



Home office y vida en tiempos de COVID-19 en México

Georgina Rojas Flores^a

Resumen – Este artículo hace uso de la etnografía digital para conocer cómo se vivió en México el home office durante la cuarentena declarada en la Jornada Nacional de Sana Distancia instaurada a consecuencia de la pandemia de COVID-19. Describe las realidades de esto de manera general y, a su vez, también hace una comparación entre la experiencia de las mujeres y la de los hombres. Además, de forma indirecta, se aprecian las deficiencias de las condiciones laborales y la cultura del trabajo que se ven exacerbadas durante la pandemia.

Palabras clave – Etnografía Digital, Home Office, Pandemia, México, Cuarentena.

Abstract – This article uses digital ethnography to know how home office is lived in Mexico during the quarantine declared in the Jornada Nacional de Sana Distancia established because of the COVID-19 pandemic. It describes the realities of this in general way and, in turn, also makes a comparison between the experience of women and that of the men. In addition, indirectly, the deficiencies in working conditions and work culture are appreciated, which are exacerbated during the pandemic.

Keywords – Digital Ethnography, Home Office, Pandemic, Mexico, Quarantine.

CÓMO CITAR HOW TO CITE:

Rojas-Flores, G. (2022). Home office y vida en tiempos de COVID-19 en México. *Interconectando Saberes*, (14), 1-14
<https://doi.org/10.25009/is.v0i14.2752>

Recibido: 25 de abril de 2022
Aceptado: 31 de mayo de 2022
Publicado: 15 de julio de 2022

^a Universidad Veracruzana, México. E-mail: georginarojasflores@gmail.com



INTRODUCCIÓN

Este trabajo nace debido al cambio de la forma de trabajar durante la pandemia de COVID-19, así se plantea la pregunta guía: ¿Cómo vive la población mexicana el hacer *home office*, cuando están en un país en donde no es una práctica común y se realizaba en esta cuarentena? El no permitir con regularidad trabajar exclusivamente desde casa provoca que las personas tengan que adaptarse rápidamente y se asume de distintas formas, según el rol en el trabajo.

Por ello, se plantea dos objetivos: 1) describir la manera en que la población pasaba el *home office* en la cuarentena por COVID-19 en un país en el que no se suele llevar a cabo este ejercicio y en donde las personas acostumbran a trabajar más tiempo de lo que su jornada laboral formal implica; y 2) indagar acerca de las circunstancias en que viven el *home office* las mujeres durante esta emergencia de salud y determinar si su experiencia es diferenciada con respecto a la de los hombres debido a la persistencia de roles de género. Esto a partir de las vivencias expresadas por gente que vivía el *home office* en el país, las cuales, fueron rescatadas a partir de una encuesta descriptiva de preguntas mixtas realizada por Google forms, es decir, de manera virtual.

Aunque ya existe una reforma referente al *home office* en México¹ (Moreno y Arvizu, 2020), que busca resolver los problemas que salieron a relucir en la encuesta aplicada, aún los datos recabados brindan información que continúa siendo relevante, especialmente, la diferenciación de la experiencia del

home office debido al género, así como también algunos asuntos pendientes aún con esta modificación a la ley.

Para cumplir con estos cometidos, inicialmente, se presenta la conceptualización de *home office*, sus ventajas y desventajas, así como también, lo referente a las experiencias en pandemia con perspectiva de género; luego, se encuentra el abordaje metodológico; seguido de esto, se expone, brevemente, el contexto de la pandemia; posteriormente, se expresan las condiciones laborales en la cuarentena citada; además, se describe las vivencias de quienes contestaron la encuesta; en penúltimo lugar, se detalla cómo las mujeres vivieron de diferente forma esta cuarentena en *home office*; y, finalmente, están los apuntes finales.

El concepto de *home office* como marco teórico

Ante la emergencia sanitaria que implicaba el COVID-19, se presentaron retos en diversas áreas, entre éstos, destacó la implementación de nuevas dinámicas de trabajo que redujeran la posibilidad de contagio. Ahora bien, para las empresas de la iniciativa privada y las instituciones públicas se presentó el desafío de continuar sus labores sin aglutinarse en las oficinas que, prácticamente, son espacios reducidos con una cantidad considerable de personas trabajando, por ello, en aquellas actividades que lo permitían se comenzó a implementar el *home office*.

Al momento de difundir la encuesta a través de redes sociales surgió la duda de algunas personas interesadas sobre por qué se hacía referencia a *home office* y no a otro concepto como trabajo desde casa y, aunque es una traducción muy cercana, hay más detrás de ello. La preocupación principal era que consideraban

¹ Esta reforma fue aprobada meses después de la aplicación de la encuesta base de esta investigación, puesto que se aprobó hasta diciembre de 2020.

innecesario llamarle *home office* porque: 1) creían que trabajar desde casa en estado de encierro no podría ser considerado *home office* sino, más bien, trabajar en confinamiento y/o 2) pensaban que no se requería este concepto para hablar de la actividad de trabajar desde tu hogar en virtud de una medida de seguridad por la pandemia, especialmente, por tratarse de un estudio en un país hispanohablante.

Respondiendo a la primera inquietud enunciada, en efecto, el país estaba bajo circunstancias extraordinarias y no es lo mismo tener la libertad de salir a cualquier lugar después de trabajar a tener que estar en el encierro. Pese a lo anterior, se trata de *home office* porque implica esta idea de trabajar en casa o hacer que tu casa sea tu oficina, aunque, obviamente, la mayoría no estaba lista para hacer esta transición, sin embargo, la investigación siempre aclaró que buscaba indagar acerca del *home office* durante y por la cuarentena del COVID-19 en México, por lo cual, no queda fuera de contexto manejarlo de esta forma.

