



12 years ESJ
Special edition

Repercusiones del Teletrabajo en Mujeres Profesionistas durante la Pandemia del COVID-19

MA. Cristina Liliana Ramos Rascón
MA. Karinna Idalia Holguín Magallanes
MA. Miguel Ángel Arreola Serrano
Dra. María Guadalupe Carrillo Ortiz
Dr. José René Arroyo Ávila
Universidad Autónoma de Chihuahua, México

[Doi:10.19044/esj.2022.v18n37p64](https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n37p64)

Submitted: 23 June 2022
Accepted: 17 December 2022
Published: 20 December 2022

Copyright 2022 Author(s)
Under Creative Commons BY-NC-ND
4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Rascón C.L.R., Magallanes K.I.H., Serrano M. Á. A., Oriz M.G.C. & Ávila J.R.A. (2022). *Repercusiones del Teletrabajo en Mujeres Profesionistas durante la Pandemia del COVID-19*. European Scientific Journal, ESJ, 18 (37), 64.
<https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n37p64>

Resumen

El COVID-19 ha generado un cambio de rumbo imprevisto, escuelas, empresas e instituciones tuvieron que suspender el servicio y buscar nuevas estrategias para continuar con su trabajo, una de ellas fue el teletrabajo. La presente investigación tuvo el objetivo de identificar las repercusiones del teletrabajo para las mujeres profesionistas durante la pandemia del COVID-19; la finalidad es generar información pertinente que ayude a comprender y apoyar a las mujeres profesionistas que se encuentran viviendo esta nueva forma de trabajo. Se llevó a cabo en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, entre los meses de noviembre de 2020 a octubre de 2021, el modo de investigación fue de campo, con apoyo bibliográfico y se aplicó una encuesta a 302 mujeres profesionistas. Dentro de los resultados más sobresalientes se encontraron ventajas y desafíos significativos al momento de realizar las actividades laborales bajo el esquema del teletrabajo, por lo que es necesario que tanto empresas como trabajadoras establezcan estrategias adecuadas que permitan lograr el cumplimiento de los objetivos de manera eficiente.

Palabras clave: Teletrabajo, mujeres, profesionistas, COVID-19

Impact of teleworking on professional women during the COVID-19 pandemic

MA. Cristina Liliana Ramos Rascón
MA. Karinna Idalia Holguín Magallanes
MA. Miguel Ángel Arreola Serrano
Dra. María Guadalupe Carrillo Ortiz
Dr. José René Arroyo Ávila
Universidad Autónoma de Chihuahua, México

Abstract

COVID-19 has generated an unforeseen change of course, schools, companies and institutions had to suspend the service and seek new strategies to continue their work, one of them was teleworking. The present investigation had the objective of identifying the repercussions of teleworking for professional women during the COVID-19 pandemic; the purpose is to generate pertinent information that helps to understand and support professional women who are living this new way of working. It was carried out in the city of Chihuahua, Chihuahua, between the months of November 2020 and October 2021, the research mode was field, with bibliographic support and a survey was applied to 302 professional women. Among the most outstanding results, significant advantages and challenges were found when carrying out work activities under the teleworking scheme, so it is necessary for both companies and workers to establish adequate strategies that allow achieving the objectives efficiently.

Keywords: Home office, women, professionals, COVID-19

Introducción

El *teletrabajo* básicamente se refiere a la posibilidad de llevar a cabo las actividades de un trabajo a distancia usando tecnologías de la información y la comunicación, es una opción de organización del trabajo que permite el funcionamiento de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la organización durante su horario de trabajo. El teletrabajo permite coordinar con las labores del hogar, debido a que no únicamente es flexible, sino que además minimiza el tiempo en el cual los individuos se deben desplazar de un lado a otro para llegar a la oficina.

El teletrabajo ha mostrado un incremento considerable en los últimos años, incluso antes del inicio de la pandemia del COVID-19. Si bien no era

una práctica realmente generalizada, la contingencia sanitaria vivida en 2020 puso de manifiesto la necesidad de llevar las actividades laborales fuera del lugar de trabajo prácticamente en todos los campos.

Con la situación actual sobre la pandemia de COVID-19 varias empresas industriales y de servicio se vieron en la necesidad de cerrar sus instalaciones y el teletrabajo fue la estrategia más apropiada para continuar con las actividades laborales y prevenir el riesgo de contagio a los empleados. Según Mireya Cortés (2021), en su artículo “¿Están las mujeres mexicanas preparadas para el trabajo del futuro?” menciona que “actualmente, de los 9.4 millones de profesionistas ocupados en el país, el 46.3% son mujeres”, por lo que las mujeres profesionistas tuvieron que realizar un cambio en sus actividades laborales y adaptarse al mundo del teletrabajo, lo cual fue complicado para ellas, ya que tradicionalmente son las que realizan la mayoría de las actividades en el hogar, las compras, la limpieza, el cuidado de los hijos, la escuela en línea, entre otras, en esta investigación se buscó conocer qué factores son determinantes para que las mujeres profesionistas cumplan los objetivos durante el teletrabajo, qué ventajas y desafíos tuvieron las mujeres profesionistas al trabajar desde casa, cuáles son las estrategias que se deben llevar cabo para realizar el trabajo a distancia de manera eficiente. Por lo anterior, el objetivo de la investigación fue identificar las repercusiones del teletrabajo para las mujeres profesionistas durante la pandemia del COVID-19.

Fundamentación teórica

El término *home office* se refiere a trabajar desde casa, utilizando tecnologías de la información y comunicación. Consiste en realizar las actividades laborales sin la presencia física del empleado en la empresa. Algunos beneficios son, poder combinar con las actividades del hogar, ahorrar tiempo y dinero en traslado (Aduna Mondragón, Chávez Gutiérrez, & Castillo Herrera, 2017).

De acuerdo con JALA Internacional, citado en Aquije Niño de Guzmán (2018), el término *home office* surgió en la década de los años 70 en Estados Unidos durante la Crisis del Petróleo, lo que generó escasez de combustible por lo que la movilización de las personas era difícil, con el paso del tiempo, esta modalidad fue presentándose más a menudo en países desarrollados que veían los beneficios generados en las organizaciones que lo implementaban y en los trabajadores, optando por el *home office* como la mejor opción de teletrabajo.

