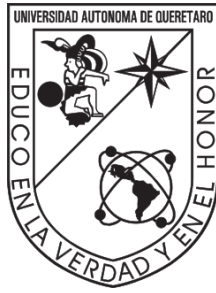


Karina Álvarez Budar
Estrategias masculinas y femeninas para la conciliación del
conflicto trabajo-familia en la práctica del teletrabajo docente
en educación superior en pandemia. 2022

Karina Álvarez Budar



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología

Género, educación y trabajo

Estrategias masculinas y femeninas para la conciliación del conflicto
trabajo-familia en la práctica del teletrabajo docente en educación
superior en pandemia.

Que cómo parte de los requisitos para
obtener el Grado de

Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presenta

Karina Álvarez Budar

Dirigida Por

Blanca Yasmín Montúfar Corona

Co-Director

Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Querétaro, Qro. a



Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales
de Información



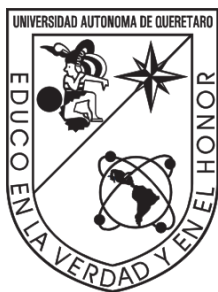
Estrategias masculinas y femeninas en la conciliación
del conflicto en la práctica del teletrabajo docente en
educación superior en pandemia

por

Karina Alvarez Budar

se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0
Internacional](#).

Clave RI: PSMAC-301404



Universidad Autónoma de Querétaro
 Facultad de Psicología
 Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Género, educación y trabajo

Estrategias masculinas y femeninas para la conciliación del
 conflicto trabajo-familia en la práctica del teletrabajo docente
 en educación superior en pandemia

Que cómo parte de los requisitos para
 obtener el Grado de
 Maestra en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presenta

Karina Álvarez Budar

Dirigida Por

Blanca Yasmín Montúfar Corona

Co-Director

Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Nombre del Sinodal Presidente	Blanca Yasmín Montúfar Corona
Nombre del Sinodal Secretario	Alejandra Elizabeth Urbiola Solís
Nombre del Sinodal Vocal	Eduardo Luna Ruíz
Nombre del Sinodal Suplente	María Guadalupe Ordaz Cervantes
Nombre del Sinodal Suplente	Michelle Pinet Zavaleta

Dedicatorias:

Mi real energía puesta en estas letras con especial dedicación a los que me impulsaron en esta ilusión.

Y a la obra del Gran Arquitecto Del Universo.

Agradecimientos:

Lo Universal Interiorizado Siempre Agradece La Bondad En Retrato Terrenal
Oculto.

Doy gracias a quienes estuvieron y están con una máxima o mínima palabra de
aliento, chispa de mi motivo y razón de continuar en esta senda.

Agradezco a la Universidad Autónoma de Querétaro por darme una cálida
estancia y al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por otorgarme el
financiamiento para realizar esta maestría.

Contenido

1	Introducción	11
2	Planteamiento del Problema	12
3	Justificación	18
4	Antecedentes.....	21
	4.1 Modelos Productivos y su Relación con el Teletrabajo Como Trabajo no Clásico	21
	4.2 Definiciones de Teletrabajo	29
	4.2.1 Tipos de teletrabajo	32
	4.3 Trayectoria histórica del teletrabajo	36
	4.4 Breve Exploración a la Relación Sociedad-Tecnología	38
	4.5 Marco Jurídico del Teletrabajo. México y Latinoamérica	44
	4.6 Ventajas y Desventajas del Teletrabajo	50
	4.7 Teletrabajo en Pandemia y Salud.....	52
	4.8 Teletrabajo y Género.....	59
	4.9 Teletrabajo y Docencia	63
5	Fundamentación Teórica	69
	5.1 Conflicto Trabajo-Familia	69
	5.2 Sociología de la Vida Cotidiana.....	73
	5.3. Fenomenología Sociológica	76
	5.4 Perspectiva Desde la Sociología del Trabajo	83
	5.5 Conceptos Ordenadores y Campo Problemático.....	84
	5.6 La Estrategia Como Núcleo Unificador.....	88
	5.7 Género	95
	5.7.1 Sistema Sexo/Género	97
	5.7.2 Género Como Categoría Analítica	99
	5.7.3 Performatividad del Género	100
	5.8 Construcción Social de la Masculinidad	103
	5.9 Economía Feminista de Conciliación y Economía Feminista de Ruptura	111
6	Objetivos.....	114
7	Metodología.....	116
	7.1 Estrategia Metodológica	118

	6
7.1.1 Tipo de Investigación	119
7.1.2 Universo de Estudio	119
7.1.3 Muestra.....	120
7.1.4 Técnicas e Instrumentos	120
7.1.5 Procedimiento en Campo y Tratamiento de Datos	121
7.1.6 Validez	122
7.1.7 Consideraciones Éticas.....	123
8 Resultados.....	129
8.1 Interacción Social. El Otro Virtual y el Otro Casi Presente.....	134
8.1.1 El Dinero Tiene sexo, ¿O Género?	140
8.3 Subjetividad del Ser	168
9 Discusión	181
9.1 Caracterización Subjetiva y Objetiva del Teletrabajo	183
9.2 Marco Jurídico del Teletrabajo. Premuras, Omisiones y Consecuencias no Previstas.....	189
9.3 Teletrabajo y Género.....	195
9.4 El Entretejido del Conflicto Trabajo-Familia en la Vida Cotidiana	198
9.5 Aproximación a la Estrategia y su Relación con la Fenomenología Schütziana	201
9.6 Constelación de Contradicciones Dinámicas. La Eterna Armadura Masculina	205
9.7 Constelación de Contradicciones en la Estrategia Femenina. La Falsa Promesa de Conciliación.....	210
10 Conclusiones	215
Bibliografía.....	223
ANEXOS	242

Índice de Tablas

Tabla 1. Dimensiones del concepto de trabajo	24
Tabla 2. Tipos de teletrabajo... ..	33
Tabla 3. Etapas del teletrabajo según Messenger y Schwind.....	37
Tabla 4. Evolución de las revoluciones industriales... ..	40

Tabla 5. Paradigma de la Sociedad de la Información.....	42
Tabla 6. Adición XII Bis... ..	45
Tabla 7. Teletrabajo en América Latina	48
Tabla 8. Ventajas y desventajas del teletrabajo	50
Tabla 9. Jerarquía de dimensiones y categorías... ..	87
Tabla 10. Escuelas de pensamiento estratégico.....	93
Tabla 11. Datos sociodemográficos y profesionales de las 5 mujeres Entrevistadas	131
Tabla 12. Datos sociodemográficos y profesionales de los 5 varones Entrevistados... ..	132
Tabla 13. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Interacción Social. Sub dimensión: Laboral. Género: Masculino	145
Tabla 14. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Interacción Social. Sub dimensión: Laboral. Género: Femenino.....	147
Tabla 15. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Interacción Social. Sub dimensión: Familiar. Género: Masculino	148
Tabla 16. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Interacción Social. Sub dimensión: Familiar. Género: Femenino	149
Tabla 17. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Rutinas y uso de objetos. Sub dimensión: Espacios. Género: Masculino.....	160
Tabla 18. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Rutinas y uso de objetos. Sub dimensión: Espacios. Género: Femenino.....	164
Tabla 19. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Rutinas y uso de objetos. Sub dimensión: Objetos. Género: Masculino	165
Tabla 20. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Rutinas y uso de objetos. Sub dimensión: Objetos. Género: Femenino	167
Tabla 21. Percepciones de sí mismo	170
Tabla 22. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Subjetividad del ser. Sub dimensión: Sí mismo. Género: Masculino	175
Tabla 23. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Subjetividad del ser. Sub dimensión: Sí mismo. Género: Femenino	177

Tabla 24. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Subjetividad del ser.
Sub dimensión: Posicionamiento frente al otro. Género: Masculino 178

Tabla 25. Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Subjetividad del ser.
Sub dimensión: Posicionamiento frente al otro. Género: Femenino..... 180

Índice de Figuras

Figura 1. Tiempo total de trabajo 16

Figura 2. Medidas sanitarias implementadas por las empresas..... 54

Figura 3. Distribución porcentual de la población ocupada como docente por nivel
educativo 63

Figura 4. Distribución porcentual de la población ocupada como docente por nivel
educativo según sexo 64

Figura 5. Registro de investigadores por sexo en el padrón del Sistema Nacional
de Investigadores (SNI) según nivel..... 67

Resumen del proyecto:

La llegada de la pandemia trajo consigo una serie de afectaciones importantes en el mundo del trabajo, para poder continuar con la actividad económica una de ellas fue la adopción del teletrabajo o *home office*, dicha modalidad logró instalarse con mayor facilidad en el sector servicios, específicamente en la rama docente, y exigió adaptación de los trabajadores en confinamiento en sus hogares así como enfrentar el conflicto del traslape entre lo laboral y lo familiar, lo que generó tensión entre los géneros. Este trabajo expone la caracterización social del teletrabajo en México a partir de la pandemia, y pone al centro de la discusión tres problemas subyacentes, el primero respecto a la falta de sintonía entre gobierno, empresa y tele trabajador para regular el teletrabajo, el segundo respecto a las discrepancias en los enfoques de abordaje de la conciliación trabajo-familia, y el tercero respecto a las diferencias instaladas desde el género en la práctica del teletrabajo docente. Se concluye con una propuesta de aproximación fenomenológica al teletrabajo en la vida cotidiana construida por los trabajadores mediante la “estrategia” como núcleo unificador de la paradoja conflicto-conciliación. La orientación de esta investigación es de corte cualitativo, esto para una aproximación profunda a las experiencias laborales, capturar la particularidad de la vivencia del sujeto, y para ello se integra la fenomenología trascendental de Husserl y la fenomenología sociológica de Schütz como vertebrador teórico metodológico. Se apela al uso de la *verstehen* como vía de comprensión con el objetivo de dilucidar el componente subjetivo de la experiencia. Los principales resultados obtenidos refieren a la estrategia implementada por varones y mujeres de manera diferenciada, y se describen 3 aspectos relacionados con las dimensiones propuestas: construcción de la interacción social en la virtualidad y su impacto en la vida cotidiana, segundo, sobre las rutinas y uso los objetos, y tercero, sobre la percepción de sí mismos en sus distintos roles, se integra una dimensión emergente, la económica, como determinante dentro de las dinámicas del hogar.

Palabras clave: Teletrabajo, Género, Conflicto trabajo-familia, Vida cotidiana, Estrategia.

Abstract

The arrival of the pandemic brought with it a series of important affectations in the world of work, in order to continue with the economic activity one of them was the adoption of telework or forced telework, this modality managed to install itself more easily in the service sector specifically in the teaching branch and demanded a great adaptation by workers who being confined to their homes faced the conflict of overlap between work and family, as well as the tension of old knots and gender differences, leaving at a disadvantage especially women. This paper exposes the social characterization of telework in Mexico since the pandemic, and puts at the center of the discussion three underlying problems, the first regarding the lack of harmony between government, business and teleworker to regulate telework, the second regarding the discrepancies in the approaches to address the reconciliation work-family, and the third regarding the differences installed from the gender in the practice of teleworking teacher. It concludes with a proposal for a phenomenological approach to telework in everyday life built by workers through the "strategy" as unifying core of the conflict-conciliation paradox. The orientation of this investigation is of qualitative cut, this for a deep approximation to the labor experiences, to capture of the particularity of the experience of the subject, and for it integrates the transcendental phenomenology of Husserl and the sociological phenomenology of Schütz as theoretical methodological vertebrador. We appeal to the use of *verstehen* as a way of understanding with the aim of elucidating the subjective component of the experience.

The main results obtained refer to the strategy implemented by men and women in a differentiated manner, and 3 aspects related to the proposed dimensions are described, these are: the construction of social interaction in virtuality and its impact on daily life, second, on the routines and use of objects, and third, on the perception of themselves in their different roles, an emerging dimension is integrated, the economic one, as a determinant within the dynamics of the household.

Key words: Telework, Gender, Work-family conflict, Daily life, Strategy.

1 Introducción

Los abruptos cambios que presencia la sociedad ante la entrada de la tecnología se ven reflejados en todas las esferas, social, económica, cultural, y en el caso particular de lo laboral se observa su influencia tanto en los procesos de producción, como en las formas de organización del trabajo, tal es caso del teletrabajo, que opera desde espacios diferentes a la oficina de la empresa y el cual, para que se lleve a cabo hace uso obligado de las nuevas tecnologías, esta nueva forma deslocalizada y tecnologizada de trabajo da muestra de los cambios de época y sociedad que se dan en el aquí y en el ahora.

Los cambios y avances que esto representa pueden entenderse como la evolución histórica de un conjunto de eventos que han dado paso a nuevas sociedades, revoluciones y paradigmas, los cuales al observarles con aguda lupa dejan entrever sus múltiples caras que no en todos los casos se refleja positiva, existe un conocimiento oculto o que no se ve a simple vista, pero que la mirada sociológica permite por lo menos un aproximación para revelar su lado oscuro, rugoso y polivalente, y que además enfoca con lente científico y se pronuncia en aras de una oportunidad de mejora.

Dicho lo anterior, el presente trabajo tiene la finalidad de indagar y explorar la experiencia de teletrabajo practicado por docentes de educación superior que pertenecen al Sistema Nacional de Investigación (SNI) en tiempos de pandemia de manera diferenciada, es decir de varones y de mujeres, esto con el objetivo de describir dicha vivencia. Para mayor claridad es importante mencionar que el nombramiento de estos profesionales es el de profesores investigadores, nombramiento que les otorga su entidad empleadora, el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), sin embargo, nos referiremos a ellos como docentes.

Este trabajo se encuentra atravesado por la dimensión género con la finalidad de obtener información que permita contrastar las respuestas emitidas por estos

profesores investigadores, por lo que la labor analítica se torna imperante para el fino tejido de esta investigación, busca identificar el impacto del teletrabajo en la conciliación de la vida familiar y laboral, pues al llevarse a cabo ambas tareas en el mismo espacio es posible que se vean afectados los individuos y así como sus relaciones.

El presente trabajo se encuentra dividido en siete partes fundamentales, primero los antecedentes, dónde se recopila una serie de tópicos seleccionados para brindar un panorama histórico acerca del origen del teletrabajo, sus tipos, ventajas y desventajas, su marco legal y predominancia en América Latina, así como su alternativa ante la llegada de la pandemia por COVID-19, también se abordan algunos datos para comprender el contexto que dan paso a su explicación en clave género. Posteriormente se presenta la fundamentación teórica, que abarca conceptos de fenomenología, vida cotidiana y género, después los objetivos generales y particulares, el siguiente apartado es el metodológico, seguido de los resultados, el antepenúltimo refiere a la discusión y se finaliza exponiendo las conclusiones.

2 Planteamiento del Problema

En el marco del contexto actual se presenta un evento sin precedentes históricos que ha movilizó al mundo entero en sus diferentes esferas, pues el impacto ha sido en todos los niveles sin importar clase social, estatus económico, raza, orientación política o nacionalidad, y ha llegado vertiginosamente a imponer no solo nuevas dinámicas sociales o medidas sanitarias, sino que también trae consigo una nueva realidad que alcanzan todos los espacios y escenarios, así como el impacto en la percepción de quienes lo viven, la pandemia por virus SARS-Cov-2.

El 11 de marzo del 2020 la OMS declaró oficialmente como pandemia el brote de este virus. El director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Dr.

Tedros Adhanom Ghebreyesus, informó en rueda de prensa que, tras los elevados casos de contagio del nuevo coronavirus, el brote se ha pasado a calificar como pandemia, dicha declaración provocó un estado de alerta a nivel mundial, así como la implementación de medidas para prevenir contagios y tratar de evitar la propagación del virus, lo cual trajo consigo cambios drásticos.

Al margen de esta situación, en julio del 2020 en la Cumbre Regional de las Américas, evento realizado por la OIT, (Organización Internacional del Trabajo) se reconoció que en la economía formal se recurrió a la implementación del teletrabajo o *home office*, a menudo sin que hayan sido resueltas las condiciones para la implementación de dichas modalidades. También se ha registrado la alteración o suspensión de las jornadas normales de trabajo, la anticipación o suspensión de vacaciones, el despido y la suspensión de los contratos, entre otras situaciones. (OIT, 2020b)

El impacto de dicha pandemia se reflejó en el ámbito laboral, pues debido al alto número de contagios las empresas adoptaron el trabajo desde casa para sus empleados, siempre y cuando el puesto de trabajo lo permitiera. Sin embargo, esta medida ha mostrado dificultades en la práctica, sobre todo en relación a cinco rubros principales, a) gestión y organización del tiempo de trabajo, b) seguridad y salud laboral, c) tiempos de desconexión, d) implicaciones jurídicas y contractuales, e) conciliación trabajo-hogar (OIT, 2020), aunado a esto la dimensión de género cobra una gran relevancia pues la distribución del tiempo para las actividades laborales y del hogar manifiesta cargas diferentes para hombres y mujeres sobre todo cuando hay hijos de por medio o personas que requieran asistencia.

Partiendo del contexto de emergencia sanitaria en la que se encontraba la sociedad a nivel mundial y específicamente de las medidas sanitarias implementadas por los gobiernos, las cuales modificaron drásticamente las dinámicas laborales, se tornó imperante el estudio de este fenómeno desde la perspectiva del trabajador como actor social en un escenario que muestra un mar de cambios en diferentes dimensiones laborales, así como explorar las

consecuencias y necesidades que implicó esta realidad en las dinámicas de trabajo, que si bien arroja vastas áreas de oportunidad, también genera incertidumbre.

En un mundo globalizado y en constante cambio las dinámicas laborales se vuelven más competitivas, por lo tanto la demanda de servicios profesionales requiere de altos niveles de especialización, lo cual implica que el candidato demuestre estar preparado en su área formativa, pero de manera implícita también debe contar con ciertas habilidades para enfrentar los retos que sugieren los nuevos entornos así como sus exigencias, dando pauta a que el sujeto desarrolle a la par de la velocidad de estos cambios habilidades y competencias personales que le permitan gestionar estos ambientes y gestionarse a el mismo.

De acuerdo a un informe especial de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL, 2020) entre el primer y segundo trimestre de 2020, la opción del teletrabajo como solución frente a la pandemia aumentó un 324% y la educación en línea más del 60%. Entendiendo las soluciones de teletrabajo como el uso de nuevas tecnologías, esto representa un aumento significativo en la adopción de nuevas formas de organizar el trabajo, lo cual refleja varias necesidades a considerar en su práctica, pero además una urgente exploración de esa organización, dado que es el hogar quien concentra lo laboral y lo familiar, para observar desde una perspectiva de género la experiencia del teletrabajo y sus tensiones las cuales atraviesan el proceso de trabajo docente y configuran a la persona en sus distintos roles, así pues la observación minuciosa de las afectaciones diferenciadas ente hombres y mujeres se torna como necesidad inmediata.

Las nuevas tecnologías de la comunicación e información tienen la virtud de permitir la disponibilidad de 24 horas del día de la persona trabajadora, sin embargo, esta cualidad que posibilitan las nuevas tecnologías también pueden generar sobreexplotación, la cual va más allá de exprimir a la persona utilitariamente, pues la explotación se traduce por un lado en una conexión digital sin orden y sin límites y por otro lado como la invasión espacio temporal de la vida del trabajador por lo

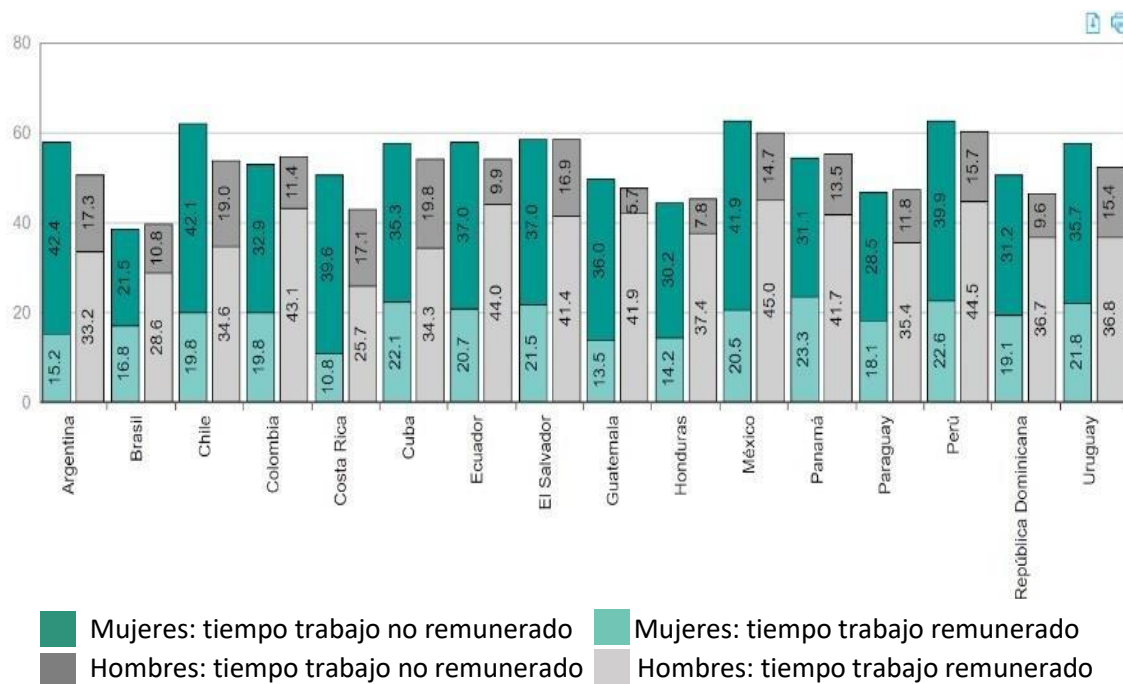
que se torna urgente y necesario incluir nuevas dinámicas de desconexión digital y evitar que el trabajo se desarrolle más allá de los horarios acordados.

Dicho lo anterior el problema central en el teletrabajo es la dificultad para separar el trabajo de la familia, o dicho de otra manera su conciliación, de manera que, lo que habitualmente son dos lugares distintos asociados a conceptos y vivencias diferentes, por ejemplo, trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada, ahora se convierten en uno sólo. La Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía en España, (2020) propone que “este riesgo al igual que el anterior está condicionado por la disponibilidad de la jornada de trabajo por lo que puede ser abordado desde instrumentos como la desconexión digital” (p.19).

