas autoras, características como la hiperconectividad también son nuevas formas de precariedad laboral.

Çoban (2022) por su parte en su investigación concluye que los conflictos generados por trabajo- familia pueden terminar generando precarización del género femenino.

### **Reflexiones finales**

Esta revisión permite analizar los temas principales que hacen al teletrabajo y a la vida de las personas que han desarrollado la actividad en un escenario tan particular como lo ha sido la pandemia. Es a partir de este evento que la casa se convierte en múltiples espacios, ocurren diversidad de vivencias diarias en un contexto de aislamiento y comienzan a surgir nuevas categorías y conceptos como: teletrabajador, presencialidad e hibridez.

Los conflictos entre la vida personal y laboral, denominada "conciliación vida familiar-laboral" por múltiples autores, tiene elevados costos. Se torna interesante problematizar este tipo de nociones, debido a que pueden quedar invisibilizadas las fronteras entre la vida privada y vida laboral, generando riesgos que pueden repercutir en la calidad de vida de las mujeres como grupo identificado con más responsabilidades, demandas y mandatos de género impuestos. Son ellas quienes generan adaptaciones con el fin de poder coexistir con todas sus responsabilidades, por medio de la simultaneidad de tareas produciendo sensaciones de gran sobrecarga, agotamiento, estrés, cansancio y angustia. También adecuando sus requerimientos y obligaciones en base a las necesidades y demandas familiares, quedando para el final sus propias necesidades.

Más allá de ser teletrabajador o teletrabajadora debe de tenerse en cuenta que hay otros roles que se identifican dentro de la casa, por ejemplo, son madres, son padres, son vecinos, son personas que tienen una mascota o son hijos/as. Varios autores de la bibliografía elegida nombran a las interferencias y vivencias cotidianas propias del hogar como “distractores/ distracciones” que interfieren u obtaculizan a la hora realizar la jornada laboral en el domicilio: lo que surge preguntar es ¿Dónde se encuentra la interrupción?, ¿acaso no hay transformaciones que hacen que el mundo laboral sea el que ingresó en casa?.

El “Teletrabajo desarrollado durante estado de alarma no es extrapolable al ejercicio del teletrabajo en situación de normalidad” (Fernández, 2022, p.197). Pero si permite tomar las experiencias como antecedentes para seguir investigando el tema con la responsabilidad que amerita. La presente revisión, además, visibiliza la necesidad e importancia de seguir estudiando la temática con perspectiva de género ya que la pandemia ha llegado a su fin, sin embargo, dejó sus consecuencias y trajo cambios en el mundo del trabajo que llegaron para quedarse. Esta es una puerta abierta a seguir profundizando en investigar en mejores condiciones de trabajo, y sobre todo, en mejoras de ambiente de trabajo para las mujeres.

### **Limitaciones del estudio**

Es pertinente visibilizar las limitaciones del trabajo presentado. Una de ellas ha sido el idioma, al priorizar el idioma español y portugués en la búsqueda, artículos en inglés quedaron relegados lo que disminuyó los artículos revisados. Otra de las limitantes es la bibliografía obtenida, si bien hay material sobre la temática, sigue siendo un asunto novedoso, en plena investigación y que se seguirá generando conocimiento.

## Referencias

- Almeda, E. y Batthyány, K. (2021). Género, desigualdades sociales y pandemia por Sars-Cov-2. *Revista Española de Sociología*, 30 (3), 1-18.  
<https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.61>
- Arteaga, C., Cabezas, V. y Ramírez, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *Revista CS*, 35, 11- 39.  
<https://doi.org/10.18046/recs.i35.4879>.
- Aquino, A. (2013). La subjetividad a debate. *Sociológica*, 28 (80), pp, 259 – 278.
- Baquero, J. (2021). De la reciente regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas y de la necesidad de una precisa concreción vía negociación colectiva desde la perspectiva de género. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Bard, G. y Bonavitta, P. (2021). Covid-19, teletrabajo y cuidados- impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina. *Revista Latinoamericana de antropología del trabajo*, 11 (1) 1- 20. <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/t6qawg3gj>
- Batthyany, K., Genta, N. y Perrotta, V. (2012). La población uruguaya y el cuidado: Persistencias de un mandato de género.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5846/1/S1200779\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5846/1/S1200779_es.pdf)
- Benavides, F., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L., Barraza, D., Bernal, D., Silva, M. y Delcosh, J. (2021). El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46 (3).  
<https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>
- Bleichmar, S. (2007). Acerca de la subjetividad [Conferencia]. <http://seminario-rs.gc-rosario.com.ar/conf-silvia-bleichmar-30-07-2003> }

Bustamante, J., Campos, R. y Lapo, M. (2022). Percepción del teletrabajo de directivos y supervisores de empresas de la Región del Maule (Chile) en tiempos de la pandemia COVID-19. *Revista información tecnológica* , 33 (1) 157 - 168.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000100157>

Butler, J. (2007). El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad. Paidós.

Capell, J. (2022). La COVID-19, un riesgo para la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

*Revista Capital Humano* 367

Çoban,S. (2022).Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle- class, married women with children during the Covid- 19 pandemic in Turkey. *Gender Work Organ*, 29 (1), 241-255.