El avance de las tecnologías de la información y comunicación permite que las actividades laborales se puedan realizar fuera de la oficina y desde distintos lugares, siendo esta modalidad denominada teletrabajo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado por Aquije Niño

de Guzmán (2018), el teletrabajo consiste en utilizar la disponibilidad de la telecomunicación y las herramientas facilitadoras a fin de efectuar el trabajo a distancia desde cualquier lugar. Una modalidad del teletrabajo consiste en el home office.

Las naciones de Europa fueron líderes en la práctica del home office con políticas establecidas que definen de forma precisa su alcance. De esta forma y con su experiencia, indican que el home office representa un plan de negocio positivo debido a que produce flexibilidad y autonomía, beneficiando la productividad y eficiencia de la organización. Por las ventajas que produce, su práctica se ha propagado mundialmente desde países desarrollados, como Estados Unidos y Europa, hasta países en desarrollo de América Latina (Aquiñe Niño de Guzmán, 2018).

En el artículo “La modalidad de trabajo de la era digital: ventajas y desventajas del teletrabajo”, de Santander Universidades (2021), se mencionan las siguientes ventajas:

- Facilita la convivencia familiar: permite al trabajador poder pasar más tiempo con su familia.
- Mayor flexibilidad en el horario y aumento de la productividad: el empleado puede adaptar sus horarios laborales según sus necesidades, los resultados de un trabajador y no las horas trabajadas, son lo que realmente determina la productividad.
- Ahorro de tiempo y dinero: permite ahorro en el tiempo gastos de traslado además de evitar situaciones de estrés por la presencia de tráfico o atrasos del transporte público lo que aumenta su calidad de vida.
- Aliado del medio ambiente: supone una disminución considerable de la huella de carbono, por la disminución del uso de transporte tanto público como privado.

Se mencionan las siguientes desventajas:

- Convivencia familiar: Preferir el teletrabajo por parte de las mujeres puede ocasionar que carguen con la mayor parte de las actividades del hogar por estar en casa.
- Sensación de aislamiento y dificultad para trabajar en equipo: el trabajador puede experimentar falta de integración e identidad con la empresa.
- Complejidad para desconectar del trabajo: al teletrabajar, el sitio de trabajo y donde se pasan las horas de descanso es el mismo, lo que puede ocasionar problemas para desconectarse del trabajo (Santander Universidades, 2021).

El home office ha crecido de un 39% a un 68% en México durante el 2020, posicionándolo como el país de Latinoamérica que más apoya este modo de trabajo, obligando a las organizaciones a establecer rápidamente estrategias de transformación digital y enfrentándolas a nuevos retos, por lo que la responsabilidad y la capacidad de adaptación son fundamentales para lograr el éxito de esta modalidad de trabajo (Ortíz, 2020).

Debido a la pandemia del COVID-19 fue necesaria la creación de nuevas estrategias que permitieran cumplir con las obligaciones laborales, ya que no podían cumplirse en el lugar de trabajo, sino de manera remota debido al confinamiento en casa. La modalidad laboral de home office es una estrategia mundial efectiva.

Según lo comentado por la coordinadora de Psicología Organizacional de la Facultad de Psicología de la UNAM Erika Villavicencio Ayub citada en Miranda (2020), el teletrabajo o home office, quedó regulado en las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, a partir de junio de 2019, sin embargo, sólo 2 de cada 10 empresas en México están preparadas para cumplir con las regulaciones que esta modalidad de empleo requiere y que con el surgimiento de la pandemia de COVID-19 se hacen indispensables.

Según algunos estudios realizados por la Secretaría del Trabajo y el portal OCC Mundial, el 70% de las actividades laborales ya pueden entrar en la modalidad de trabajo a distancia. En el sector laboral la implementación de estas nuevas medidas de trabajo fue indispensables durante el confinamiento (Miranda, 2020).

De acuerdo con “Guía para implementar un Home Office efectivo”, publicada por la revista Mejores empleos (2020), son 8 puntos básicos imprescindibles para llevar a cabo el home office:

- Es importante continuar con la misma rutina que se tenía cuando se acudía a la oficina, bañarse, hacer ejercicio y desayunar antes de iniciar con las actividades laborales.
- Contar con un espacio de trabajo adaptado para trabajar, con buena iluminación y mobiliario cómodo. Utilizar los mismos espacios dedicados al descanso para laborar puede provocar una disminución en la productividad.
- Establecer horarios para dividir actividades laborales y familiares para evitar distracciones.
- Trabajar en base a objetivos y que estos vayan alineados al Propósito Crucialmente Importante de la organización, permite al trabajador estar más enfocado.
- Ser proactivo y volverse indispensable.
- Autodisciplina, marcar plazos y tiempos para el cumplimiento de las actividades laborales es crucial.
- No entrar a redes sociales para evitar distracciones.

- Descansos programados.

Como lo comenta Gómez (2020a), el home office ha sido una opción para la continuidad de los negocios, ha creado implicaciones por cuestiones de género, en promedio las mujeres dedican tres veces más de tiempo para hacer las labores domésticas y para el cuidado de la familia que los hombres.

De acuerdo con González (2020), referente a las horas de trabajo, comúnmente el 50% de los trabajadores acostumbra a destinar de 5 a 8 horas a sus tareas, el 40% destina de 9 a 12 horas y el 8% dedica 4 horas o menos, siendo mayormente del rango de edad de 18 a 24 años, a pesar de que el 40% estima que la carga de trabajo se ha aumentado a lo largo de esta cuarentena y bajo la modalidad de Home Office, 47% de las mujeres trabajan más en este esquema.