Este último punto es importante mantenerlo en vigilancia, pues el trabajar en casa implica la organización y orden de lo laboral y lo familiar en un mismo espacio, y puede representar dinámicas distintas para hombres y mujeres, sobre todo si se piensa en actividad por roles de género en dónde la mujer ha estado contemplada para una presencia más activa dentro del hogar. Según el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la ONU, las mujeres invierten el doble, o más, de tiempo a la semana que los hombres en tareas no remuneradas, es decir, labores domésticas. A continuación, una gráfica del observatorio que demuestra la cantidad de horas invertidas a la semana de mujeres y de hombres en tareas no remuneradas en Latinoamérica:

Figura 1.

Tiempo total del trabajo. Tiempo promedio de horas semanales destinado al trabajo remunerado y no remunerado de 15 años de edad y más, por sexo, según país. América Latina (16 países)



Fuente: Reproducido de CEPAL, (2018a)

La literatura menciona que el teletrabajo se torna más atractivo para las mujeres, ya que las mujeres con trabajos remunerados siguen asumiendo en mayor medida las responsabilidades domésticas en relación a los hombres, esto se relaciona con la idea de que el teletrabajo les permite conciliar la vida laboral y familiar y se traduce en como los hombres tradicionalmente han cedido la responsabilidad del cuidado de la casa y de los hijos a las mujeres, y aunque muchos estudios analizan como el teletrabajo puede ser una vía para encontrar el equilibrio entre exigencias del trabajo y demandas de la familia, no se analiza el efecto que puede tener esta modalidad de trabajo en la unidad familiar y principalmente en las mujeres.

Dicho esto, la adaptación entonces se torna pilar fundamental en el ejercicio laboral, sobre todo cuando parte de los cambios de estos entornos apunta cada vez más a la implementación de herramientas tecnológicas y la deslocalización, como sucede en el caso del teletrabajo y que en un mundo globalizado esto representa el salto competitivo para el posicionamiento económico de los países frente a un sistema capitalista, pero que también impacta en la forma de establecer relaciones personales, laborales y familiares, provocando una serie de exigencias adaptativas que quizás no siempre estén orientadas a una relación sana lo cual puede provocar daños físicos, psicológicos y emocionales.

Así pues, el incremento del teletrabajo debido a la pandemia supuso una serie de pautas adaptativas para sortear las eventualidades surgidas en el espacio del hogar invadido por el trabajo. Si bien es cierto que las nuevas tecnologías ofrecen recursos útiles para una comunicación inmediata, también se debe señalar que sus soportes tecnológicos están estrechamente relacionados con la forma de comunicarse, lo que generó un impacto profundo en la vida cotidiana de las personas, ya que la combinación de la esfera laboral y doméstica, una mediante la virtualidad y la otra en interrelación directa, puede no siempre lograr conciliación y muy por el contrario generar diversas afectaciones.

Con lo ya mencionado existe entonces el potencial conflicto trabajo-familia, o dicho de otra manera conciliar lo laboral con lo familiar se torna en una interrelación compleja debido a la inmediatez con la que se dieron estos cambios. A su vez cada género lo experimenta de manera diferente, sobre todo si se piensa en los roles tradicionales masculino y femenino, dónde cohabitar ahora en el mismo espacio con actividades productivas y reproductivas puede implicar, conflicto, negociación y tensiones, de ahí las preguntas ¿Cuáles son las estrategias masculinas y femeninas para gestionar el conflicto trabajo-familia derivado de la práctica del teletrabajo? Así como: ¿Qué tipo de relaciones se configuran en un espacio que condensa tareas laborales y domésticas dirigidas a ambos géneros que habiten ese espacio?

La interacción y comunicación en un ciber espacio donde la persona pierde relativamente su corporalidad y se convierte en un ente virtual, requiere del desarrollo de habilidades y destrezas para interactuar en un entorno diferente del físico, perdiendo la posibilidad de oler, tocar, observar, con estas condiciones es evidente la aparición de cambios en el estilo de vida, maneras alternas de pensar y de entender estos entornos, así como adaptarse, por ello es importante explorar el teletrabajo a partir de la pandemia desde la perspectiva de género y las pautas de conciliación femeninas y masculinas como intento de conciliación, pues esto a su vez permitirá ubicar en las desigualdades que implica para cada uno enfrentarse a estas tensiones

3

Justificación

La importancia de esta investigación radica en exponer el impacto del teletrabajo en las relaciones sociales, específicamente la dinámica de la relación entre los géneros ante esta modalidad y en condiciones de confinamiento debido a la pandemia. Hacer esta revisión es importantes para dar luz sobre la manera en que la tecnología y el trabajo en estas condiciones tienen injerencia sobre la subjetividad de las personas y a su vez se materializan dinámicas sociales que manifiestan una compleja red de operaciones intersubjetivas dónde se encuentran claves importantes para recuperar relaciones de genero más simétricas, así como dirigir un acercamiento más profundo a la práctica del teletrabajo.

El teletrabajo está relacionado con la presencia de la revolución digital en la que se encuentra inmersa la sociedad, pues esta modifica las relaciones sociales y de producción y por ende impacta directamente en las formas de trabajo de las fuerzas productivas, situación que conlleva una modificación en la organización del trabajo. Esta nueva organización en continua evolución y el COVID-19 han traído esta forma atípica o no convencional de trabajo.

Su adopción se ha desplazado rápidamente, aunado a esto el proceso de cambio tecnológico parece irreversible, por lo tanto, el teletrabajo, así como otras formas de organización del trabajo influidas por los cambios tecnológicos, son una realidad cada vez más importante en el mundo laboral, dicho esto, se debe entender que se trata de un proceso imparable, en este sentido, es necesario recalcar que fuera de ser una imposición a la sociedad del mundo, los diferentes gobiernos han propuesto la implementación de la tecnología en respuesta a la demanda de las necesidades de la población en sus diferentes contextos. (OMS, 2013)

Sin embargo, la perspectiva de los organismos institucionales competentes en materia de desarrollo y bienestar de nivel internacional respecto al uso de las nuevas tecnologías y su relación con lo laboral refleja la importancia de esta situación en dos aspectos principalmente, por un lado su visión, la cual ya da por hecho y se pronuncia a favor y uso obligado de las nuevas tecnologías, esto ya se encuentra instalado y es una realidad que debe ser atendida, por otro lado las propuestas que responden a la necesidad de actualización y homologación de condiciones para la ejecución del ejercicio laboral en este nuevo contexto.

La presencia del gran impacto que implica el teletrabajo requiere también la observación constante de su evolución a la par de los cambios emergentes y su atención es aún más importante sobre todo cuando las miras y propuestas a nivel internacional apuntan a un futuro casi presente dominado por el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) prueba de esto es la puntualización señalada en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, donde uno de los objetivos referentes al rubro de Industria, Innovación e Infraestructura consiste puntualmente en “aumentar el acceso a la Tecnología de la Información y Comunicación y proporcionar acceso universal a internet” (Naciones Unidas, 2015).

Dicho objetivo encuadra en paralelo con propuestas a nivel nacional, pues en el caso del Plan de Desarrollo Nacional de Desarrollo 2019-2024 también contempla este punto, o por lo menos lo menciona con la cobertura de internet para todo el país, con estas consideraciones se revela el alcance del teletrabajo, así como de la

realidad tecnológica presente, y con ella los potenciales cambios que enfrenta de manera general la sociedad y particularmente los teletrabajadores, por lo tanto cobra importancia explorar la experiencia del factor humano para detectar, prevenir, atender y responder a las dinámicas que pudiesen ser nocivas en la práctica del teletrabajo, sin olvidar su observación con perspectiva de género.

Respecto a lo anterior diversas investigaciones sobre el teletrabajo que utilizan la dimensión de género en su perspectiva de estudio coinciden en que unos de los problemas más importantes tienen que ver con la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. La integración de la dimensión analítica de género en los estudios del teletrabajo es escasa, sin embargo, bajo esta mirada se reflejan aspectos no visibles en la práctica diferenciada de mujeres y varones, sobre todo si se toma en cuenta el papel estereotipado y los roles que desempeñan en sus profesiones y en casa.

En este sentido, resulta imperante investigar más a fondo sobre el teletrabajo y en específico sobre la incidencia en la vida cotidiana de los sujetos, con el objetivo de generar conocimiento científico pero además de evitar la perpetuación relaciones asimétricas y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, este manifiesto por su parte se encuadra a las pretensiones del cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, ... así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (ONU, 2015).

Con lo anterior esta investigación es importante porque estudiará un fenómeno que llegó para quedarse, el teletrabajo, en su fase inicial y desde una perspectiva de género, lo cual permitirá observar de cerca la experiencia de hombres y mujeres, así como dilucidar diferencias, además de que mostrará los elementos estructurales que tienen injerencia en esta práctica para con ello aproximarse a las posibles áreas de oportunidad en esta modalidad de teletrabajo desde las regulaciones y pautas, necesarias para la adecuación futura de esta forma laboral que va en crecimiento exponencial.

Antecedentes

El conocimiento de la trayectoria histórica del ser humano en relación a su rol laboral implica abordar componentes que han sido de vital importancia para comprender su interrelación, así como su evolución histórica, y como de ello se desprenden formas de comprensión del que hacer laboral, así como del rol del sujeto laboral, lo cual remite necesariamente a considerar factores económicos, políticos, sociales y culturales para comprender su avance así como la lógica bajo la cual se ha concebido el trabajo como que hacer fundamental e imprescindible del ser humano, a continuación se exponen los antecedentes que involucran al teletrabajo.

4.1 Modelos Productivos y su Relación con el Teletrabajo Como Trabajo no Clásico

Los modelos productivos han establecido ciertas pautas en los modos de trabajo, de manera general son resultado de una mezcla de factores económicos, políticos y sociales, y se corresponden a cierto lapso histórico, así por ejemplo el taylorismo se caracteriza por el establecimiento de tiempos y movimientos, se funda en 1903 de acuerdo a la descripción realizada por Boyer & Freyssenet, (2003) “sobre la organización científica del trabajo y contempla al hombre como máquina el trabajo es simple y repetitivo, desprovisto de interés y poco creativo, acompañado de deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo”(p, 56).

En cuanto al modelo de producción fordista, el cual le sucede al taylorismo, fundado por Henry Ford, tiene presencia de acuerdo a Boyer & Freyssenet, (2003, p.67) en 1915 cuando introduce e instala el trabajo en cadena, y se caracteriza por la automatización, tiene una visión comercial, considera una reclasificación del trabajo y de la relación salarial de acuerdo al mercado externo. Posteriormente le siguieron los modelos enfocados en el trabajo en equipo, caracterizados por el

control estadístico del proceso y el justo a tiempo, siendo estos el taylorismo y la filosofía japonesa con el *lean manufacturing* o manufactura esbelta.

Sin embargo, surgen bajo la configuración de movimientos estructurales a nivel macro, los cuales se reflejan en una forma específica de organizar el trabajo y que impactan directamente en la forma y actividad laboral del sujeto y su relación capital-trabajo, este cambio se encuentra marcado por la precariedad laboral. Además, dichas configuraciones se ven reflejadas en la estructura del sistema productivo, la relación entre variables irá en función de los objetivos dentro del marco de normatividades establecidas, esto se precisa de la siguiente manera según señala el autor:

Los modelos son entendidos como una forma estilizada de la estructura y funcionamiento del sistema productivo nacional, su racionalidad o lógica de articulación e interacción entre las variables macro y las microeconómicas. Todo ello de acuerdo con los objetivos y comportamientos de los actores en función de sus resultados, en un marco de instituciones y normas. (Zerda, 2011, p.46)

Los modelos productivos se consideran el resultado de un proceso, y su búsqueda no es intencionada sin embargo se pretende una coherencia entre los elementos que la conforman principalmente entre la política en cuanto al producto, la organización productiva y la relación salarial, esta configuración de elementos se enfrenta constantemente a presiones de tipo estructural que se encuentran fuera del control de los actores, de manera que en palabras de De la Garza, (2010b) “El modelo se constituye al término de un proceso, y no es el producto automático de una búsqueda intencional” (p.135). Sin embargo, si existe una búsqueda de ganancia perseguida de manera intencional.

Como se puede observar, históricamente la figura del trabajo en los modelos productivos se ha visto modificada, y es importante ver que su evolución en los países capitalistas industrializados ha recorrido momentos bien identificables,

empezando por el trabajo artesanal, después la manufactura dentro de la fábrica propia de la época industrial hasta llegar a la era post industrial dónde la tecnología juega un papel importante para observar las configuraciones posibles dentro de los modelos productivos y su impacto en el sujeto laboral, esta última etapa sumerge al teletrabajo.

Lo anterior es de suma importancia pues los procesos de trabajo han cambiado de manera drástica debido al desarrollo del capitalismo, lo que se traduce en una forma de responder a cada momento y proceso histórico respecto a las eventualidades económicas y políticas que surjan, esto lo respalda Neffa, (2015) afirmando que:

Luego de cada gran crisis surgen nuevos paradigmas productivos con sus correspondientes procesos de trabajo: así, luego de la crisis de los años 1970 procuraron adoptar métodos y técnicas para intensificar el trabajo, incrementar la productividad, reducir los costos unitarios de producción, usar de manera más flexible la fuerza de trabajo, frenar el incremento de los salarios reales, recomponer las tasas de ganancia y asegurar la valorización del capital. (p.87)

Esto último da paso a un aspecto particular que se contempla en los nuevos modelos productivos, la flexibilidad laboral, la cual se hace más evidente en la crisis de la década de los años setenta del siglo XX, motivada por las rigideces del aparato estatal y el desgaste del modelo productivo imperante de la época (Chávez, 2001) en consecuencia, la rigidez dio paso a un modelo productivo flexible que pretendía evitar la crisis de productividad presentada en los países capitalistas avanzados y fue esta flexibilidad en el sistema de producción, de la mano de grandes avances tecnológicos, la que dio pie a las transformaciones sufridas por la fuerza laboral en las últimas décadas del siglo XX.

La aplicación de la flexibilización laboral en Latinoamérica obedece, a su vez, a la adopción de tecnologías modernas y nuevos modelos gerenciales a la

producción local en cada país, así como al cambio en la legislación laboral de los países latinoamericanos, con el objeto de producir efectos positivos directos en las tasas de empleabilidad, con la introducción de contratos atípicos, temporales y precarios. (De la Garza & Neffa, 2001, p.98)

El trabajo entonces resulta en un concepto bastante amplio que considera diversas dimensiones para la construcción de su significado, así mismo su concepción depende del momento histórico en el que se le observe, en su comprensión más básica el trabajo puede entenderse como “la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y, en ciertas condiciones, con valor de cambio” (De la Garza, 2010^a, p. 98), sin embargo el concepto abarca diversas categorías, y para un concepto más ampliado Enrique de la Garza propone 5 que de manera general se mencionan a continuación:

Tabla 1.

Dimensiones del concepto ampliado de trabajo.

Dimensión	Descripción
Objeto de trabajo y medios de producción	Objetos, medios de producción y productos, tanto en la producción material como inmaterial, pueden analizarse en sus caras objetivas y subjetivas, con la posibilidad de que, en el extremo, lo objetivo y la objetivación sean puramente subjetivas, subjetivo como significado subjetivo, pero también como significado objetivo.

La actividad de trabajar	Esta implica el desgaste de energía de trabajo, sin embargo, la gran transformación viene por la mayor importancia que adopta el aspecto intelectual del trabajo respecto del físico, y que implica suponer que no hay trabajo físico que pueda realizarse sin la intervención de lo intelectual.
Trabajo y reproducción social de la fuerza de trabajo	Hay una parte de la reproducción que se considera fuera de la producción. Se trata, en parte, del trabajo de reproducción en la familia para satisfacer necesidades de alojamiento, alimentación, esparcimiento, cuidado de los niños, que no adquieran un carácter mercantil, pero también las relaciones personales, sentimentales, en el medio urbano o rural, no productivas.
Producción material fabril y los servicios fabriles	Concepto también de fábrica de servicios, en aquellos casos en que la dependencia del trabajador de la máquina y de la organización del trabajo los vuelve análogos a pesar de la naturaleza diferente de los productos, como es el caso de la operadora de teléfonos.

Sociología y antropología

El concepto de mundo de vida (Habermas, 1987), contrapuesto al del trabajo, y la interacción simbólica e intersubjetividad (Schütz, 1932) remiten a estos micro niveles en las relaciones sociales, que son vistas como constitutivas del todo social. Pero la constitución de subjetividad y de identidad, e incluso la conformación de formas de acción colectiva, pueden no requerir del cara a cara entre los sujetos individuales.

Fuente: Elaboración propia con información de De la Garza (2010^a). Hacia un concepto ampliado de trabajo.

Respecto al trabajo y la reproducción social de la fuerza de trabajo cabe destacar que desde hace tiempo, los espacios reproductivos con creación de valor y los de reproducción genérica de la fuerza de trabajo se traslapan, actualmente surgen otros, como el teletrabajo en la casa, por tanto De la Garza (2010) recalca que al concepto de trabajo ampliado cabe también el de sujeto ampliado, así mismo, para otros mundos de vida como el ocio, el consumo o la familia, también estamos obligados a probar su pertinencia en la conformación de sujetos sociales. “Las identidades y acciones colectivas pueden tener relación intensa o débil con la vida del trabajo y con los mundos del consumo, del esparcimiento, de la familia que, como hemos visto, pueden reconocer traslapes con las actividades productivas” (p.123).

Lo anterior dará paso a contemplar el teletrabajo como un trabajo *no clásico*, en el marco del concepto ampliado de trabajo, el cual entre otras características se

destaca por los traslapes entre tiempos y espacios productivos y reproductivos trabajo y vida cotidiana, trabajo y tiempo libre, el *continuum* entre trabajo y no trabajo, al respecto dice De la Garza (2010), “ejemplos de trabajos atípicos serían: de tiempo parcial, por llamada, por obra, estacional, con agencias de contratación, a domicilio, el teletrabajo, el del free lance, el domiciliario, pero también los tradicionales de salud, transporte, la venta callejera” (p.125).

Además de lo anterior “en los trabajos con traslape con la reproducción, como el trabajo en casa como el teletrabajo o el trabajo familiar; el control sobre el trabajo, además de posibles patrones encubiertos y clientes tendría que tomar en cuenta a los miembros de la familia y, de ser necesario, a los del barrio” (De la Garza 2010, p.143). Cabe mencionar un señalamiento muy importante que hace el mismo autor respecto al trabajo no clásico y es que este se da en su totalidad en el sector servicios y nulamente en la manufactura esto debido a la diferencia que existe entre ambas respecto a la producción del bien/experiencia.

Así entonces, el teletrabajo se ubica en una categoría de trabajo no clásico, el cual cuenta con un contexto propio y características específicas en cuanto a su proceso de trabajo y su espacio de producción, además de pertenecer a un nuevo modelo productivo que se encuentra en configuración a nivel macro y que, en su manera dinámica de acumulación y distribución de personas, objetos (materiales e inmateriales), riqueza y conocimientos, organiza económicamente las unidades económicas y la explotación de la fuerza de trabajo, todo esto dado por las formas de regulación así como arreglos institucionales y políticos que moldean a su vez la relación capital trabajo.

El postulado anterior de De la Garza surge de su análisis de la Teoría Marxista sobre el capital, específicamente sobre el valor de uso y el valor de cambio, pues para explicar la relación capital trabajo Marx ocupa estos términos y explica que el valor de uso en término marxista se refiere a la valoración subjetiva sobre la utilidad de un bien que realiza un sujeto, esto a su vez implica a la fuerza de trabajo que

hay detrás de la fabricación de un objeto para el uso del mismo por quien ha sido fabricado o bien, ser usado por alguien en su entorno inmediato.

Sin embargo, en el capitalismo ese mismo objeto adquiere un valor distinto, ya que al ser colocado en el mercado adquiere un valor de cambio, pues ahora en lugar de producir objetos o bienes para ellos mismos, los producen para otros, para el capitalista, este es el dueño de los medios de producción y paga la fuerza laboral de un ser humano para trabajar en la producción de objetos para posteriormente insertarlos a la venta en el mercado, con esto Marx señala que el trabajo es la base del funcionamiento de las sociedades Capitalistas.

Marx subraya que el desarrollo de las mercancías va por fuerza acompañado de lo que el denominó fetichismo de la mercancía, este se refiere al proceso por el cual los sujetos se olvidan de que es su trabajo el que le otorga a las mercancías su valor. “Así para los actores, el mercado realiza una función que para Marx los actores son los únicos que pueden realizar: la producción de valor” (Ritzer, 1993, p.190).

Dicho lo anterior interesa resaltar que en esta relación lo que se intercambia es la fuerza de trabajo de los hombres a cambio de una paga para que después el capitalista coloque el objeto trabajado en el mercado con un valor económico mayor, esto resulta en un intercambio de fuerza física y tiempo de vida por dinero. De la Garza retoma estas ideas para el desarrollo de su concepto ampliado de trabajo y trabajo no clásico y las lleva más lejos al contemplar en ese intercambio no solo la fuerza de trabajo que se imprime como valor en la producción de la mercancía, si no también contempla en esa producción de valor el desgaste mental así como los recursos subjetivos necesarios para la producción de ciertos bienes o servicios como lo sería una obra teatral, los trabajadores de servicio y atención a clientes, escritores, pintores, maestros.

4.2 Definiciones de Teletrabajo

El primer registro que se tiene de la definición de teletrabajo surge en 1973 a través del norteamericano Jack Nilles, en aquel momento la crisis petrolera despertó la preocupación a nivel mundial por el abastecimiento de combustible y por ende al transporte, así el concepto que ocupa Nilles, (1988) es *Telecommuting* y pone énfasis en la idea de llevar el trabajo al trabajador, en vez del trabajador al trabajo, empleando para ello las tecnologías de las telecomunicaciones y evitar desplazamientos a la vez que se reduce la contaminación, procedente del tráfico, a su vez Nilles, (1975) también considera que esta modalidad de trabajo contempla las telecomunicaciones como herramienta para la descentralización de las organizaciones.

La mayoría de los autores coinciden en que el teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia y hace uso de las telecomunicaciones, lo cual evoca a dos comunes denominadores, por un lado el espacio de trabajo, el cual es fuera de la oficina, y por otro el uso de las telecomunicaciones, por ejemplo Martínez et al., (2003, p. 34) lo define como: “una forma de trabajo flexible que capacita a los empleados para acceder a sus actividades laborales desde localizaciones distintas y remotas, mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).”

Para Di Martino & Wirth, (1990) el teletrabajo puede definirse como “el trabajo efectuado en un lugar apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, dónde el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías” (p.26). En el caso de Gray et al., (1995, p.17) lo conceptualizan de la siguiente forma:

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo

completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajo y la empresa.