<https://doi.org/10.1111/gwao.12684>

Contreras, E., Calderón, M., Arias, P. y Sacaquirin, C. Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Maskana*, 12 (2) , 11-18. <https://doi.org/10.18537/mskn.12.02.02>

Correa, T. (2021).Crisis mundial de Covid-19 y teletrabajo la nueva normalidad para las relaciones laborales. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 9 (1) 352-376

Da Costa, A., De Olivera, A. y Pinheiro, P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-1o a as configurações do conflicto trabalho- família. *Revista de Administração de Empresas*, 60 (6), 388- 399.

<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200603>

Decreto N° 93/020 de 2020. (Presidente de la República actuando en consejo de Ministros). Declaración de Estado de Emergencia Nacional sanitaria como consecuencia de la pandemia originada por el virus covid-19 (Coronavirus). 13 de marzo de 2020.

Di Pasquale, E., Iglesias, M., Pérez, S y Viego, V. (2021).Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento

- originado por la covid-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, 31, 44-61.  
<http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3513>
- Dueña, J., Acero, D., Álvarez, M., Nieto, M y García, S. (2021) Intención al teletrabajo en Bucaramanga: Un análisis descriptivo y correlacional. *I+D Revista de Investigaciones*, 17 (1), 49-58. <https://doi.org/10.33304/revinv.v17n1-2022004>
- Feregrino, M. (2021). Flexibilización laboral, teletrabajo y covid -19. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Universidad de Nariño, 21 (2), 371-395.  
<https://doi.org/10.22267/rtend.212202.181>
- Fernández, F. (2021). El trabajo a distancia en España Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la ley 102021, de 9 de julio. *Revista Ius et Praxis*, 3, 179 - 197.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122021000300179>.
- Fernández, M. (2022). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ?. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 194-209
- Flores, D., Cúnico, S., Giongo, C. y Lopes, M. (2021). Pandemia de Desigualdades Género y los Impactos Psicosociales de la COVID-19. *Revista de Psicología da IMED*, 13 (2) 108-123. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2021.v13i2.4450>
- Gallegos C., Medina, A., Ramírez, M y Mora, C. (2022). Teletrabajo su impacto en los trabajadores de la ciudad de Chillán, Chile. *Revista Encuentros*, 20(1). Doi: 10.15665/encuen.v20i01.2749
- Giuzio, G. y Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 9 (1) 411-426
- Gluz, N., Vecino, L. y Martinez, V. (2022). Trabajo docente en tiempos de pandemia: agudización de las desigualdades e intensificación de la tarea en la provincia de Buenos Aires. *ÍCONOS Revista de Ciencias Sociales*, 74 (15), 73-94.  
<https://doi.org/10.17141/iconos.74.2022.5305>

- Guaglianone, M. y Parisi, L. (2021). ¿Smartworking? La teoría de la doble carga de trabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 159. Págs. 85 - 104
- Girón, L., y Viguera, A. (2017). Psicoanálisis y subjetividad: conceptualizaciones metapsicológicas en el modelo teórico-clínico de Silvia Bleichmar. *IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología-XXIV Jornadas de Investigación de la Facultad de Psicología-XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR "Psicología, Culturas y Nuevas Perspectivas"* (Buenos Aires, 29 de noviembre a 2 de diciembre de 2017).
- Gutiérrez, M., Bordas, J., Piñón, L. y Sapién, A. (2022). Trabajar donde se vive o vivir donde se trabaja: condiciones que afectan la productividad de teletrabajadores en Chihuahua, México. *Información Tecnológica*, 33(2), 309-320.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200309>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Herrera, J. (2021). El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 250-271.
- Herrera, L., Torres, V. y Montenegro, M. (2021). Teletrabajo y pandemia. Análisis de las condiciones laborales en tiempos de covid-19. Encuentros, *Revista de ciencias humanas, teoría social y pensamiento crítico*, 14, 142 - 148.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5205186>
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 1-24.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351/35101807>
- Ley 19978 de 2021. Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo (Uruguay).

Martínez, S., Bivort, B., Sandoval, J. y Duarte, C.(2022). Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile. *Revista de Investigaciones Feministas*, 13 (1), 77-88.

<https://dx.doi.org/10.5209/infe.77850>

Meda, D (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo?. *Revista de Trabajo*.

[http://polsocytrabiigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2021/09/Meda\\_Que-sabemos-del-trabajo\\_RevistaMT.pdf](http://polsocytrabiigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2021/09/Meda_Que-sabemos-del-trabajo_RevistaMT.pdf)

Meza, M., Conde, T. y Meza, L. (2022). Conciliación trabajo-familia con y sin niños y niñas, durante el confinamiento por COVID-19 en México. *Psicoperspectivas*, 21(2), 1-14.

<https://dx.doi.org/10.5027/vol.21-issue1-fulltext-2467>

Montero, B., Vasconcelos, K. y Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid -19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 109-125. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)

Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S. y Iolascon, G.(2020).

Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17,1-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>

Muros, A. (2021).El derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores antes y después del nuevo coronavirus. *Revista Inciso*, 23(1), 1-23.