En el mundo laboral en los últimos años, la presencia de la mujer se ha incrementado, sin embargo, continúa el desequilibrio en la distribución de las responsabilidades del hogar, teniendo una mayor inclinación hacia el lado de las mujeres, la mayoría de las mujeres trabajadoras enfrentan el reto de cumplir con su jornada y carga de trabajo normal además de seguir con las responsabilidades de las tareas del hogar, no solo deben atender sus trabajos, sino que también se espera que sean capaces de realizar actividades domésticas y el cuidado de la familia en casa, lo que provoca que las mujeres tengan una carga de trabajo mayor a la habitual, más estrés y más horas de trabajo, según González, el 30% de los encuestados se han sentido muy estresados, donde predominan las mujeres (González, 2020).

Según Laura Rojas, mandatario de la mesa directiva de la Cámara de Diputados, citada por Gómez (2020b), en su artículo “La situación de las mujeres ante la emergencia sanitaria”, a raíz de la emergencia sanitaria se agravaron 3 problemas primordiales: la economía, la violencia doméstica y la igualdad entre el reparto de las labores del hogar y las ocupaciones laborales.

En una publicación emitida por la Organización de las Naciones Unidas se menciona que hombres y mujeres enfrentan una carga emocional por la incertidumbre en cuestión económica que surge por la pandemia de COVID-19 y sus repercusiones en la economía del país, a esto se le suma el cuidado de la familia, la cual recae primordialmente en las mujeres (ONU Mujeres, 2020).

De acuerdo con Rodríguez (2020) en su publicación titulada “Aumentó el trabajo ‘invisible’”, describe que debido a la situación presentada por la pandemia las mujeres son principalmente las encargadas de las actividades de educación dentro del hogar de niños y adolescentes por el cierre de las escuelas, así como de limpieza, el manejo del hogar, tiempo libre y entretenimiento de toda la familia lo que ocupa más tiempo de las mujeres.

De acuerdo con Mural de Género (2020) citando lo mencionado por Leonor Quiroz, consejera nacional y delegada para la igualdad e inclusión de Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), describe que la pandemia por el COVID-19 ha tenido un triple impacto para las mujeres:

- La desigualdad y la pérdida de empleos en los sectores como el turismo, negocios y servicios debido a las afectaciones económicas por la pandemia.
- La disparidad de género que existe en México en temas de cuidados y tareas del hogar, se calcula que las mujeres dedican un 40% más de horas a la semana al cuidado de la familia.
- El incremento en las denuncias de violencia y acoso sexual que padecen las mujeres durante el confinamiento.

Martínez Cristo (2020) en su artículo “El Home Office”, especifica que en una investigación realizada por la empresa Búmeran en seis países latinoamericanos, entre ellos México, más del 60 por ciento de los empleados encuestados manifestaron sentirse más productivos y satisfechos desarrollando la actividad laboral desde casa. Mencionan ventajas como el ahorro de tiempo en traslados y tener más tiempo para dedicarle a la familia. También explica que en otra investigación realizada por la empresa Lenovo, el 40 por ciento de los empleados encuestados tuvieron la necesidad de invertir en mejoras tecnológicas desde el inicio de la pandemia para desarrollar la actividad laboral con mayor eficiencia y comodidad. Además expone otros resultados obtenidos de esta investigación, tales como: la falta de convivencia con compañeros de trabajo, en home office el horario laboral establecido no aplica, la jornada laboral se vuelve interminable. Para las mujeres que desarrollan la actividad laboral desde casa es muy cansado combinarla con la actividad doméstica. Las relaciones familiares se han visto afectadas, los casos de ansiedad y violencia han aumentado.

Materiales y métodos

La naturaleza de la investigación fue cuantitativa, de tipo básica, con diseño transeccional, descriptivo, de carácter no experimental, ya que no se manipuló la variable de estudio, el modo fue de campo con apoyo bibliográfico. Se llevó a cabo en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, de noviembre de 2020 a octubre de 2021. Se utilizó una encuesta en línea a través de la plataforma de Google Forms, como método de recolección de datos.

El tipo de muestreo fue probabilístico, ya que la selección de la muestra se realizó de manera aleatoria y la población de interés fueron mujeres profesionistas que se encontraban laborando bajo el esquema del teletrabajo por la pandemia del COVID-19 en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, las cuales fueron elegidas al azar y respondieron al cuestionario en línea de

manera voluntaria. Las variables de la investigación fueron el teletrabajo y sus repercusiones.

Para el diseño del instrumento se integró el grupo de docentes investigadores de tiempo completo, autores de la investigación, de manera consensuada y basándose en la investigación bibliográfica, se diseñó el cuestionario con el objetivo de identificar las repercusiones del teletrabajo en mujeres profesionistas durante la pandemia del COVID-19, con un total de 21 preguntas cerradas, previo a su difusión se realizó una prueba piloto entre pares docentes para asegurar la comprensión de este. El cuestionario se difundió por medio de una liga a través de correo electrónico y WhatsApp.

El cuestionario estuvo disponible por una semana y se invitó a mujeres profesionistas que se encontraban laborando bajo el esquema del teletrabajo por la pandemia del COVID-19, que respondieran de manera voluntaria, al finalizar se recabaron 302 encuestas logrando un nivel de confianza del 95% y un 6% de margen de error para poblaciones infinitas.

Los resultados obtenidos en la plataforma Google Forms se exportaron a la herramienta de hoja electrónica Microsoft Excel, donde se codificaron los datos y se realizó su análisis e interpretación de la información por medio de gráficas y tablas.

Resultados y Discusión

En esta sección se presentan, describen y discuten las opciones más comunes y que representan una mayor importancia para las personas encuestadas, así como también, cuáles estrategias son las más utilizadas para cumplir los objetivos del teletrabajo.

Tabla 1. Datos sociodemográficos de las encuestadas

Pregunta	Opciones	Respuestas	Porcentaje
Edad	<25 años	31	10%
	26-35 años	103	34%
	36-45 años	103	34%
	46-55 años	54	18%
	>55 años	11	4%
Estado civil	Casada	143	47%
	Soltera	120	40%
	Viuda	11	4%
	Divorciada	22	7%
	Separada	6	2%
Cantidad hijos	0	110	36%
	1	62	21%
	2	99	33%
	3	31	10%

Fuente: Elaboración propia (2021)

La tabla 1 muestra los datos sociodemográficos de las encuestadas, donde se puede observar que la mayoría se encuentra entre los 26 y 45 años, el 47% está casada y un 36% no tiene hijos.