Para el caso de España la orientación del teletrabajo va más hacia una comprensión de los espacios de trabajo como oficinas virtuales en espacios digitales respecto a esto, Antonio Padilla Meléndez, Administrador de la Lista Electrónica "Teletrabajo y Organización de Empresas" y Profesor de Organización de Empresas en Universidad de Málaga (España) comenta que el Telecommuting es el término que refiere estrictamente al cambio del desplazamiento cotidiano al trabajo por el uso de las telecomunicaciones, situación asociada al trabajo realizado desde el domicilio. Por su parte el Telework sería un concepto más ampliado que refiere a trabajar desde cualquier parte del mundo (Padilla, 2003, p. 67).

Padilla pone énfasis en el e-work, término que se centra en elementos como trabajo flexible, oficinas virtuales y proyecto en común, con nociones espaciales puramente virtuales a diferencia de los conceptos de teletrabajo (telecommuting) o telework que se dirigen a más a una comprensión de llevar el trabajo al trabajador, pero aun manteniendo aún nociones de espacio físico, así él comenta que el teletrabajo clasificado únicamente teniendo en cuenta el lugar físico deja de tener sentido. Incluso puede que ya no sea bueno hablar de teletrabajo, por qué no hacer como la Comisión Europea que emplea ahora el término e-work. Quizás debiéramos hablar más bien de trabajo flexible, de mejora de la calidad de vida del empleado, de cambio organizativo global en la empresa, y no sólo de cambio.

Respecto a lo anterior la Asociación Española de Teletrabajo define el término e-work como una oficina real desarrollada en el mundo virtual; colaboración en equipo con una interrelación verdaderamente sinérgica y productiva. Los distintos componentes se encuentran diseminados geográficamente, pero unidos en el proyecto común componiendo una organización distribuida.

En el caso de La Unión Europea, define el Teletrabajo como:

Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones. (Gallegos & Campos, 2013, p. 71)

En todos los casos las definiciones invariablemente integran el concepto de deslocalización y telecomunicaciones o Tecnologías de la Información (TIC), en el caso de México tampoco varía, al margen de una definición jurídica la Ley Federal del Trabajo en el art.311 referente al teletrabajo en el Diario Oficial de la Federación (DOF) lo considera en su apartado anexo XII Bis art. 130 A de la siguiente manera:

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón. La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación. (L.F.T., 2021)

Además de lo anterior la definición señala específicamente lo que comprende por “tecnologías de la información y la comunicación” enunciando lo siguiente “conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la

información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.” Recalca también que se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. Además, el artículo no considera teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

4.2.1 Tipos de teletrabajo

El teletrabajo no es una profesión, de manera general es más bien una forma de organización del trabajo que, tomando en cuenta los aportes de las definiciones anteriores, se ejerce desde cualquier lugar diferente al espacio de trabajo tradicional, y que hace uso de las telecomunicaciones para desempeñar parte de sus actividades y mantener contacto y relación con la empresa. Dicho esto, también es importante tomar en cuenta los espacios que se consideran para tele trabajar y que estos generan subtipos de teletrabajo en función del lugar desde dónde se realizan, así pues, se pueden clasificar de la siguiente manera.

Di Martino & Wirth, (1990) identifica una serie de prácticas claves en teletrabajo, en las cuales se incluyen: a) Teletrabajo desde el hogar o telehomeworking; b) en una ubicación por lo general más cercana al hogar que al lugar de trabajo tradicional; c) en cualquier lugar de trabajo alternativo, donde las telecomunicaciones hacen posible y cómodo el teletrabajo; d) en diferentes lugares cambiando con el tiempo pudiendo ser trabajo móvil o nómada; y e) a través de países y continentes (pp.17-23). De acuerdo a lo anterior y siguiendo las clasificaciones más comunes por los autores en especial a Gallusser, (2005) existen diferentes tipos de teletrabajo.

Tabla 2*Tipos de teletrabajo*

Tipo de teletrabajo	Descripción
Teletrabajo en el domicilio	El trabajador pasa toda la jornada laboral en su hogar, realizando trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena, éste es realizado principalmente por mujeres, esta situación, menciona Finquelievich (2006) en (Gallusser, 2005) tiene antecedentes en la Revolución Industrial, dónde el hogar había quedado relegado al espacio y al tiempo extra-laboral, y con el teletrabajo vuelve a ser un centro de producción y gestión.
Telecommuting o teletrabajo combinado	Término desarrollado por Jack Nilles, el lugar de trabajo varía entre la oficina y el hogar. Este concepto pone un gran énfasis en el no desplazamiento del trabajador.
Teletrabajo móvil	El tele trabajador puede estar en cualquier parte, sea en su casa, en la oficina, o de viaje. Se conecta con la empresa o el cliente a través de TIC. En este caso es de suma importancia contar con una laptop.
Hotdesking	Esta clasificación consiste en compartir un espacio entre varios trabajadores, ya que, al ocupar el lugar por muy pocas horas, no se justifica el gasto económico de mantenimiento de un lugar

Hotelling modalidad en la que las sedes sociales de las empresas se diseñan como hoteles donde no existen espacios fijos destinados a un único empleado. Por lo general utilizan esta categoría consultores y técnicos, quienes pasan gran parte de su tiempo trabajando en la sede del cliente. A través de un sistema de reservas se asignan lugares sólo para los días que el empleado trabajará

Oficinas satélites Se trata de espacios de trabajo autosuficientes de una empresa que han sido reubicadas fuera de su matriz, es decir que se encuentran descentralizadas. En esta categoría algunos autores ubican a un tipo de Call Centers, así como también servicios bancarios o venta de seguros y otros servicios.

Centros de trabajo vecinales Centros de trabajo equipados y financiados por diversas organizaciones que se caracterizan por estar situados cerca de la residencia de quienes trabajan allí.

Telecottage Es un tipo de telecentro ubicado en poblaciones pequeñas o rurales, donde se desarrollan servicios para empresas ubicadas en áreas urbanas. Por lo general están equipados con faxes, fotocopiadoras, módems, conexión a Internet y equipos de videoconferencia. Los habitantes de la zona pueden utilizarlos ya sea para empresas o tareas comunitarias

Oficinas virtuales	se trata de una forma de organización de trabajo totalmente descentralizada, en la que todo el personal de una empresa trabaja a distancia, comunicándose mediante las telecomunicaciones, y donde la empresa no posee oficinas centrales en el sentido físico de la palabra. Las empresas virtuales suelen contar con trabajadores en diversos países
---------------------------	--

Fuente: Elaboración propia con información de Gallusser (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral.

Gallusser, también comenta que las clasificaciones ofrecidas son de acuerdo con el espacio de trabajo donde se realiza el teletrabajo, además un aspecto muy puntual que menciona es que la razón principal para que las empresas recurran al teletrabajo es la necesidad de compartir costos de equipo e insumos con los trabajadores, así como crear una nueva cultura de la empresa.

Ahora bien, etimológicamente el teletrabajo o trabajo a distancia tiene su raíz en el griego *telou* que significa lejos, y la raíz latina *tripaliare* que significa trabajar, considerando esto, entonces el teletrabajo implica la actividad del trabajo realizado a distancia, es decir en cualquier otro lugar que no sea la empresa, y dicha actividad implica forzosamente un medio de comunicación que permita la interacción entre el trabajador y la empresa, de manera remota, cabe destacar que no se ubica necesariamente en ser realizado en el hogar.

Sin embargo por la naturaleza de cada uno de los tipos de teletrabajo mencionados, se presentan diferencias palpables en relación a su marco jurídico y a la forma contractual, lo cual puede variar de acuerdo a la contemplación jurídica de cada país, sin embargo esta relación contractual estará pactada en todos los casos en un contrato por escrito, y este a su vez será normado siempre por una personalidad jurídica, con esto en mente, el proceso de trabajo y el puesto de trabajo serán unidades de análisis determinantes para revisar el contenido del teletrabajo y sus implicaciones.

Además de lo anterior Camaño, (2010) en Gentilin, (2020) señala que el teletrabajo posee 3 rasgos distintivos, siendo estos locativos, tecnológicos y organizacionales, el primero alude a las labores o prestación de servicios que se hacen fuera del espacio de trabajo, pudiendo ser desde casa o cualquier otro lugar, el rasgo tecnológico pone de manifiesto el uso de las tecnologías de la información es decir los medios a través de los cuales se hace posible el trabajo remoto, se destaca como herramienta básica el uso de internet, y en cuanto a los rasgos organizacionales estos “hacen referencia a que el teletrabajo produce modificaciones a nivel de toda la organización, porque requiere estructuras más descentralizadas y relaciones con grados de autonomía” (s.f.).

Dicho lo anterior es importante subrayar que específicamente el trabajo realizado en casa haciendo uso de las tecnologías de la información, entendido como teletrabajo (a pesar de los diferentes tipos), también es conocido o llamado *home office*, para lo cual en este trabajo nos referiremos al teletrabajo o *home office* como teletrabajo, entendiendo este último como aquel que se realiza desde el hogar mediante el uso de las tecnologías de la información.

4.3 Trayectoria histórica del teletrabajo

Diversos autores coinciden que Históricamente el teletrabajo tiene su aparición en los 70's, específicamente en 1973, debido a la crisis petrolera de aquel momento Jacke Nilles considerado el padre del teletrabajo, realizaba en aquel año experimentos acerca del uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, este hecho en coyuntura con la crisis petrolera del 73, según Aguilón y Quevedo (2011) en Gentilin, (2020) generó la necesidad de reducir el consumo de combustibles en los medios de transporte a la par de disminuir los niveles de contaminación en el medio ambiente, con esto presente Nilles pensó en una forma de optimizar los recursos no renovables, así que se le ocurrió la idea trasladar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo (s.f).

Para Drucker en (Gentilin, 2020) el teletrabajo tiene tres momentos históricos, primero en el siglo XIII “con el cambio del centro del campo a las ciudades, después, el segundo momento se contempla con la invención de la imprenta y el tercer momento en la Revolución Industrial” (s.f.). Por su parte para Rubinni y Suárez (2011) el eje central del teletrabajo está en la crisis que antecede a su surgimiento, crisis del modelo de acumulación capitalista y de la relación laboral fordista, hechos que llevaron a una reestructuración económica pero también a la búsqueda de nuevas formas de trabajo.

De acuerdo a Messenger & Gschwind, (2016) se establecen 3 etapas del teletrabajo.

Tabla 3

Etapas del teletrabajo según Messenger & Gschwind

Etapas	Descripción
Home Office Año 1970-1980	Ocurre entre las décadas de los 70 y 80 en un contexto donde la computación era fija, sin posibilidad de fácil traslado, y con el propósito de llevar el trabajo (las actividades) al hogar de los empleados y así disminuir la movilidad de las personas.
Mobile Office Año 1990-2000	Se dio entre los años 90 y principios del 2000, en medio de un escenario de costos decrecientes de los equipos tecnológicos y un avance de la tecnología que permitió crear dispositivos más pequeños y portátiles. Esto permitió mayor movilidad en el trabajo por la portabilidad de los computadores, aunque con la limitación que imponía la conectividad a espacios fijos.
Virtual Office Año 2000-actual	Se hace posible por el desarrollo de las TIC y el surgimiento del ciberespacio, que además de la movilidad en términos de hardware, hizo posible un acceso remoto a la información desde cualquier lugar y momento. Esta nueva era impacta de manera

radical el teletrabajo, dado que posibilita una virtualización espacial y temporal sin precedentes, permitiendo que cualquier persona o empleado sea “tele trabajador”, así sea por solo pocas horas, y sin la necesidad de formalizar dicha modalidad.

Fuente: Elaboración propia con información de Messenger & Gschwind, (2016).
Three generations of Telework: New ICTs and the Revolution from Home Office to Virtual Office.

De acuerdo a lo anterior, en estas etapas que comentan los autores, se identifica como factor determinante la aparición y evolución de las nuevas tecnologías, pues en cada etapa mencionada, es esta evolución tecnológica la que permite llevar a cabo el trabajo remoto, podemos decir entonces que a partir de que las herramientas tecnológicas permiten la comunicación a distancia se abren las posibilidades para el ejercicio del trabajo desde cualquier lugar, de manera que la evolución del concepto ha estado acompañado en todo momento por las alternativas virtuales de comunicación.

4.4 Breve Exploración a la Relación Sociedad-Tecnología

El trabajo, como evolución social y componente fundamental de las sociedades, registra tres grandes momentos según Carbonell, (2008) la introducción de la agricultura, la revolución industrial y la revolución tecnológica, esta última según el autor “permite interiorizar las magnitudes de la digitalización en clave histórica. Los dispositivos móviles se han difundido expeditivamente a nivel mundial y vienen provocando intensos procesos de re-socialización, cuyas abruptas repercusiones transforman las bases estructurales de las sociedades” (p.24).

Los cambios por los que está pasando la sociedad son veloces, si se compara con el salto de la época de la agricultura a la era da industrialización, o como lo describió (Toffler, 1980), “la primera ola de cambio desencadenada hace diez mil años por la invención de la agricultura, a la sísmica segunda ola de cambio

disparada por la revolución industrial” (p.9). La era en que la estamos viviendo ahora es según el mismo autor la tercera ola, la cual al parecer conlleva los cambios presenciados por la sociedad de la información.

El cambio y transformación de la sociedad industrial a la sociedad de la información ha sido rápido y vertiginoso, esto lo corrobora Barret & Redmand, (1997) quienes plantean la velocidad de los cambios que han intervenido, destacando que la interacción relacional que tienen ciencia y tecnología han dado como resultado avances significativos en la sociedad, los cuales se ven reflejados sobre todo en países desarrollados y en vías de desarrollo con un nuevo paradigma denominado *sociedad de la información* (p.199).

Por su parte Stephen J. Gould (1980, p.226) menciona que “todo cambio debe ser, suave, lento y constante”. Esto se puede constatar en el paso de la revolución agraria a la industrial el cual fue tardado y requirió de diversos hechos y coyunturas históricas así como avances tecnológicos para dar ese gran salto, en relación a lo anterior McQuail, (1998) plantea que: “Los cambios obedecen en forma directa a los avances tecnológicos, en la forma de manejo y distribución de la información, estas muestran transformaciones sociales y económicas en todo nivel” (p.27).

Con dicho planteamiento es evidente que el individuo y las instituciones en nuestra sociedad cada vez generan una enorme dependencia de la información y comunicación para poder funcionar con eficacia en cualquier actividad, por lo que no sorprende que en la era presente la mayoría de actividades graviten alrededor de dispositivos tecnológicos, desde nuestra comunicación cotidiana por medio de celulares, las compras por tiendas en línea, pagos mediante aplicaciones móviles y trabajos en entornos virtuales mediante una lap top.

El teletrabajo como lo conocemos hoy se encuentra ligado a las tecnologías de la información, no se puede concebir esta modalidad sin el uso de dispositivos móviles, esta forma laboral se encuentra inserta en la denominada cuarta revolución

industrial, la cual se caracteriza por el avance tecnológico que permite flexibilizar la producción y aminorar los costes de fabricación, Schwab, (2016) resalta que esta cuarta revolución retoma la base de la revolución digital y con ella transita a nuevos sistemas buscando operaciones más eficientes, este autor menciona que “existen tres razones que justifican la llegada de una nueva revolución, que va más allá de una prolongación de la tercera revolución industrial: la velocidad, el alcance y el impacto en los sistemas”(p.1)

En relación a lo anterior Barros y Muñuzuri (2017) señalan que el concepto de revolución industrial queda enmarcado en “una estrategia que define la digitalización, revolución de la producción y la fabricación, de manera que todas estas se integran en tecnologías más avanzadas” (p. 41). Los autores también subrayan que esto sostiene un vínculo con las transformaciones económicas, sociales, políticas y ambientales y que en conjunto con los avances tecnológicos se da paso a cambios de época y saltos generacionales.

Las revoluciones industriales, y en especial la cuarta se sostiene en la industria 4.0, término que tiene su origen en la iniciativa alemana con el objetivo de posicionarse como mercado libre y referente internacional en cuanto a servicio de soluciones avanzadas de fabricación. “Representa un cambio paradigmático de fabricación inteligente y producción centralizada a descentralizada. Constituye la transformación a un nivel internacional de la producción industrial mediante la interacción de la tecnología digital y el internet con la industria convencional” (Cohen *et al.*, 2017, pag. 149).

Tabla 4

Evolución de las revoluciones industriales

Industria 1.0	Industria 2.0	Industria 3.0	Industria 4.0
Sistemas mecánicos, energía hidráulica	Producción en serie y en líneas de montaje.	Automatización, computadoras y electrónica	Informatización y transformación digital de la

y máquina de vapor.	Energía electromecánica.		producción. Sensores inteligentes
1784	1870	1969	Hoy

Fuente: Elaboración propia retomando a Hallward-Driemeier and Nayyar, (2017). ¿Problemas en proceso? El futuro del desarrollo liderado por la manufactura, Banco Mundial.

Por otra parte en relación a la sociedad de la información de los expertos más reconocidos en el tema es Manuel Castells, (1997) quien realiza un análisis profundo sobre este fenómeno, habla acerca de la existencia de rasgos comunes, los cuales son los que permiten pensar que estamos entrando a una sociedad diferente y en su obra señala los cambios que se han presentado principalmente en el ámbito de la tecnología y necesariamente en el campo de lo social, estos apuntes del autor dan cuenta de los cambios sociales debido a la tecnología, a su vez el afirma que “el conocimiento y la información son elementos decisivos en todos los modos de desarrollo de nuestra sociedad.”(p. 57)

Actualmente se puede observar cómo es que la conectividad alcanza una velocidad nunca antes vista, entre objetos como entre humanos, así como entre objetos y humanos, esta conexión o *hiperconexión* y acceso a cualquier tipo de información es característica de la denominada *sociedad de la información*, término acuñado por Manuel Castells (1997) quien menciona que: “la información es una parte primordial de toda actividad humana, todos los procesos de nuestra existencia individual y colectiva están directamente moldeados por el nuevo medio tecnológico” (p.71).

Al hablar de sociedad de la información nos referimos principalmente a la manera en que se están viviendo los cambios en la vida cotidiana de las personas respecto a la comunicación e información, es decir las formas de interacción con las vías de comunicación digital utilizadas en su vida personal, laboral, familiar o lúdica, la más representativa en este caso es el internet, mediante el cual el acceso a

cualquier tipo de información es veloz pero a la vez abrumador por su vasto contenido, además impacta de manera directa en la estructura personal y social, Flores Pacheco, Galicia Segura y Sánchez Vanderkast, (2007) señalan lo siguiente:

Para analizar los cambios que ocurren en nuestras sociedades recurriremos al análisis de las estructuras sociales existentes, que muestran como la Sociedad de la Información ha ido empujando el derrumbe de grandes estructuras como el Estado–Nación, el Estado de Bienestar y han impulsado la globalización económica. (p.22)

Para Castells, dicha sociedad es producto del impacto de los avances tecnológicos que ha tenido la cuarta revolución industrial sobre el sistema social, representa así un cambio de paradigma empujado principalmente por los avances de la tecnología que por supuesto tienen injerencia en lo social, destaca ciertos rasgos que compartimos en la sociedad actual y esto da pauta a pensar que estamos entrando en una forma social caracterizada por el exceso de información, así como la facilidad de acceso a ella.

Tabla 5

Paradigma de la sociedad de la información

La información es la materia prima	Las tecnologías son necesarias para actuar sobre la información, antes era la información la que actuaba sobre la tecnología.
Gran espectro de penetración de las TIC.	Todos los procesos de nuestra existencia individual y colectiva están directamente influidos por el nuevo medio tecnológico, puesto que la información es una parte integral de toda actividad humana.

Las TIC favorecen la lógica de interconexión	Permiten que la red pueda materializarse en todo tipo tiempos y espacios, de procesos y organizaciones.
Flexibilidad	Es esencial para asegurar la capacidad de reconfigurarse de esta nueva sociedad, caracterizada por el cambio constante y la fluidez organizativa.

Fuente: Elaboración propia retomando a Castells, (1997). La sociedad en red. En: "La era de la información: economía, sociedad y cultura". Madrid, Alianza Editorial. Vol. I

Por su parte Alvin Toffler establece tres hitos sociales que se identifican perfectamente en la historia, la revolución agrícola, el nacimiento de la sociedad industrial y la tercera condensa el cúmulo de características propias de la sociedad de la información, dichas etapas las denomina como "olas" y establece que actualmente vivimos en el choque entre la segunda y la tercera, cabe destacar que para este autor la manifestación social de estas olas se entendería como el choque de las mismas, pues ninguna ha quedado totalmente caduca, si no que existen espacios sociales que muestran características en mayor o menor medida de una u otra.

Dicho lo anterior es posible ver que la tecnología, la información y la velocidad de comunicación son características de nuestra época y permiten transformaciones en las estructuras sociales, por lo tanto no es de asombrarnos que ante la emergencia sanitaria se recurriera al teletrabajo y este representó según un estudio realizado por Microsoft, (2021) el 66% como alternativa para continuar con las actividades laborales en las PyMEs mexicanas quienes implementaron el teletrabajo a raíz de la pandemia de COVID-19, la adopción de éste incrementa en el caso de las industrias de Manufactura (86%) y de Educación (79%).

Por lo tanto se observa que la entrada de las nuevas tecnologías en la vida cotidiana y en el trabajo marcan el cambio de una sociedad desprovista de agentes artificiales a una sociedad que encuentra en la tecnología un complemento necesario para su desarrollo, tal es el caso del teletrabajo que gracias a la tecnología de la telecomunicación permite el trabajo deslocalizado el cual debido a la pandemia, opera desde los hogares, lo cual es una representación en su máxima expresión del cambio de sociedad presente.

Así pues, la ola de cambios a los que se enfrenta la sociedad trae consigo alteraciones de todo tipo, y el caso específico del trabajo no es la excepción, por tanto se considera pertinente explorar la vivencia en carne humana de hombres y mujeres que tele trabajan, su constante cercanía con la tecnología, con la virtualidad, con la velocidad comunicativa, con rostros holográficos y la tarea de conciliar, demarcar, y organizar dos esferas diferentes en el mismo espacio merece ser desentrañado y expuesto, pues si esta es la nueva normalidad es necesario conocerla a detalle para practicarla de la manera más adecuada posible.

4.5 Marco Jurídico del Teletrabajo. México y Latinoamérica

El teletrabajo está normado y regido por el Art. 311 de la Ley Federal del trabajo, el cual enmarca lo siguiente: “Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”. Por su parte el Art. 330 A establece lo siguiente:

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón. (L.F.T., 2021)

Se menciona también que “el teletrabajo se regirá por las disposiciones del capítulo 311, las relaciones laborales que se desarrollen en más del 40% del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por el trabajador.

