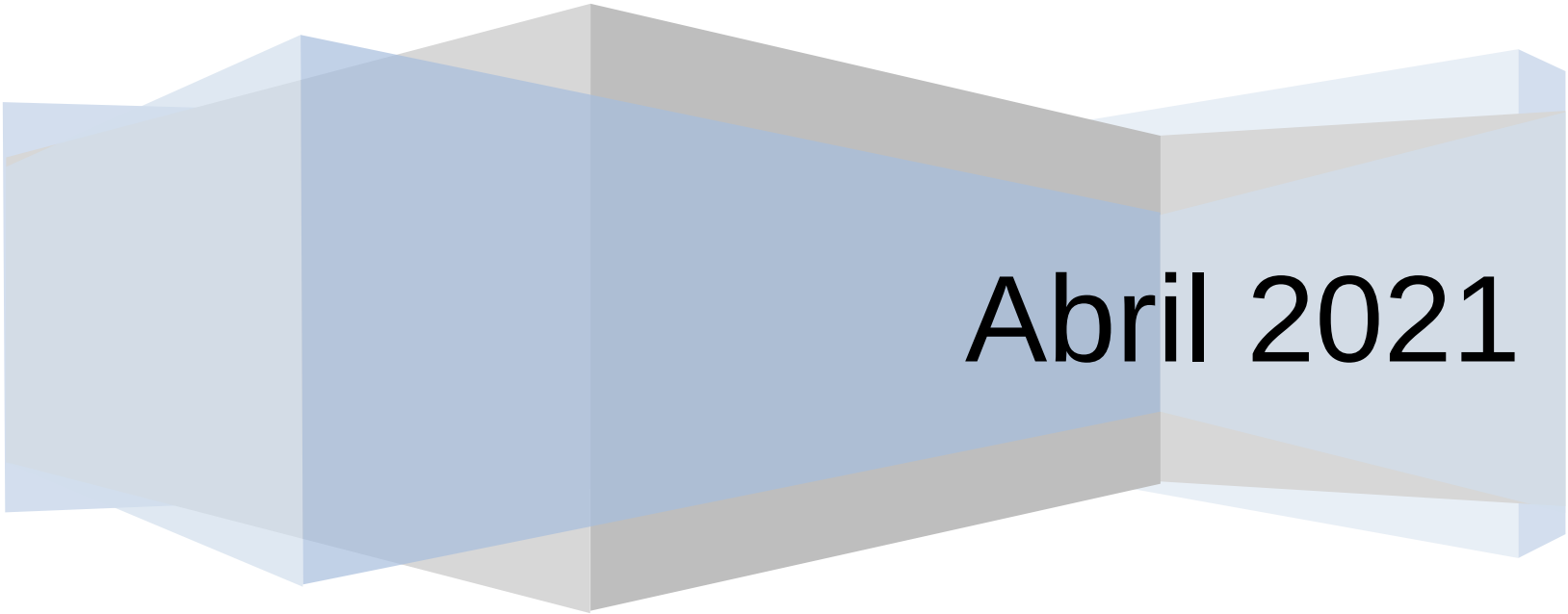
PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Retos de las mujeres frente a la escuela y el trabajo a distancia, durante la pandemia por COVID-19”

Paulina Lomelí García.



Abril 2021

Contenido

I.- Introducción 4
II.- Justificación de la realización de la investigación 6
III.- Objetivo 8
IV.- Planteamiento y delimitación del problema..... 9
V.- Problemática abordada y posibles soluciones 10
VI.- Marco teórico y conceptual de referencia 11
VII.- Hipótesis 14
VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis 15
IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación 38
X.- Bibliografía 40

Resumen: En el presente documento se analizarán los diferentes desafíos en materia laboral y educativa que presentan las mujeres a raíz de la nueva normalidad que se vive como resultado de la pandemia por Covid 19. Sin duda, la necesidad de trabajar desde casa y al mismo tiempo la responsabilidad de supervisar la escuela a distancia, de los hijos, mostró la importancia de hacer reformas para que las mujeres pudieran desempeñar su doble papel al interior de la familia.

I.- Introducción

Durante la reclusión que fue producto de las medidas para contener la propagación del virus SARS CoV2, las mujeres en especial tuvieron que enfrentar un doble reto ya que no sólo tendrían que trabajar desde casa, sino que también se dedicaron a atender a sus hijos, los cuales tuvieron que tomar clases en línea o bien, tuvieron que adaptar su casa como escuela.

Todo ello, para algunas mamás fue drástico, pero para otras fue una puerta u oportunidad para armonizar su vida familiar y laboral. La nueva normalidad lo cambió todo porque, aunque la mayoría de las empresas o centros de trabajo ya están laborando de forma presencial, las escuelas han sido más precavidas y en ese sentido las mamás aún tienen ese reto doble: el trabajo y la educación a distancia.

El objetivo del presente documento es analizar los retos y oportunidades surgidas para las mujeres a raíz de la pandemia por COVID-19, en los campos laboral y educativo.

Las preguntas de investigación son las siguientes:

¿Qué consecuencias trajo el COVID-19 en materia laboral y educativa, para las mujeres?

¿De qué forma esta pandemia actuó como una puerta u oportunidad para armonizar la vida laboral y familiar?

¿Con la nueva normalidad cómo se han ido reincorporando las mujeres a sus empleos y qué ha pasado con sus hijos en materia escolar?

¿Qué propuestas ha habido con la finalidad de armonizar la vida laboral de las mujeres y la escuela a distancia de sus hijos?

El presente documento tiene una metodología descriptiva y analítica a partir de los últimos datos cualitativos y cuantitativos del INEGI.

El orden por seguir en el documento es el siguiente:

En el primer apartado se explicó cómo la Pandemia por Covid 19 llevó a las empresas, al Gobierno y a las familias a adaptarse al teletrabajo, dejando ver una doble carga para las mujeres, por lo que es necesario ajustar la ley para que ellas tengan una mayor flexibilidad laboral sin que ello signifique una pérdida en sus derechos laborales.

En el segundo bloque se habló de la educación a distancia, la cual fue adoptada en todo el país que dejó al descubierto las grandes disparidades regionales y socioeconómicas, ya que una gran cantidad de alumnos no tenía el equipo necesario para tomar sus clases en línea.

En el siguiente apartado se señalaron las políticas públicas y la legislación que respalda el teletrabajo y a la educación a distancia, así como sus avances y retos.

En la cuarta sección se brindan las propuestas en materia laboral para las mujeres y educación a distancia de los hijos, asimismo se dieron las conclusiones y la nueva agenda de investigación.

II.- Justificación de la realización de la investigación

Es importante realizar la presente investigación debido a que las mujeres, a raíz de la Pandemia por COVID-19, tuvieron que enfrentar presiones fuertes debido a que además de cumplir con su trabajo desde casa, tuvieron que desempeñar tareas escolares de apoyo para sus hijos y en su caso, tareas de crianza con los más pequeños.

La relevancia radica en que armonizar la vida laboral y familiar para las mujeres no ha sido algo sencillo, sin embargo, con la pandemia ha quedado claro que su papel fue crucial y que por lo tanto es necesario cambiar el marco legal para que ellas tengan un mayor apoyo.

Las soluciones estarán enfocadas a proponer cambios al marco legal con la finalidad de que las mujeres puedan realizar más tareas desde casa sin que ello vaya en detrimento de sus prestaciones sociales; al mismo tiempo, se debe dar facilidades a las familias para que los hijos puedan tener tiempos escalonados de escuela presencial y virtual, o bien, ampliar las opciones de escuela en casa con sistema reconocidos por la SEP.

Los beneficios esperados en la investigación son los siguientes:

Se contará con un diagnóstico sobre la situación que enfrentaron las mujeres a raíz de la reclusión provocada por la Pandemia por COVID-19 respecto al mercado laboral y a la educación a distancia de los hijos.

Se señalarán los cambios ocurridos con la nueva normalidad en estos temas.

Se vislumbrarán las ventanas de oportunidad para las mujeres a raíz de los cambios mencionados y los retos.

Se darán algunas propuestas para que las mujeres vean reconocido este doble esfuerzo.

La relevancia social consiste en vislumbrar un mercado laboral cada vez más enfocado al trabajo a distancia y una vida escolar también a distancia en donde se necesitará el equipamiento adecuado.

III.- Objetivo

El objetivo del presente documento es analizar los retos y oportunidades surgidas para las mujeres a raíz de la pandemia por COVID-19, en los campos laboral y educativo.

IV.- Planteamiento y delimitación del problema

El problema tratado en esta investigación es el hecho que las mujeres enfrentaron un doble reto al tener que estar en casa durante el inicio de la pandemia por COVID 19: en materia laboral y educativa.

Las preguntas de investigación son las siguientes:

¿Qué consecuencias trajo el COVID-19 en materia laboral y educativa, para las mujeres?

¿De qué forma esta pandemia actuó como una puerta u oportunidad para armonizar la vida laboral y familiar?

¿Con la nueva normalidad cómo se han ido reincorporando las mujeres a sus empleos y qué ha pasado con sus hijos en materia escolar?

¿Qué propuestas ha habido con la finalidad de armonizar la vida laboral de las mujeres y la escuela a distancia de sus hijos?

El presente documento posee una metodología descriptiva basada en métodos cuantitativos y cualitativos, a partir de los últimos datos de INEGI.