Tabla 2. Datos laborales de las encuestadas

Pregunta	Opciones	Respuestas	Porcentaje
Giro de la empresa donde trabaja	Automotriz	5	2%
	Comercial	29	10%
	Construcción	3	1%
	Docencia	83	27%
	Entretenimiento	3	1%
	Financiero	21	7%
	Gobierno	14	5%
	Industrial	53	18%
	Salud	10	3%
	Servicios	72	24%
	Otros	3	1%
	No contestó	6	2%
Puesto	Directivo	16	5%
	Gerencial	46	15%
	Administrativo	176	58%
	Operativo	58	19%
	No contestó	6	2%
Antigüedad en el puesto	< 1 año	24	8%
	1-5 años	125	41%
	6-10 años	55	18%
	11-15 años	35	12%
	16-20 años	27	9%
	>20 años	35	12%

Fuente: Elaboración propia (2021)

En la tabla 2 se observan los datos laborales de las mujeres profesionistas, el mayor porcentaje de las encuestadas trabaja en el sector educativo, seguido del sector servicios, más de la mitad tiene puestos administrativos o de mandos medios y un 41% tienen una antigüedad en el puesto de 1 a 5 años.

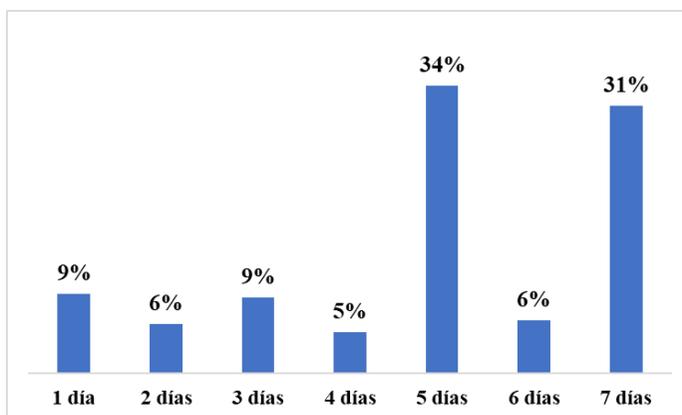


Figura 1. Durante la contingencia por el COVID-19 ¿Cuántos días a la semana trabaja de manera remota?

Fuente: Elaboración propia (2021)

En la figura 1 se puede observar que un 34% de las encuestadas se encuentran bajo el esquema del teletrabajo de lunes a viernes, seguido por un 31% que lo hace los 7 días de la semana. Mural de Género (2020) en su estudio confirma que las mujeres dedican un promedio de 39 horas a la semana al cuidado de hogar, que sumadas a otras ocho horas de home office sobrando entre cuatro y cinco horas para dormir.

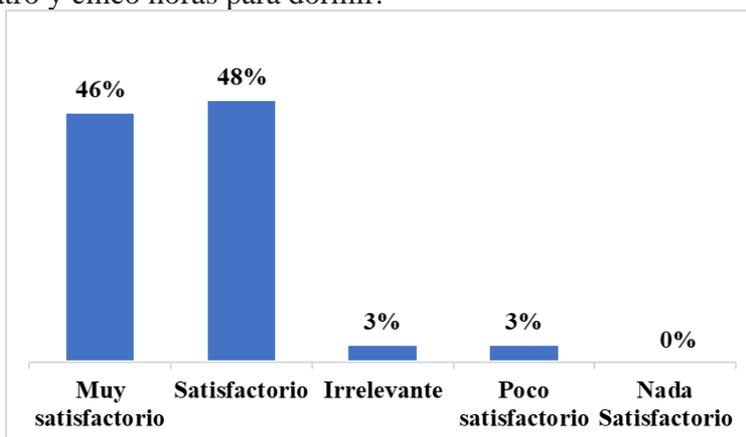


Figura 2. ¿Qué tan satisfactorio es para usted su trabajo?

Fuente: Elaboración propia (2021)

Según los resultados mostrados en la figura 2, casi la totalidad de las encuestadas consideran su trabajo satisfactorio y muy satisfactorio, como lo confirma Aquije Niño de Guzmán (2018), el home office correctamente implementado genera algunos beneficios como la motivación de los trabajadores y la eficiencia organizacional.

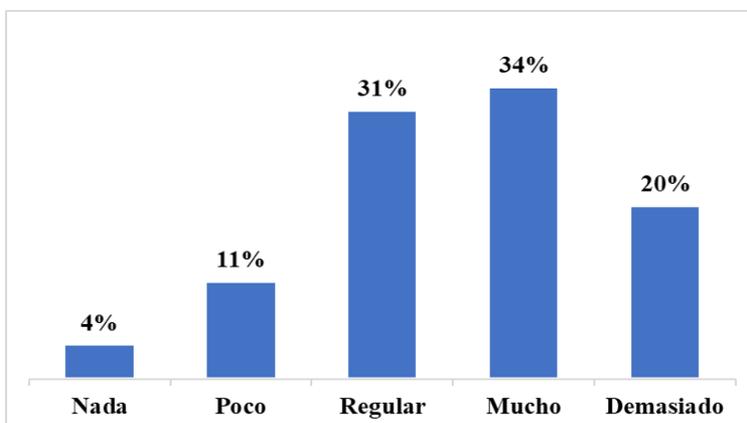


Figura 3. En cuestión laboral, ¿Qué tan cansada se encuentra por la situación presentada durante la contingencia por el COVID-19?
Fuente: Elaboración propia (2021)

La figura 3 muestra un 34% de las mujeres profesionistas se encuentran muy cansadas, seguidas por un 31% que se encuentran regularmente cansadas, esto ratifica lo mencionado por González (2020) ya que la mayoría de las mujeres trabajadoras tienen que enfrentar el reto no solo de cumplir con su jornada y carga laboral, sino que además tiene implícita la mayor responsabilidad de las tareas del hogar.