Este último artículo, el 330 A, pertenece a una adición recientemente hecha en enero del 2021, siendo el capítulo XII Bis el que contenga estas adiciones en materia de teletrabajo, las cuales se resumen a continuación:

Tabla 6

Adición XII Bis

Art.	Contenido
330 B	-Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato, cada una de las partes conservará un ejemplar. El contrato contendrá: <ul style="list-style-type: none"> I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes; II. Naturaleza y características del trabajo; III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago; IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo; V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo; VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales. VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.
330C	facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva
330 D	Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y

establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras

330 E Sobre las obligaciones del patrón:

I Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, etc.

II Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas

III Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, pago de servicios de telecomunicación y electricidad proporcional.

IV Llevar registro de los insumos entregados, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

V Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos

VI Respetar el derecho a la desconexión de las personas, al término de la jornada laboral

VII Inscribir a los trabajadores al régimen obligatorio de la seguridad social

VIII Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías, énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo

330 F De las obligaciones del trabajador

I Cuidado en los equipos proporcionados por el patrón

II Informar oportunamente sobre costos de telecomunicación y electricidad

III Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

IV Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades

V Atender las políticas y mecanismos de protección de datos, así como restricciones de uso y almacenamiento

330 G Cambio a modalidad de teletrabajo deberá ser voluntario

-
- 330 H** Sobre el equilibrio en las relaciones laborales, trabajo digno y decente y de igualdad de trato. Deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y laboral
-
- 330 I** Sobre el uso de mecanismos de supervisión. Garantizar el derecho a la intimidad y uso de datos personales. Uso de cámaras y micrófono solo en casos extraordinarios.
-
- 330 J** Sobre las condiciones de seguridad que serán dispuestas en una norma (aún en creación) la cual garantice considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud.
-
- 330 K** Sobre los deberes de los inspectores de trabajo
-

Fuente: Elaboración propia con información de la Ley Federal del Trabajo (2021)

El teletrabajo en América Latina ha mostrado estar presente, sin embargo, respecto a las normativas jurídicas que los regulan ha sido cambiante dependiendo de cada país, Gentilin (2020) señala que Colombia, Chile y Argentina son quienes llevan la ventaja en términos de normatividad laboral, aunque quienes han mostrado ser punta de lanza para el impulso en de esta modalidad de trabajo son Chile y Colombia, siendo este último la figura líder desde el 2018 del grupo de teletrabajo de la Agenda digital para América Latina y el Caribe con miras a 2020, más conocida como eLAC2020. Dicho proyecto, liderado por las Naciones Unidas y la CEPAL, busca promover el desarrollo de un ecosistema digital en América Latina y el Caribe mediante un proceso de integración y cooperación regional (CEPAL, 2018b)

Aunque en la normativa jurídica estos países revelen avances considerables respecto a México, un estudio realizado en 2017 por la Academia Internacional del Teletrabajo en Brasil (ITALAC, 2017) sobre personas practicando teletrabajo revela que México en ese año se encuentra en segundo lugar, aunque cabe señalar que en dicha encuesta no fue tomada en cuenta la relación contractual, es decir si las personas encuestadas tele trabajando contaron en ese momento con un contrato de teletrabajo, sin embargo evidentemente en el caso de México lo más probable

es que no, ya que la obligación contractual para este tipo de relación laboral se instaló en enero de 2021.

Tabla 7

Teletrabajo en América Latina

País	Cantidad de personas en tele trabajo
Brasil	7,500,000
México	2,600,000
Argentina	2,000,000
Chile	500,000
Costa Rica	31,000
Colombia	20,000

Fuente: Elaboración propia con información del Primer informe estado del teletrabajo en América latina y el caribe, ITALAC (2017)

Los años de ventaja que llevan estos países en materia de regulación jurídica sobre México son considerables para observar la insuficiencia de normas que organicen y regulen el teletrabajo, y aunque las diferencias son notables, es importante mencionar que los esfuerzos de la política mexicana por considerar la figura del teletrabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo datan su primer intento desde el 2003, sin embargo, no se obtuvo éxito. De acuerdo con Jiménez y Pérez este primer antecedente coincide con la primera fase de la Cumbre Mundial de Sociedades de la Información realizada en Ginebra (la segunda se realizó en Túnez en 2005). Publicación en el Diario Oficial de la Federación el jueves 18 de diciembre de 2003” en la primera sección, lo siguiente: Texto de propuesta de reforma:

Con el fin de impulsar una mayor penetración de servicios de valor agregado como los que actualmente se prestan vía Internet, tales como el acceso lógico y aplicaciones básicas sobre dichas redes, se tendrá un impacto positivo en la utilización de nuevas tecnologías para la capacitación y educación a

distancia, así como para aplicaciones de telemedicina, teletrabajo y comercio electrónico, como medios que impulsen el desarrollo económico, social y cultural del país, así como incentivar la infraestructura de acceso a dichas redes. (Jiménez & Pérez, 2018)

El segundo intento se presenta en 2012 con una propuesta de reforma en la LFT la cual integrara el teletrabajo, sin embargo, el proyecto de ley no fue aprobado sino hasta meses después en noviembre del mismo año que el tercer intento se logra con una reforma laboral al art. 311, los autores agregan “El último antecedente para regular el teletrabajo data de noviembre de 2012; el proyecto de ley para la reforma laboral presentado por la Presidencia de la República en 2012, en su punto 21 parecía ser más ambicioso en su pretensión de reconocer y regular el teletrabajo” (Jiménez & Pérez, 2018, p.42). El proyecto mismo establecía:

Reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social. (Punto 21: proyecto de ley, 2012, en Jiménez & Pérez, 2018, p.42)

A pesar de lo que se propuso, solo se logró la reforma del Art. 311 y fue hasta enero del 2021 que se agregó el anexo XII Bis específicamente para regular el teletrabajo, sin embargo para tener una idea más certera sobre los avances respecto al marco jurídico del teletrabajo en México en comparación a otros países de América Latina basta decir que para el caso de Argentina desde 1999 ya se consideraba el teletrabajo como parte de la Ley 25212 del pacto federal laboral, aunque mencionan Jiménez y Pérez que han sido considerables los proyectos de Ley Nacional sobre Teletrabajo en este país; no han podido dar lugar a una ley, todos se han quedado en proyectos y no han sido aprobados.

Sin embargo, uno de los principales logros de Argentina en materia de teletrabajo son el hecho de ser una de las naciones latinoamericanas que creó de manera particular una Comisión Nacional de Teletrabajo, misma que después sería elevada a Coordinación Nacional, además de aprobar una Ley sobre Teletrabajo para una provincia, que si bien no es una legislación que ampare a todo el territorio del país, sí es una ley que promovió la creación de leyes locales sobre teletrabajo.

En el caso de Colombia es el primer país latinoamericano en establecer leyes para formalizar el trabajo es en 2008 en su ley 1221 aprobada por su Congreso de la República en el cual se define el plan de acción para implementar en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones el teletrabajo, y para el caso de Chile, La Ley 19759 de 2001 marca las pautas legales para regular el teletrabajo en todo el País, apela a nuevas modalidades de contratación, así como al derecho de sindicación y a los derechos fundamentales del trabajador.

4.6 Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

La mayoría de autores coincide en que el teletrabajo cuenta con beneficios y desventajas, tanto para el trabajador como para la empresa, estos se mencionan indistintamente, sin embargo se pueden clasificar además en áreas de impacto por ejemplo lo relacionado con el proceso de trabajo y lo relacionado con la vida personal, dicho esto , ya que para esta investigación se tomará en cuenta la modalidad de *home office*, el siguiente cuadro muestra las ventajas y desventajas de este tipo de teletrabajo con la clasificación ya mencionada haciendo énfasis en la repercusiones positivas y negativas.

Tabla 8

Ventajas y desventajas del teletrabajo

Ventajas para el teletrabajador	Desventajas para el teletrabajador
Proceso de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad de tiempo 	Proceso de trabajo:

-
- Reducción de tiempos de traslado
 - Manejo libre del tiempo
 - Reducción de gastos

Vida personal

- Conciliación de actividades trabajo-hogar
- Tiempo con la familia
- Auto gestión de tiempos

- Pérdida de identidad con la empresa
- Reducción de la interacción cara a cara con los demás miembros
- Pérdida de control de tiempos de jornada
- Desmotivación laboral por aislamiento
- Problemas físicos por falta de condiciones adecuadas de trabajo
- Horarios extendidos
- Posibilidad de padecer tecnoestrés o burnout
- Fricciones familiares

Vida personal

- Depresión o ansiedad por aislamiento
- Estrés
- Posibilidad de aumento de conflictos familiares
- Sedentarismo
- Problemas de salud física y mental
- Gastos en reacondicionamiento del hogar

Ventajas para la empresa	Desventajas para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> • Mayor productividad • Eliminación del control de horarios • Reducción de gastos • Menor rotación de personal • Mayor calidad en el trabajo • Acceso a nuevos trabajadores en distintas locaciones • Menor ausentismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión al trabajador disminuye • Riesgo de que el trabajador pierda el sentido de pertinencia • El aislamiento puede provocar desmotivación y poca participación en el trabajador • Pérdida de jerarquías

Fuente: Elaboración propia con datos de la (International Labour Office et al., 2011), (Jiménez & Pérez, 2018) y (Gallegos & Campos, 2013)

Como se puede ver en el cuadro anterior, parecen ser más las desventajas que implica el teletrabajo tanto en el proceso de trabajo como en la vida personal de trabajador, incluso el aspecto del tiempo se presenta como una contradicción y que por un lado es visto como una ventaja tanto para la empresa como para el trabajador, pero esto mismo se convierte en una desventaja que repercute en la vida personal, pues los límites entre tiempo de trabajo y tiempo para otras actividades se desdibujan en medio de la ejecución del trabajo realizado en casa, volviendo estas dos esferas borrosas y conflictivas en relación a la distribución de tiempos.

4.7 Teletrabajo en Pandemia y Salud

Debido al impacto de la pandemia en el ámbito laboral distintos organismos Internacionales han puesto en marcha programas permanentes, así como investigaciones que toman en cuenta este fenómeno, tal es el caso de la Organización internacional del Trabajo (OIT) la cual ha implementado el observatorio “La COVID 19 y el mundo del trabajo”, en sus 7 ediciones ha

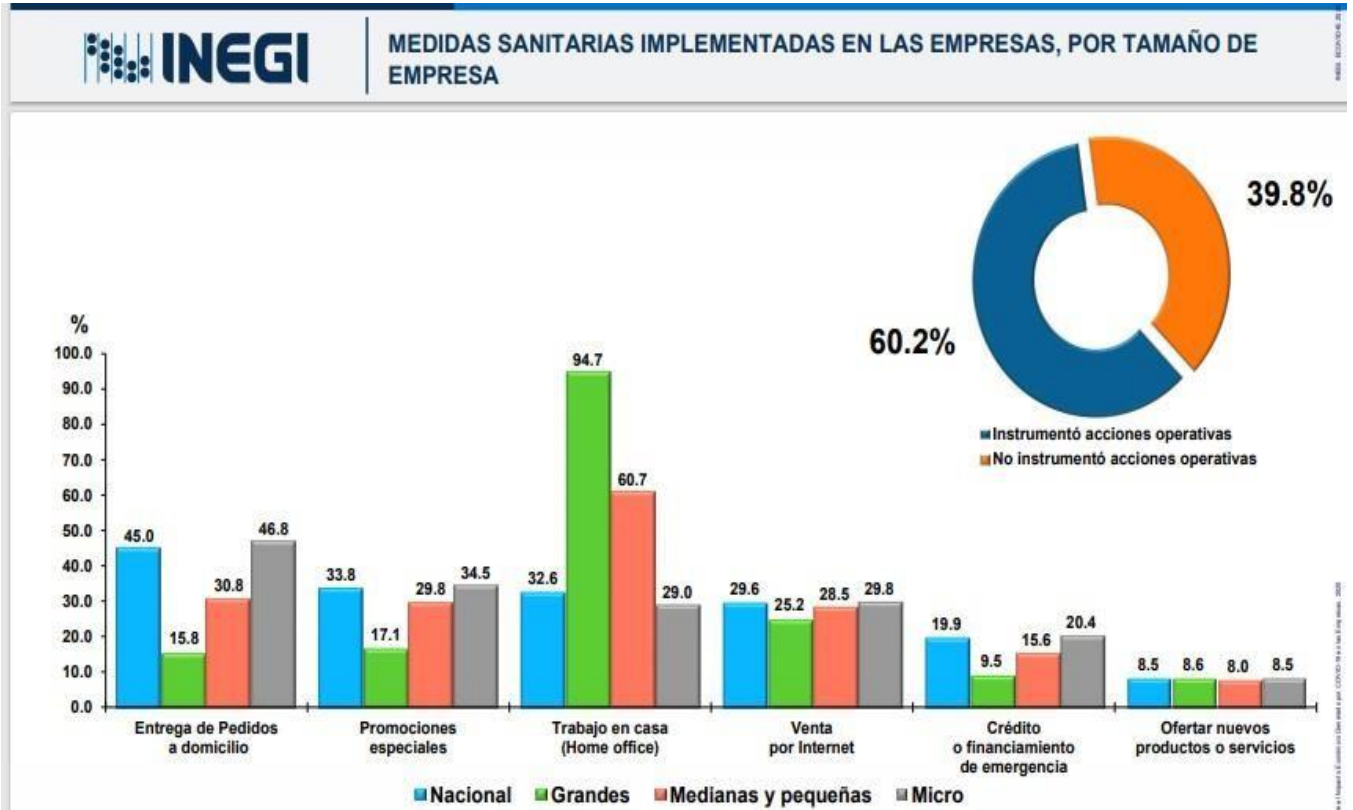
considerado el teletrabajo como una modalidad creciente debido a la pandemia y como estrategia empresarial para evitar principalmente contagios pero al mismo tiempo reducir gastos de operación, sin embargo esta práctica laboral aún genera incertidumbre sobre sus ventajas y desventajas, por lo que OIT emitió una guía práctica para el teletrabajo con la finalidad de establecer pautas de acción que mitiguen las principales disfunciones en esta modalidad.

Los esfuerzos realizados por distintas instituciones gubernamentales nacionales e internacionales para la implementación del teletrabajo bajo marcos jurídicos regulatorios y medidas a seguir para su ejecución son variadas, esto debido a la poca experiencia en este rubro y la abrupta llegada de cambios y adaptación laboral debido a la emergencia sanitaria, sin embargo, en los marcos internacionales ya se contempla esta modalidad a largo plazo.

Respecto a las medidas sanitarias, el INEGI ha reportado que el 94% de las grandes empresas han adoptado el teletrabajo para los puestos que permiten esta actividad como medida sanitaria ante la pandemia. A continuación, el gráfico detallado.

Figura 2

Medidas sanitarias implementadas en las empresas



Fuente: Reproducido de “Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas” ECOVID-IE (2020) (INEGI, 2020)

En un estudio regional realizado en Noviembre de 2020 donde colaboraron el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del IPADE Business School de México, el Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School de Argentina, el ISE Business School de Brasil, el IDE Business School de Ecuador y Barna Management School de República Dominicana, se investigó acerca del impacto del *home office* en la persona, en la familia y en las relaciones laborales al trabajar desde casa durante la pandemia del COVID-19.

Dicha investigación reveló que, para el caso de México, antes de la pandemia un 14% trabajaba de manera remota con tiempo completo desde su casa, y 10% en modalidad mixta, es decir unos días en casa y otros en oficina, mientras que durante la pandemia el 78% de los trabajadores que participaron en esta investigación se encuentran realizando *home office* a tiempo completo y el 11% solo algunos días de la semana, también se obtuvo que el 84% de las personas mencionan estar a gusto con la experiencia de trabajar en casa, el 76% señalan que esta modalidad se adapta a su puesto, y el 54% comenta que preferirían regresar a la normalidad una vez terminada la pandemia. (IPADE Business School, 2020)

Desde una perspectiva propia de salud laboral se torna necesaria una modificación de la organización del trabajo pues el teletrabajo conlleva diversos riesgos, sin embargo, también puede presentar aspectos positivos en términos de ahorro de tiempo y dinero, la bondad más señalada y plenamente obvia, es la probabilidad reducida de sufrir un accidente de camino al trabajo, asociado a la eliminación de los desplazamientos diarios entre el domicilio de la persona teletrabajadora y el centro de trabajo en la empresa.

Son varios los riesgos propios en relación con la salud laboral, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, (NOM-035) Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: identificación, análisis y prevención, aborda específicamente factores de riesgos psicosociales y los define como:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. (DOF, 2020)

Sin embargo, dicha norma aclara que solo es aplicable dentro del lugar de trabajo, es decir dentro de las instalaciones de la empresa o del empleador, quedando así excluida la aplicación de esta norma para el trabajo en casa o *home*

office. Aunque varios factores que establece pueden ser aplicables también al teletrabajo por ejemplo, las condiciones del ambiente laboral, la carga de trabajo, la organización y control sobre el trabajo, existen otros factores implicados en la esfera doméstica.

El teletrabajo realizado desde casa implica una serie de riesgos importantes en la salud física, psíquica y emocional para quien lo realiza, en esta investigación no se profundizará en los aspectos de enfermedad sin embargo se considera importante hacer mención puesto que las condiciones del teletrabajo se presentaron de manera emergente sin cuidado alguno y con poca investigación de respaldo para ejecutarlo de manera apropiada, es decir, sin descuidar la salud de los teletrabajadores y en paralelo al género la salud no puede pasar desapercibida.

Las consecuencias del aislamiento por el contacto disminuido con los compañeros y compañeras de trabajo puede generar ansiedad, depresión o irritabilidad, mencionados por (Fabregat & Cilfre, 2002). Estos son de los riesgos más frecuentes, lo que hace conveniente implantar ciertas medidas que eviten los efectos mencionados, para lo cual las posibilidades son variadas y van desde adoptar la modalidad mixta, donde unos días se está en el centro de trabajo y otros trabajando desde casa, hasta el establecimiento de reuniones con una cierta periodicidad.

La aceleración de la práctica del teletrabajo a causa de la pandemia ha causado distintas afectaciones en la vida cotidiana de los sujetos, investigaciones recientes sobre teletrabajo y salud ocupacional indican que los problemas físicos y las afectaciones psíquicas son las principales fuentes de malestar (Fernández Villacres et al., 2021) (Bazan, 2021) (Villamar & Urra, 2022) (Véliz Burgos, 2022) (Rapaccioli Salinas et al., 2021) (Guzmán & Sandoval, 2021).

Entre las afectaciones físicas mencionada por la investigación médica se encuentran anomalías musculo esqueléticas como lumbalgia, dolor en trapecios, tensión en cuello y hombros, esto debido a las malas posturas tomadas por horas

prolongadas frente al computador, así mismo la exposición a la luz de los ordenadores ha provocado casos de afectaciones oculares como irritación, vista cansada, borrosa e incluso pérdida progresiva de la capacidad visual.

En cuanto a problemas psicológicos registrados se señalan el estrés, depresión, irritabilidad, problemas emocionales e incluso pérdida de la noción de la realidad manifestando paranoia, sentimientos de culpa, tristeza o delirio, cabe mencionar que dichas afectaciones no son resultado de la práctica del teletrabajo, si no del confinamiento obligado debido a la pandemia y el desdibujamiento entre las actividades laborales, domésticas y familiares, a esto se agrega que la adopción de estas medidas fue emergente y sin previo aviso, es decir sin pautas establecidas para su gestión.

Literatura reciente confirma que para el caso de profesores estas afectaciones se encuentran manifestadas con mayor frecuencia (Reyes Narváez et al., 2021) para este grupo social los riesgos ergonómicos y psicosociales son latentes (Alarcón Moyano, 2021) (Solórzano et al., 2021) (Ponce Alencastro et al., 2022) (López Acosta et al., 2021) pues el proceso de trabajo les exige largas horas frente a la pantalla del ordenador ya sea para impartir clase o para realizar trabajo de escritorio, lo que conlleva a la adopción de malas posturas, a esto se le agrega el hecho de que en la mayoría de los casos estos mantienen los canales de comunicación abiertos para atender solicitudes de estudiantes fuera de las horas laborales, sin embargo esto último ha sido señalado como una situación naturalizada, como mantenerse a todas horas en horario laboral, lo cual eventualmente provoca estrés y sensación de desborde. (González Palma & Alarcón Chávez, 2021)

Ya que se realiza en el ámbito doméstico es importante que las empresas implementen medidas de prevención y programas de gestión y organización del trabajo, esto con una mirada diferenciada entre hombres y mujeres puesto que el impacto es diferente, en relación con esto y con el contexto de la pandemia diversos organismos han mostrado interés en solventar esta brecha sin embargo solo en

algunos países se han implementado medidas desde la perspectiva de género para el teletrabajo.

Tal es el caso registrado en la Guía del teletrabajo publicada por la OIT tras la pandemia iniciada en 2019, el caso se describe a continuación.

La sucursal polaca de un proveedor de servicios financieros adoptó medidas flexibles en cuanto a la soberanía del tiempo de los trabajadores, brindando apoyo en sus responsabilidades de cuidado. Los superiores jerárquicos y los departamentos de recursos humanos atendieron las solicitudes individuales de cambios en el horario de trabajo en función de las necesidades de los trabajadores, principalmente en relación con sus responsabilidades de cuidado. Por ejemplo, permitieron que una de sus trabajadoras, una nueva madre, trabajara de las 6 de la mañana a las 2 de la tarde durante una semana, mientras que su marido cuidaba de su hijo pequeño, y la semana siguiente de las 2 de la tarde a las 8 de la noche, dado que intercambiaban turnos. Este arreglo permitió a ambos padres seguir trabajando y compartir las tareas de cuidado del niño. (OIT, 2020a)

El caso anterior ejemplifica una medida en función de las actividades femeninas de cuidado, sin embargo, esto no es el único aspecto por atender pues debido al mayor número de actividades que representa trabajar desde el hogar para las mujeres, esto puede derivar en otros problemas más graves como estrés, depresión, tecno estrés, ansiedad, burnout, problemas ergonómicos, de alimentación, trastornos de sueño, alteración del sistema inmune, prolongación del horas de horas de trabajo en horario no laboral, sentido de falta de control sobre el trabajo, todas estas posibles alteraciones están contempladas como posibles riesgos psicosociales por la OMS, sin embargo las medidas son escasas y más escasas las que contemplan la dimensión de género, salvo la presentada en el ejemplo anterior.