Por lo que respecta a la segunda preocupación, primeramente se debe decir que este término es anglosajón y define un formato de trabajo que ha sido tendencia en países como Estados Unidos o los pertenecientes a la Unión Europea (Amozorrutia citado en Ugalde, 2019), no obstante, en países de habla hispana también se le conoce como teletrabajo (Santillán-Marroquín, 2020) pero, igualmente, en países latinoamericanos, como Argentina, le llaman indistintamente: 1) *trabajo at home*, 2) *home office*, 3) *home working*, 4) *on line* (D'Errico y Rodríguez, 2016) y 5) *telework* (Ugalde, 2019). Estos sinónimos implican palabras originarias del inglés, con excepción del teletrabajo.

Según Santillán-Marroquín, la Organización Internacional del Trabajo conceptualiza al teletrabajo como: “un nuevo esquema de laborar, en un lugar alejado de una oficina central o instalaciones de producción, comercio, servicios, etc.” (Santillán-Marroquín, 2020: 68). De las Heras (2020) rescata la definición de teletrabajo incluida en el Estatuto de los Trabajadores de España que dicta que es meramente trabajar a distancia bajo las siguientes condiciones: “tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa” (de las Heras, 2020: 112).

Además, Giniger (2020) afirma que el teletrabajo puede llevarse a cabo de dos maneras: 1) offline, la cual, implica cumplir objetivos y, al final, entregar la encomienda al empleador y 2) on line, la cual, refiere a contar con alguna herramienta informática que permita realizar las tareas como si se estuviera en la oficina. Sin importar la manera en que se realice el teletrabajo o si existe una combinación de ambos, realmente, hay que destacar que la misma Giniger (2020) asevera que se utilizan distintos aparatos tecnológicos para realizarlo ya sea dentro o fuera del domicilio de quien trabaja, es decir, puede ser que no se labore exclusivamente desde el hogar. Otros autores definen al teletrabajo como:

La organización del trabajo mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para posibilitar que los empleados y directivos puedan desempeñar su actividad laboral a distancia: desde el domicilio particular (teletrabajo a domicilio), desde

aeropuertos, hoteles u otras localizaciones itinerantes (teletrabajo móvil) o desde oficinas creadas para reducir el desplazamiento de los empleados al trabajo (oficinas satélites o telecentros). (Martínez, Pérez, de Luis Carnicer, y Vela, 2006: 230).

Como se puede apreciar al estudiar todas estas definiciones, a pesar de que se ha estimado considerar al teletrabajo como sinónimo de *home office*, realmente el primero pone énfasis en realizar las actividades laborales a distancia con el apoyo de las tecnologías de la información, empero, éste puede ser realizado desde un lugar distinto al centro laboral pero no exclusiva o preponderantemente desde el hogar de las personas. De hecho, la última conceptualización citada da pie a pensar en distintos estilos de teletrabajo entre los que está incluido desde casa (lo que conocemos como *home office*), pero también desde otros sitios, ya que como señala Santillán-Marroquín (2020: 68): “el trabajo puede ser realizado en un departamento, casa, llamado también homeoffice, o en cualquier otro sitio físico disponible que no sea la oficina o centro ‘habitual’ de trabajo.”

Por lo anterior, este artículo se refiere a *home office* cuando se trata de la realización de las tareas laborales exclusivamente desde el hogar, como una modalidad de trabajo a distancia en la que se hace uso, primordialmente, de las herramientas que proporcionan las tecnologías de la información y la comunicación, por supuesto con un horario flexible pero que no precisamente beneficia siempre a quien labora. Asimismo, cabe aclarar que no se realiza una traducción del concepto en virtud de respetar su origen, así como la tendencia mayoritaria de su implementación en países angloparlantes, ya que, en países latinoamericanos,

especialmente en México, no ha sido una práctica común hasta la pandemia.

Giniger (2020) refiere como propaganda a las bondades del *home office* ya que se presentan como cuestiones positivas de realizar esta actividad. Tiene sentido esta concepción ya que, de alguna manera, venden al *home office* como la mejor opción para trabajar, esencialmente, porque se está en la comodidad del hogar o es más barato, sin embargo, esta autora llama a reflexionar en torno a si esto es así ya que afirma que: “el espacio doméstico está plagado de conflictos, atravesado por las mismas contradicción que el resto de la sociedad” (Giniger, 2020: 32).

Ahora bien, una de las principales ventajas que destacan distintos autores es que el realizar *home office* permite planificar con libertad las tareas a realizar, esto es, brinda la flexibilidad de administrar tu propio tiempo (D’Errico y Rodríguez, 2016; Giniger, 2020; Santillán-Marroquín, 2020), por lo que, asumen que brinda la oportunidad de combinar de mejor manera el espacio familiar con las actividades diarias (Santillán-Marroquín, 2020). Además, al no tener que trasladarse a un centro de trabajo, con esta práctica se elimina el tiempo de traslado por lo que evita la pérdida de tiempo en ello y disminuye el tráfico en horas pico (De Vita, 2020; D’Errico y Rodríguez, 2016; Giniger, 2020; Rodríguez y Pardo, 2020; Santillán-Marroquín, 2020).

A su vez, las empresas ahorran en gastos fijos como arrendamiento de oficinas o pagos de servicios al reducir el personal que debe estar en estos sitios, les genera menos conflictos entre sus empleados(as) puesto que la convivencia se ve disminuida y les facilita expandirse en todo el país (Giniger, 2020; Santillán-Marroquín, 2020).