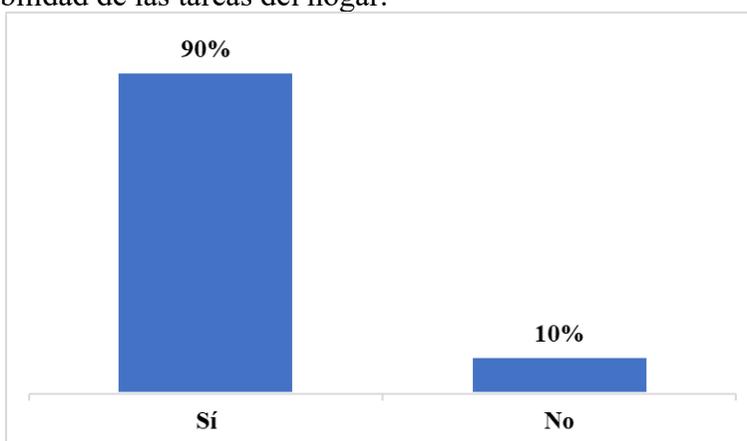


Figura 4. ¿La empresa respetó su sueldo durante su trabajo a distancia por la contingencia por COVID-19?
Fuente: Elaboración propia (2021)

En la figura 4 los resultados arrojan que casi a la totalidad de las encuestadas se le respetó su sueldo durante la contingencia por el COVID-19.

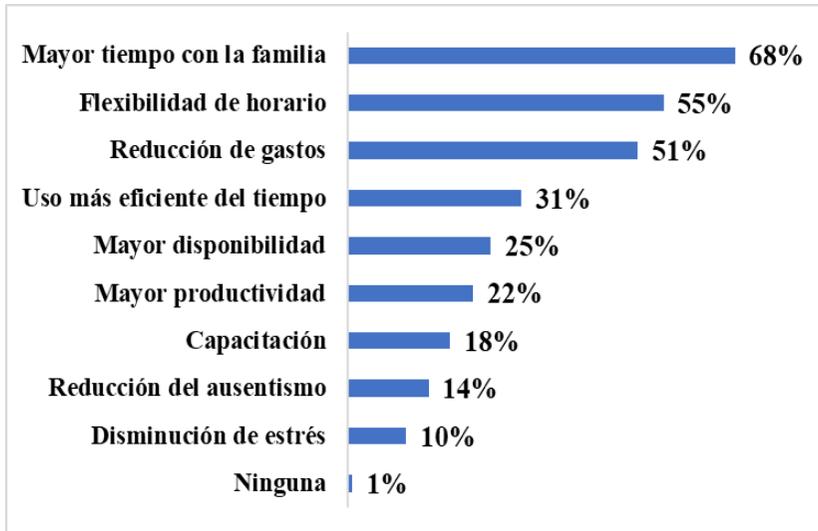


Figura 5. Durante su trabajo a distancia, debido a la contingencia, ¿qué ventajas han sido más significativas para usted?
Fuente: Elaboración propia (2021)

Un 68% menciona que pasar mayor tiempo con la familia es la mayor ventaja que pueden observar, seguido de la flexibilidad de horario y la reducción de gastos con un 55% y 51% respectivamente, lo que se puede observar en la figura 5. Según lo comentado por Aquije Niño de Guzmán, (2018) es importante equilibrar la vida laboral y personal cuando se realiza home office, ya que permite que los trabajadores sean más eficientes e incrementa su calidad de vida.



Figura 6. Durante su trabajo a distancia, debido a la contingencia, ¿qué desventajas han sido más significativas para usted?
Fuente: Elaboración propia (2021)

En la figura 6 se puede observar que la desventaja más significativa presentada durante la modalidad del teletrabajo para las mujeres profesionistas, fue la mezcla de actividades laborales y del hogar, seguido por el aislamiento y la extensión del horario laboral, lo que coincide con las desventajas mencionados por Santander Universidades (2021), donde las mujeres que eligen la opción del teletrabajo cargan con la mayor parte de las tareas del hogar por estar en casa, además de una sensación de aislamiento y dificultad para desconectarse del trabajo.



Figura 7. ¿Cuáles factores considera más importantes para cumplir sus objetivos laborales al realizar su trabajo a distancia?
Fuente: Elaboración propia (2021)

La figura 7 muestra que para las mujeres profesionistas encuestadas equilibrar la carga de trabajo, delimitar el horario laboral y contar con un espacio adecuado para trabajar, son los factores más significativos para cumplir con sus objetivos laborales bajo el esquema del teletrabajo, como lo menciona Aquije Niño de Guzmán (2018), las empresas deben asegurar que se cumpla el objetivo del home office, el cual es aportar al balance entre la vida personal y laboral del teletrabajador.

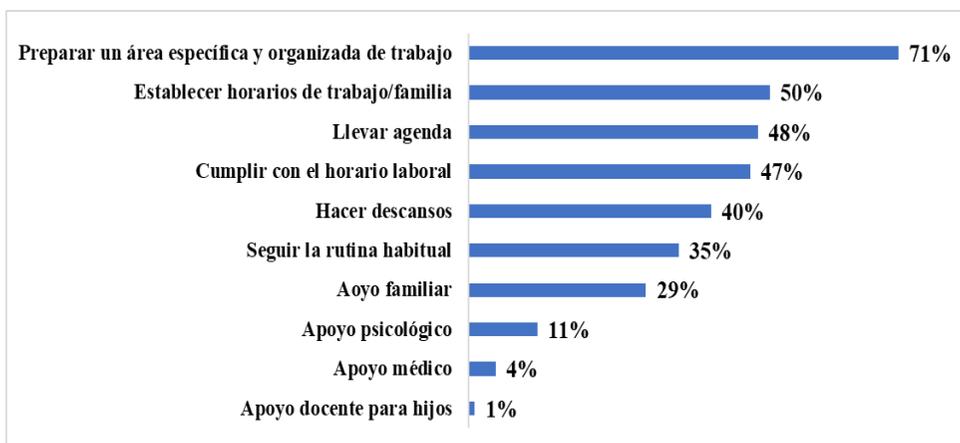


Figura 8. ¿Qué estrategias ha llevado a cabo, para cumplir con sus objetivos laborales durante el trabajo a distancia?
Fuente: Elaboración propia (2021)