<https://doi.org/10.18634/incj.23v.1i.1115>

Neffa, J. C. (2015). Los Riesgos Psicosociales en el trabajo- Contribución a su estudio. *Ceil-Conicet*.

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2022). El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. DOI: 10.30923/094-22-044-2

Organización Internacional del Trabajo 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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf) Conicet.

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

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)

Osorio, P., Arteaga, C., Galaz, C. y Piper, I. (2021). Consecuencias psicosociales de las medidas COVID-19 en mujeres mayores y madres trabajadoras en Chile.

*Psicoperspectivas*, 20(3).

<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue3-fulltext-2426>

Ovejero, A. (2015). Psicología Social Crítica y Emancipadora: fertilidad de la obra de José Ramón Torregrosa. *Quaderns de Psicologia*, 17(1), 63-80.

Parada, D y Zambrano, G. (2020). Reinención de la vida cotidiana en mujeres cucuteñas en tiempos de COVID-19. *Psicoperspectivas*, 19(3).

<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue3-fulltext-2046>

Pérez, M., Salazar, P., Pino, Á., Aldaz, E. y Tapia, H. (2020). Igualdad de género en la administración empresarial durante la pandemia Covid-19.

*Psicoperspectivas Individuo y Sociedad* (s.f). Normas para autores.

<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/about/submissions#authorGuidelines>

Ramos, V., Palacios, O., Crespo, A., Herrera, F. y Pazmiño, P. (2021). Diferencias de género tomando en cuenta la repercusión del teletrabajo durante período de pandemia por COVID-19. *Revista Latinoamericana de Computación*, 8 (2), 18-27

- Restrepo, L. y Arboleda, L. (2021). El impacto del teletrabajo en tiempos del COVID-19. *Desarrollo Gerencial*, 13(2), 1-21. <https://doi.org/10.17081/dege.13.2.4618>
- Rico, J. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. Miscelánea Comillas. *Revista de ciencias humanas y sociales*, 79 (115), 567-575. <https://doi.org/10.14422/mis.v79.i155.y2021.006>
- Rios, A. (2021). Las desigualdades en salud laboral y la influencia del COVID-19 en el incremento de las mismas. *Lan Harremanak*, 46, 144-169. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23085>
- Rodera, J. y Walker, V. (2021). Virtualización forzada y cambios en el trabajo docente universitario: el caso de la Universidad Nacional del Sur. *RAES*, 13(22), pp. 192-210.
- Rojas, G. (2022). Home office y vida en tiempos de COVID-19 en México. *Interconectando Saberes*, (14), 1-14. <http://doi.org/10.25009/is.v0i14.2752>
- Rojas, I., Suárez, R. y Cavazos, R. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID -19. *CienciaUAT*, 17(1), 61-72. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i1.1583>
- Roncal, X. (2021). Teletrabajo y Capitalismo de vigilancia. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23 (1), 177-192. [www.doi.org/10.36390/telos231.14](http://www.doi.org/10.36390/telos231.14)
- Rupertí, E., Espinel, J., Naranjo, C. y Aguilar, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de covid-19. Caso Ecuador. Chakiñan, *Revista de ciencias sociales y humanidades*, 15, 18-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>
- Salido, O. (2021). Los efectos de la pandemia sobre la igualdad de género- algunos análisis sobre el mercado de trabajo español. *Panorama Social*, 33.

<https://www.funcas.es/articulos/los-efectos-de-la-pandemia-sobre-la-igualdad-de-genero-algunos-analisis-sobre-el-mercado-de-trabajo-espanol/>

- Scasserra, S. y Partenio, F. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19. *Sociologias, Porto Alegre*, 23 (57) 174-206. <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>
- Seiz, M. (2020). Desigualdades en la división del trabajo en familias con menores durante el confinamiento por COVID-19 en España: ¿Hacia una mayor polarización socioeconómica y de género?. *IgualdadES*, 3, 403-435. <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.3.05>
- Suso, A. (2021). Brecha de género y digitalización ¿dónde nos encontramos?. *Tiempo de paz*, 141, 42-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8064437>
- Tomasina, F. & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2) 147-61. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Revista Latinoamericana*, 20 (59). Doi: 10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594
- Villavicencio, E., García, M. y Valero, C. (2021). COVID-19 en México: afectaciones emocionales, económicas y laborales durante el confinamiento. *Informes Psicológicos*, 22(2), 13-27. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v22n2a01>
- Xiao, Y., Becerik, B., Lucas, G. y Roll, S. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users.

*Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63 (3), 181-190. doi:  
10.1097/JOM.0000000000002097

Xu, S., Kee, K. y Mao, C. (2021). Multitasking and Work-Life Balance: Explicating  
Multitasking When Working from Home. *JOURNAL OF BROADCASTING &  
ELECTRONIC MEDIA*, 65(3), 397–425.

<https://doi.org/10.1080/08838151.2021.1976779>

Yepes-Núñez JJ, et al. (2021) Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la  
publicación de revisiones sistemáticas. *Rev Esp Cardiol*.

<https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>