V.- Problemática abordada y posibles soluciones

La problemática abordada, tal y como se señaló anteriormente, es que las mujeres enfrentaron un doble reto al tener que estar en casa durante el inicio de la pandemia por COVID 19: en materia laboral y educativa.

Las posibles soluciones estarán enfocadas a cambiar el marco legal para que ellas puedan realizar su trabajo desde casa, en los casos que sea posible, sin que ello signifique una pérdida de derechos laborales y que al mismo tiempo, los hijos puedan tener un sistema mixto o semipresencial con la finalidad de seguir con las medidas adecuadas y así frenar la propagación del virus.

VI.- Marco teórico y conceptual de referencia

En forma previa a la pandemia, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo fue muy vigorosa a nivel nacional e internacional. Sin embargo, la pandemia trajo una *nueva normalidad* referida a las condiciones laborales y domésticas de muchas mujeres. En realidad, esta situación nace de la desigualdad entre hombres y mujeres, por lo que ya existía, pero se agudizó con la pandemia y además incorporó nuevas cargas a las tradicionales labores asumidas por el rol femenino, especialmente las de tipo escolar. No obstante, se sabe que desde hace varias décadas ha existido un cuestionamiento a los roles de género tradicionales (femenino cuidador y masculino proveedor); así como una considerable necesidad de armonizar la vida personal y familiar con el trabajo, tanto en mujeres jefas de familia como mujeres con pareja e hijos. El asunto, por su grado de complejidad, es un problema que dejó de ser privado y escaló al nivel público, por relacionarse con el bienestar de la familia. De lo que se desprende, por un lado, la necesidad de conciliar los intereses más elementales que conllevan la crianza de los niños, destacando sus derechos fundamentales como son el recibir cuidados, atención y cariño de su padre y madre, que a veces se complican por conciliar trabajo y vida familiar; y por otro, el notable desaprovechamiento de la fuerza laboral femenina,[1] así como la sobresaliente disminución de la tasa de natalidad, también a nivel nacional y en algunos países de la región de América Latina y el Caribe (ALC). Por lo que la conciliación de tareas y la eliminación de barreras entre géneros, se puede resolver con el tamiz de la igualdad, utilizando nuevas modalidades de contratación laboral.

[1] CAAMAÑO ROJO, E. (2010), "El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares", *Revista de Derecho* de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, No. XXXV, Valparaíso, Chile, 2010, 2º Semestre, pp. 79 – 105.

Al respecto, estas nuevas modalidades producto del desarrollo tecnológico, posibilitan la puesta en práctica de un nuevo equilibrio entre roles diferentes. Esta es, precisamente, la principal aportación del teletrabajo o *trabajo a distancia*, no sólo por ser un eficaz instrumento de flexibilidad laboral horaria o funcional, sino por brindar la oportunidad para conciliar el trabajo y el hogar para que tanto trabajadores como trabajadoras, presten servicios a distancia, y ya no sea la madre trabajadora, únicamente, la responsable del cuidado familiar.[2] Esta modalidad de trabajo se considera atípica y Jack Nilles la define por primera vez en 1970, al señalar que esta manifestación laboral es "cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información". Por su parte, Thibault la define como "una forma de organización y/o de ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de técnicas informáticas y/o de telecomunicación". En algunos países de ALC, el teletrabajo se define como: "una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo". En virtud de las definiciones previas, el teletrabajo se compone de tres elementos que lo diferencian con otras modalidades de trabajo:

a) El aspecto espacial (geográfico): el cual, dota al teletrabajo de la peculiaridad de desarrollarse a distancia por requerir que los servicios que el prestador realiza se presten fuera del centro de operaciones de la empresa u organización en la que este último labora, con posibilidades de realizarlos en su domicilio o en cualquier otro lugar fuera del centro de trabajo.

b) La tecnología: esta opción de trabajo, por el elemento antes considerado, hace indispensable acceder al uso intenso de tecnología informática y de telecomunicaciones, como redes de sistemas, correo electrónico, teléfono, videoconferencias, etcétera; para efectuar tareas diversas fuera del centro de

[2] Ibid, p. 83.

operaciones *original*. Dichos medios, garantizan que la prestación de servicios se canalice en forma adecuada y directa al empleador.

c) Una nueva organización: además de utilizar tecnologías remotas a distancia, existe un modelo de organización del trabajo distinto,[3] por contar con aspectos como la rendición de cuentas más puntual y continua, así como una mayor necesidad de concentración para evitar distracciones en el lugar en el que se ubica el trabajador y por las modalidades de contratación laboral con que se contrata.

Estas modalidades de contratación, específicas a la legislación laboral de México, y las nuevas tareas que han asumido las mujeres que practican el teletrabajo (como las de tipo escolar), se revisarán unos párrafos más adelante.

[3] Ibid, pp. 86-88.

VII.- Hipótesis

Las mujeres han tenido un doble reto por la pandemia por COVID-19 y por ello han enfrentado una sobrecarga en el trabajo debido a su vida laboral a distancia, la escuela virtual de sus hijos y las labores domésticas.

VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis

El teletrabajo en casa a raíz de la pandemia.

A raíz de la pandemia, México se convirtió en uno de los países que más apoyó la modalidad del teletrabajo, ya que dicha actividad remota no sólo se puede realizar en la casa del trabajador sino también en otros lugares, como se mencionó algunos párrafos atrás. Sin embargo, el escenario al que se enfrentaron muchas mujeres del país no sólo fue el de trabajar en casa desde un punto laboral, sino también la atención que se le tuvo que dar a las labores domésticas, como parte del rol que tradicionalmente cumplen muchas mujeres y a manera de carga adicional, algunas de ellas tuvieron que desarrollar nuevas tareas como la de supervisar actividades escolares, en el caso de tener hijos en edad escolar.

Tras conocerse los resultados de la *Encuesta regional 2020: ¿Cómo se transformó el ámbito laboral y familiar?* que promovió la Escuela de Administración y Negocios o *IAE Business School* de la *Universidad Austral Argentina*, se revela que México figura en la región de ALC como uno de los países con una de las opiniones más favorables hacia el teletrabajo, en virtud de que a un 84% de los encuestados les agradó llevar a cabo la experiencia, aún a pesar de las condiciones de emergencia provocadas por la pandemia. Durante esta última, 68% de los mexicanos encuestados establecieron esquemas de *home-office* en forma completa y un 11% sólo durante algunos días de la semana. Antes de dicha situación, sólo el 34% de las personas encuestadas trabajaba en forma remota de tiempo completo y el 10% de los encuestados comentaron que sólo lo hacían algunos días a la semana. No obstante, el estudio informa que después de la pandemia sólo el 54% de los encuestados estarían dispuestos a trabajar bajo las mismas condiciones en las que lo hicieron; ello en virtud de que no en todos los casos se dieron condiciones favorables para hacer *home office*, especialmente en el caso de mujeres con un rol activo en el cuidado de niños, adultos mayores o enfermos, así como en la participación de distintas actividades escolares en casa o por efectuar labores

domésticas.[4] El teletrabajo permite conciliar, sin duda, las actividades laborales con las domésticas y las de tipo escolar que se añadieron durante los meses más agudos de la pandemia generada por el COVID-19, por lo que a continuación se revisarán algunos aspectos relacionados con cada uno de estos temas.

En un sentido, la pandemia aceleró algunos procesos en curso como es el trabajo remoto que, si bien tenía amplia difusión en países desarrollados por haber más posibilidades de acceso al Internet de banda ancha para la población, así como para contar con computadoras personales; lo cual, en el caso de la región de ALC aún no se daba a gran escala. Para Patricia Debeljuh, quien dirige el *Centro Conciliación Familia y Empresa* de la IAE Business School, se produjeron algunos procesos que en teoría tardarían algunos años más en desarrollarse. Ella destaca que para los académicos que estudian aspectos relativos al futuro del trabajo, como es su caso, los tiempos se aceleraron y algunos cambios que parecía, "iban a pasar en 5 o 10 años se adelantaron. Son estos avances que trajeron la caída de muchos mitos, como el que decía que no se puede trabajar desde casa [o] el del que el trabajador ideal es el que está disponible todo el tiempo, o del [mismo modo] pensar que la mujer es la única responsable del cuidado de los hijos".[5] Muchas personas ven como la tecnología ha avanzado en forma considerable al permitir hacerse de ventajas como es el contar con una vida laboral a distancia con horarios manejables, y aún dentro de distintas ubicaciones, como ya se señaló con anterioridad. Esto se puede registrar como un cambio en la forma de operar para las organizaciones, midiendo su desempeño con base en los resultados obtenidos y no por el número de horas trabajadas, sea el lugar donde se trabaja,[6] y de manera más específica,

[4] Para este estudio regional colaboró el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del IPADE Business School de México. Cf. por HERNÁNDEZ ARMENTA, M. (2020), "México se apuntala como el país de AL que más apoya la dinámica de trabajar en casa", en Forbes del 24 de agosto de 2020, disponible en página https://www.forbes.com.mx/mexico-se-apuntala-como-el-pais-de-al-que-mas-apoya-la-dinamica-de-trabajar-en-casa/