De acuerdo con los resultados obtenidos en la figura 8, más del 70% de las encuestadas acondicionó un lugar específico y organizado para realizar su trabajo desde casa, la mitad estableció horarios para el trabajo y familia, un 48% optó por llevar una agenda para organizarse. Los resultados de este gráfico ratifican que los trabajadores en la modalidad del teletrabajo cumplen con las recomendaciones que se hacen en la guía publicada en la revista *Mejores empleos* (2020), en donde describe que es importante: establecer un espacio específico para trabajar en casa con buena iluminación y mobiliario adecuado, equilibrar horarios, seguir una rutina, evitar distracciones y tener autodisciplina marcando plazos y tiempos para terminar con las tareas asignadas, es crucial.

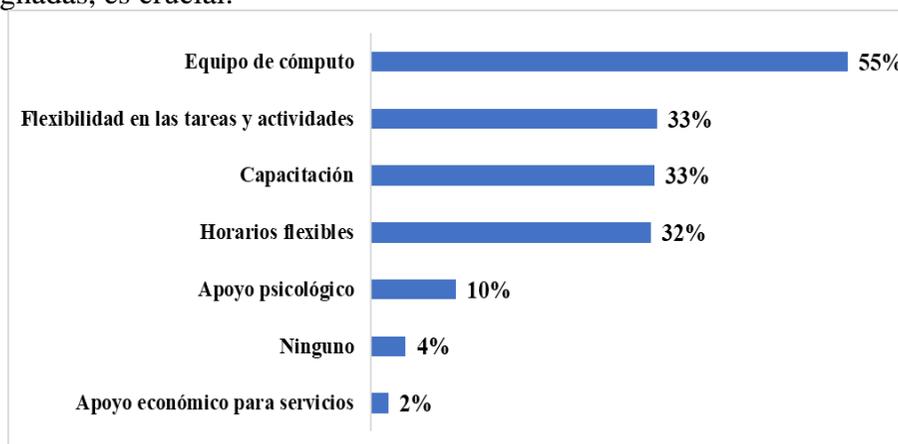


Figura 9. ¿Qué apoyo recibió por parte de la empresa donde labora para llevar a cabo su trabajo a distancia?
Fuente: Elaboración propia (2021)

La figura 9 muestra que un 55% recibió como apoyo de la empresa un equipo de cómputo para realizar su trabajo. Sin embargo, hay un poco de contradicción de acuerdo con el estudio realizado por Martínez Cristo (2020), donde describe en su artículo, que otra investigación realizada por la empresa Lenovo, señala que el 40 por ciento de los empleados encuestados tuvo que financiar sus propias mejoras tecnológicas al inicio de la pandemia y que pueden renovar la tecnología para hacer su trabajo con mayor eficiencia y comodidad.

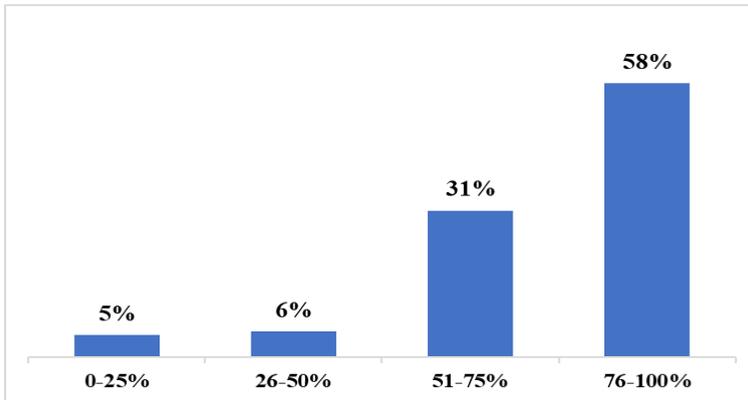


Figura 10. ¿En qué porcentaje considera que su trabajo a distancia ha sido eficiente?
Fuente: Elaboración propia (2021)

En la figura 10, se observa que un 58% considera que su trabajo ha sido eficiente durante el esquema del teletrabajo. Santander Universidades (2021) en su estudio ratifica este resultado, ya que en su análisis describe que dentro de las ventajas del home office hay mayor flexibilidad en el horario y aumento de la productividad: el trabajador puede adaptar sus horarios de trabajo en función de sus propias necesidades, lo que realmente determina la productividad de un trabajador son sus resultados y no el número de horas trabajadas.

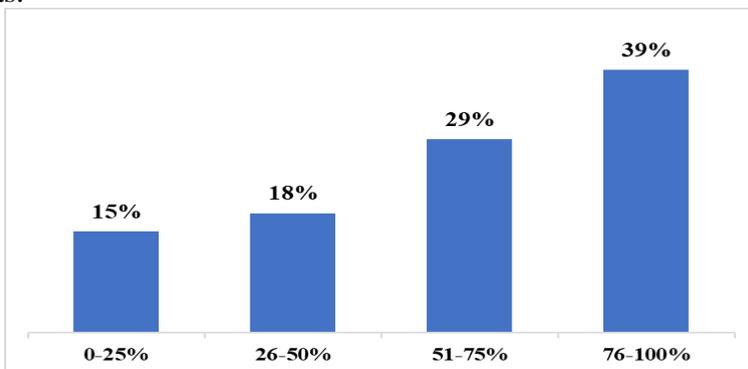


Figura 11. ¿En qué porcentaje considera que incrementó su trabajo al combinar sus actividades laborales y familiares?
Fuente: Elaboración propia (2021)

En la figura 11, se puede observar que un 39% de las encuestadas considera que su trabajo se incrementó de un 76% a un 100% al combinar sus actividades laborales y familiares, cabe señalar, que de las respuestas obtenidas con el mayor porcentaje, un 20% son mujeres sin hijos, por lo que se ratifican estos resultados en varias investigaciones, tales como, el estudio realizado por Gómez (2020a) en donde describe que, si bien el teletrabajo ha sido una alternativa para la continuidad de los negocios, ha generado repercusiones por cuestiones de género y concluye que, en promedio, las mujeres dedican el triple de tiempo que los hombres para realizar tareas domésticas, así como para el cuidado de la familia. También Santander Universidades (2021) en su estudio menciona que una de las desventajas para las mujeres trabajando bajo la modalidad de teletrabajo es que carguen con la mayor parte de las tareas del hogar por estar en casa.