Aunado a lo anterior, en general, debería producir más autonomía y mayor flexibilidad en los horarios, por lo que también tendría que maximizar la organización del tiempo, incentivar el equilibrio en el ambiente familiar, trabajar más por objetivos que por horas y facilitar que los integrantes de una familia o de una pareja, al estar en el hogar, se puedan distribuir de forma eficiente las tareas domésticas (Santillán-Marroquín, 2020). Ugalde (2019) afirma que distintos estudios sostienen que el modelo de *home office* impulsa el aumento de la productividad, no obstante, Pardo y Rodríguez (2020) aseveran que esto sería posible siempre que: “se sigan las recomendaciones para que la jornada no se extienda fuera del horario laboral pactado” (Rodríguez y Pardo, 2020: 12), ya que ello daría un resultado inverso.

Aunque el hecho de conjuntar lo laboral con lo doméstico en un espacio se ha visto como ventaja, también podría implicar una desventaja ya que se están combinando en un mismo sitio lo laboral, lo social y lo familiar, lo cual, requiere de mucha organización y control y, sobre todo, de contar con espacios, horarios bien establecidos (Santillán-Marroquín, 2020) y un contexto beneficioso. De hecho, Pardo y Rodríguez afirman que “hay trabajadores que se sienten abrumados con el tiempo que deben dedicar entre las labores del hogar, familiares y el trabajo, pues no les alcanza. El cuidado de niños y su nueva forma de aprendizaje virtual, es un factor que para los trabajadores padres de familia demanda más tiempo y dedicación” (Rodríguez y Pardo, 2020: 9).

Pensando en espacios, deviene la dificultad de no contar con el lugar adecuado para realizar las actividades del trabajo (Santillán-Marroquín, 2020) y esta combinación de diferentes ámbitos de la vida de una

persona en un solo sitio puede ocasionar que existan más conflictos familiares (Santillán-Marroquín, 2020). La flexibilidad de horarios podría generar la inexistencia de horarios limitados (De Vita, 2020; Giniger, 2020; Rodríguez y Pardo, 2020; Santillán-Marroquín, 2020), lo que produce que la gente trabaje más en la modalidad *home office* que en la presencial y, aunque esto resulta, de alguna forma, ventajoso para las empresas, obviamente para quien trabaja no es así del todo (De Vita, 2020; Rodríguez y Pardo, 2020).

Un punto importante es que hay una brecha digital que implica que no todas las personas tengan la posibilidad de acceso a las tecnologías de la información (De Vita, 2020; Hevia y Durán, 2017; Sanz, 2020) ya que la CEPAL señala que para 2017: “únicamente un 52% de los hogares de América Latina y el Caribe tenían acceso a internet y un 44.7% disponían de un computador” (CEPAL, 2020). Lo anterior, podría representar un atraso en las entregas de las tareas o en la atención de los asuntos laborales (Santillán-Marroquín, 2020).

Al estar trabajando desde casa se tiene que pensar en quién pagará por los servicios y quién proveerá los equipos informáticos, puesto que, al estar en un centro laboral, la empresa provee todas estas cuestiones, pero la discusión acerca de quién lo debería hacer cuando se hace *home office* ha estado en debate. Esto se agrava en un entorno de emergencia de salud (de las Heras, 2020) y, aún más, en un país como México donde el propio gobierno federal, en ejecución del plan de austeridad implementado por el presidente Andrés Manuel López Obrador, retiró tres de cada cuatro computadoras en una de las secretarías a su cargo, ante ello, la propuesta de presidencia fue que la gente adquiriera con sus propios ingresos económicos esos equipos que se les habían retirado, que laboraran con su

equipo personal o compartieran los que quedaban (Arista, 2020; LPO, 2020; Ochoa, 2020).

De las Heras (2020) afirma que quien debería cubrir estos servicios e indumentarias tendría que ser la empresa siguiendo el sentido tradicional, sin embargo, agrega que en un contexto de improvisación para hacer frente a una pandemia, resulta que quienes ponen a disposición estos insumos son las personas trabajadoras. De hecho, Giniger coincide y sostiene que: “la mayoría de las empresas u organismos no se hacen cargo de los instrumentos de trabajo, cuyo mantenimiento corre por parte de los trabajadores” (Giniger, 2020: 32).

¿Hay piso parejo entre hombres y mujeres que realizan *home office* en cuarentena?

Las condiciones de aislamiento social que dejó como saldo la cuarentena por COVID-19 provocaron que las mujeres tuvieran toda la presión de realizar tareas domésticas, *home office* y atender el aprendizaje de sus hijos desde casa según Luciana Peker (2020), además, apunta que el 49% de mujeres se siente más cansada y cuenta con menor tiempo para estar en tranquilidad. Esta misma autora (Peker, 2020) presenta cifras interesantes arrojadas por una encuesta llevada a cabo en Mendoza durante la cuarentena, destacando lo siguiente: 1) las tareas domésticas son divididas entre los miembros de la familia, no obstante, las mujeres son las que siguen a cargo de éstas; y 2) regularmente las mujeres invierten más tiempo realizando tareas domésticas y de bienestar en contraste con el resto de los individuos, sin embargo, esto se intensificó con la cuarentena.

Otros datos que presenta Peker (2020) en su artículo es que el 74% del tiempo que conlleva la realización de tareas del hogar que no son remuneradas están a cargo de mujeres en México, así como también, recalca que la compra de víveres la asumían los varones, pero el resto de actividades que estaban relacionadas con el hogar recaían en las mujeres, a pesar de que estas últimas siguieran trabajando durante el confinamiento.