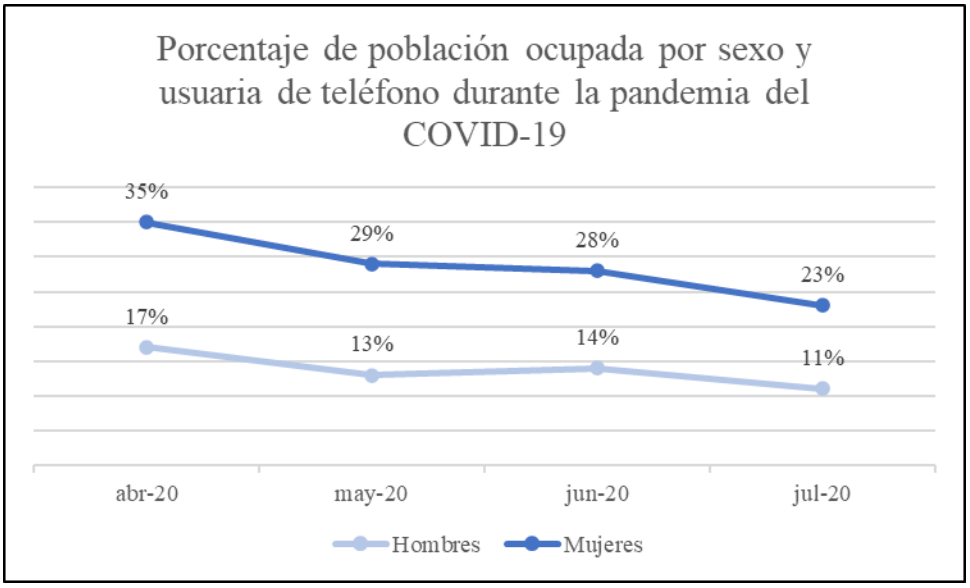
[5] EL CRONISTA (2021), "Los mitos que derribó la pandemia: eso 'del trabajo a la casa' ya no existe más", en *El Cronista* del 28 de octubre de 2021, disponible en https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/la-pandemia-derribo-mitos-en-el-balance-vida-trabajo/

[6] HERNÁNDEZ, A. (2015), "Home office: felicidad para empleados... y empresas", en *El Financiero* del 22 de enero de 2015, disponible en http://www.elfinanciero.com.mx/power-tools/home-office-felicidad-para-empleados-y-empresas.html

donde se teletrabaja, aunque para la mayoría es quizás su propia casa. De ser así, entra en la categoría de teletrabajo en casa o *home office*. Maite Ramos Gómez, representante de Coparmex, afirma que es necesario quitarse "el miedo de tener al empleado laborando [en] lugares remotos; estableciendo las reglas y expectativas desde el principio, así como manteniendo una comunicación constante a través de diferentes plataformas que hoy en día la tecnología […] ofrece".[7] Se recomienda, por tanto, dar fin a mitos y temores para hacer un uso más extensivo de esta modalidad de trabajo. Pero, ante todo, hacer un seguimiento por parte del Estado Mexicano para formular las políticas que convengan al respecto en el país.

Con la pandemia provocada por el COVID-19, se dio un incremento del teletrabajo y en forma específica, del *home office*. Se puede afirmar que, gracias a ello, amplios segmentos de la población conservaron sus empleos, además de darle un importante impulso a esta modalidad de trabajo, que como ya se dijo, en este tiempo pudo avanzar lo que hubiera avanzado en un periodo de cinco a 10 años. En la siguiente gráfica se aprecia cómo algunas trabajadoras del país, de acuerdo con la Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML) de INEGI, se vieron beneficiadas con ciertas medidas implementadas, como fue caso del teletrabajo en casa:

[7] FORBES STAFF / CAPITAL HUMANO (2016), "Home office aumenta 28% la productividad de las empresas", en *Forbes* del 11 de abril de 2016, disponible en http://www.forbes.com.mx/home-office-aumenta-28-la-productividad-de-las-empresas/#gs.ZyOVbgg

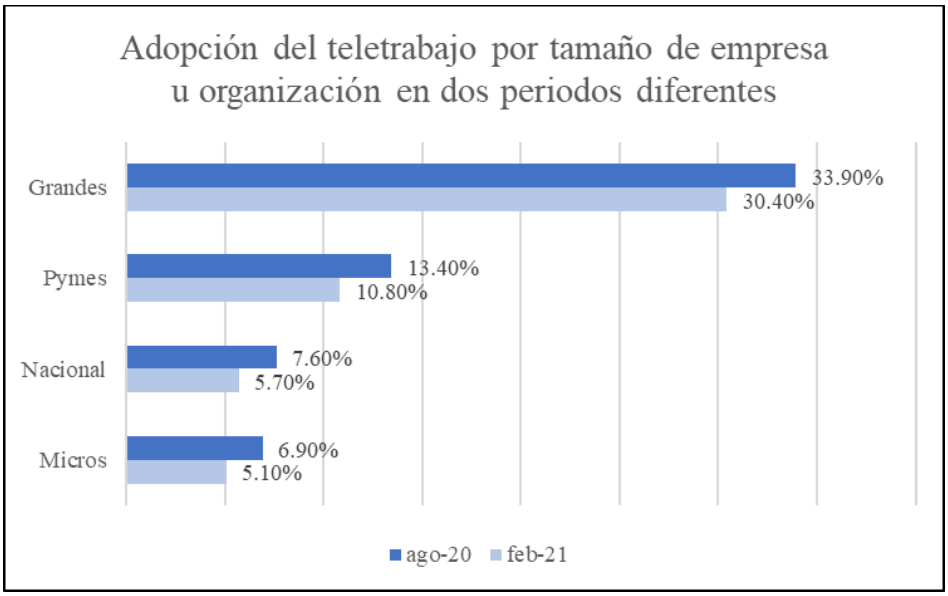


FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI (2020), "Encuesta telefónica sobre COVID-19 y mercado laboral (ECOVID-ML) abril – julio de 2020", *Comunicado de Prensa* Núm. 656/20, 22 de diciembre de 2020.

A pesar de que las mujeres fueron las más afectadas por la pandemia, al ser desplazadas de sus empleos o por perderlos, fueron también quienes más se vieron beneficiadas por la posibilidad de utilizar la modalidad del *home office*, según señala la fuente de información referida. Si bien, con una tendencia a la baja, aunque es muy probable que para la segunda ola del COVID-19 se haya vuelto a implementar, y de nueva cuenta, que haya bajado al disminuir el riesgo de contagios. Ahora bien, los sectores laborales más beneficiados por el teletrabajo incluyeron a las TICs, los servicios profesionales, finanzas y seguros, así como a la administración pública, entre otras actividades.

En cuanto a las empresas o instituciones del país, sólo 12 de cada 100 organizaciones de este tipo implementaron el teletrabajo como una opción para enfrentar a la pandemia, aunque en realidad fueron las empresas o instituciones de mayor tamaño quienes en forma preponderante lo llevaron y siguen llevando a cabo,

de acuerdo con la Encuesta sobre el Impacto Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVID-IE) de INEGI, en sus tres diferentes eventos o ediciones:[8]



FUENTE: Elaboración propia con datos de INEGI (2021), "ECOVID-IE 2021. Encuesta sobre el Impacto Generado por COVID-19 en las Empresas. Resultados Tercer Evento", 31 de mayo de 2021.

Sin embargo, a pesar de que el teletrabajo presenta algunas ventajas como la flexibilidad de horarios o por brindar más tiempo para atender asuntos de orden personal y familiar, además de provocar la diminución de desplazamientos y de contaminantes, lo cual es muy relevante si se vive en una ciudad grande;[9] asimismo, otorga más posibilidades de crecimiento personal o profesional, por un lado. Pero por otro, tiene sus desventajas como el tener que realizar esfuerzos adicionales

[8] REDACCIÓN FACTOR CAPITAL HUMANO (2020), "Home office, opción laboral sólo en 12% de las empresas en México: Inegi", en *Factor Capital Humano* del 2 de diciembre de 2020, disponible en https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/home-office-opcion-laboral-solo-en-12-de-las-empresas-en-mexico-inegi/2020/12/

[9] Maite Ramos, de Coparmex, sostiene que "El home office implementado en toda la ciudad (de México), en especial en lugares congestionados como Santa Fe o Polanco representaría una acción para combatir la contaminación y la inmovilidad en la que vivimos", en FORBES STAFF / CAPITAL HUMANO (2016), op cit.

para fortalecer la responsabilidad con relación al trabajo -expresada en reportes continuos y/o sistemáticos, minuciosos y transparentes, entre otros-, así como por la necesidad de hacerse de instrumentos digitales adecuados y una conectividad lo más eficiente posible, además de poseer las habilidades suficientes para el manejo de plataformas digitales y para adaptar los espacios necesarios para la oficina en el hogar, entre otros aspectos.[10] A propósito de todo esto, Yvette Mucharraz, Directora del CIMAD – IPAD, resalta que en la *encuesta regional 2020* que promovió el IAE Business School de Argentina, el 89% de las personas encuestadas dijeron tener el equipamiento necesario para emprender *home office* y asimismo, el 88% expresó sentirse capacitado para realizarlo. Pero un 15% indicó no contar con el mobiliario y espacio adecuados para realizarlo.

No obstante, México ocupa un lugar destacado en la región de ALC porque el 54% de las personas incluidas en la encuesta, han accedido a cursos de capacitación para facilitar sus actividades dentro de la modalidad de trabajo a distancia. En realidad, dicho porcentaje es el más alto de la región de ALC. Por el contrario, sólo el 42% de *teletrabajadores* mexicanos encuestados cuentan con apoyo de tipo emocional para hacer más llevadera la nueva realidad familiar que viven, resultando el porcentaje más bajo de los cinco países participantes en la encuesta: Argentina, Brasil, Ecuador, República Dominicana y México.