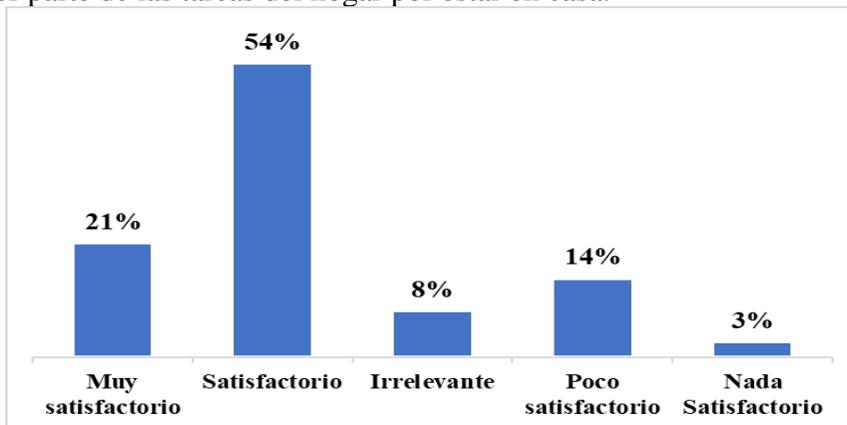


Figura 12. Valore su experiencia en la modalidad de teletrabajo
Fuente: Elaboración propia (2021)

Como se puede observar en la figura 12, más de la mitad de las encuestadas encuentra su experiencia bajo el esquema del teletrabajo satisfactoria, seguida del 21% que la encuentra muy satisfactoria. Estos resultados coinciden con un estudio realizado por Martínez Cristo (2020) en su artículo “El Home Office”, en donde explica que en una encuesta realizada por la empresa Búmeran en seis países latinoamericanos, entre ellos México, señala que más del 60 por ciento de los empleados afirman sentirse más productivos y satisfechos laborando desde casa, mencionando algunas ventajas, como el ahorro de tiempo en los traslados y poder compartir más tiempo con la familia.

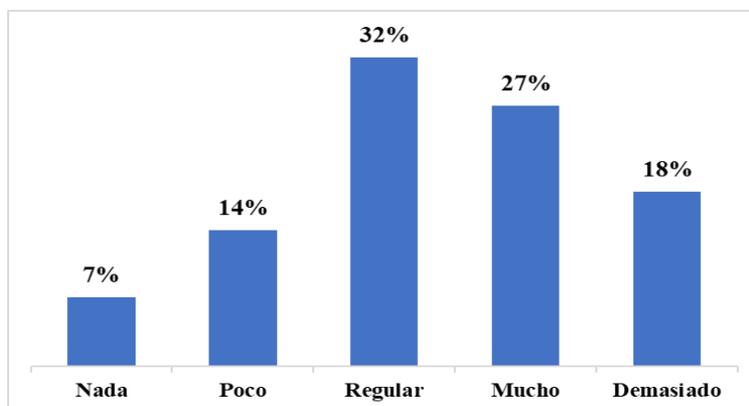


Figura 13. Al término de la pandemia, ¿qué tanto desea volver a sus actividades normales de trabajo?
Fuente: Elaboración propia (2021)

De acuerdo con los resultados mostrados en la figura 13, el 32% se encuentra regularmente dispuesta a regresar a sus actividades normales de trabajo, seguido por un 27% que tiene muchos deseos de volver a la normalidad, lo que demuestra que un porcentaje importante prefiere regresar a sus lugares de trabajo. Los resultados de esta gráfica son un tanto contradictorios de acuerdo con el estudio realizado por González (2020) ya que describe que para algunos trabajadores consideran que el home office ha alargado su jornada laboral, a otros les gustan trabajar bajo la modalidad a distancia y 7 de cada 10 prefieren un esquema híbrido.

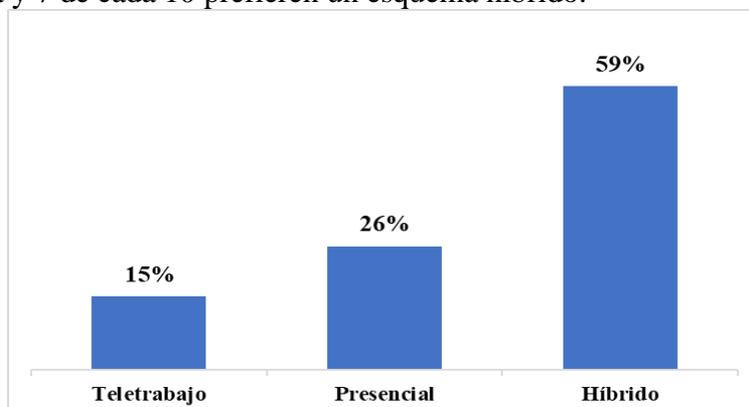


Figura 14. Al término de la pandemia, ¿qué modalidad laboral elegiría?
Fuente: Elaboración propia (2021)

Según se muestra en la figura 14, a las mujeres profesionistas encuestadas les interesa seguir con una modalidad híbrida de trabajo. Esta información del gráfico se ratifica según el estudio realizado por González

(2020), en donde describe que al 85% de los encuestados les gusta trabajar en esta modalidad a distancia.

Conclusion

El objetivo principal de la investigación fue identificar las repercusiones del teletrabajo para las mujeres profesionistas durante la pandemia de COVID-19, con base a los resultados obtenidos se concluye que uno los factores determinantes para cumplir los objetivos del teletrabajo es delimitar el tiempo específico para las actividades laborales, ya que el desafío es lograr el equilibrio entre la carga laboral y las actividades familiares.