Passerino y Trupa encuentran en Rousseau (2020), O'Reilly (2020) y Batthyány (2020) que en medio de la cuarentena por COVID-19 las mujeres llegan a enfrentar una doble, triple o hasta cuarta jornada ya que cuentan con la correspondiente a lo laboral y se suma el aspecto emocional, el intelectual y las tareas de enseñanza a las infancias desde el hogar (Passerino y Trupa, 2020). Al respecto del tema, la CEPAL identificó que para marzo de 2020 en América Latina y el Caribe las mujeres empleaban tres veces más tiempo que los hombres a las labores domésticas y a la tarea de cuidados, sin embargo, también destaca que incluso antes de la pandemia las mujeres latinoamericanas ya dedicaban entre 22 a 42 horas por semana a estas mismas tareas (CEPAL, 2020).

Passerino y Trupa (2020) también exponen que en tiempos anteriores al COVID-19 las mujeres ya empleaban más tiempo que los hombres en tareas domésticas o de cuidado, ya que afirman que el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), para 2014, identificó que las féminas dedican casi seis horas al día en ello y los hombres tan sólo dos. Estas autoras llaman la atención sobre que en tiempos normales, precisamente, la mayoría de las mujeres (76%) se encargan del trabajo doméstico no remunerado que incluye cuestiones como realizar la compra de la despensa y actividades de gestión del cuidado como

cocinar y que esto se reproduce y se multiplica en esta emergencia de salud, demostrando la pervivencia de las desigualdades en lo doméstico (Passerino y Trupa, 2020).

Para tener más claridad al respecto del tema hay que destacar que a esto de los trabajos domésticos igualmente se suman los de cuidado que, según la CEPAL, “comprende la producción de bienes y servicios esenciales para la vida, como la preparación de alimentos, la realización de tareas de apoyo físico y emocional, la transmisión de conocimientos y valores y el acompañamiento a las personas para garantizar su bienestar” (CEPAL, 2020: 1).

NOTA METODOLÓGICA

La cuarentena ocasionada por la pandemia del COVID-19 modificó las relaciones sociales, las formas de estudiar y de trabajar, además, es evidente que se ha hecho gran uso de las tecnologías de la información, por lo cual, se buscó la alternativa para abordar la problemática presentada en este texto, ante las precauciones tomadas que indicaban el evitar salir de casa, la prohibición de asistir u organizar reuniones y el llamado a evitar el contacto con el resto de las personas y privilegiar el uso de los medios digitales. Por ello, se utilizó la etnografía de lo digital vista como: “una metodología interesada en indagar y reflexionar tanto al mundo contemporáneo como a la relación con nuestros sujetos de estudio mediatizados digitalmente” (Di Prospero y Daza, 2019: 66).

La cuestión central de este artículo gira en torno a la manera de trabajar durante la cuarentena por COVID-19 que implica al menos lo siguiente: 1) hacer *home office*, 2) que las actividades de trabajo se encuentren mediadas casi exclusivamente por la

tecnología y, principalmente, el internet, 3) realizar prácticamente todas las tareas cotidianas desde el hogar y 4) vivir el encierro de una pandemia.

Ciertamente, la etnografía virtual se ha nombrado de distintas formas, pero, sin importar cuál de estos términos se utilice, la coincidencia se encuentra en que analizan las relaciones de distintos tipos en el ciberespacio (Ruiz y Aguirre, 2015), así como las actividades o hábitos a través de dispositivos tecnológicos en los ámbitos académicos, profesionales y familiares (Hine 2000 citada en Mosquera, 2008; Ruiz y Aguirre, 2015). A esto se le podría llamar el estudio de la cultura digital que según Grillo (2019): “se focalizó en las transformaciones de las prácticas culturales a través de las mediaciones tecnológicas y quedó abierto a un espectro amplio de prácticas creativas y participación en los nuevos medios” (Grillo, 2019:81).

De la etnografía virtual, Ruiz y Aguirre (2015) afirman que: “se afianza como una metodología para estudiar los sistemas y los ambientes de interactividad que favorece Internet, porque permite explorar las interrelaciones entre las tecnologías y la vida cotidiana de las personas en cualquier escenario.” (Ruiz y Aguirre, 2015:82). Por lo que el proceso de recolección de datos implicó hacer contacto con los sujetos de estudio mediante herramientas digitales como señalan Ekdale (2013) y Pink (2016) (citados en Di Prospero y Daza, 2019), en este caso, gracias a una encuesta en línea que consistía en un cuestionario en donde se recolectó la experiencia, las prácticas y el sentir de la población que se encontraba haciendo *home office* en México debido a la pandemia (se detalla en la siguiente sección).

DE LA ENCUESTA Y SUS PARTICIPANTES

La llamada a participar en la encuesta por medio de Google forms se abrió a través de redes sociales y en los siguientes grupos de Facebook: 1) GIPSAL-ALACIP, 2) Red de politólogas, 3) Rugby Xalapa, 4) Rugby Femenil México y 5) Metodología e Investigación académica-Tesis. Además, se solicitó apoyo para difusión en las páginas de Facebook: 1) Convocatorias feministas, 2) COMECOSO, 3) De un doctorado en la Universidad Veracruzana (UV) y 4) Instituto de Investigaciones Histórico-Sociales de la UV, las cuales, aceptaron. Además, se contó con la difusión con egresados y egresadas de la Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Coordinación de Evaluación Institucional del Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales vía correo electrónico.

Inicialmente, la cuarentena se estableció del 23 de marzo al 20 de abril de 2020, puesto que se pensaba que sería una medida corta (García, 2020), sin embargo, después del 15 de abril se decide extenderla mínimo hasta el 30 de mayo (Staff Forbes, 2020), por ello, el 17 de abril se abrió la encuesta para registrar las experiencias de la población durante el periodo de la llamada *Jornada Nacional de Sana Distancia*. El cierre de este ejercicio se dio con el inicio de la conocida como *Nueva normalidad*, el 1 de junio de la misma anualidad (Vega y Padilla, 2020).