Por su parte, recientemente el Fondo Monetario Internacional ha alertado sobre el incremento de la brecha entre hombres y mujeres y acrecentada por el COVID-19, señalando a las mujeres y los jóvenes como los más perjudicados por los efectos de la pandemia, por lo que se ha producido un incremento de la carga laboral y familiar para las mujeres que se encuentran laborando desde casa, las cuales han tenido que desempeñar actividades y tareas relacionadas con el trabajo, la educación y el cuidado de familiares y todo en el mismo espacio y tiempo, pudiendo ocasionar consecuencia duraderas en el tiempo

4.8 Teletrabajo y Género

La integración de la dimensión analítica de género en los estudios del teletrabajo es escasa, sin embargo, bajo esta mirada se reflejan aspectos no visibles en la práctica diferenciada de mujeres y varones, sobre todo si se toma en cuenta el papel estereotipado y los roles que desempeñan en sus profesiones y en casa, puesto que el desempeño del trabajo dentro de la esfera doméstica puede representar una carga de trabajo diferente, es así que esta perspectiva se vuelve y necesaria para visibilizar las diferencias.

Lo anterior está relacionado con los modelos familiares tradicionales, donde el rol femenino se asocia a la reproductividad y el rol masculino al de proveedor, sin embargo en la década de los 70's se hacen visibles las primeras demandas en contra de este modelo estereotipado conocido también como *male breadwinner*, en que el padre es quien trabaja fuera de casa a tiempo completo y la mujer se dedica en exclusiva al trabajo doméstico familiar (Torns, 2005. p. 22) por lo que el teletrabajo ubica a la mujer, por un lado como económicamente solvente, rompiendo con el *male breadwinner*, y por el otro, la coloca de tiempo completo en el espacio reproductivo, el hogar.

Cuando se aborda el teletrabajo desde una perspectiva que no contempla la óptica de género una de las características más destacadas es considerar que en la práctica los efectos son simétricos entre hombres y mujeres, como mencionan

Giuzo y Cancela (2021) una supuesta relación fortuita entre la mujer y el hogar, las cuestiones relacionadas con la familia son vistas como área de oportunidad por parte de las empresas pues argumentan, entre otras ventajas, que el *home office* logra la conciliación laboral y familiar para las mujeres, “esta premisa refleja y al mismo tiempo refuerza el estereotipo: la crianza de los hijos y la tarea doméstica le corresponde a la mujer, por tanto para esta línea de pensamiento este es un problema que no concierne al hombre”(Giuzio & Cancela, 2021, p. 420).

Por supuesto que esta forma de ver la conciliación del trabajo invisibiliza las diferencias por género, sin embargo se reconoce su interés y preocupación por lograr esta conciliación, cómo se observa en los trabajos de Caamaño, (2010) y García, (2018). Sin embargo, es evidente que todo lo que refiere a cuidados domésticos como las gestiones administrativas de los hogares el cuidado de los hijos, así como de familiares dependientes, alimentación, continúan siendo una responsabilidad femenina además de que en muchos casos por la incompatibilidad o rigidez de los horarios laboral y escolar, la mujer tiende a limitar sus posibilidades profesionales.

Lo anterior brinda un primer señalamiento, acerca de concebir esta modalidad de trabajo como mediador entre las rutinas laborales y familiares femeninas, en otras palabras concibe el teletrabajo como el mecanismo que permite específicamente a las mujeres conciliar sus actividades del trabajo con la responsabilidades del hogar, pero solo afirma los estereotipos y no profundiza en todo lo que representa para el rol femenino ejecutar el teletrabajo, sin embargo la investigación desde el género también muestra otros orientes más alentadores a las posibilidades.

Siguiendo en la línea de los estudios de género la mayoría de las investigaciones en América Latina se inclinan a revisar la conciliación de la vida laboral y familiar en el teletrabajo desde la línea de la experiencia de la vida cotidiana de quienes lo realizan, el peso recae en relato de las mujeres y resalta tres aspectos principales de esa conciliación, primero que se encuentra constantemente en

tensión y las consecuencias son afrontadas principalmente por las mujeres, al respecto se señalo siguiente:

Las fronteras entre trabajo y vida familiar se diluyen y confunden. Esto de atender el trabajo y lo doméstico en el mismo espacio coloca en una situación difícil al trabajador y doblemente difícil a la trabajadora. En estos casos muchas mujeres se sienten culpables por no estar disponibles para la familia aun cuando están presentes en el hogar físicamente; pero también se sienten en falta ante sus clientes y/o empleadores, por no estar cumpliendo su trabajo mientras están atendiendo a la familia. (Giuzio & Cancela, 2021, p.420)

Otra característica muy señalada en este enfoque se relaciona con la tensión provocada por la fusión de tiempos laborales y familiares en el mismo espacio, es acerca de la existencia de cargas familiares como hijos o personas enfermas, pues en esos casos la mayoría de las veces la carga recae sobre las mujeres, lo que amplía la brecha de equidad en la organización del hogar y deja en una posición con mayor desventaja a las mujeres.

Otra línea refiere al análisis y propuesta jurídica en materia de políticas para promover la equidad de género en la práctica del teletrabajo en aras de regular el terreno y lograr esa posible conciliación, en esta perspectiva se señalan las políticas gubernamentales principalmente, pero de las organizaciones empresariales también como la interrelación que medie la conciliación de la esfera laboral y familiar, al respecto se apunta lo siguiente:

El desconocimiento de la ley y su aplicación a cada caso específico es quizás lo que ha generado los problemas y conflictos entre trabajo y familia. La mejor alternativa es flexibilizar las normas de tal manera que se desarrolle un proceso de negociación empleador-trabajador, y que se llegue a un acuerdo en cada caso. Además, que la información sobre estas normas sea de pedagogía obligatoria en cada empresa o institución donde se desarrollen relaciones laborales. (Rodríguez, 2021, p.21)

La tercera línea que resaltan los estudios de género es acerca del surgimiento de roles que pasan de ser tradicionales a convertirse en redefinidos, principalmente el rol masculino, es decir aquellos hombres que interviene con más frecuencia en las actividades domésticas y de cuidados, aunque los casos son escasos y este tipo de hallazgo se encuentra en estudios comparativos como dato secundario, este descubrimiento abre las puertas a reconocer la capacidad de agencia de los sujetos para modificarse a sí mismos como estrategia conciliatoria que permita una corresponsabilidad en la práctica del teletrabajo, al respecto en una investigación comparativa realizada en países latinoamericanos incluyendo México, se dicta lo siguiente:

Los hombres también han aumentado su dedicación al trabajo doméstico y a los cuidados, pero este incremento ha sido muy inferior al de las mujeres. Manteniendo las pautas de género anteriores a la pandemia, para los hombres el teletrabajo ha tenido el efecto de incrementar la actividad laboral y de propiciar la invasión por parte de ésta del resto de los ámbitos de actividad de la vida cotidiana. A pesar de ello, algunas investigaciones ven en el ligero incremento de la participación masculina en los cuidados el primer paso de un cambio hacia una distribución más equilibrada del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres. (Actis Di Pasquale et al., 2021, p.48)

Al tenor de lo anterior, las investigaciones ponen en evidencia que la organización interna y distribución de actividades dentro del hogar presenta una carga diferente en función de ser hombre o mujer, esto debido a los estereotipos de género, sin embargo, es notorio que el discurso de la experiencia femenina denuncia consciente e inconscientemente un mercado laboral que excluye de forma totalizadora todo lo relacionado con la esfera doméstica, denuncias que llevan encarnada en sus cuerpos.

Lo anterior muestra los hallazgos principales en relación a la experiencia del teletrabajo primordialmente de mujeres, y lo encontrado respecto a la vivencia masculina, las condiciones en que lo viven así como la perspectiva que se tiene

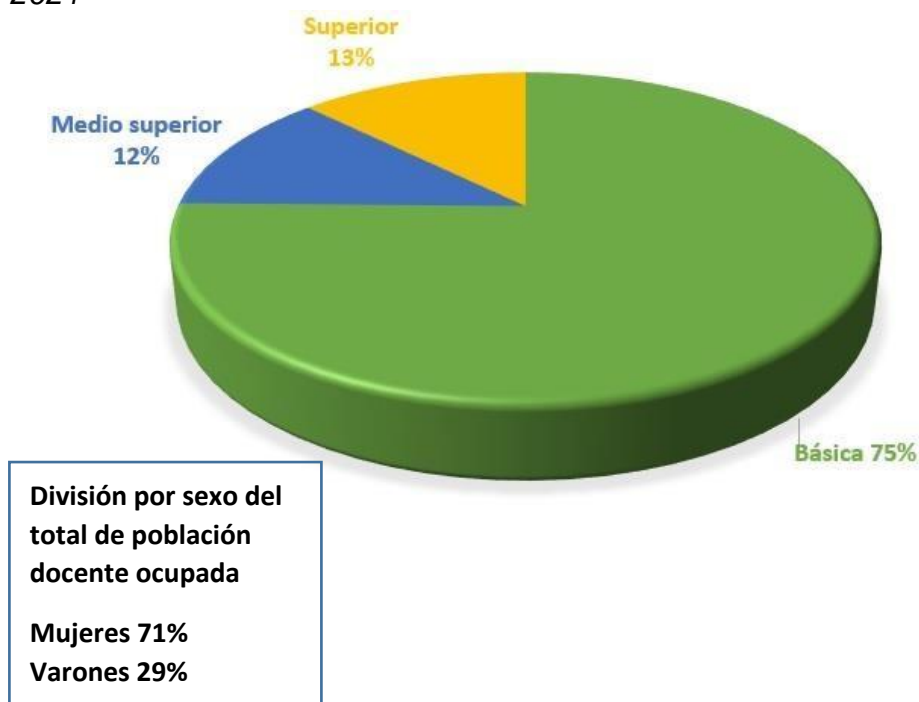
acerca de la posible conciliación entre lo laboral y lo familiar, que sin duda es una lucha constante que hace visible con la aplicación del filtro género, esto permite observar a detalle las vivencias de hombres y mujeres en esta práctica, así como las posibles vías que lleven a buen puerto la conciliación, resaltando que la capacidad de agencia del sujeto es primordial para efectuar cambios significativos en esta interrelación.

4.9 Teletrabajo y Docencia

El sector educativo perteneciente al tercer sector o sector de servicios y se caracteriza por ser altamente feminizado, esta afirmación cumple su veracidad si se revisa el total de docentes en México en todos los niveles de escuelas públicas y privadas. Según datos del INEGI actualmente la población ocupada como docentes en México es de 2,022,749, de este total el 71% son mujeres y el 29% varones, de esta población total el 75% corresponde a docentes que imparten clases en nivel básico, 12% imparten en media superior y 13% en superior, los datos se representan en la siguiente gráfica.

Figura 3

Distribución porcentual de la población ocupada como docente por nivel educativo 2021

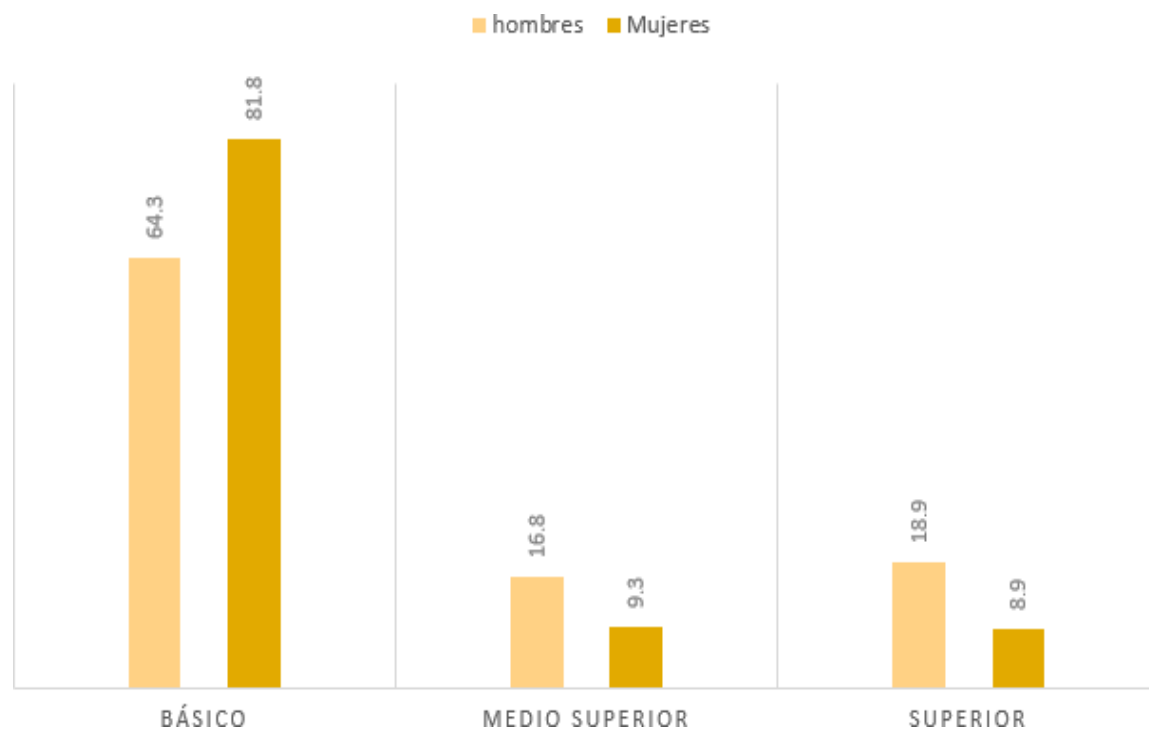


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE.

Un dato interesante es que del 100% de los datos en la tabla anterior, la división por sexo del total de población docente ocupada está representado en un 71% por mujeres y en un 29% por varones. Hasta aquí es visible la feminización de este sector, sin embargo, en la comparativa de población por sexo para cada nivel educativo la distribución cambia, pues para nivel medio superior el 9.3% son mujeres y el 16.8% varones, en nivel superior el 8.9% corresponde a las mujeres y el 18.9% a sus contrarios, y solo para el caso de educación básica se cumple con la afirmación ya mencionada dónde el 62% son mujeres y el 38% varones.

Figura 4

Distribución porcentual de la población ocupada como docente por tipo educativo en el que imparten clase, según sexo.



Fuente: Elaboración con datos de INEGI (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE.

Con estos datos se puede caracterizar demográficamente el panorama de ocupación docente en México, para esta investigación se toma en cuenta solo a docentes de educación superior, es decir a ese 13% en cual según los datos la predominancia por sexo es masculina, este dato interesa desde la perspectiva de género pues refleja la lógica androcéntrica dónde la mujer se considera con menor capacidad para ejercer dicho puesto, aunque cuente con estudios académicos avanzados.

Existen dos fenómenos que en ocasiones se presentan en las trayectorias laborales de las mujeres, aunque este no es el caso es importante hacer mención de ellos. En el caso del techo de cristal, alude a la elección de las mujeres entre sus carreras profesionales-laborales o la maternidad, es decir avanzar en su trayectoria profesional o sacrificarla para cumplir con su rol de madre desde los afectos y cuidados, lo cual por supuesto refuerza el rol de esta faceta femenina, y deja en evidencia las pocas oportunidades de lograr el desarrollo profesional a la par de realizarse como madre, a respecto del techo y fronteras de cristal dice Burin, (2008):

Si hasta ahora el “techo de cristal” en el ascenso laboral constituía una de las preocupaciones básicas por las desiguales condiciones de trabajo entre mujeres y varones, ahora se suma esta otra desigualdad: las fronteras de cristal que se imponen a las mujeres cuando deben decidir entre la familia o el trabajo. No sólo no todos los puestos de trabajo están disponibles por igual para el género femenino debido al techo de cristal, sino que tampoco todas las localizaciones geográficas donde se ubican los puestos de trabajo pueden ser elegidos por las mujeres. (p. 83)

El techo y las fronteras de cristal son fenómenos universalmente vigentes, y aunque no es el caso para estas mujeres es interesante ver como los cargos más altos en las universidades son ocupados por hombres, como dato referencial en México según Pacheco, (2019) sólo seis mujeres ocupan el cargo de rectoras de un total de 36 universidades públicas autónomas, esto pone de manifiesto dos aspectos a tomar en cuenta, el primero acerca de las barreras que se presentan a

lo largo de trayectorias académicas femeninas para alcanzar altos cargos, y el segundo respecto a la implementación de unidades de observación en perspectiva de género en las universidades que promuevan los espacios y condicione para una participación más activa de las mujeres en cargos de alto mando.

Al tenor de lo anterior, es importante mencionar que las mujeres cuentan con menos representatividad en el ámbito de la investigación, es decir esta sigue siendo liderada por hombres, mientras que la docencia continúa siendo una actividad altamente feminizada (Varas et al., 2019, p.12), respecto a esto Bartos & Ives, (2019) investigan “cómo el sexismo arraigado en la educación superior puede echar raíces en la escuela de posgrado, donde muchos de nosotros aprendemos las 'reglas del juego académico' a través de nuestros roles como asistentes de enseñanza”(p.779).

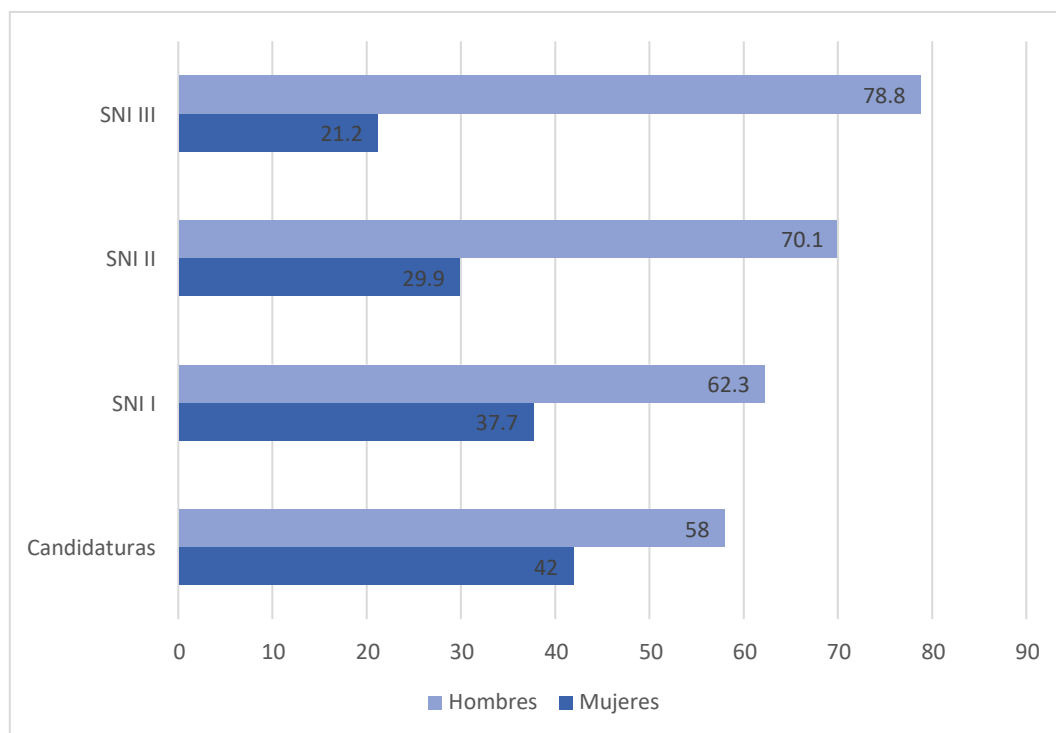
Lo anterior hace referencia a la forma sexista de distinguir la actividad de investigación como masculinizada y la enseñanza como feminizada y que esto deviene de una lógica masculina sobre el funcionamiento de actividades académicas, la cual refuerza los roles de género y sus atributos además de marginar a las mujeres a la actividad de docencia, de manera que se ve limitada su oportunidad de producción científica, la situación empeora porque esta representa un material de prestigio en las universidades contemporáneas y es requisito para tener acceso a fondos de investigación e incentivos económicos por publicaciones a los cuales también se ven limitadas.

Para el caso específico del cuerpo de académicos que pertenece al Sistema Nacional de ciencia y tecnología (SNI) en México, el cual se dedica de tiempo completo a actividades de producción académica, investigación, docencia y generación de conocimiento, se tiene registrado en un estudio realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) que tan solo el 35.8% son mujeres, y el resto hombres, las cifras se comportan similar en nivel candidatura, I, II y III. El siguiente gráfico es muestra de que la participación femenina en el ámbito científico

es reducida lo que apunta a que en los roles y estereotipos de género aún está permeada la idea errónea de que la ciencia es un espacio reservado para varones

Figura 5

Registro de investigadores por sexo en el Padrón del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) según nivel. México, 2018 (Porcentaje).



Elaboración con información del INMUJERES, (2018), Desigualdad en cifras, las mujeres en la ciencia.

Una situación muy importante a tomar en cuenta en la vida de docentes que tele trabajaron en la pandemia es el cierre de escuelas derivado de la pandemia, ya que esto forzó a las instituciones educativas a impartir clases de manera virtual esto implica realizar sus sesiones de cátedra desde sus hogares mediante el uso de dispositivos tecnológicos como computadoras, tabletas y celulares, pero además para aquellos que tienen hijos, al estar las escuelas cerradas, los niños se encuentran en casa tomando clases, compartiendo el espacio con sus padres,

situación que puede complicar las tareas de los miembros de la familia, especialmente las tareas laborales de madres y padres docentes.

Como se ha mencionado anteriormente el principal problema derivado del teletrabajo refiere al conflicto entre lo laboral y lo correspondiente al hogar, principalmente por la invasión del primero sobre el segundo. La investigación sobre esta temática para el caso específico de profesores investigadores es escasa, sobre todo por qué es un evento muy reciente, sin embargo, en su mayoría refieren que esta afirmación es cierta y describen algunas de las problemáticas principales a las que se enfrentan los docentes en este traslape de espacios en el aspecto profesional y personal.

Estudios previos respecto al uso de tiempo de profesores indican que:

Para los profesores que teletrabajan, por un lado, se disminuye el tiempo de recreación, y por otro, incrementa el tiempo que deben estar disponibles a través de medios tecnológicos para atender a estudiantes o colegas 24/7 (horas/semana), lo que provoca que el trabajo se torne más estresante. (Currie & Eveline, 2011, p.538)

Las mismas autoras mencionan que es mucho más difícil para las mujeres lograr con éxito un equilibrio entre lo laboral y lo familiar, ya que la actividad docente difícilmente respeta el espacio del hogar y que el ámbito doméstico invade también parte del tiempo de trabajo, la consecuencia de esto incrementar la cantidad de actividades domésticas o extender el horario laboral.