Más allá de esto, muchos empleados se vieron protegidos de la pandemia mediante la política de confinamiento decretada por el Estado Mexicano. Si bien es cierto, algunos datos revelan que siete de cada diez mujeres perdieron el empleo a raíz de la pandemia,[11] por lo que el retorno al hogar fue la consecuencia más lógica de llevar a cabo, y en otros casos, el comenzar a buscar o hacerse de un nuevo empleo.

[10] Ver ROCHA GÓMEZ, H. (2020), *Educación a distancia, su impacto socioemocional y económico en la comunidad educativa*, México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública – CESOP, Documento de trabajo núm. 343, diciembre 2020, 44 p., en http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP

[11] OCCMUNDIAL (2021), "7 de cada 10 mujeres quedaron desempleadas a raíz de la pandemia", en *Blog OCCMundial* del 13 marzo de 2021, en https://www.occ.com.mx/blog/10-mujeres-desempleadas/

Ahora bien, para los padres y cuidadores de personas -niños, ancianos y/o enfermos-, sobre todo para mujeres que mantuvieron su empleo,[12] el teletrabajo no sólo constituyó un apoyo invaluable, sino además, un enorme reto por tener que atender compromisos laborales, tareas domésticas y cuidados de personas, prácticamente al mismo tiempo que los colegios y centros de cuidados dejaron de funcionar.[13] Es decir, la pandemia incrementó las cargas en los hogares de México.[14] En la encuesta denominada *Las mujeres en pandemia: Los efectos en el hogar y en el trabajo* de IMCO – Reforma, 77% de las mujeres participantes dijeron estar realizando hasta un 25% más de tareas domésticas no remuneradas.[15] Asimismo, 65% de ellas se sintieron estresadas por la pandemia, y ello, muy ligado a la nueva realidad de mayores cargas de trabajo que ha habido durante el confinamiento; lo cual habla de que la distribución de cargas en los hogares mexicanos en realidad no ha cambiado o muy poco, con lo que se continúa dificultando la presencia femenina en el mercado laboral.[16] A propósito, en la siguiente gráfica se aprecia la repartición de cargas en algunos de estos hogares:

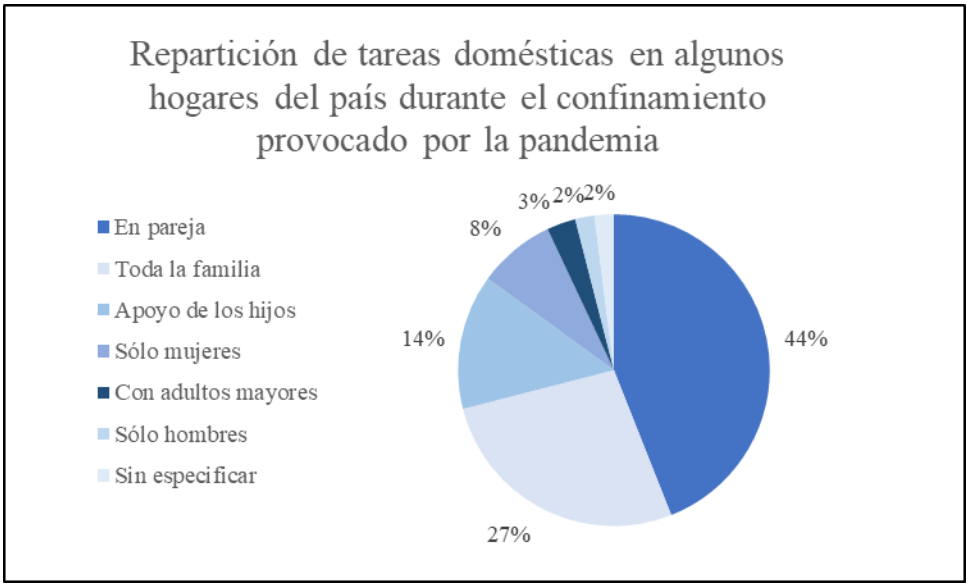
[12] Previo a la pandemia y al confinamiento provocado por ésta, la falta de confianza en los servicios de cuidado infantil del país operaba como el motivo principal para que muchas mujeres interesadas en trabajar, no lo hicieran. Por lo tanto, el uso de servicios de cuidado infantil en México ya era bajo antes de dicho evento, con base en una débil oferta y demanda; apenas el 5% de los pequeños entre 0 y 2 años asistía a guarderías, comparado con el 35% que registran los demás miembros de la OCDE. Ver en BANCO MUNDIAL (2020), "La participación laboral de la mujer en México", informe publicado en página de *Noticias* de Naciones Unidas México – ONU, del 8 de diciembre de 2020, disponible en https://www.onu.org.mx/la-participacion-laboral-de-la-mujer-en-mexico/

[13] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT (2020), *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*, 52 p.

[14] Se reconoce que 34% de las mujeres en México que estuvieron laborando desde sus hogares durante la pandemia, a la par que realizaron home office, también desarrollaron actividades adicionales dentro de su hogar. Ver en GARCÍA, A.K (2020), "Mamás, trabajo y regreso a clases en plena pandemia", en *El Economista* del 30 de agosto de 2020, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/politica/Mamas-trabajo-y-regreso-a-clases-en-plena-pandemia-20200830-0003.html

[15] Si hubiera algún modo de proporcionarles un pago a las mujeres de México por las labores en forma no remunerada que realizan en sus hogares, es muy probable que el valor per cápita de las mismas alcanzaría los 59,617 pesos anuales o casi cinco mil pesos mensuales. Ver en GARCÍA, A.K (2020), op cit.

[16] IMCO – REFORMA (2021), *Las mujeres en pandemia: Los efectos en el hogar y en el trabajo*, Ciudad de México, 7 de marzo de 2021, 8 p., disponible en https://imco.org.mx/las-mujeres-en-pandemia-los-efectos-en-el-hogar-y-en-el-trabajo/



FUENTE: Elaboración propia con datos de la *Encuesta regional 2020: ¿Cómo se transformó el ámbito laboral y familiar?* que promovió la Escuela de Administración y Negocios de la Universidad Austral Argentina

En lo correspondiente al incremento de las cargas domésticas de trabajo durante la pandemia, especialmente en lo relativo a las tareas escolares, México aparece como el país que presenta el porcentaje más bajo de apoyo en las actividades escolares por parte de sus dos padres, dentro de la encuesta ya citada, con sólo el 20% de las personas resolviendo dicha necesidad de esta manera. Aún más, el país tiene un porcentaje todavía más bajo, de solamente 12% de casos en los que la madre apoya a los hijos en dichas tareas, y en una posición todavía más extrema, de sólo un 1% en los casos en los que el padre presta esta ayuda. En cambio, la misma encuesta hace notar que el país posee el porcentaje más elevado en donde los propios niños resuelven sus tareas con un 13% de los encuestados.[17] Todo ello, constituye un tema que se abordará a continuación para identificar sus características principales que asumió durante los meses más agudos de la pandemia.

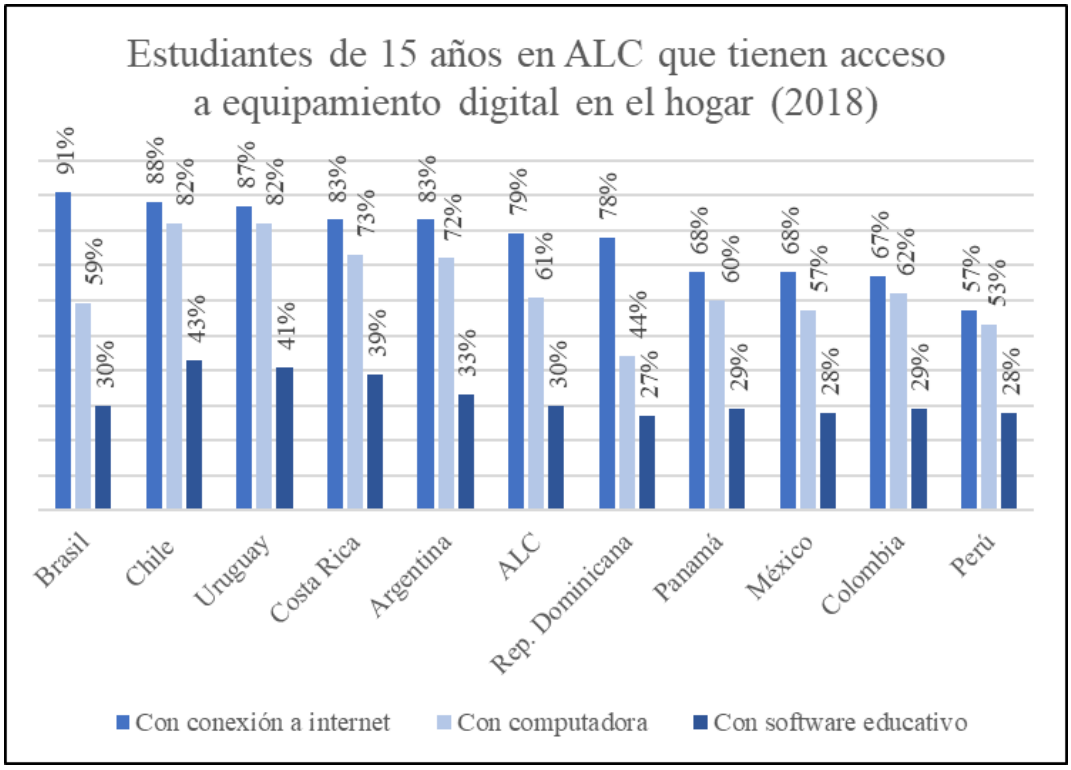
[17] Cf. por HERNÁNDEZ ARMENTA, M. (2020), op cit.