Dentro de las ventajas encontradas por las profesionistas que laboraron bajo el esquema del teletrabajo, resalta el pasar mayor tiempo con la familia, como la principal, así como la flexibilidad de horario que esta modalidad de trabajo les ofrece.

Los principales desafíos presentados para las profesionistas han sido la mezcla de actividades laborales, el aislamiento y la extensión del horario laboral.

Por último, se encontró que las mujeres profesionistas establecieron las estrategias necesarias para desempeñar sus actividades laborales durante la contingencia, siendo las más importantes el acondicionamiento de un lugar para trabajar y definir un horario laboral, lo que se traduce en que la percepción de su desempeño sea eficiente y cumpla con sus objetivos.

Recomendaciones:

- Se requiere un buen análisis por todos los involucrados en este esquema ya que por una parte las empresas deben:
 - Analizar los pros y contras que se obtienen cuando los empleados trabajan bajo este esquema.
 - Establecer condiciones apropiadas a sus trabajadores cumpliendo con aspectos legales de las regulaciones de horarios, salarios y apoyos por costos extraordinarios que implican realizar este tipo de trabajo en casa, además de facilitar las condiciones de acondicionamiento y equipo apropiados.
 - Establecer en forma clara los derechos y obligaciones a que se somete tanto el trabajador como el empleador bajo este esquema.
 - Definir en forma clara los procedimientos y metodologías que debe cumplir el trabajador bajo este esquema para el cumplimiento de objetivos.
- Por parte de los trabajadores:
 - Aprender a delegar responsabilidades domésticas entre los miembros de la familia.
 - Establecer y respetar horarios de trabajo.

- Contar con un espacio dentro de la casa apropiado y aislado que permita mantener la concentración para desempeñar la actividad laboral.
 - Organizar y priorizar las actividades a desarrollar tanto del trabajo como del hogar para evitar la ansiedad por el incremento de trabajo,
 - Combinar su actividad de teletrabajo con una actividad personal (meditación, reunión con amigas vía zoom, salir a caminar, ir de compras etc.)
 - Mantener una salud emocional estable.
 - Incrementar los conocimientos y habilidades para el desarrollo de esta forma de trabajo por medio de capacitación.
- Por parte de las autoridades
- Mayor y mejor regulación de esta actividad, con políticas claras en cuanto a los derechos y obligaciones que tanto empleador como trabajador deben cumplir para el cumplimiento de sus objetivos organizacionales, profesionales y personales.

References:

1. Aduna Mondragón, A. P., Chávez Gutiérrez, É. J., & Castillo Herrera, A. B. (2017). Liderazgo situacional y la implementación del Home Office. En F. d. Mapén Franco, *Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones* (Primera ed., págs. 135-163). México: GRUPO EDITORIAL HESS. Obtenido de <http://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/libros/implementacion-de-practicasy-cambio-en-las-organizaciones/>
2. Aquije Niño de Guzmán, C. P. (2018). HOME OFFICE COMO ESTRATEGIA PARA LA MOTIVACIÓN Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL. *Palermo Business Review*(18), 337-351. Obtenido de <https://www.palermo.edu/>
3. Cortés, M. (4 de marzo de 2021). ¿Están las mujeres mexicanas preparadas para el trabajo del futuro? *CIO México*. Obtenido de <https://cio.com.mx/estan-las-mujeres-mexicanas-preparadas-para-el-trabajo-del-futuro/>
4. Gómez, A. (10 de junio de 2020a). Home Office, ¿una desventaja para las mujeres? *mejores empleos*. Obtenido de <https://www.mejoresempleos.com.mx/articulos/home-office-desventaja-mujeres/>
5. Gómez, A. (16 de abril de 2020b). La situación de las mujeres frente a la emergencia sanitaria. *mejores empleos*. Obtenido de <https://www.mejoresempleos.com.mx/articulos/situacion-mujeres-emergencia-sanitaria/>

6. González, V. (10 de junio de 2020). *¿Las mujeres trabajan más en esta cuarentena?* Obtenido de occmundial: <https://www.occ.com.mx/blog/mujeres-trabajan-mas-durante-home-office/>
7. Martínez Cristo, N. (13 de agosto de 2020). El Home Office. *La Jornada*. Obtenido de <https://www.jornada.com.mx/2020/08/13/opinion/021a2pol>
8. Mejores empleos. (2020). *Guía para implementar un Home Office efectivo*. Obtenido de mejoresempleos: <https://www.mejoresempleos.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/ManualHomeOffice-1.pdf>
9. Miranda, F. (19 de marzo de 2020). Sólo 2 de cada 10 empresas listas para 'Home Office' en México ante COVID-19: UNAM. *Milenio*. Obtenido de Milenio: <https://www.milenio.com/politica/comunidad/home-office-mexico-2-10-empresas-unam>
10. Mural de Género. (3 de agosto de 2020). *Home Office suma 39 horas semanales de trabajo doméstico a mujeres*. Obtenido de Mural de Género: <https://muraldegenero.com/home-office-suma-39-horas-semanales-de-trabajo-domestico-a-mujeres/>
11. ONU Mujeres. (2020). *COVID 19: Respuesta con igualdad de género en el ámbito laboral*. Obtenido de ONU Mujeres México: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020-nuevo/COVID19-respuesta-igualdad-de-genero-en-ambito-profesional>
12. Ortiz, K. (1 de October de 2020). *México, el país que más apoya el Home Office*. Obtenido de Forbes México: <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-que-mas-apoya-el-home-office/>
13. Rodríguez, J. A. (19 de Abril de 2020). Aumentó el trabajo "invisible". *El Siglo de Durango*. Obtenido de <https://www.elsiglodedurango.com.mx/noticia/1110224.aumento-el-trabajo-invisible.html>
14. Santander Universidades. (27 de 08 de 2021). *La modalidad de trabajo de la era digital: ventajas y desventajas del teletrabajo*. Obtenido de Santander Becas: <https://www.becas-santander.com/es/blog/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo.html>