En otro estudio realizado en España por Bagues et al., (2004) los autores revisan el uso de tiempo de mujeres y varones profesores de posgrado para identificar las diferencias respecto al tiempo dedicado a esta actividad incluyendo tareas de transferencia de conocimiento y producción académica, su estudio revela que “las profesoras dedican unas tres horas más a la semana a su trabajo. La principal causa de esta diferencia se debe a que dedican más tiempo a la preparación de la docencia”. (p.14)

En un estudio reciente realizado en México a docentes de nivel básico teletrabajando en pandemia se encontró que:

...en su mayoría refirieron aún no lograr un equilibrio entre las actividades familiares y laborales, adicionalmente se sienten agotados al término de las clases y manifiestan inseguridad respecto a la capacidad para poder concluir todos los contenidos de los programas educativos, al mismo tiempo que les preocupa no ser tan claros al explicar los temas como cuando lo hacen en clases presenciales. (López et al., 2021, p.17)

5 Fundamentación Teórica

En este apartado se exponen los supuestos teóricos que se tomarán en cuenta para llevar a cabo esta investigación, los cuales le darán enfoque y orientación a la misma, se establece la base teórica sobre la cual se sustenta y reposa la columna vertebral del presente trabajo. Primero se expone el abordaje teórico del conflicto trabajo-familia, después sobre el concepto “vida cotidiana”, más adelante se examina la fenomenología como herramienta teórico-metodológica, se aborda también la sociología laboral como enfoque teóricos, posteriormente se presentan los conceptos ordenadores instalados en el campo problemático, así como la propuesta de la “estrategia” como núcleo unificador, y se concluye la integración del género como categoría analítica y acto performativo, así como algunos enfoques feministas y la teoría sobre la construcción social de la masculinidad para orientar la transversalización de género en el presente trabajo.

5.1 Conflicto Trabajo-Familia

El trabajo y la familia son dos grandes áreas vitales que se encuentran estrechamente interrelacionadas, dado que la mayor parte de las actividades humanas ocurren en estas dos grandes esferas, el trabajo en su definición más simple se puede entender como la actividad productiva que es realizada en el espacio público del mercado a cambio de una remuneración monetaria (Prieto,

2002) esta actividad adquiere relevancia puesto que es el medio por el cual el trabajador asegura su sustento, además de brindarlo a otras personas de su entorno, principalmente a su familia, la cual busca desarrollar y fortalecer (Apgar, 1998).

Por su parte la familia se considera como la institución que modera y media entre las interrelaciones que se dan entre sujetos, sociedad e institución, constituye también el lugar micro social donde se encuentran los cimientos del desarrollo de sus integrantes por lo que es universalmente reconocida como la unidad base de la sociedad (Valladares González, 2008). La esfera familiar al igual que la esfera laboral es parte de la vida cotidiana de los sujetos, por ende, también se considera inherente a sus vidas personales, pero también relacionada con su vida social en sus diversas dinámicas unas más complejas que otras, así entonces se trata de:

Una organización social, un microcosmos de relaciones de producción, reproducción y distribución, con su propia estructura de poder y fuertes componentes ideológicos y afectivos. Existen en ella tareas e intereses colectivos, pero sus miembros también poseen intereses propios diferenciados, enraizados en su ubicación en los procesos de producción y reproducción. (Jelin, 2007, p.95)

El conflicto trabajo-familia surge del análisis relacional entre estas dos esferas de la vida, los primeros trabajos científicos empezaron a surgir en la década de los setentas principalmente en Estados Unidos y Canadá para estudiar la manera en como el trabajo puede afectar las relaciones familiares (Rapoport & Rapoport, 1969) revisando a profundidad el impacto que tiene el trabajo sobre la familia pero también la familia sobre el trabajo. Para los años ochenta, este fenómeno ya era abordado por las disciplinas de sociología, dirección y gestión de empresas y psicología (Singh & Greenhaus, 2004).

Las dinámicas de estas dos grandes áreas de la vida están relacionadas de manera bidireccional, es decir se puede estudiar el conflicto trabajo-familia y el

conflicto familia-trabajo, el primer caso es cuando el trabajo es el que está provocando afectaciones en la familia, y en el segundo caso sucede cuando la familia es la que está afectando la esfera laboral del sujeto (Frone et al., 1997).

Ambas esferas se encuentran relacionadas, es decir no se puede pensar una sin la otra sin embargo, Clark, (2000) reconoce que existe una frontera entre ambas y que a pesar de la influencia mutua entre trabajo y familia deben entenderse como esferas desiguales donde existe y persiste una frontera obvia que las delimita pero los sujetos también crean otras en cuyos cruces se puede encontrar la clave para operar en equilibrio empero esto dependería según el autor de la integración y segmentación de estos dominios.

Al tenor de lo anterior, se observa en la literatura que las dinámicas de ambas esferas pueden ser explicadas con diversas teorías. Para Piotrkowski, (1979) la mayoría de abordajes para entender este fenómeno se centran en la teoría del Spillover, la cual entre otras cosas describe la manera en cómo las eventualidades y hechos dados en una esfera vital afectan forzosamente a la otra y viceversa, utiliza el término *salpicar* a manera de metáfora para evidenciar que ambas se encuentran influidas o salpicadas mutuamente y para explicar este fenómeno es forzoso un enfoque relacional.

Otra propuesta interesante es la Pleck, (1977) de quien analiza los lugares de trabajo alternativo, así como la combinación de entornos, ubicaciones y prácticas de trabajo no tradicionales, también analiza mitos y realidades, opciones, ventajas y desventajas, e implementación de lugares de trabajo alternativos y toma como base el concepto de permeabilidad asimétrica existente entre la frontera familia-trabajo y explica que el nivel de integración entre ambas esferas se verá pautado principalmente por el grado de flexibilidad de esa frontera, esta flexibilidad estaría definida por diversos factores como la rigidez o flexibilidad en condiciones de trabajo como el horario y proceso, exigencias laborales, carga de trabajo etc., así como por las demandas de actividades diversas en el hogar, cuidado de ancianos, niños, enfermos, limpieza, administración etc.

Lo anterior aterriza forzosamente a considerar los roles de género para el estudio de este fenómeno. Tanto la familia como el trabajo le asignan a la persona un rol que cumplir, sin embargo, cuando existe una incompatibilidad entre las demandas que cada rol exige, es decir el rol laboral y el familiar, esto conduce al conflicto trabajo familia, este fenómeno puede entonces entenderse también como la “percepción de fricción que sufre el sujeto como resultado de la incompatibilidad y desequilibrio que le generan las exigencias de sus roles” (Greenhaus & Beutell, 1985, p.87).

Greenhaus y Beutell (1985) identificaron también tres tipos de conflicto trabajo-familia: a) el que se origina debido a la tensión, b) el de comportamiento y c) el de tiempo. Según los autores se describen de la siguiente manera:

- El conflicto originado en la tensión se presenta cuando la presión que un rol ejerce sobre un individuo le dificulta complacer las demandas de otro rol (altas exigencias de trabajo, cansancio físico y mental, etc.)
- El conflicto relativo al comportamiento aparece cuando la conducta particular de un rol es incompatible con la conducta propia de otro rol (dormir de día para trabajar de noche, atender llamados laborales en horas fuera de trabajo, etc.).
- El conflicto basado en el tiempo sucede cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta la participación en otro rol (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, etc.).

Por su parte Kahn et al., (1964) desarrollan la teoría del rol, la cual indica que el conflicto entre trabajo y familia radica en la idea de tener que cumplir con la expectativa que se espera de su rol, esta expectativa es alimentada por las demandas laborales y familiares, sin embargo también puede generar en el sujeto una sobre exigencia para intentar cumplir con su rol, lo cual tienen como consecuencia incrementar el conflicto además de posibles problemas de salud psicosocial para quien lo vive, así como afectar su entorno familiar.

Hasta ahora se ha hecho evidente que parte importante de los elementos que intervienen en el conflicto trabajo familia es el referido a las organizaciones laborales, pues si bien el sujeto puede sentirse agobiado con el cumplimiento de sus roles, también es cierto que las políticas organizacionales y el compartir valores familiares por parte de la empresa son factores que pueden favorecer el equilibrio en ambas esferas o ser parte del conflicto.

La teoría del apoyo percibido (Kinnunen et al., 2005) retoma lo anterior y ha sido utilizada en el campo organizacional para explicar el conflicto trabajo familia desde un enfoque organizacional, esta teoría postula que de acuerdo a la medida en que las organizaciones apoyen a sus empleados en su vida familiar, estos podrían manejar en equilibrio sus ambas esferas. Señala dos componentes importantes las políticas organizacionales de apoyo hacia la familia, y los superiores y compañeros que la apoyan, de manera concreta esta teoría promueve una cultura que apoye la conciliación de responsabilidades en ambos rubros.

Según los postulados de esta teoría, una organización estaría más dispuesta a apoyar la conciliación, de acuerdo a la percepción que el trabajador tenga acerca del grado de apoyo que la empresa le brinda independientemente de las políticas vigentes y prácticas organizacionales, sin embargo para que esto suceda debe existir una cultura organizacional que comparta valores y creencias que apoyen la integración y conciliación trabajo y familia tanto para hombres como para mujeres, de manera que exista la apertura para escuchar a los trabajadores cuando se sientan en conflicto y brindar opciones conciliatorias.

5.2 Sociología de la Vida Cotidiana

Agnes Heller, propone la posibilidad de observar la vida cotidiana mediante la sociología, con sus herramientas propias de análisis, puesto que es el área de la vida dónde se manifiesta la vida misma, la vida cotidiana es pues según la autora “el conjunto de actividades que caracterizan la reproducción de los hombres particulares, los cuales, a su vez, crean la posibilidad de la reproducción social”

(Heller, 1967, p.25). Por lo que esta se encuentra presente en todas las formas sociales, también agrega que “Ninguna sociedad puede existir sin que el hombre particular se reproduzca, así como nadie puede existir sin reproducirse simplemente” (Heller, 1967, p.25).

Sin importan el lugar del hombre en la división del trabajo, siempre tiene una vida cotidiana, la cual en su manifestación más básica se da en el entorno inmediato sin embargo esto sucede a nivel del individuo particular, pero este a su vez está inserto en una red de relaciones con otros, por lo tanto, la vida cotidiana permite la reproducción de ese sujeto particular en la vida diaria. Esto es parte de una estructura más grande y de un proceso más amplio que permite entonces la reproducción social.

Esta reproducción no es producto del azar, requiere de parámetros sociales que determinan y condicionan la reproducción de la sociedad. Aquello que se realiza en el día a día guarda una forma particular que se relaciona con los otros puesto que este vínculo es necesario, así la sociedad es el cúmulo de relaciones recíprocas entre los individuos, la autora también señala las manifestaciones de la vida cotidiana son el resultado del encuentro entre el hombre particular y su mundo, este último entendido en formas sociales comunes a todos como, comunidades, grupos sociales, círculos de amistad, familia etc.

La familia cobra una singular relevancia pues esta representa la célula básica de la sociedad, y es la que garantiza con su quehacer diario la reproducción de los individuos: ...la familia es la base de operaciones de toda nuestra actividad cotidiana: el lugar de partida y el punto de retorno, nuestro locus espacial, nuestra casa. Digamos finalmente -y no se trata de lo menos importante- que en la familia se forman y determinan las relaciones más inmediatas entre los hombres y entre el hombre y la mujer. (Heller, 1982, p. 31)

Ya que la vida cotidiana está presente en todo momento y en toda forma social entonces esta se manifiesta de diferentes maneras, expresando un recorte de

realidad del sujeto en forma individual o colectiva, esto supone entre otras cosas el estar de acuerdo o no con los otros sobre algo, de manera que, el particular se contrapone también a otros, que pertenecen a un mundo o mundos similares al suyo, durante el proceso de reproducción de sí mismo y de su propio ambiente.

Así pues, Heller menciona que la vida cotidiana se encuentra impregnada de luchas contra sí mismos y la vez de lucha contra otros, la dicha lucha representa conflicto, negociación, contradicción, etc. Para la autora esta lucha se origina desde la conformación de la sociedad capitalista, además de la lucha inserta en la vida cotidiana, en su teoría también menciona aspectos representativos de esta sociedad como la alienación, la cual también está presente en la vida cotidiana, y funge como supresor de la conciencia, forma y deforma al sujeto particular, así como su realidad.

Con lo anterior podemos decir que es la familia el espacio con mayor rango de expresión de sentido de la vida cotidiana, puesto que aquí se identifican las relaciones básicas cara a cara así como la actividad social diaria que en lo inmediato reproduce al individuo y por lo tanto a la sociedad, de manera que “la identidad genérica, femenina o masculina, es el centro a partir del cual gira la forma de reproducción individual en la medida en que determina las formas cómo el individuo interactúa en su espacio privado y en el público” (Montesinos, 1996, s.f.).

Aterrizando los conceptos sobre nuestro objeto de estudio, es el teletrabajo el que ahora se instala en ese lugar supremo de vida cotidiana, ahora ocupa el espacio y por tanto cabe preguntarse, ya que históricamente el hombre se ha relacionado con el espacio público ¿cómo se experimenta esa vida cotidiana desde lo masculino ahora en el espacio privado? Y ¿Qué sucede en el ámbito doméstico en cuanto producción de símbolos al interactuar femenino y masculino en el mismo espacio?, ¿Cómo se configuran los espacios y que significados adquieren, se reproducen o se modifican? Y más interesante aún ¿Cómo se dan las negociaciones para llegar a una conciliación o estrategia de conciliación? Esta última pregunta queda al centro de análisis en este trabajo.

Con el planteamiento anterior partimos para tener una aproximación teórica desde la sociología acerca del espacio dónde ocurre nuestro fenómeno a estudiar, el teletrabajo, pero que no es este como tal un problema en sí, si no lo que sucede con las personas que lo practican, que lo llevan a cabo en su vida cotidiana, pues seguramente el trabajo cara a cara de profesores con alumnos en el aula representaba parte de su vida cotidiana, pero ahora dar clase desde casa, es decir desde otro espacio de vida cotidiana con sus propias connotaciones, implica la manifestación de nuevos significados particulares y colectivos, es esto lo que interesa conocer.

5.3. Fenomenología Sociológica

La construcción del conocimiento para dar cuenta de una realidad no es una tarea fácil, pues el debate acerca de lo que es válido como conocimiento versa sobre postulados elevados que parecieran estancos en el plano teórico y alcanzan muy poco la realidad presente y viva que está dada y dándose, tal es el caso de la propuesta de Edmund Husserl quien brinda una propuesta teórica metodológica para otorgar validez a un conocimiento, o como él lo describiría, encontrar su esencia, y esto lo logra mediante su método filosófico denominado fenomenología, este método es retomado por otros autores para darle un nuevo sentido y materializarlo en el mundo social, así lo hizo Alfred Schütz.

Schütz se sirve de algunos postulados de Husserl para llevar la fenomenología al campo de la sociología, también retoma el método de comprensión de Max Weber de *verstehen* y desarrolla una propuesta centrada en la intersubjetividad como el proceso que posibilita la construcción de los consensos en torno a los significados de la realidad social, de manera que condensa estas ideas en lo que se denominará fenomenología sociológica.

Respecto al conocimiento cabe señalar que este concepto está también estrechamente ligado con la intersubjetividad. El mundo de la vida es intersubjetivo porque en él viven sujetos entre sujetos, vinculados entre ellos, con valores

comunes y procesos de interpretación conjunta, de ahí que se considere que el conocimiento del sentido común sea intersubjetivo, y no particular, en su mayor parte es de origen social, ha sido transmitido por otros sujetos, que enseñan a sus semejantes a definir el ambiente, a significar el entorno y “El medio tipificador o significador por excelencia que permite transmitir el conocimiento de origen social es el lenguaje” (Rizo, 2007, p. 6).

Derivado de lo anterior es necesario exponer algunas ideas centrales para entender mejor la propuesta de Schütz y su relación con el marco teórico metodológico de esta investigación, haciendo énfasis en los postulados específicos que retoma de Husserl y de Weber, así pues, por un lado la reducción fenomenológica de Husserl se plantea como el despojo mental de prejuicios e ideas, para contemplar así la esencia del objeto, o dicho de otro modo “poner entre paréntesis la existencia” del objeto, pues recordemos que la fenomenología de Husserl es la *ciencia de las esencias del conocimiento*, sin embargo, Schütz lleva esta idea al plano material estableciendo que la fenomenología es la instancia de aproximación metodológica a lo cotidiano.

Por otro lado comparte con Max Weber el método de la *verstehen*, es decir el estudio de la experiencia de sentido común del mundo intersubjetivo de la vida cotidiana en el entendido de que la realidad debe ser comprendida más que explicada, sin embargo se puede señalar que “la comprensión” es entendida de diferente manera para ambos, la principal diferencia es que para Weber la comprensión es metodológica, mientras que Schütz apunta que además es ontológica, al respecto Rizo (2007) enfatiza lo siguiente:

...mientras que para Weber la comprensión es el método específico que la sociología utiliza para rastrear los motivos de los actores y así poder asignar sentido a sus acciones, Schütz le otorga a la comprensión un papel mucho más importante: considera que el mundo en el cual vivimos es un mundo de significados, un mundo cuyo sentido y significación es construido por nosotros mismos y los seres humanos que nos precedieron. Por tanto, para

Schütz, la comprensión de dichos significados es nuestra manera de vivir en el mundo. (p.4)

Una vez realizados estos apuntes, es importante profundizar en la pregunta ¿Cómo se piensa la realidad? Mientras que para Weber el espacio de realidad de los sujetos es “el mundo de vida”, para Schütz será “el mundo de la vida cotidiana” sugiriendo que es en el *durante*, en *el aquí* y en *el ahora*, donde es posible identificar elementos de significación que describen y construyen lo real, los significados que da Schütz a este concepto son variados, para acercarnos más puede entenderse, según Natanson (1973) como: “mundo del sentido común, el mundo de la vida diaria, el mundo del trabajo cotidiano, la realidad mundana, la realidad eminente de la vida del sentido común” (p.25).

Este mundo de vida se caracteriza por que sus significados son construcciones sociales, es intersubjetivo, está conformado por personas que viven en él con una actitud “natural”, y es un ámbito familiar en el que los sujetos se mueven con un “repositorio de conocimientos disponibles” generado desde la biografía y posición de cada individuo en el espacio y el tiempo. La actitud natural se puede entender como el hecho de tomar las cosas de manera irreflexiva y práctica, tal como aparecen, de ahí que Schütz considere los conocimientos del mundo de la vida cotidiana como pragmáticos y poco ordenados, en relación con esto Rizo (2007) apunta lo siguiente:

Para Schütz, la realidad es un mundo en el que los fenómenos están dados, sin importar si éstos son reales, ideales o imaginarios. Este mundo es el “mundo de la vida cotidiana”, en el que los sujetos viven en una actitud natural, cuya materia prima es el sentido común. Desde esta actitud natural el sujeto asume que la realidad es comprensible desde los conceptos del sentido común que maneja, y que esa comprensión es la correcta. (p. 3)

Además de esto otra pregunta fundamental es ¿Qué papel juega el sujeto en la construcción de la realidad? El sujeto que vive en el mundo social está determinado por su biografía y por su experiencia inmediata. Lo primero alude a que cada sujeto se sitúa de una forma particular y específica en el mundo, es decir su experiencia es única e irrepetible y es desde esta experiencia personal que el sujeto capta y aprehende la realidad, la significa y, desde ese lugar, se significa a sí mismo, de manera que el sujeto realiza acciones que están cargadas de significados, todas sus acciones tienen un sentido; aunque el actor no haya tenido intención de significar algo, su acción puede ser interpretada por otro haciendo uso del repositorio de conocimientos disponibles para asociar aquello que se conoce a lo que se desconoce.

Se puede decir entonces que dentro de la teoría social fenomenológica de Schütz el mundo de la vida cotidiana se expresa en las relaciones de los actores sociales entre sí y en cómo comprenden y constituyen la realidad social, por lo tanto, el sujeto es fundamental para la construcción de la realidad, es él quien lleva a cabo la interacción o encuentro intersubjetivo que es la materia prima de la constitución de lo social. “El mundo de la vida cotidiana es la región de la realidad en que el hombre puede intervenir y que puede modificar mientras opera en ella mediante su organismo animado... sólo dentro de este ámbito podemos ser comprendidos por nuestros semejantes, y sólo en él podemos actuar junto con ellos” (Rizo, 2007, p.5).

En relación con lo anterior, la intersubjetividad es la matriz de la teoría de Schütz, mediante ella el sujeto puede percibir la realidad poniéndose en el lugar del otro, y esto es lo que permite al sentido común reconocer a otros como similares al yo a partir de lo que conocemos de ese otro y de lo que vemos en él, el mundo intersubjetivo es común a todas las personas y está presente en todo momento

La intersubjetividad existe en el presente vivido en el que nos hablamos y nos escuchamos unos a otros. Compartimos el mismo tiempo y espacio con otros. Esta simultaneidad es la esencia de la intersubjetividad, significa que capto la subjetividad del alter ego al mismo tiempo que vivo en mi propio flujo de

conciencia ... Y esta captación en simultaneidad del otro, así como su captación recíproca de mí, hacen posible nuestro ser conjunto en el mundo. (Natanson, 1973, p.25)

Al respecto Rizo apunta que “El mundo del sentido común, el “mundo de la vida”, permite anticipar ciertas conductas para que el sujeto se desarrolle en su entorno. De ahí que la intersubjetividad sea posible”. En este ámbito de relaciones, y siguiendo a Schütz (1979) en Rizo (2007) se pueden reconocer relaciones intersubjetivas tanto espaciales como temporales:

En las relaciones espaciales se ubican tres nociones de familiaridad importantes, la primera es la noción de *nosotros*, es decir, la identificación de relaciones que entablamos con otros y de las que formamos parte, la segunda es la relación *ustedes*, en la que se es consciente de la existencia de otros que se pueden observar pero donde la presencia de uno mismo queda fuera, por último se encuentran las relaciones con *ellos*, esos otros que sabemos que están pero se consideran más ajenos a nosotros.

Schütz también enfatiza acerca de la clasificación de las relaciones dadas en el mundo social, o como el las llama, reinos de la realidad social, los más importantes señala son el “*umwelt*” y “*mitwelt*”, el primero se traduce en las relaciones “*nosotros*”, estas relaciones representan modelos de interacción que caracterizan las relaciones cara a cara, aquí, la persona modifica constantemente sus acciones, tomando en cuenta las acciones de aquellos con los que interactúa. En las relaciones “*mitwelt*” la interacción se centra en el “*ellos*”, las interacciones no son cara a cara, y se existen en distancias espaciales, los “*ellos*” con los que se interactúa son contemporáneos impersonales.