Educación y enseñanza en el hogar en tiempos de la pandemia

En cuanto a la educación y enseñanza que se dio en los hogares, es un proceso que se produjo a escala global al igual que la pandemia, en virtud de que poco más de 577 millones de estudiantes de más de 190 países de todo el mundo dejaron de tener clases presenciales, con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto, según datos de la UNESCO. En el caso concreto de los estudiantes de la región de ALC, más de 160 millones debieron confinarse para evitar contagios por el COVID-19. En lo tocante a México, el cierre de escuelas impactó a poco más de 37 millones de estudiantes, por lo menos hasta mediados de octubre de 2020, siendo el nivel de primaria el más afectado, con un poco más de 14 millones de alumnos.[18] Toda esta masa de alumnos debió *emigrar* a su hogar para continuar con sus estudios y formular procesos de *home school*. Con las peculiaridades en materia de infraestructura de apoyo que se muestran a continuación, haciendo muy difícil el proceso de enseñanza – aprendizaje en casa por lo que, en muchas ocasiones, principalmente las mujeres madres de familia debieron suplir las carencias o debilidades de dicha infraestructura.

Cabe aclarar que los datos que se proporcionan son anteriores a la pandemia y, por lo tanto, no son los que realmente existen en la actualidad. Sin embargo, dan cuenta de lo escasamente preparado que se encontraba el país para una contingencia como la que se enfrentó y ha venido enfrentando a raíz de la pandemia del COVID-19. En función de esto último, se puede advertir que para 2018, los niveles de equipamiento digital disponibles para que la población escolar de 15 años en México hiciera sus labores escolares en casa, eran bajos, si se le compara con otros países de ALC bastante similares. Al respecto, en la gráfica siguiente se aprecia este comportamiento, denotando las desventajas que México tenía en la materia.

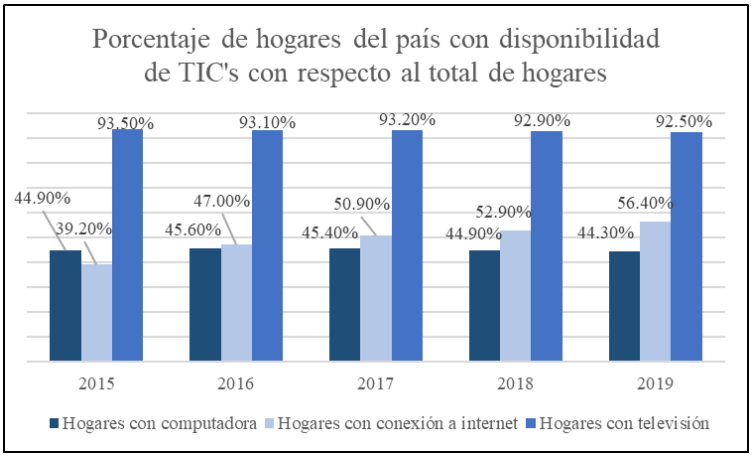
[18] ROCHA GÓMEZ, H. (2020), op cit, pp. 11 y 13.



FUENTE: Elaboración propia con datos obtenidos del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), citados por ROCHA GÓMEZ, H. (2020), *Educación a distancia, su impacto socioemocional y económico en la comunidad educativa*, México, Documento de trabajo núm. 343 del CESOP, diciembre 2020, 44 p., disponible en http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP.

Como ya se mencionó de algún modo, es muy probable que a raíz de la pandemia se hayan modificado estos datos, sobre todo al ocurrir la *fiebre* por obtener equipos de computación para los educandos de 15 años y para menores de esta edad, con el fin de continuar con sus estudios, pero desde casa. Sin embargo, se debe reconocer que esta *fiebre* en especial se produjo en las áreas más urbanizadas del país y en aquellas que cuentan con menores rezagos sociales, por lo que es poco probable que se haya rebasado el promedio de nivel de equipamiento digital de ALC en 2018. Aún más, es menos probable que el nivel de dicho equipamiento que posee México se encuentre cercano a los niveles de la OCDE en 2018, los cuales eran de 92% en materia de acceso a internet, 82% en cuanto a acceso a

computadoras y 54% en lo referido al acceso a software educativo.[19] Al revisar los múltiples retos a los que se enfrentó más de un padre de familia de México con hijos en edad escolar, sobre todo a partir del 24 de agosto de 2020 cuando inició el ciclo escolar 2020-2021 en forma remota, para estudiantes del nivel básico; con todas las dificultades que esto significa para un niño de tres a doce años en promedio, para mantener su atención en asuntos escolares por medios remotos. Asimismo, habría que identificar cuántos de estos educandos realmente se vieron beneficiados con los programas de educación remota, ya que muchos de ellos carecían o no contaban con televisores o TV's, computadoras, tabletas electrónicas o celulares con condiciones adecuadas, así como por existir escasa conectividad en sus hogares o por carecer del suficiente software educativo de apoyo.[20] En la siguiente gráfica se observa el comportamiento en la disponibilidad de Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) en el país hasta 2019:



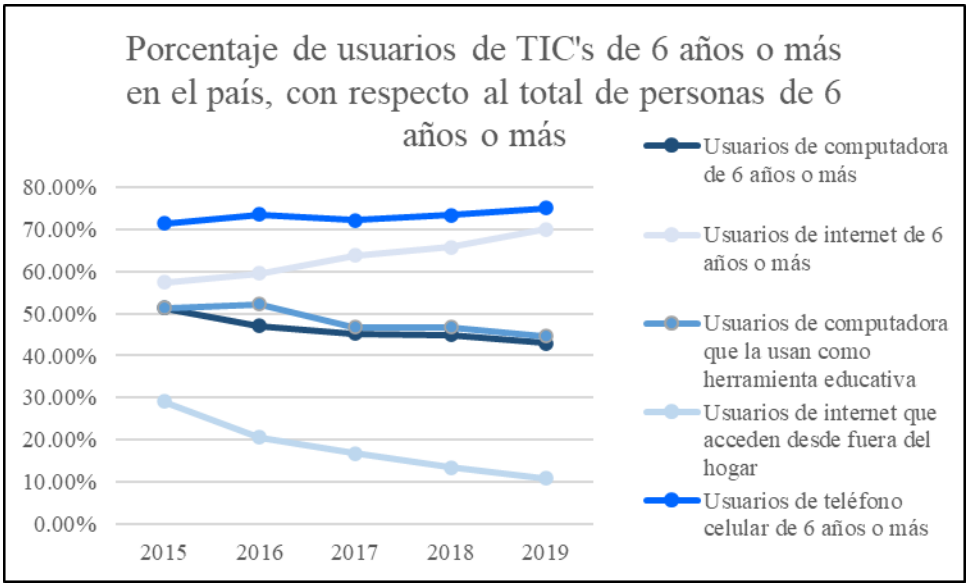
FUENTE: Elaboración propia con datos obtenidos de INEGI, citados por ROCHA GÓMEZ, H. (2020), *Educación a distancia, su impacto socioemocional y económico en la comunidad educativa*, México, Documento de trabajo núm. 343 del CESOP, diciembre 2020, 44 p., disponible en http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP.

[19] Ibid, p. 18.

[20] Según cifras del INEGI, el país cuenta con más de 16 millones de hogares que carecen de cobertura de internet, lo cual provocó enormes dificultades de acceso a los contenidos educativos en línea para millones de estudiantes, por lo que la brecha educativa que ya existía en el país se ha fortalecido. Cf. en Blog de DEUTSCHE WELLE – DW (2020), "México: expertos prevén mayor rezago económico y educativo por coronavirus", en *blog DW* del 10 de agosto de 2020, disponible en https://www.dw.com/es/m%C3%A9xico-expertos-prev%C3%A9n-mayor-rezago-econ%C3%B3mico-y-educativo-por-coronavirus/a-54519251

Es muy probable también que los datos aportados por esta gráfica se hayan visto modificados con la pandemia, como ya se había reconocido con respecto a la adquisición de computadoras. Adicionalmente, se debe destacar que la disponibilidad de televisores en el país es relativamente elevada, especialmente en las áreas más urbanizadas del país y en zonas rurales con cobertura adecuada de señal televisiva, pero en otras del mismo tipo no es tan buena esta cobertura. Si bien, lo más relevante que muestra dicha gráfica es que la conexión a internet ha venido creciendo de manera sostenida en el país, aunque no necesariamente bajo las mejores condiciones de calidad. Ahora bien, cuánto ha crecido el número de usuarios de seis años o más de las TIC's con relación al total de personas de seis años o más del país, es algo que también importa identificar, para saber cómo repercutió esta situación para las mujeres madres de familia con hijos en edad escolar, en virtud de todas las cargas de trabajo que la madre desempeña en el hogar, y de manera adicional, por el apoyo a los hijos en materia educativa que les significa una carga mucha mayor, a pesar del uso de TIC's que sus hijos han venido realizando. Cabe recordar que la población femenina de México ocupa tres veces más tiempo que los varones en labores de limpieza de la casa, cuidado de hijos pequeños o personas de la tercera edad, de acuerdo con el INEGI.[21] En la siguiente gráfica se identifica el crecimiento en el número de usuarios, en al menos algunas TIC's y que en apariencia deberían de significar un cierto alivio para las madres que cuidan o cuidaron a sus hijos en casa, ya que con la pandemia también debieron atender o supervisar lo concerniente a actividades escolares:

[21] GARCÍA, A.K (2020), op cit.