En total se recibieron 602 respuestas, de las que se eliminaron aquellas que reportaron residencia fuera del territorio mexicano y las de quienes especificaron como sector de trabajo ser becarios(as) y estudiantes. Aunado a esto, se eliminaron las respuestas de quienes reportaron que seguían trabajando de manera normal o de aquellas personas que ya han trabajado en *home office* por varios años previo a la pandemia. Por lo anterior, se

consideró la información de 572 participantes: 398 son mujeres y 174 hombres.

El perfil general se concentra en: 1) la gran mayoría estaba en el rango etario de 28 a 37 años, 2) provenían de Ciudad de México (183 personas) y, en segundo lugar, de Veracruz (178 personas), 3) la mayoría provenía de la iniciativa privada (23.78%) y 4) un gran número tenía de profesión la docencia (34.1%). Pese a esto, hay que destacar que existió participación prácticamente de toda la república (personas de 30 entidades federativas colaboraron).

CONTEXTO GENERAL

En diciembre de 2019 se detectaron los primeros brotes de COVID-19 en la provincia de Wuhan en China y el 11 de enero de 2020 se reportó el primer fallecimiento por motivo de este virus (El Universal, 2020). A partir de esos momentos el país asiático comenzó a tomar medidas para combatir su propagación, además, cerraron fronteras. Pese a los intentos por evitar la circulación del virus, en febrero de 2020, éste llegó a naciones vecinas, posteriormente, el contagio continuó en lugares como Japón y Francia (El Universal, 2020). Los casos se fueron agravando en el continente europeo y el 11 de marzo del mismo año la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró, oficialmente, a esta mutación del coronavirus como pandemia (Redacción BBC News Mundo, 2020), ya que había atacado en más de 30 países y se esperaba que llegara a otros territorios, incluso al otro lado del mundo como el continente americano.

Con lo anterior, el 23 de marzo inició en México la conocida *Jornada Nacional de Sana Distancia*, con la que se suspendieron clases presenciales en distintos niveles educativos, la asistencia a algunos centros de trabajo, el

desarrollo de ciertas actividades productivas y comenzó el cierre de algunos comercios. Esto se vislumbraba que duraría hasta el 20 de abril (García, 2020), con el paso de los días, se declaró que la cuarentena duraría hasta el 30 de mayo y que la transición a la *Nueva normalidad* sería el 1 de junio (Vega y Padilla, 2020), a pesar de que para este mes el epicentro del contagio se encontraba en Latinoamérica, además, México era uno de los países más golpeados de este lado del mundo (El Universal, 2020).

Aunque la pandemia continuó vigente, se comenzó un sistema de semáforos en el país que indicaría el riesgo de contagio con el fin de orientar a la población y las autoridades en la reanudación de las actividades escolares, comerciales, sociales, deportivas y productivas (Hernández, 2020). Así, distintas actividades se reanudaron, por lo que el llamado encierro sólo duró, oficialmente, del 23 de marzo al 30 de mayo (Vega y Padilla, 2020). Con este antecedente, el cierre de la encuesta se dio el 1 de junio con el inicio de la nueva normalidad, debido a que esta emergencia sanitaria aún duraría un tiempo mayor y en virtud de que la economía se comenzó a reactivar, gran parte de la población dejó el *home office*, aunque un sector continúa turnándose entre este tipo de trabajo y el presencial.

Cabe destacar que la encuesta se realizó cuando no había una referencia legal de manera formal que regulara el *home office* en el país, sin embargo, el 9 de diciembre de 2020 se aprobó en el Senado de la República una reforma a la Ley Federal del Trabajo en lo referente al teletrabajo, la cual, le reconocía como aquella actividad laboral con remuneración que se realiza en un sitio diferente al local del patrón, asimismo, que se tendrían que emplear tecnologías de la información (Moreno y Arvizu, 2020). Esta reforma planteaba que se

formalizaría esta condición de trabajo por medio de un contrato y que el empleador tendría que proveer de insumos y equipo de trabajo a la fuerza laboral. Además, se establecía el derecho a desconectarse y que su salario no debería disminuir en virtud de esta forma de trabajar (Moreno y Arvizu, 2020).

CONDICIONES LABORALES

En circunstancias normales la mayoría de las personas encuestadas trabajaban de 5 a 8 horas diarias (61.54%) durante cinco días a la semana (77.1%), no obstante, había un importante número que lo hacía en una jornada laboral de 9 a 12 horas (27.62%), además, la mayoría contaba con horario de comida (66.08%), aunque un significativo porcentaje no contaba con éste (32.17%). Al momento de aplicar la encuesta, la mayoría ya llevaba más de 30 días en *home office* (51%) y, otros más, tenían entre 21 a 30 días en esa situación (29.5%), esto les permitió comparar su situación laboral antes y durante la pandemia.

La mayoría consideraba que trabajaba más en esta situación de *home office* (55.07%) que antes en condiciones normales, asimismo, reportaron que no respetaban su horario laboral (53.85%), tampoco contaban con un tiempo específico para comer (51.75%), además gran parte de las personas laboraba entre 5 a 12 horas diarias (5 a 8 horas con un 39.34% o de 9 a 12 horas con un 30.94%) y trabajaban los mismos días que antes (54.72%), aunque también había un alto nivel de personas que laboraban más días (30.59%).

Sucede lo que identifican distintos autores (De Vita, 2020; Giniger, 2020; Rodríguez y Pardo, 2020; Santillán-Marroquín, 2020) acerca de los resultados inversos al respecto de esta flexibilidad horaria, ya que se convierte en desventaja pues no se cuentan con

horarios definidos y se trabaja más de la jornada laboral normal e incluso otros días. Pese a lo anterior, había un alto porcentaje que pensaba que no trabajaba más (41.78%), de hecho, existe un número significativo de personas que, únicamente, trabajaba de 2 a 4 horas diarias (21.15%).