Respecto a las relaciones ubicadas temporalmente, Schütz señala a los contemporáneos, los predecesores y sucesores, los primeros refieren a aquellos con los que se comparten momentos, reacciones y acciones en tiempo presente, los segundos son esos otros con quienes ya no es posible interactuar porque su

vida transcurrió en el pasado, sin embargo se tiene algún tipo información sobre lo que hicieron o quienes fueron, finalmente los sucesores se ubican en una línea de tiempo futura que apela al imaginario para concebir su existencia, con estos no es posible la interacción sin embargo los sujetos pueden orientar ciertas acciones hacia ellos

El enfoque de Schütz parte de analizar las relaciones intersubjetivas a partir de las redes de interacción social, por lo que el autor integra algunos conceptos importantes relacionados a la subjetividad, estos son alter ego, la acción y el conocimiento de sentido común el cual mencionamos anteriormente, respecto al alter ego, este le es dado al sujeto como una demostración práctica de un ser idéntico con quien comparte un mundo intersubjetivo conocido como “mundo del Yo” en el cual conviven tanto sus antecesores, contemporáneos y predecesores, la acción se refiere a la conducta intencionada y se diferencia del acto pues este es la acción cumplida.

Aunado a lo anterior el mundo de vida también es un mundo cultural, pues se encuentra constituido como un universo de significación que los sujetos deben interpretar para orientarse y conducirse en él, esta interpretación conlleva a situarnos en un espacio y tiempo determinados, pues con estas coordenadas es posible observar ese recorte de realidad al que Schütz llama mundo de vida, pues no sería lo mismo un espacio y tiempo de hace 100 años que un espacio y tiempo de ahora, la cultura seguramente sería distinta, el mundo de vida que se experimenta en cada escenario planteado sería significado con el repositorio de conocimientos disponibles de manera diferente en cada época.

Con lo anterior es necesario saber cómo el tiempo, el espacio y la cultura inciden en la construcción de la realidad, para ello Schütz establece que el espacio y tiempo también tienen incidencia en la construcción de la realidad al momento de hacer estos viajes mentales al pasado y recordar a los antepasados, o saltar al futuro a contemplar los sucesores, pues mentalmente hacemos estos saltos de tiempo y recurrimos a estas imágenes para asimilarnos con el otro, por lo tanto el

espacio tiempo juegan un papel importante para la relación del yo y el otro, pues esta relación dialéctica es el punto de partida para la construcción de la realidad. Schütz, (1979) lo apunta a continuación:

Al vivir en el mundo, vivimos con otros y para otros, y orientamos nuestras vidas hacia ellos. Al vivenciarlos como otros, como contemporáneos y congéneres, como predecesores y sucesores, al unirnos con ellos en la actividad y el trabajo común, influyendo sobre ellos y recibiendo a nuestra vez su influencia, al hacer todas estas cosas, comprendemos la conducta de los otros y suponemos que ellos comprenden la nuestra. (p.39)

Al tenor de lo anterior Schütz establece coordenadas para rastrear las motivaciones de las personas a actuar en el mundo de vida, y distingue los “motivos porque” de los “motivos para”, los primeros son objetivos y ofrecen una visión retrospectiva de los factores pasados que son la causa de una conducta individual, debido a que las acciones ya han ocurrido, las razones que las explican son accesibles tanto para el actor como para el científico social, en cuanto a los “motivos para”, Schütz expone que se encuentran en la conciencia profunda y son subjetivos, “constituyen las razones por las que un actor emprende ciertas acciones para alcanzar cierto objetivo o producir una ocurrencia futura. Sólo existen si la acción se realiza” (Ritzer, 1997, p. 281).

Otro elemento importante en la teoría de Schütz son los significados, distingue 2 tipos, los significados subjetivos como aquellos que derivan de la propia construcción mental de la realidad, así la persona define ciertos aspectos de la realidad como significativos, y los significados objetivos, los cuales son en su conjunto parte de la cultura, compartidos por toda la colectividad y comunes para cualquier persona. La importancia del significado para Schütz versa en que estos hacen referencia a la manera en que los individuos determinan que aspectos de la vida son importantes para ellos.

Como se ha mencionado el tiempo y el espacio son determinantes para la construcción de la realidad del sujeto y también para la comprensión de su experiencia, el acceso a su acervo de conocimiento y su comprensión en el espacio presente le dotan de un marco de referencia que pertenece al mundo de la vida, pero también le hace genuinamente único en su vivencia respecto al fenómeno, en este caso el teletrabajo, sin embargo dentro de esa experiencia existe su mundo el cual está sujeto a tensiones, negociaciones y relaciones, el cual será abordado con los fundamentos ya establecidos.

5.4 Perspectiva Desde la Sociología del Trabajo

Las discusiones existentes desde la sociología del trabajo son amplias sin embargo se retoman solo aquellas que están relacionadas con el objeto de estudio de esta investigación. Debido a que nuestras sociedades se fundamentan en el trabajo, y en particular esta investigación busca explorar aspectos subyacentes del mismo, en este caso el teletrabajo, se considera importante tomar en cuenta el enfoque de la sociología del trabajo.

En su definición más básica el trabajo es la transformación de un objeto a partir de la actividad humana mediante los medios de producción disponibles. En capítulos anteriores ya se ha caracterizado el teletrabajo en su concepto ampliado, identificándose como trabajo no clásico y atípico puesto que involucra su ejecución en otro espacio que no es propio, se confronta a traslapes de tiempo entre lo laboral y lo familiar, es decir “los traslapes entre tiempos y espacios productivos y reproductivos (trabajo y vida cotidiana, trabajo y tiempo libre, el contínuum entre trabajo y no trabajo)” (De la Garza, 2010, p. 125).

Además de lo anterior, en su caracterización específica desde la sociología del trabajo, el teletrabajo desarrollado por docentes implica la aparición de sujetos no clásicos, en este caso aquellos con los que le toca convivir en interactuar en su nuevo espacio de trabajo, o sea su familia, y a su vez los constituye a ellos mismos cómo sujetos no clásicos, esto lo explica De la Garza, (2010) : “los sujetos se

pueden constituir en territorios y tiempos no laborales, o bien a lo largo de trayectorias laborales sinuosas”(p.24).

El acto, o la actividad de trabajar requiere de un desgaste físico, de una fuerza de trabajo, pero también implica un desgaste mental, es decir uso de energía no solo física si no mental, por lo tanto, el trabajo posee un carácter objetivo y otro subjetivo, al respecto, de la Garza (2010) destaca que

...es necesario un concepto ampliado de trabajo, que considere a la vez sus dimensiones objetiva y subjetiva. Es decir, se requiere partir de la idea de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y entre estos con objetos materiales y simbólicos, que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados. (p.25)

El carácter objetivo del teletrabajo, reposa en sus cualidades utilitarias, como descripción, su trayectoria histórica, sus tipologías, su marco legal, su figura jurídica, su normatividad empresarial, sus herramientas para llevarlo a cabo como el internet y las tecnologías de la información, cuestiones que han sido tratadas a profundidad en capítulos anteriores, y en cuanto a su carácter subjetivo, hemos dicho ya este se constituye por relaciones implicadas ya sea con otras personas, con objetos y espacios, y también se incluye el significado y lo simbólico. Este carácter simbólico es el que la presente investigación se propone profundizar, no en su totalidad, pero en un recorte de realidad específico, dicho de otra manera, hasta aquí hemos manifestado la intención de abordar parte de este carácter subjetivo, en el siguiente apartado se exponen los conceptos ordenadores dentro del campo problemático propuesto para dicho abordaje.

5.5 Conceptos Ordenadores y Campo Problemático

Se hablado ya del lugar sociológico en el que ocurre nuestro objeto de estudio, la vida cotidiana, hemos dicho ya que la fenomenología sociológica es el enfoque teórico metodológico de esta investigación, se han retomado algunos conceptos Shützianos para respaldar esta investigación, así como concepciones de Weber y

Husserl, también se estableció la composición sociológica del teletrabajo así como su caracterización objetiva y subjetiva, ahora se torna necesario establecer algunos conceptos que concentren el ordenamiento de todo lo que se ha dicho hasta este punto, para ello se proponen 3 dimensiones de análisis que se componen de dichos conceptos ordenadores, además de un núcleo unificador.

El campo problemático de este trabajo se instala en la vida cotidiana, al ser el teletrabajo una actividad que habitualmente se realiza en el hogar, es en este espacio dónde se da la interacción entre la persona y todo aquello que lo rodea, a saber, espacios domésticos, sala, comedor, cocina, recamaras, baño, mínimamente, además de los espacios nombrados, están los objetos que ocupan los espacios, con los cuales también se interactúa, ya sean objetos de trabajo o propios del hogar, personales o compartidos, y finalmente están las personas con las que convive cara a cara y con quienes comparte el espacio. Respecto al mundo de vida y la interacción:

Las ideas de Schütz sobre el mundo de la vida combinan la experiencia individual no sólo con las de interacción social y, por tanto, con los mundos de la vida de otros, sino también con esquemas y prescripciones tipificaciones y recetas de interpretación para la conducta práctica social. (Wagner, 1983, p. 289)

Estas interacciones se dan en el espacio del hogar pero que ahora también este mismo espacio es usado para trabajar, y además el trabajo realizado es forzado, pues deviene como medida para un suceso emergente, la pandemia, entonces cabe preguntarnos ¿Cómo se configuran las interacciones entre la persona y los espacios, demás personas y objetos? ¿Cuál es el rango de acción del sujeto ante condiciones que aparentemente constriñen sus opciones? ¿Cómo es significado por el sujeto el aspecto subjetivo del teletrabajo que se vive y se experimenta en confinamiento? ¿A qué tipo de relación apela la intersubjetividad del teletrabajador en su relación con los espacios, tiempos, personas y objetos? ¿Desde dónde significa el teletrabajador su trabajo docente en esas condiciones?

¿y el traslape con lo domestico? ¿Desde el conflicto, desde la conciliación, el orden o el desorden? ¿Cómo se significan los géneros en relación con el otro? ¿Cuáles son sus motivaciones y acciones en esa vida cotidiana? ¿a qué motivos apelan cuando toman acción en su circunstancia? ¿Qué motivos integran las acciones de sus estrategias? ¿A qué o quienes interpelan esas estrategias?

A tales preguntas, en este trabajo no es posible dar respuesta a todas ellas, pero quedan como antecedente de los posibles espacios por explorar, dicho esto es importante subrayar que cuando hablamos de relaciones sociales, incluso atravesadas por el género, la estructura social no es estática puesto que “Relación significa, en efecto, contradicción, antagonismo, lucha por el poder, resistencia a considerar que los sistemas dominantes (capitalismo, patriarcado) son totalmente determinantes y que las prácticas sociales sólo reflejan estas determinaciones” (Hirata & Kergoat, 1997, p. 19). Dicho esto, la aparición de contradicciones dinámicas es lo que está en el centro del análisis.

Lo anterior desemboca en tres dimensiones a considerar para organizar los componentes de este campo problemático, el primero refiere a la interacción social, el segundo a las rutinas y uso de objetos, y el tercero a la subjetividad del “yo” en sus diferentes roles (trabajador/trabajadora, madre/padre, esposo/esposa), cada una de estas dimensiones incluye sub dimensiones inferiores y estas a su vez elementos categóricos, tanto las dimensiones como las sub dimensiones inferiores y categorías están atravesadas por la categoría género.

Tabla 9*Jerarquía de dimensiones y categorías*

	Dimensiones	Sub dimensiones	Categorías
Género	Interacción social/Intersubjetividad	Laboral	Otros tele trabajadores
			Jefes
			Alumnos
		Familiar	Pareja
			Otros/dependientes hijos
	Rutinas y uso de objetos	Espacios	Laboral
			Familiar
			Virtual
		Objetos	TICS
			Domésticos
			Estéticos
	Subjetividad del Ser	Sí mismo	Yo Tele trabajador/a
			Yo madre/padre
			Yo esposa/ esposo
Posicionamiento frente al otro		Yo Tele trabajador/a	
		Yo madre/padre	
		Yo esposa/ esposo	

Fuente: Elaboración propia

La integración de los elementos anteriores representa la relación que existe entre las persona y lo que le rodea, la importancia de revelar el tipo de relación

existente radica en conocer como significa el sujeto los elementos de su vida cotidiana, pero ahora en condiciones de teletrabajo forzado por la pandemia, pues antes de esta emergencia sanitaria su mundo de vida era distinto y las configuraciones que ha tenido que realizar para seguir su curso aun a pesar de las circunstancias implica tensiones, negociaciones, adaptaciones, y es esto lo que se encuentra al centro de esta investigación, privilegiar la significación que hacen mediante el lenguaje desde su comprensión de la realidad..

5.6 La Estrategia Como Núcleo Unificador

Al tenor de lo anterior, se propone una núcleo ordenador que concentre la red de relaciones a las que la persona apela cuando expone de viva voz su experiencia, este núcleo también servirá para revelar los motivos que llevan al sujeto a realizar tal o cual acción en función de su campo problemático, aunque con esto no se pretende suponer la concepción de ese campo para el sujeto sea un problema, es decir, desde lo social ya es un problema el confinamiento, desde el género la doble presencia que implica el teletrabajo para las mujeres ya es un problema, desde lo jurídico la regulación de tiempos de conexión y desconexión ya es un problema, pero esto no quiere decir que para la persona que lo vive en carne propia lo sea, pues esta puede darle un significado distinto que nada tenga que ver con el conflicto.

El teletrabajo no es un problema *per se*, esta investigación se pronuncia en favor de considerar que el traslape de espacios y tiempos entre lo laboral y familiar que implica el teletrabajo si lo es, y desde distintos enfoques se detectan problemas específicos, como los mencionados en el párrafo anterior, problemas que hemos mencionado anteriormente en el estado de la cuestión, sin embargo, en este trabajo interesa particularmente abordar el enfoque y atrapar la experiencia de las personas que viven el fenómeno del teletrabajo ejecutado en el hogar.

Dicho lo anterior, es evidente que el campo problemático es el que ofrece un mundo de posibilidades a quien se encuentre al centro, en este caso nuestros

sujetos de estudio, por lo que su rango de acción en ese campo es lo que se pone al centro del debate, de manera que para rastrear ese alcance de acción proponemos la estrategia como núcleo unificador de los motivos “por qué” y los motivos “para” es decir, por un lado una radiografía de los motivos pasados los cuales a su vez serán la confirmación de viejas formas y hábitos en la vida de la persona, y por otro los motivos “para” que refieren a las motivaciones futuras, lo cual apela a aquello que se desea cambiar o modificar.

Lo anterior apoyado de dos momentos subjetivos en el tiempo, el pasado y el futuro, y para interpelar a cada uno de ellos la estrategia hace alusión a lo que ha cambiado en presente inmediato ó se pretende cambiar en un futuro próximo en función de un objetivo, y esto a su vez revela implícitamente aquello que no está resuelto es decir aquello que sigue igual en el presente, o que no ha cambiado en el pasado, algo que pueda representar un conflicto.

Lo anterior se puede explicar haciendo una analogía con las “recetas” que maneja Schütz, las cuales darían una explicación a por que ciertas situaciones de conflicto se mantienen en el tiempo, y por qué otras son llevadas al cambio. Para Schütz las recetas son pasos que llevan a cabo las personas para hacer sus actividades en la vida diaria, sin embargo “cuando se topan con problemas, pensamientos y acciones inadecuados, se ven en la obligación de abandonar sus recetas y reflexionar sobre lo que sucede para crear una respuesta apropiada. Esto es psicológicamente costoso y, por ello, la gente prefiere actuar e interactuar siguiendo recetas”(Ritzer, 1997, p.276).

Respecto a la estrategia no existe ninguna definición universalmente aceptada, se ha usado en diferentes contextos y de diferentes maneras, más recientemente su uso es muy frecuente en los negocios, pero también en los juegos y ajedrez, el término fue empleado inicialmente en la antigua Grecia por los generales para dirigir a sus ejércitos, etimológicamente “viene del griego *strategos* que significa *un general*, a su vez esta palabra proviene de raíces que significan *ejército* y *acaudillar*” (Mintzberg et al., 1997, p. 12).

En el concepto de estrategia en el ámbito militar, la planeación era solo una parte del quehacer de los generales, pues además tenían que actuar, por lo que desde la antigua Grecia, este concepto contenía tanto componentes de planeación como de toma de decisiones y acciones, por lo que estos dos conceptos se pueden considerar como la base de la estrategia, sin embargo en las definiciones de Mintzberg se concentran aspectos como patrón, plan, perspectiva y posición, y sugiere que las estrategias pueden ser diseñadas sin que alguien conscientemente se lo proponga, es decir, pueden ser emergentes y espontáneas.

En el ámbito de los negocios Kenneth Andrews citado en Mintzberg (1997) propone un concepto de estrategia extrapolable al ámbito de la toma de decisiones personales, pues sus componentes son comunes a todas las personas, “La estrategia representa un patrón de objetivos, propósitos o metas, así como los planes principales para alcanzar estas metas, presentándolos de tal manera que permiten definir la actividad a la que se dedica o se dedicará la empresa”. Ansoff, citado en Mintzberg (1997, p.14) propone una definición similar, pero agrega un componente analítico, “el hilo conductor” entre las actividades de origen y el objetivo deseado.

A pesar de que la mayoría de definiciones provienen del área de negocios, la estrategia no se limita a su uso en ellos, Henderson, (1984, p.5) propone una idea muy sugerente de la estrategia al aproximarse a ella comprendiendo su origen y sentido, a partir de las ideas de Darwin sobre la evolución y la selección natural de las especies, el autor señala que esta evolución natural, entendida como una estrategia de la naturaleza que mediante un proceso lento en el tiempo y sin intervención de agentes que puedan acelerarlo, genera en su interior procesos de una competencia natural, y frente a esta coloca la competencia estratégica, la cual no es evolutiva como la anterior si no revolucionaria.

Esta competencia estratégica trata de comprimir el tiempo, acelerar un proceso “mediante la aplicación de una serie de elementos conscientes e intencionados que tratan de forzar situaciones favorables para aquel que las

provoca” (Henderson, 1984, p. 6). Con esto, expone una analogía entre la evolución como estrategia de la naturaleza con sus tiempos naturales (lentos e inamovibles) y la competencia como evolución de la estrategia humana con sus tiempos acelerados mediante la intervención de las motivaciones de las acciones de las personas. El autor subraya conceptos resultantes de esta idea de estrategia como el cambio, dinamismo, temporalidad y atemporalidad, además considera los siguientes requisitos como básicos y universales para la composición de cualquier estrategia aplicada en cualquier ámbito:

- Un núcleo vital de conocimientos
- La capacidad para integrar todos esos conocimientos
- Susceptibles a comprender su racionalidad, su periodicidad y sus posibilidades y consecuencias inmediatas y futuras
- Imaginación lógica para elegir entre alternativas específicas
- Control sobre los recursos más allá de las necesidades inmediatas
- La voluntad para privarse o renunciar a los beneficios actuales con objeto de invertir en el potencial futuro (Henderson, 1984, pp. 6-11)

Reconoce también que “sin un conocimiento suficiente y acertado de la realidad es imposible construir una estrategia” (Henderson, 1984, p. 7). Esta afirmación remonta a algunos conceptos mencionados anteriormente como el “acervo de conocimientos de Schütz” el cual representa el espacio que contiene la información de la realidad, la cual será la base para elegir tal o cual forma de llevar a cabo la estrategia y sus acciones, así mismo, este mismo repertorio abre o cierra las posibilidades de amplitud de esa estrategia, Schütz y Luckman (1973) enfatizan lo siguiente:

Subrayan las condiciones bajo las cuales las situaciones se hacen problemáticas y las personas se ven en la necesidad de crear nuevas fórmulas para manejarlas (nuevas recetas y tipificaciones) Si no disponen de una receta válida para manejar una situación nueva, o si una receta no les

permite manejar la situación que supuestamente deben controlar, las personas se ven en la necesidad de crear una nueva. Dicho de otro modo, cuando el acervo de conocimiento actualmente disponible no es suficiente, la persona debe crear e incorporar a él nuevas recetas (o tipificaciones). (p.231)

Sin ánimo de una examinación exhaustiva, podríamos decir que el complejo teórico de Schütz acerca de las recetas es lo que se materializa en la vida cotidiana como estrategias. Queda claro que la estrategia se compone de elementos comunes que apelan a un estado presente y acciones que serán puestas en marcha para obtener un resultado futuro, ese futuro puede ser inmediato o a largo plazo, también hemos establecido algunos requisitos universales para toda estrategia, con esto es posible establecer un campo que organice las acciones de esa estrategia en función de los motivos, y a su vez identificar el origen de esos motivos, lo cual nos llevará imágenes y significados de la construcción de la realidad, es decir la subjetividad de quien lo vive.

Para complementar lo anterior retomamos el componente analítico que integra De la Garza, (2010, p.8) a su concepto de estrategia, el cual señala su uso en un sentido no racionalista, “como la construcción de las decisiones en las que puede intervenir el interés junto a otras cogniciones, valores, sentimientos y estética, relacionados a través de la lógica formal o del razonamiento cotidiano”, importante destacar que la construcción de la estrategia no se limita a la acción sino que también implica la construcción social del espacio donde opera, en otras palabras, estas relaciones así como el conocimiento y las expectativas contenidas en la estrategia no perciben al mundo como un espacio que les pertenezca, si no que este mundo es más bien delimitado por factores subjetivos, estructurales y de relaciones económicas y sociales.

Cabe agregar que la construcción de la estrategia en el ámbito de los negocios está fundamentada en escuelas teóricas que integran el pensamiento estratégico como parte fundamental de su operación, en lo que a esto refiere las dos escuelas más importantes fueron las prescriptivas y las descriptivas, las

primeras se preocuparon principalmente por cómo se debería formular una estrategia, esta escuela integra lo que se denomina pensamiento estratégico racional, sin embargo es muy criticado por priorizar lo cuantificable y lo económico y dejar de lado la parte social y política, situación que en resumidas cuentas deja en una “caja negra” el proceso ocurrido en la mente del individuo.