FUENTE: Elaboración propia con datos obtenidos de INEGI, citados por ROCHA GÓMEZ, H. (2020), *Educación a distancia, su impacto socioemocional y económico en la comunidad educativa*, México, Documento de trabajo núm. 343 del CESOP, diciembre 2020, 44 p., disponible en http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP.

En primera instancia, dicha gráfica muestra un aumento significativo en el número de usuarios de internet de seis años o más, en su hogar, convirtiéndose en la nueva *caja boba* que atrapa la atención de los niños, como lo hizo la TV por muchos años o lo continúa haciendo dentro de algunos contextos de menor modernidad digital en México, así como una consecuente declinación de usuarios que acceden a internet fuera de su hogar, porque las conexiones a internet desde casa han venido aumentando.

Se aprecia, asimismo, un uso sostenido del teléfono celular por parte de personas de seis años o más como la nueva realidad digital a la que han ingresado toda clase de personas, no sólo de este país sino de prácticamente todo el mundo. Se ha dicho ya, además, que el uso de computadoras se ha incrementado en el país a raíz de la pandemia, a pesar de que la gráfica muestra algo contrario, y de igual manera, un menor uso de la computadora como herramienta educativa. Sin duda, la pandemia modificó de nuevo esta situación, pero el reinicio de clases presenciales

seguramente volvió a provocar una caída en el uso de las computadoras como herramientas educativas.

Como se ha afirmado, el uso de las TIC's debería resolver o estar resolviendo, en apariencia, el aumento de cargas para las mujeres que trabajan con la modalidad del teletrabajo o para las que se encuentran autoempleadas o incluso para las que desarrollan labores domésticas no remuneradas; porque sus hijos se conectan o se estuvieron conectando a los programas que la Secretaría de Educación Pública (SEP) emitía mediante TV o internet, sobre los cuales se detallarán algunos elementos más adelante. Sin embargo, tal situación no ha sido del todo idónea, sino que ha asumido ciertas particularidades que resultan de verdadera complicación para muchas madres con hijos estudiantes, porque ha implicado diversos aspectos como los que se mencionan a continuación:

- Incremento en los gastos del hogar por las clases en línea, en caso de no contar previamente con conexión a internet o con conexión adecuada, computadoras o tabletas electrónicas, con lo que la ansiedad aumentó para muchas mujeres, por los gastos extras;
- Necesidad de adecuación para muchas mujeres autoempleadas a los tiempos de clase de sus hijos en edad escolar que estuvieron confinados en su hogar, incluyendo aquellas mujeres con pequeños negocios en establecimientos fijos o que atienden puestos ambulantes;
- Dificultad para realizar tanto actividades propias de las mujeres como las referidas al hogar por tener que supervisar o apoyar a sus hijos en labores escolares durante los periodos de confinamiento;
- Desgaste emocional en exceso por parte de las mujeres madres de familia y dificultades para encontrar tiempos de descanso frente a jornadas de trabajo que resultaron casi imparables en tiempos de la pandemia;[22]
- Por indicación de la autoridad educativa del país, se pidió atender la plataforma virtual *Aprende en casa* que funcionó como apoyo de alumnos de niveles básicos,

[22] Ibid.

docentes y padres de familia durante la pandemia, para que estos últimos pudieran enseñar a sus hijos en casa, pero sin las suficientes herramientas ni conocimientos al respecto, con lo que esto se convirtió en una mayor carga para muchas mujeres del país;

- Muchas mujeres que apoyaron a sus hijos en su educación durante la pandemia debieron actualizarse primero a sí mismas para poderlos apoyar con las actividades en línea, y aquellas que carecían de conectividad en su hogar, debieron obtener la información requerida en los libros y enciclopedias que acaso llegaran a tener; [23]
- El tiempo de contacto, a través de la educación en línea, para los alumnos de los diversos niveles escolares que hubo durante la pandemia en el país: primaria dos horas y media, secundaria tres horas y bachillerato 4 horas,[24] no ha sido sencillo, por la necesidad constante de motivar a los hijos a permanecer atentos a la programación educativa, especialmente los de nivel básico, pero además, la preocupación que genera la constante exposición de sus hijos a los medios electrónicos, por ser una fuente de radiación, y
- Las madres de familia de 3 millones de alumnos pertenecientes a la educación básica vieron como estos pequeños abandonaron la escuela a causa de la pandemia por COVID-19 y/o por falta de recursos económicos,[25] por lo que la consecuencia más lógica es que muchos de estos niños ingresen al mercado laboral, además de que las posibilidades para que vivan permanentemente en pobreza ellos y sus familias, son muy elevadas.[26]

---

[23] NAVARRETE CAZALES, Z., H.M. MANZANILLA GRANADOS y L. OCAÑA PÉREZ (2020), "Políticas implementadas por el gobierno mexicano frente al COVID-19. El caso de la educación básica", en Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, México, Vol. L, Núm. Especial, pp. 143-172, Universidad Iberoamericana, disponible en https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237025/html/index.html

[24] CAMACHO CAMACHO, L. (2021), "México apuesta a las clases por TV en tiempos de pandemia", en *blog de Deutsche Welle*, disponible en https://www.dw.com/es/m%C3%A9xico-apuesta-a-las-clases-por-tv-en-tiempos-de-pandemia/a-54611311

[25] INEGI (2021), "Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ECOVID-ED). Presentación de resultados", México, 2ª edición, 33 p.

[26] PÉREZ SOLÍS, I. (2021), "Aumento de abandono escolar y trabajo infantil, consecuencia del coronavirus", en Ciencia UNAM-DGDC del 24 de mayo de 2021, disponible en http://ciencia.unam.mx/leer/1120/aumento-de-abandono-escolar-y-trabajo-infantil-consecuencia-del-coronavirus

Viendo cada uno de estos planteamientos se vislumbran los retos que como madres de familia tienen y han tenido a causa de la pandemia por COVID-19, además de las preocupaciones que ha generado en muchas de ellas el retorno a clases en forma presencial, y a que algunos padres hayan decidido no regresar a sus hijos a la modalidad presencial. Al respecto, la titular de la SEP, Delfina Madrigal, informó que para noviembre de 2021, entre un 95 o 97% de alumnos estarían trabajando ya fuera de manera presencial o mediante el programa Aprende en casa en sus actividades escolares,[27] pero sin especificar en cada tipo de modalidad cual sea el porcentaje concreto.

Pero las preocupaciones y retos que tienen las mujeres en cada caso señalado no son pequeñas, incluso en varios de estos puntos se requiere del apoyo del Estado Mexicano para resolver algunas necesidades que rebasan las posibilidades de acción para muchas de estas mujeres. Por ello, es menester una política de Estado que permita resolver algunas de estas preocupaciones y que a continuación se revisan para encontrar algunas posibles soluciones.

Políticas públicas y legislación respecto a modalidades del teletrabajo y la educación a distancia.

Si se identifican las ventanas de oportunidad que trajo consigo la pandemia, aunque parezca increíble señalarlo, es como podrían resaltarse las políticas y acciones recomendables para seguir, en medio de una situación tan desfavorable como lo fue y ha sido dicho evento, con el fin de establecer mecanismos que permitan identificar rutas y propuestas de solución a problemas que incluso ya se advertían antes de la pandemia. Sin duda, la pandemia llegó de manera intempestiva y no existía una estrategia adecuada para enfrentarla, en casi ningún lugar del mundo.

[27] CASTILLO, G. (2021), "Clases presenciales: SEP prevé que en un mes todos los alumnos regresen a las aulas" en *blog de Uno TV* del 6 de octubre de 2021, disponible en https://www.unotv.com/nacional/clases-presenciales-sep-preve-que-en-un-mes-alumnos-regresen-a-las-aulas/

Con respecto al teletrabajo, en México ya existe una legislación que cobija esta modalidad de trabajo a partir de la reforma que se formuló para el Artículo 311 de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), por lo que no hay nada nuevo que definir allí, cuando mucho perfeccionar o mejorar algunos de los planteamientos jurídicos que se establecieron. Estas disposiciones rigen únicamente para aquellas personas trabajadoras que desempeñen más del 40% del tiempo sus actividades en casa o en un domicilio elegido por las mismas.

Los derechos que tienen los teletrabajadores a raíz de dicha reforma, con respecto a las organizaciones que los empleen, son los que se enumeran a continuación:

1. Recibir el equipo y mobiliario necesario para sus actividades.

2. Recibir su salario en forma y fechas asignadas.

3. Recibir los costos correspondientes a uso de telecomunicaciones y energía eléctrica.

4. Implementar mecanismos que permitan preservar la seguridad de la información y datos utilizados.

5. Desconexión garantizada al término de la jornada laboral.

6. Tener seguridad social.

7. Recibir capacitación y asesoría en los adelantos tecnológicos requeridos.

8. Gozar de una relación laboral equilibrada que garantice un trabajo digno y decente.

9. Con perspectiva de género para conciliar la vida personal.

Asimismo, las obligaciones a las que se deberán sujetar los trabajadores que implementen esta modalidad, deberán incluir lo siguiente:

1. Cuidar los equipos y materiales que reciban.

2. Informar con oportunidad sobre los costos del trabajo en materia de telecomunicaciones y energía eléctrica.

3. Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4. Utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de actividades.