Retomando esto de las jornadas extenuantes, no sorprende que, a consecuencia de ello, la mayoría de las personas encuestadas consideraba que su carga de trabajo en *home office* en esta pandemia era superior a la que tenían antes (42%), aunque un porcentaje valioso estimaba que dicha carga era la misma (31.12%). Prácticamente todas las personas requerían de laptop o computadora, empero, la mayoría aseveró que en su centro de trabajo no les proporcionaban los instrumentos para cumplir con sus tareas laborales (68.18%).

Lo anterior comprueba lo afirmado por de las Heras (2020) y Giniger (2020) al respecto de que, regularmente, las empresas o empleadores no se hacen cargo de proveer las herramientas tecnológicas para llevar a cabo sus labores y, que esto, se vuelve más complicado en tiempos de crisis sanitaria en donde la improvisación coadyuva a que los insumos sean puestos por el personal empleado aunque quien realmente debería de cumplir con esta obligación sea el empleador como ya lo contempla la reciente reforma en materia de teletrabajo en México.

EXPERIENCIAS Y SENSACIONES DEL HOME OFFICE

En la encuesta se les permitió a las personas expresar con libertad cuál era el aspecto que más les molestaba acerca de hacer *home office* durante la pandemia, así que cada individuo enunció en sus propias palabras esto, pero para sistematizar la información se

incorporaron varios rubros que engloban las diversas opiniones. Ante esto, se encontró que la mayoría señaló que lo más molesto era que no respetaran su horario de trabajo o que, simplemente, no contaban con un horario específico. Entre otras molestias se encontraban las siguientes: 1) fallas de la computadora (0.17%), 2) falta de convivencia (1.2%), 3) fallas de comunicación (2.7%), 4) más estrés (1.04%), 5) más cargas de trabajo (4.19%), 5) difícil de concentrarse (5.24%), 6) el espacio de trabajo en el hogar (3.84%), 7) las labores domésticas (1.57%), 8) pasar mucho tiempo frente a la computadora (3.67%) y 9) fallas de la conexión (2.27%).

De entre los beneficios del *home office* en esta cuarentena lo que más agradaba era evitar el traslado o el transporte (19.1%), aunque también se mencionó: 1) administración de su tiempo (11.4%), 2) estar más con la familia o vástagos (13.8%), 3) estar en casa (12.1%) y 4) comodidad (6.82%). No hay que pasar por alto que el 0.17% afirmó que no les gusta este sistema de trabajo y que el 2.8% dijo que no les gustaba nada. La mayoría aprovechó que tenían que laborar desde su hogar para evitar salir lo más posible ya que el 47.7% afirmó que sólo salía una vez por semana y el 30% que definitivamente no salían.

En lo tocante a la productividad en situación de *home office*, la mayoría consideró que era igual que antes (42.31%), luego, un 29.02% estimó que era mejor y un 26.22% que era menor. Con ello, al cuestionarles acerca de las preferencias de estilo de trabajo, la mayoría señaló que prefería que fuera mixto (61.4%), es decir, unos días en *home office* y otros días acudir a las oficinas; un número relevante prefiere asistir a su centro de trabajo (25%) y sólo el 12.6% prefiere el *home office*. A pesar de ello, la mayoría de las personas afirmó que no les gustaría dejar de hacer *home office* (48.78%), pero sí

había un porcentaje significativo que quería dejar de trabajar de esta forma (38.81%).

¿LAS MUJERES VIVEN DIFERENTE LA CUARENTENA EN CASA Y CON *HOME OFFICE*?

Aunque la mayoría de quienes respondieron la encuesta señaló que no tienen vástagos (68.71%), los datos recabados muestran cuestiones interesantes para la población que sí tiene descendencia, así como también para lo relacionado a las actividades de cuidado y la organización del hogar. Lo anterior debido a que el 17.34% de las mujeres declaró encargarse del cuidado de sus infantes, en contraste con tan sólo 4.6% de los hombres que se hacían cargo de esto, asimismo, el 17.34% de mujeres afirmaron que esta actividad la hacían entre sus parejas y ellas y el 17.2% de hombres señaló que lo hacían ellos en conjunto con sus parejas, lo cual, significa que esta tarea la cargan más las mujeres que los hombres.

De entre quienes afirmaron contar con una persona adulta mayor que requiere cuidados, un porcentaje mayor de mujeres les cuidaba (14.8%) y un porcentaje menor de hombres se encargaba de ello (12.6%), aunque también era una cantidad relevante. En cuanto a la elaboración de alimentos, la mayoría de las mujeres (52%) lo realizaba y la mayoría de los hombres (29%) también, empero, hay que destacar que, en gran medida, ambos géneros apuntaron que quien se encarga de esta labor es su madre o suegra.

Ahora bien, al respecto de la limpieza en el hogar, la mayoría de las encuestadas afirmó que se encargaban de esta tarea con un 44.5% de ellas, en contraste con el 25.9% de hombres que realizan este tipo de labores, sin embargo, hay que apuntar que este

porcentaje es el mismo, en el caso de los hombres, de la respuesta de que toda la familia limpia el hogar.

Otro punto para destacar es que al cuestionarles acerca de lo que más les agradaba de hacer *home office*, el 16.08% de las mujeres afirmó que era estar más tiempo con su familia o hijos e hijas, en contraste con el 8.6% de hombres que respondió igual. Precisamente, esto comprueba que las mujeres son las principales encargadas de los trabajos domésticos y de cuidado como detecta la CEPAL (2020) y autoras como Passerino y Trupa (2020) y Peker (2020).