5. Atender los mecanismos de protección de datos utilizados en sus actividades y restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Lo único que resta acerca de esta modalidad de trabajo remoto es que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emita una Norma Oficial Mexicana (NOM), de cumplimiento obligatorio, con el fin de regular todo lo concerniente a los aspectos de seguridad y salud dentro de esta modalidad.[28] Sin embargo, debe hacerse notar que la principal debilidad que se aprecia dentro de esta regulación es el probable impacto en los costos de las organizaciones que deseen implementar esta modalidad por la incorporación de equipo y mobiliario a las casas o sitios donde el trabajador desempeñe su trabajo a distancia, así como por el pago de servicios de telecomunicaciones y energía eléctrica que también utilice dicho trabajador. Esta opción, en su mayor parte, la han llevado y están llevando a cabo las grandes empresas y algunas PYMES, pero no las micro empresas o sólo de manera excepcional.

En su mayoría, prácticamente, las instituciones ligadas a la administración pública han vuelto al trabajo presencial, para que los costos antes indicados no les impacten. Por ello, se propone una política especialmente dirigida a las mujeres con perspectiva de género y continúen desarrollando sus labores y actividades domésticas y de cuidado, mediante un *enfoque flexible*. Este mismo incluiría la alternancia de la modalidad presencial y el trabajo a distancia en forma combinada, pero sin llegar a desarrollar 40% o más del porcentaje de actividades por medio del *home office* u otra modalidad a distancia.

[28] SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL – STPS (2021), "Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México", en *Boletín* Número 002/2021 del 12 de enero de 2021, México, disponible en https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico?idiom=es

Este mecanismo, que también se puede convertir en una política pública, se sustenta en datos aportados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y la Universidad de Chicago, los cuales permiten estimar que la cantidad de actividades a realizar en México por medio del trabajo a distancia, dado el tipo de funciones que desempeñan, oscila entre el 18 y 22% del mercado laboral en el país. Esto incluiría unos 10 millones de trabajos, en el entendido de que antes de la pandemia, sólo una cuarta parte de esa población laboral trabajaba de manera remota. Aunado a ello, se consultó a lectores de Factor Capital Humano que son personas que teletrabajaron durante la pandemia, y afirmaron que la experiencia les resultó mayoritariamente positiva (a un 40% le pareció excelente; al 45% le resultó simplemente buena la experiencia, para un 13% ya no tan conforme la consideró regular y un 2% de plano le resultó negativa. Sin embargo, no dejan de señalar que a futuro preferirían un modelo híbrido en el que se combine trabajo presencial, para interactuar con otras personas, y teletrabajo.[29] Por lo que una adecuada combinación de ambas modalidades puede permitir a las mujeres que así se interesen en dicha propuesta, y sus organizaciones las impulsen, podrán continuar laborando en sus centros de trabajo y en casa en forma alternada, incluyendo también tareas de orden doméstico y de cuidados al estar en casa. Pero también, planteando modelos de trabajo doméstico colaborativos, de tal manera que tanto el varón como los hijos que estén en edad de apoyar con las labores domésticas, lo hagan en la medida de sus posibilidades. Al respecto, la encuesta de *Firstbase* que data de febrero del último año y que se aplicó a casi 50 mil teletrabajadores, el 34% de las personas encuestadas quiere continuar desarrollando *home office* dentro de la *nueva normalidad*; a diferencia del 62% que le gustaría un esquema híbrido en el que pueda combinar la asistencia a la oficina con uno o tres días por semana; así como un 5%, que le gustaría regresar por completo al esquema presencial.[30] Seguramente deben aplicarse más encuestas y hacer más estudios, revisar normas

[29] REDACCIÓN DE FACTOR CAPITAL HUMANO (2021), "Mundo del Trabajo Un año en pandemia: Sí al home office… pero con algunos días de oficina", en *Factor Capital Humano* del 22 de marzo de 2021, disponible en https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/un-ano-en-pandemia-si-al-home-office-pero-con-algunos-dias-de-oficina/2021/03/

[30] Ibid.

y procedimientos, etcétera; se sabe además, que el home office tiene sus ventajas y sus desventajas para empleados y para empresas, pero viéndolo desde la perspectiva de género, a muchas mujeres puede convenirles este esquema híbrido de trabajo, y aún podría convenirles optar por el teletrabajo para realizar toda su jornada semanal.

En cuanto a la posibilidad de continuar educando a sus hijos desde casa, bajo el modelo de la SEP u otro, siempre que se adecue a los procedimientos de evaluación, seguimiento y/o reconocimiento oficial, al menos debiera considerarse como una posibilidad viable. No sólo porque existe un porcentaje de niños que no volvieron a las aulas, aunque pequeño, sino porque la opción del *home school* puede ser una opción, y de hecho lo es, para muchas madres de familia, especialmente si desarrollan actividades dentro de su hogar y que no pueden dejar de realizar.

Sería conveniente formular una política de Estado que considere continuar desarrollando no sólo el modelo presencial de educación en el país, sino que dicha política también considere alternativas y opciones diferentes, que son igualmente validas y hasta en algunos contextos más provechosa. La propuesta que emana de la Telesecundaria en el país es un buen ejemplo para ello, la cual se puede catalogar como presencial en el caso del alumnado, pero con presencia virtual de los profesores.

Ahora bien, no es fácil desarrollar nuevas alternativas, sobre todo si se pretende atender a una gran masa de población escolar. Lo cierto es que ante a la emergencia sanitaria originada por el COVID-19, la SEP intentó aprovechar todos los recursos digitales existentes para continuar con los ciclos escolares 2019-2020 y 2020-2021 desde casa. Sin embargo, al carecer de un sistema a distancia

previamente establecido y por la premura con que se hicieron las cosas, su impacto no fue el esperado -consideran algunos expertos-,[31] sobre todo porque no se tuvo en consideración los factores humanos, sociales, económicos y culturales primordiales para evaluar qué tanto participaron los maestros o no en dicho modelo. Si convino a los padres de familia ¿o no?, especialmente a las madres de familia por ser las personas que más conviven con sus hijos. Asimismo, dentro de las propuestas educativas que se plantearon a lo largo de la pandemia, se produjeron *planteamientos híbridos*, así como en el caso del trabajo. Estos planteamientos consistieron en la combinación del modelo presencial y el *home school* o escuela a distancia, que para algunas personas también puede significar una buena alternativa porque a algunas madres de familia les ahorró los desplazamientos que tenían que realizar para recoger a sus hijos durante ciertos días (dos o tres a la semana, por ejemplo), pero también resultaba adecuado para los niños al tener la posibilidad de convivir con algunos de sus compañeros de manera presencial, para no aislarse por completo.

La posibilidad de alcanzar un modelo de educación básica a distancia, y aun para otros niveles, aún dista de ser una realidad, así como para considerar otros modelos de *home school* que pueden ser igualmente válidos, incluso el esquema híbrido que se está planteando. En materia de educación no puede existir un modelo único o inspirado por unos cuantos, sobre todo si se atiende la perspectiva de género, y para ello hay que considerar el sentir de las madres de familia en esta materia. Así que, deben aprovecharse las oportunidades que la propia pandemia de COVID-19 está planteando, por increíble que parezca. Concretamente el poder generar un sistema a distancia o uno mixto con dos o más opciones válidas, bien instrumentadas e ideadas, puede brindar *nueva vida* al sistema educativo del país y convertirse en una opción válida para muchas mujeres, porque les puede permitir manejar en una forma más adecuada las cuestiones del hogar, con las de tipo

[31] NAVARRETE CAZALES, Z. et al (2020), op cit.

laboral y las actividades escolares de sus hijos, sin que se saturen a causa de ellas o al menos, no en forma excesiva.

Propuestas

- Considerar opciones de trabajo flexible para mujeres madres de familia en donde se incluya no sólo su incorporación a modelos de trabajo a distancia en aquellos casos en los que sea viable incorporarlas por las actividades que desempeñan, cuidando la legislación establecida en la materia;
- Considerar, asimismo, modelos flexibles de trabajo que consideren esquemas híbridos en donde se combine el modelo presencial y el teletrabajo, con las opciones que sean pertinentes (uno o dos días a la semana de teletrabajo, por ejemplo) pero sin llegar a 40% o más porcentaje de la carga de trabajo en casa, para que los centros de trabajo no tengan que cumplir con la normatividad establecida dentro del modelo establecido por la LFT para el trabajo a distancia e incluso, plantear algún tipo de normatividad que también prevea la LFT para el esquema híbrido de trabajo;
- Apoyar, como política de Estado, el modelo educativo a distancia, considerando la opinión de los profesores y padres de familia y de oros actores dentro del tema, para que no sean únicamente los expertos de la SEP o de otros poderes de la Nación quienes decidan como establecer este modelo, pero con sus respectivas disposiciones de normatividad;
- Proponer, asimismo, modelos híbridos educativos que combinen el modelo presencial y el *home school* si conviene a los intereses de los padres de familia y sus hijos, con sus disposiciones normativas también;
- Recabar la opinión de las mujeres del país mediante encuestas o estudios, para formular modelos de trabajo y educación más flexibles que favorezcan la perspectiva de género y el mejor desarrollo personal de estas mujeres y sus familias;

- Generar todas las opciones posibles, incluyendo acciones intergubernamentales e interinstitucionales que permitan combinar modelos educativos, de alimentación, nutrición y esparcimiento para niños del país con deficiencias, y en algunos casos para las propias madres que lo necesitan, y para proponer opciones para devolver a los niños que han desertado de la educación a raíz de la pandemia por COVID-19 o por carencia de recursos económicos;
- Proponer programas de capacitación y autoformación para madres de familia, y en su caso padres también, que deseen involucrarse en los procesos educativos de sus hijos, dentro de cualquier modalidad en la que éstos se encuentren.

IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación

A partir de la información proporcionada por medio de esta investigación se puede afirmar que existe evidencia de que las mujeres han tenido un doble reto por la pandemia por COVID-19 y por ello han enfrentado una sobrecarga en el trabajo debido a su vida laboral a distancia, la escuela virtual de sus hijos y las labores domésticas.

La pandemia por COVID-19 trajo muchos retos consigo no fáciles de resolver, como son los innumerables contagios provocados entre la población. Como una respuesta internacional, la Organización Mundial de Salud (OMS) y la UNESCO recomendaron el confinamiento de la población adulta y en edad escolar.

Evidentemente, las necesidades de alimentación, provisión, trabajo y escuela continuaron reproduciéndose a pesar del confinamiento, por lo que el punto era cómo hacerlo de la mejor manera. Al respecto, se utilizaron herramientas como el *home office* para continuar con las actividades laborales, aunque a distancia, para aquellas o aquellos que no perdieron su trabajo a causa de la pandemia; del mismo modo se desarrolló el *homeschool* para mantener las actividades escolares, aunque fuera a distancia, para dotar de continuidad a los procesos de enseñanza – aprendizaje del alumnado del país. Para muchas mujeres esto significó un incremento sustancial en sus cargas de trabajo doméstico, llegando a extremos que les condujeron al agotamiento considerable y/o estrés elevado por falta de descanso o por el prolongado encierro, especialmente en aquellas situaciones en las que no existe quien apoye a las mujeres para realizar las tareas domésticas no remuneradas y asimismo por las dificultades que puede generar un proceso familiar sin contactos con otras personas o por posibles conflictos generados entre las parejas.

Sin embargo, a pesar de la pandemia y de las condiciones de confinamiento enfrentadas por las mujeres del país y sus familias, se produjeron algunas opciones totalmente válidas para enfrentarse a las condiciones generadas por la pandemia, como el hacer las labores del hogar en equipo (con la participación de la pareja y/o los hijos u otras personas), desarrollar modalidades *híbridas* de trabajo en casa y en la oficina o centro de trabajo, además del *homeoffice* propiamente dicho que para muchas mujeres resultó ideal.

En cuanto a las actividades escolares de los niños y niñas del país, especialmente dentro del nivel básico, se evidenció que algunos hogares carecen del debido equipamiento e infraestructura para conectarse a distancia, así como el que algunos niños se *conectaron* por medio de teléfonos portátiles por no contar con otros medios, dando como resultado un proceso educativo con muchas deficiencias. Por lo tanto, debe someterse a revisión el modelo de educación a distancia en el país, con la perspectiva de mejorarlo y para nada desecharlo, en virtud de que es una opción válida para algunos hogares de México, así como puede ser también una opción válida el poder generar modelos híbridos de clases presenciales y a distancia, buscando desarrollar los mecanismos más adecuados que permitan generar una perspectiva de género en materia educativa y de trabajo que favorezca a las mujeres de México y a sus hijos, en especial a las que se enfrentan con múltiples actividades en su hogar.

La nueva agenda de investigación estará enfocada en analizar la forma en que las escuelas públicas y privadas están regresando al modo presencial y los retos que se han derivado.

X.- Bibliografía

BANCO MUNDIAL (2020), “La participación laboral de la mujer en México”, informe publicado en página de Noticias de Naciones Unidas México – ONU, del 8 de diciembre de 2020, disponible en https://www.onu.org.mx/la-participacion-laboral-de-la-mujer-en-mexico/

CAAMAÑO ROJO, E. (2010), “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, No. XXXV, Valparaíso, Chile, 2010, 2º Semestre, pp. 79 – 105.

CAMACHO CAMACHO, L. (2021), “México apuesta a las clases por TV en tiempos de pandemia”, en *blog de Deutsche Welle - DW*, disponible en https://www.dw.com/es/m%C3%A9xico-apuesta-a-las-clases-por-tv-en-tiempos-de-pandemia/a-54611311

CASTILLO, G. (2021), “Clases presenciales: SEP prevé que en un mes todos los alumnos regresen a las aulas” en *blog de Uno TV* del 6 de octubre de 2021, disponible en https://www.unotv.com/nacional/clases-presenciales-sep-preve-que-en-un-mes-alumnos-regresen-a-las-aulas/

DEUTSCHE WELLE – DW (2020), “México: expertos prevén mayor rezago económico y educativo por coronavirus”, en *blog DW* del 10 de agosto de 2020, disponible en https://www.dw.com/es/m%C3%A9xico-expertos-prev%C3%A9n-mayor-rezago-econ%C3%B3mico-y-educativo-por-coronavirus/a-54519251

EL CRONISTA (2021), “Los mitos que derribó la pandemia: eso ‘del trabajo a la casa’ ya no existe más”, en *El Cronista* del 28 de octubre de 2021, disponible en https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/la-pandemia-derribo-mitos-en-el-balance-vida-trabajo/

FORBES STAFF / CAPITAL HUMANO (2016), “Home office aumenta 28% la productividad de las empresas”, en *Forbes* del 11 de abril de 2016, disponible en http://www.forbes.com.mx/home-office-aumenta-28-la-productividad-de-las-empresas/#gs.ZyOVbgg

GARCÍA, A.K (2020), “Mamás, trabajo y regreso a clases en plena pandemia”, en El Economista del 30 de agosto de 2020, disponible en https://www.eleconomista.com.mx/politica/Mamas-trabajo-y-regreso-a-clases-en-plena-pandemia-20200830-0003.html

HERNÁNDEZ, A. (2015), “Home office: felicidad para empleados... y empresas”, en *El Financiero* del 22 de enero de 2015, disponible en http://www.elfinanciero.com.mx/power-tools/home-office-felicidad-para-empleados-y-empresas.html

HERNÁNDEZ ARMENTA, M. (2020), “México se apuntala como el país de AL que más apoya la dinámica de trabajar en casa”, en *Forbes* del 24 de agosto de 2020, disponible en página https://www.forbes.com.mx/mexico-se-apuntala-como-el-pais-de-al-que-mas-apoya-la-dinamica-de-trabajar-en-casa/

INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD – IMCO – REFORMA (2021), Las mujeres en pandemia: Los efectos en el hogar y en el trabajo, Ciudad de México, 7 de marzo de 2021, 8 p., disponible en https://imco.org.mx/las-mujeres-en-pandemia-los-efectos-en-el-hogar-y-en-el-trabajo/

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA – INEGI (2020), “Encuesta telefónica sobre COVID-19 y mercado laboral (ECOVID-ML) abril – julio de 2020”, *Comunicado de Prensa Núm.* 656/20, 22 de diciembre de 2020.

_____ (2021), “ECOVID-IE 2021. Encuesta sobre el Impacto Generado por COVID-19 en las Empresas. Resultados Tercer Evento”, 31 de mayo de 2021.

_____ (2021), Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ECOVID-ED). Presentación de resultados”, México, 2ª edición, 33 p.

NAVARRETE CAZALES, Z., H.M. MANZANILLA GRANADOS y L. OCAÑA PÉREZ (2020), “Políticas implementadas por el gobierno mexicano frente al COVID-19. El caso de la educación básica”, en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, México, Vol. L, Núm. Especial, pp. 143-172, Universidad Iberoamericana, disponible en https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237025/html/index.html

OCCMUNDIAL (2021), “7 de cada 10 mujeres quedaron desempleadas a raíz de la pandemia”, en *Blog OCCMundial* del 13 marzo de 2021, en https://www.occ.com.mx/blog/10-mujeres-desempleadas/

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT (2020), *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*, 52 p.

PÉREZ SOLÍS, I. (2021), “Aumento de abandono escolar y trabajo infantil, consecuencia del coronavirus”, en *Ciencia UNAM-DGDC* del 24 de mayo de 2021, disponible en http://ciencia.unam.mx/leer/1120/aumento-de-abandono-escolar-y-trabajo-infantil-consecuencia-del-coronavirus

REDACCIÓN DE FACTOR CAPITAL HUMANO (2020), “Home office, opción laboral sólo en 12% de las empresas en México: Inegi”, en *Factor Capital Humano* del 2 de diciembre de 2020, disponible en https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/home-office-opcion-laboral-solo-en-12-de-las-empresas-en-mexico-inegi/2020/12/

_____ (2021), “Mundo del Trabajo Un año en pandemia: Sí al home office… pero con algunos días de oficina”, en *Factor Capital Humano* del 22 de marzo de 2021, disponible en https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/un-ano-en-pandemia-si-al-home-office-pero-con-algunos-dias-de-oficina/2021/03/

ROCHA GÓMEZ, H. (2020), *Educación a distancia, su impacto socioemocional y económico en la comunidad educativa*, México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública – CESOP, Documento de trabajo núm. 343, diciembre 2020, 44 p., en http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL – STPS (2021), “Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México”, en Boletín Número 002/2021 del 12 de enero de 2021, México, disponible en https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico?idiom=es

Sitios web

https://www.inegi.org.mx/investigacion/ecovided/2020/

https://www.inegi.org.mx/investigacion/ecovidml/2020/