Ante tales condiciones descritas, en lo tocante a los niveles de estrés en *home office*, la mayoría de las mujeres (40.45%) consideró que eran mayores en comparación con los tiempos antes de la pandemia, en cambio, la mayoría de los hombres (44.3%) estimaba que sus niveles eran menores ahora. Estos niveles altos de estrés que las mujeres identifican no sólo están relacionados con las jornadas laborales excesivas, sino que también tienen un vínculo con las tareas domésticas y de cuidado que realizan, lo cual, les producen dobles o triples jornadas laborales como identifica Rico (2020) e incluso hasta cuádruples jornadas como aseveran Passerino y Trupa (2020). Al experimentar distintas jornadas en un mismo espacio y horario influye en elevar los niveles de estrés de las mujeres, pues hay tanto trabajo mental como físico en su empleo formal y en la organización de su hogar.

CONCLUSIONES

La encuesta refleja, por un lado, que la mayoría considera que trabajaba más en *home office* durante la pandemia y que, de hecho, no respetan su horario laboral y, por otro, existió un porcentaje que contaba con mejores circunstancias. Como se aprecia en lo

expuesto en el marco teórico (De Vita, 2020; D'Errico y Rodríguez, 2016; Rodríguez y Pardo, 2020; Santillán-Marroquín, 2020), uno de los beneficios de esta modalidad que más agrada a las personas es el evitar el traslado hacia las oficinas pues se ahorran molestias y, por supuesto, tiempo.

Otro punto para destacar es que esta forma de trabajar privilegia el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (de las Heras, 2020; Martínez et al., 2006), lo que se ve reflejado en la respuesta acerca de las herramientas utilizadas, ya que la mayoría hacía uso de la computadora o laptop, así como otros instrumentos. No se debe olvidar que a pesar de que se requerían estos aparatos para cumplir con las tareas de su puesto de trabajo, cada trabajador o trabajadora tenía que usar aquellos con los que disponía en su hogar ya que las empresas o instituciones, en casi su totalidad, no le proporciona a su fuerza laboral estos dispositivos.

Gran parte de la gente encuestada prefería conservar un sistema de trabajo mixto en el cual sólo se asistiera algunos días a la oficina (cuando sea necesario) y, otros, se hiciera en *home office*, pese a esto, un gran número de respuestas indicó que no les gustaría dejar esta práctica, no obstante, existen opiniones divididas puesto que un porcentaje afirmó que ya quería dejar de hacer *home office*.

Durante esta pandemia, la mayoría de las mujeres que tenían descendencia se encargaban exclusivamente de su cuidado a diferencia de los hombres de quienes se reportó un mínimo porcentaje encargado de realizar esta tarea. Hay que apuntar que es una responsabilidad conjunta entre hombres y mujeres en algunas parejas, pero sin quitar la gran carga para las féminas. En lo que se refiere a la preparación de

alimentos, más mujeres se encargaban de esta tarea, ya sea las encuestadas, las esposas, madres o suegras y, aunque en ocasiones se realizaba en conjunto, realmente implica que la carga mental e incluso física de su realización está puesta sobre las mujeres. Una cuestión similar pasa con la limpieza del hogar que también recae sobre ellas y, pese que algunas respuestas reportan que se hace en familia, la cifra se dispara sobre las mujeres que lo hacen solas, en conjunto con su pareja o con toda la familia e incluso incluye a madres o suegras. Las mujeres son quienes aprecian que el *home office* les permite pasar más tiempo con su familia y con sus vástagos, en contraste con un porcentaje muy pequeño de hombres que lo considera así.

Ante tales condiciones de *home office* y los roles de género marcados en los hogares mexicanos no sorprende que las mujeres sientan sus niveles de estrés más elevados durante este ejercicio en pandemia en contraste con los hombres, porque, precisamente, como se mencionó, realmente realizan triples jornadas laborales (Passerino y Trupa, 2020; Rico, 2020) debido a que en casa ellas deben trabajar, cuidar, hacer u organizar la limpieza del hogar, así como los alimentos durante el mismo horario.

México no estaba preparado para hacer *home office*, además, la situación laboral precaria se reproduce en esta forma de trabajo pero, en ciertos aspectos, se magnifican como, por ejemplo, en la extensión del horario laboral, la falta de tiempos para relajarse o simplemente comer y, por supuesto, el tener que poner a disposición los recursos propios para desempeñarse en su puesto de trabajo, de alguna manera, es como pagar para trabajar, en lugar de sólo recibir una retribución económica por la labor.

Ahora bien, con respecto a las condiciones de las mujeres en *home office* durante la pandemia, es claro que pervive una diferenciación con respecto a los hombres, posiblemente tanto mujeres como varones trabajaban las mismas horas extenuantes pero la carga en casa es superior para ellas, por lo cual, les produce mayores niveles de estrés. Es evidente, los roles de género en el hogar se siguen reproduciendo y se ven magnificados en este contexto de crisis por la pandemia.

REFERENCIAS

- Arista, L. (2020, julio 4). Por austeridad, retirarán 3 de cada 4 computadoras a trabajadores de Economía. *Expansión política*.
<https://politica.expansion.mx/mexico/2020/07/04/por-austeridad-retiraran-3-de-cada-4-computadoras-a-trabajadores-de-economia>
- CEPAL. (2020, abril). La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe. *Repositorio CEPAL*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/S2000261_es.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- de las Heras, A. (2020). Implantación del teletrabajo en las empresas ante una situación de emergencia. *Revista CEF Gestión*, 260, 111-120.
- De Vita, V. (2020, abril 19). El teletrabajo ha generado más estrés y también ha obligado a ampliar el horario laboral. *Los Andes*. <https://www.losandes.com.ar/el-teletrabajo-ha-generado-mas-estres-y-tambien-ha-obligado-a-ampliar-el-horario-laboral/>
- D'Errico, J., y Rodríguez, A. D. (2016). *Teletrabajadores. Entre las definiciones teóricas y los contextos prácticos. Una aproximación al fenómeno del teletrabajo a principios del siglo XXI*. 1-17.
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9289/ev.9289.pdf

- Di Prospero, C., y Daza, D. (2019). Etnografía (de lo) digital—Introducción al dossier. *Etnografías Contemporáneas*, 5(9), 66-72.
- El Universal. (2020, septiembre 29). Coronavirus. El viaje del Covid-19 hasta el millón de muertos. *El Universal*.
<https://www.eluniversal.com.mx/mundo/coronavirus-el-viaje-del-covid-19-hasta-el-millon-de-muertos>
- García, L. (2020, marzo 21). Coronavirus. Cuarentena en México, todo lo que tienes que saber. *El Universal*.
<https://www.eluniversal.com.mx/nacion/coronavirus-cuarentena-en-mexico-todo-lo-que-tienes-que-saber>
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe*, 4(1), 24-39.
- Grillo, O. (2019). Etnografía multisituada, etnografía digital: Reflexiones acerca de la extensión del campo y la reflexividad. *Etnografías Contemporáneas*, 5(9), 73-93.
- Hernández, G. (2020, mayo 13). Semáforo del coronavirus en México: ¿qué es y cuándo se empieza a aplicar? *AS México*.
https://mexico.as.com/mexico/2020/05/13/actualidad/1589391448_091301.html
- Hevia, F. J., y Durán, A. (2017). ¿Gobiernos abiertos en entornos analógicos? Iniciativa de Gobierno Abierto a nivel municipal y estatal en México. *Revista de Gestión Pública*, VI(1), 81-110.
- LPO. (2020, julio 6). AMLO: Por austeridad no se comprarán computadoras, que burócratas compartan equipo. *La Política Online*.
<https://www.lapoliticaonline.com.mx/nota/131026-amlo-por-austeridad-no-se-compraran-computadoras-que-burocratas-compartan-equipo/>
- Martínez, Á., Pérez, M., de Luis Carnicer, P., y Vela, M. J. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: Efecto moderador sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 29, 229-262.

- Moreno, T., y Arvizu, J. (2020, diciembre 9). Aprueban ley que regula el home office en México; incluye insumos, equipo de trabajo y salario igual que los trabajadores presenciales. *El Universal*.
<https://www.eluniversal.com.mx/nacion/aprueban-ley-que-regula-el-home-office-en-mexico-incluye-insumos-equipo-de-trabajo-y-salario>
- Mosquera, M. A. (2008). De la Etnografía antropológica a la Etnografía virtual. Estudio de las relaciones sociales mediadas por Internet. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 18(53), 532-549.
- Ochoa, C. (2020, julio 2). Para trabajar en SE, funcionarios tienen que comprar su equipo. *LatinUS*.
<https://latinus.us/2020/07/02/trabajar-se-funcionarios-comprar-equipo/>
- Passerino, L. M., y Trupa, N. S. (2020). Experiencias de cuidado y trabajo: Preocupaciones, malestares y emociones en contexto de pandemia de COVID-19 en Argentina. *Revista feminismos*, 8(3), 134-148.
- Peker, L. (2020, mayo 15). “¡Hartas!”: Las mujeres tienen menos tiempo, hacen más tareas domésticas y están más cansadas en cuarentena. *infobae*.
<https://www.infobae.com/sociedad/2020/05/15/hartas-las-mujeres-tienen-menos-tiempo-hacen-mas-tareas-domesticas-y-estan-mas-cansadas-en-cuarentena/>
- Redacción BBC News Mundo. (2020, marzo 11). Qué significa que la OMS haya clasificado al coronavirus como pandemia. *BBC News Mundo*.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-51842708>
- Rico, G. (2020, abril 22). Madres trabajadoras en tiempos de Pandemia: Una cadena de trabajo no remunerado. *Luchadoras*.
<https://luchadoras.mx/madres-trabajadoras-en-tiempos-de-pandemia/>
- Rodríguez, D. C., y Pardo, M. L. (2020). *El teletrabajo en tiempos de COVID-19* [Ensayo Especialización en Administración Financiera]. Universidad Católica de Colombia.
- Ruiz, M. del R., y Aguirre, G. (2015). Etnografía virtual, un acercamiento al método y a sus aplicaciones. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, XXI(41), 67-96.
- Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciaAmérica*, 9(2), 65-76.
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- Sanz, M. (2020, junio 10). Brecha digital y pandemia: El 49% de la población mundial no tiene internet. *El ASombrario & Co*.
https://elasombrario.com/brecha-digital-pandemia-49-poblacion-mundial-internet/?fbclid=IwAR041nl5zVW9f-fB5LBMhSSr944X8CcqrLalOyrceGuVelRHmGwQ8RRJ4_I
- Staff Forbes. (2020, abril 16). Se extiende cuarentena por coronavirus hasta el 30 de mayo: López-Gatell. *Forbes México*.
<https://www.forbes.com.mx/noticias-cuarentena-hasta-30-mayo-coronavirus-covid-19/>
- Ugalde, S. N. (2019). *Home Office y la Productividad del Empleado* [Trabajo de fin de Master]. Universidad de Salamanca.
- Vega, A., y Padilla, L. (2020, mayo 31). Qué actividades vuelven este 1 de junio, el primer día de la nueva normalidad. *Animal Político*.
<https://www.animalpolitico.com/2020/05/actividades-1-de-junio-nueva-normalidad-semaforo-covid-19/>