En cuanto a la escuela descriptiva se le atribuye el interés por centrarse en la mente del estratega. De sus diferentes corrientes retomamos algunas premisas que refieren a la estrategia y el entorno de gestación, así como al individuo pues son extrapolables al escenario de esta investigación, dónde los sujetos se encuentran inmersos en un campo representado por una red dinámica y condiciones emergentes en donde sus decisiones para equilibrar la esfera laboral y familiar representan la estrategia, sin embargo priorizamos la línea de pensamiento de la escuela integradora ya que reúne las perspectivas de las otras escuelas pero con un encuadre específico, en palabras de Mitzenberg (1997, p.104) “cada cosa en su propio momento en su propio lugar como un fenómeno integrado”

Tabla 10

Escuelas de pensamiento estratégico y su comprensión de estrategia

Escuela de pensamiento	Contenido sobre la estrategia
Escuela del aprendizaje	<p>El individuo la unidad de análisis, y la formación de la estrategia se basa en los mapas mentales.</p> <p>Las organizaciones pueden aprender a reconocer los patrones en su propia conducta, transformando las estrategias emergentes del pasado en estrategias deliberadas para el futuro, Por lo tanto, las estrategias aparecen primero como patrones reconocibles en las acciones pasadas, después como planes para el futuro, y finalmente, como una nueva perspectiva.</p>

Escuela política	Las organizaciones son consideradas como sistemas complejos de individuos y condiciones, en los que cada individuo tiene sus propios intereses, creencias, valores, preferencias, perspectivas y percepciones. En estos contextos, las decisiones estratégicas no son planes para alcanzar racionalmente los objetivos de la organización, sino que son el resultado de la negociación entre individuos que intentan alcanzar sus propios intereses personales.
Escuela cultural	Observa la función de la cultura en la preservación de la estabilidad, incluso en la resistencia frente a lo diferente. La formación de la estrategia es un proceso de interacción social basado en las creencias e ideas compartidas por los miembros de una organización. Por lo tanto, la cultura establece las premisas a partir de las cuales la gente toma las decisiones e influye sobre el pensamiento aceptado en la organización.
Escuela del entorno	El entorno está formado por un conjunto de fuerzas generales frente a la organización; es el actor principal del proceso de formación de la estrategia.
Escuela integradora	Reúne todas las anteriores

Elaboración propia con información de Labarca, (2008). Evolución del pensamiento estratégico en la formación de la estrategia empresarial.

Sin duda el espectro de posibilidades es variado y cada escuela de pensamiento ha brindado un amplio repertorio a tomar en cuenta por lo que la escuela integradora apuesta por la oportunidad de realizar acciones que tienen más que ver con la de integración de conceptos, en lugar de estancarse creando fragmentos nuevos que fundamenten la estrategia de manera aislada, por lo tanto priorizamos la línea de pensamiento de la escuela integradora ya que reúne las perspectivas de las otras escuelas, pero con un encuadre específico, en palabras

de Mintzberg “cada cosa en su propio momento en su propio lugar como un fenómeno integrado” (1990, p. 79).

5.7 Género

Existe confusión acerca de lo que el género representa, por lo que en este apartado se intenta aclarar el concepto, ya que alrededor de éste gira la presente investigación.

De manera general, se puede decir que el género es el conjunto de características que han sido atribuidas socialmente a hombres y mujeres para identificar lo que corresponden a lo masculino y a lo femenino, se diferencia del sexo pues este último refiere exclusivamente a la característica física que nos distingue biológicamente dentro de la especie.

Más allá de la diferencia claramente instalada entre sexo y género, la cualidad explicativa es la que dota de poder al concepto género, dichas explicaciones están basadas en las diferencias culturales que se le atribuyen a ser hombre y ser mujer, en palabras de Lamas, (1996) “un sistema de relaciones culturales entre los sexos” (p.12), por lo que el enfoque de este concepto se centra por un lado en la construcción social y simbólica de lo femenino y lo masculino, y por otro, involucra la construcción de significados en la experiencia femenina y masculina como eventos vivenciales distintos. Siguiendo a esta autora se puede perfilar el género de la siguiente forma: “como resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de hombres y mujeres mediado por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas” (Lamas, 1996, p.12).

Dicho lo anterior, la idea general que distingue al sexo del género es que el sexo es el rasgo inscrito en el cuerpo mientras que el género es el significado atribuido por la sociedad, dicho de otra manera, el sexo es heredado biológicamente y el género es construido y transferido socialmente, de ahí el postulado de “no se nace mujer, se llega a serlo” de De Beauvoir, (1987) en su obra “El segundo sexo”,

donde lo que propone es que se nace biológicamente mujer pero la construcción de lo femenino es moldeado por la sociedad, entendiendo aquí el género como ese molde que formula las disposiciones de lo femenino.

Siguiendo esta línea Gomáriz, (1992) plantea lo siguiente:

De manera amplia podría aceptarse que son reflexiones sobre género todas aquellas que se han hecho a lo largo de la historia del pensamiento humano acerca de los sentidos y las consecuencias sociales y subjetivas que tiene pertenecer a uno u otro sexo, por cuanto esas consecuencias, muchas veces entendidas como naturales, no son sino formulaciones de género. (p.84).

Ya que el concepto de género surge para designar todo aquello que es construido por las sociedades para ordenar y estructurar las relaciones sociales entre mujeres y hombres, es imperante señalar que dicha relación supone diferencias las cuales al estar basadas en construcciones sociales y simbólicas de la diferencia sexual, produce la estructuración de relaciones de poder donde la característica principal es el dominio masculino, sin embargo, no necesariamente nos enfrenta a una problemática que sea exclusiva de las mujeres.

Así, históricamente las mujeres y los hombres adquieren obligaciones y siguen roles sancionados socialmente como adecuados en relación con su condición de género. En ese sentido, el rol de las mujeres fue asignado a las labores de cuidado y atención, de expresión de los afectos y maternaje mientras que los roles masculinos son aquellos que buscan proveer al hogar, desde la esfera pública.

Por su parte Scott, (1996, p.289) en su definición de género, propone dos partes analíticamente relacionadas “El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género

es una forma primaria de relaciones significantes de poder”, la autora también menciona los elementos alrededor de los cuales se construye el género:

- Símbolos y mitos culturalmente disponibles
- Conceptos normativos surgidos de los símbolos
- Organizaciones e Instituciones de las relaciones de género
- Identidad.

Dicho lo anterior pudiéramos identificar entonces el género como elemento presente en la relación de los sujetos de esta investigación, así entonces, por un lado, la experiencia de cada uno respecto al teletrabajo será diferente en función de la dialéctica existente entre su género (masculino o femenino) y la relación con su entorno laboral y familiar, por otro lado, se observa la dinámica emergente entre ambos sexos y sus posibles estrategias de solución o conciliación entre ambos espacios.

5.7.1 Sistema Sexo/Género

Es necesario explicar también los argumentos sobre los que se funda esta relación primaria de poder, para entender mejor sus efectos y sobre todo la señalada dominación masculina, y es Rubin, (1996) quien en sus aportes para explicar el género, propone el denominado sistema sexo/género. La autora señala que la subordinación de las mujeres se debe a las relaciones que organizan y a su vez producen el género, esa organización se funda alrededor del sistema sexo/género, propio de cada cultura, y lo describe de la siguiente manera: “es el conjunto de arreglos por los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en los que estas necesidades sexuales son satisfechas” (p.13).

Otros nombres que se le ha dado al sistema sexo/género es el de sistema de reproducción o patriarcado, sin embargo, el concepto de Rubin, (1996) es más

específico al mostrar que el uso de la energía humana se encamina a través de los roles de género reproduciendo las asimetrías entre mujeres y hombres. Este concepto, brinda además la posibilidad reversible de la dominación masculina o, en otras palabras, hacer evitable la subordinación femenina, razón que se alinea al *leit motiv* de esta investigación, la conciliación, sin que ello justifique claro, los hechos en detrimento de las mujeres que este trabajo pueda arrojar.

Con lo anterior podemos decir que la subordinación de la mujer y su marginación no son biológicas, son más bien parte de un proceso meramente social que a través del tiempo se ha normalizado, el cual de manera ideológica lo que intenta es justificar las relaciones de poder y dominio entre hombres y mujeres a partir de supuestos biológicos y aspectos constituyentes de esta relación como el matrimonio, el embarazo, la familia, el trabajo. Esto ayuda a entender que las jerarquías y oposiciones que implica el género y el sistema sexo/género no son naturales si no un proceso histórico-social.

Otro apunte importante tiene que ver con la desigualdad que provoca el sistema sexo/género derivadas de las asimetrías de género, sin embargo, lo que siempre debe estar presente es que independientemente de que estas diferencias sean explicadas, la solución nunca será la guerra eterna entre opuestos, sino la negociación permanente y muchas veces inestable que logre o por lo menos se aproxime a una posible conciliación, respecto a esto (De Barbieri, 1992) señala lo siguiente:

No hay que perder de vista que el sistema de género incluye también la cooperación entre personas de sexos distintos, el reconocimiento más personal e intransferible, en prácticas sociales en la que además se juegan cuestiones tan fundamentales como la muerte. (p. 111).

La dinámica de interacción construida sobre un sistema sexo-género cobra sentido en la manifestación y expresiones de discriminación sobre las actividades femeninas y masculinas, dichas discriminaciones se manifiestan en la realidad social de los sujetos, sin embargo, mediante procesos subjetivos esa realidad puede ser intervenida de manera que se produzca una incidencia en su vida cotidiana es decir en los hechos que se producen a diario en el hogar y en el trabajo, logrando así que se genere cierta conciencia y se formulen estrategias de negociación para erradicar o por menos apaciguar las desigualdades crecimiento.

5.7.2 Género Como Categoría Analítica

Ya que el género constituye lo que es considerado propio de lo masculino y propio de lo femenino, e interviene en el ordenamiento de las relaciones sociales, podemos decir que “el género es una especie de filtro cultural con el que interpretamos el mundo y también una especie de armadura con la que constreñimos de nuestra vida” (Lagarde, 1993, p.18), dicho esto es importante entonces señalar que el género funciona también como categoría analítica para dar cuenta de la manera en cómo se estructuran esas relaciones de poder y la inscripción que dejan dentro de la subjetividad masculina y femenina.

Siguiendo lo anterior Burin, (2015 p. 14) establece tres características del género como categoría analítica:

- Es relacional: nunca aparece de forma aislada sino marcando su conexión. Entre el género masculino y femenino intervienen relaciones de poder que afectan la subjetividad.
- Su construcción es histórica social: se produce a lo largo del tiempo de distintas maneras, marcando las formas de las relaciones sociales y se puede ver reflejado en las instituciones.
- Nunca aparece de forma pura: esto se refiere a que no es un concepto totalizador si no que intervienen otros factores que al estar interrelacionados también constituyen la subjetividad humana.

Tomando en cuenta los elementos antes mencionados es como interviene la perspectiva de género en la presente investigación, dado que éste atraviesa toda la vida humana en su condición genérica femenina y masculina, configurando la subjetividad individual, pautando la forma de actuar, percibir, pensar y entender la realidad de mujeres y varones, además de su propiedad analítica que permite visibilizar las posibilidades acción y prácticas cotidianas, recalcando que en esta investigación se valora la capacidad activa del sujeto en el proceso de construcción de su subjetividad lo que abre el camino para el análisis de los cambios y la transformación en el tiempo de los roles que se asignan socialmente y de lo que se puede o no construir mediante las prácticas.

5.7.3 Performatividad del Género

Cabe introducir en la perspectiva de género una propuesta que enriquezca la profundidad de análisis del objeto de investigación, más allá de lo que el género propone como femenino y masculino como categorías cultural y socialmente construidas como lo hemos mencionado en párrafos anteriores, para ello es pertinente considerar la postura de Butler, (1990) y su teoría sobre la performatividad del género la cual explica el género desde los actos que le constituyen así como el “guión” sobre el cual se erige y con esto a su vez se abren las posibilidades de acción para una posible deconstrucción de géneros.

La propuesta de la autora parte de considerar el género como antagónico al sexo, el cual deviene de una lógica dicotómica y por lo tanto binaria, lo que eventualmente chocaría con la idea de diversidad, sin embargo su principal consideración refiere la función de los términos, en el caso de *sexo*, el término se origina desde un determinismo biológico, y para el caso del concepto *género*, este cumple la función de oponerse al primero desde el determinismo cultural, es por esta razón que Butler propone una concepción de género distinta:

Si se impugna el carácter inmutable del sexo, quizá esta construcción llamada “sexo” esté tan culturalmente construida como el género; de hecho, tal vez siempre fue género, con la consecuencia de que la distinción entre sexo y género no existe como tal. (...) Cómo resultado, el género no es a la cultura lo que el sexo es a la naturaleza; el género también es el medio discursivo/natural mediante el cual la “naturaleza sexuada” o “un sexo natural” se produce y establece como “prediscursivo”, previo a la cultura, una superficie políticamente neutral sobre la cual actúa la cultura. (Butler, 1990, p. 40).

La autora erige su teoría en el marco del paradigma de la política de la deconstrucción anti esencialista, por lo que en su teoría, la identidad sexual, la orientación sexual y la expresión del género son resultado de una construcción-producción social-cultural-histórica y por lo tanto no es posible la existencia de roles de género o papeles sexuales inscritos social o biológicamente en la naturaleza humana, es decir términos de lo humano la única naturaleza posible en nuestra comprensión es la cultura.

Para Butler el género es una identidad inestable, los actos no provienen del género, más bien una identidad débil construida en el tiempo y es una identidad que se construye mediante la repetición de actos, la apariencia del género es entonces un resultado performativo, una identidad construida, y que ha sido actuada y tomada como creencia, por eso la autora refiere que si la repetición de actos es el cimiento de la identidad de género entonces en la relación arbitraria en esos actos “en las diferentes maneras posibles de repetición, en la ruptura o la repetición subversiva de este estilo, se hallarán posibilidades de transformar el género” (Butler & Lourties, 1998, p. 297).

En este enfoque, la naturaleza entendida como ley de lo sexuado, se ve revelada en un potente mecanismo de poder y subjetivación sobre los sujetos y para

que la naturaleza o inclusive la cultura mantenga su estatus de ley necesita alimentarse de una continua repetición y reproducción del manejo del cuerpo y los deseos, lo que Butler denomina actos performativos, "La performatividad no es un acto único, sino una repetición y un ritual que logra su efecto mediante su naturalización en el contexto del cuerpo" (Butler, 1990, p.15).

Un acto performativo entonces es una práctica discursiva, puesto que se trata de un acto lingüístico por consiguiente está sujeto a constante interpretación, así Butler ejemplifica el acto performativo como en una obra de teatro, pues se presenta al público y se interpreta según las normas preestablecidas, con esto el acto performativo produce efectos potentes, construye la realidad como consecuencia del acto que es ejecutado.

Dicho lo anterior el género es performativo porque constituye la identidad mediante la acción, los actos son una experiencia compartida y una acción colectiva, sin embargo, esta acción se encuentra dirigida por las categorías que conforman el mismo género, dejando poco margen de acción al sujeto, sin embargo si en el acto está la subjetividad que influye a los sujetos, y esto lo que construye la realidad, entonces en la deconstrucción están las posibilidades de cambiar el discurso hegemónico que rige las categorías de comportamiento de los géneros , este discurso hegemónico es lo que llama Butler *Matriz Heterosexual*.

Sobre la visión deconstructiva Carlos Duque apunta lo siguiente:

...esta visión deconstructiva tiene la pretensión de acabar con el dualismo de los géneros y de los sexos que no son más que oposiciones ideológicas encaminadas a establecer y mantener la opresión de uno sobre otro, basada en la instauración de jerarquías. Así, lo que se construye puede ser reconstruido para volver a ser de nuevo construido. (Duque, 2010, p. 89)

Dicho lo anterior podemos decir que las normas que construyen sujetos están elaboradas y reelaboradas, en algunas ocasiones entran en crisis en esa misma reelaboración porque son portadoras de poder e historia, es decir el cuerpo adquiere su género en una serie de actos que son renovados, revisados y consolidados en el tiempo, de tal manera que “la reproducción de las normas de género en la vida ordinaria es siempre, de alguna forma, una negociación con las formas de poder que condicionan aquellos cuyas vidas serán más agradables de vivir y a aquellos cuyas vidas lo serán menos” (Butler & Lourties, 1998, p. 333).

5.8 Construcción Social de la Masculinidad

Existe basta literatura que aborda el género así como su relación con el trabajo, sin embargo esta ha estado centrada principalmente en las mujeres, por tal motivo cuando se habla del papel de hombres en esta relación se ha hecho desde su participación como generadores de desigualdad en distintos procesos, que al final se traducen en todas aquellas relaciones que afectan a las mujeres, es por ello que el enfoque de esta investigación pretende considerar el papel de los hombres desde las posibilidades de transformación o redefinición masculina.

Para ello es necesario comprender ¿Qué es la masculinidad y como se ha construido? La investigación en torno a la masculinidad es recientes dentro los estudios de género, se atribuyen los primeros estudios a las ciencias sociales anglófonas quienes estudiaron a los varones desde una perspectiva de género dónde la pregunta fundamental era si el varón era en realidad el centro de todas las cosas, esto a consecuencia del enfoque androcentrista en investigación, con esto se plasmaron aproximaciones más objetivas a hombres reales dejando de lado la idea de reyes, capitanes o políticos como representativos de masculinidad (Sanfélix, 2011), o como lo señalan Márquez González and Osborne, (1991) quienes describen la dirección de una ciencia impregnada por el androcentrismo y dominada por varones que creen que la circunstancia de ser hombre facilita una percepción más ajustada de la realidad.

En los años setenta surgen los *men's studies* que favorecieron la investigación de las masculinidades a la par de contribuir como respuesta a los cambios en la vida de las mujeres de aquella época y a los mismos *women's studies*. De esta tradición emanan teorías que plantean al estilo de Berger y Luckman una construcción social de la masculinidad, las cuales refieren que esta identidad es un producto social-cultural atribuido a los cuerpos, independiente del sexo biológico que nos distingue como físicamente como hombres y mujeres.

Dentro de la corriente que sostiene a la masculinidad como construcción social algunos de los autores más relevantes se centran en la construcción social de la masculinidad así como la existencia de una masculinidad hegemónica, la cual no sólo oprime a las mujeres sino también a otras masculinidades en condición subordinada (Connell, 1995; Kaufman, 1997; Kimmel, 1997). Siguiendo a Connell (1995) definimos la masculinidad hegemónica como “aquella ideología que privilegian a algunos hombres al asociarlos con ciertas formas de poder. Las masculinidades hegemónicas definen formas exitosas de “ser hombre” y simultáneamente marcan otros estilos femeninos y masculinos como inferiores o subordinados”. (p.134)

Las justificaciones racionalistas de violencia han sido frecuentes en la historia occidental y son el centro de gravedad de la masculinidad hegemónica, esto es porque desde sus orígenes, los hombres fueron identificados con la razón y la cultura, y las mujeres con la emoción y la Naturaleza (Plumwood, 2003). Esta asociación simbólica dio pauta a una concepción jerárquica donde la supremacía de la cultura y de lo masculino representaron la máxima fundamental frente a la naturaleza y a las mujeres, generando una lógica androcéntrica y antropocéntrica de dominación (Puleo, 2011). Esta misma autora define el antropocentrismo como “el sesgo social que ubica la vida humana en el pico de la pirámide axiológica, negando valor a los seres no humanos, a no ser como medios instrumentales para los fines de los humanos” (p. 173)

El antropólogo David Gilmore realizó un vasto estudio sobre la descripción de las funciones de la masculinidad en diferentes culturas. La investigación de Gilmore ofrece un análisis de la construcción de la masculinidad en diferentes grupos humanos y en todos encuentra un patrón repetitivo respecto a la competitividad como forma primordial en la educación de los varones, y sugiere como denominador común un esquema tridimensional con sus vértices centrados en 3 funciones específicas de los varones: la progenitora (paternidad), la proveedora (patrimonio, sustento familiar) y la protectora (defensa, seguridad).

Por su parte Gil Calvo, (2006), recupera el esquema de Gilmore, (1990) para representar las *máscaras* masculinas en tres figuras fundamentales: héroes, monstruos y patriarcas, apelando a los espacios de lucha por el poder, la cultura y la propiedad por parte de los varones. En su modelo explica que estos se encuentran influenciados directamente por la socialización familiar, proceso dónde las identidades de género se forman a partir de la jerarquía de poder por edad y sexo que estructura las relaciones familiares.

Desde la perspectiva de Ochoa Olguín, (2008) se señala que la masculinidad se construye culturalmente, y “lo masculino” se explica a partir de la condensación de seis perspectivas: 1) Conservadora: reafirma roles de género tradicionales, y reafirma al hombre como proveedor económico, protector y parte de la “naturaleza masculina”. 2) Pro-feminista: plantea que la masculinidad es el resultado del privilegio de los varones y que tiene efectos negativos sobre ellos mismos. 3) Derechos de los hombres: propone que los hombres son “víctimas” de una masculinidad tradicional, se opone al feminismo porque no ha generado para los varones las mismas opciones que ha logrado para las mujeres. 4) Socialista: parte del planteamiento del capitalismo patriarcal, define las masculinidades asociándolas a distintos tipos de trabajo y al control de éste por parte de unas clases para dominar a otras. 5) Mitopoética: explora los niveles profundos de la universalidad transhistórica de la masculinidad en los arquetipos junguianos, como el del guerrero, el rey, el mago y el del amante. 6) De los grupos específicos: asegura que no existe

la universalidad de la masculinidad y que ésta varía según la clase, grupo étnico, preferencia sexual, edad, etc., donde convergen las homosexualidades, las etnias, las prácticas religiosas.

Recuperando las aportaciones de diversos autores (Connell, 1995; Gil Calvo, 2006; Lomas, 2007), se puede observar una clasificación de las masculinidades que ayuda en la comprensión acerca de complejidad de la heterogeneidad masculina en la actualidad:

- Masculinidad hegemónica: es la practicada por los varones heterosexuales que monopolizan el poder, el prestigio y la autoridad legítima.
- Masculinidad subordinada: Hace referencia a masculinidades divergentes de la posición de poder hegemónica de los varones. Se suele asociar a los homosexuales o a los “afeminados”.
- Masculinidad cómplice: Es la masculinidad silenciosa que no forma parte de la minoría hegemónica pero que disfruta de las ventajas del sistema patriarcal con la sumisión de la mujer (los denominados dividendos patriarcales).
- Masculinidad marginada: Se suele relacionar con los grupos étnicos minoritarios y frecuentemente marginados: negros en los EE.UU, miembros de la etnia gitana, etc. También a los individuos con conductas delictivas o patológicas como pederastas.

Por su parte Connell anticipa una advertencia al momento de identificar diferentes masculinidades, pues a pesar de que esto es un primer paso, es necesaria una perspectiva social-relacional que haga manifiestas las configuraciones posibles dentro del sistema de relaciones masculinas, para evitar caer en reduccionismos simplificados como masculinidades negras o del clase obrera, estas reducciones son usuales cuando se integra un enfoque interseccional y se omite la dinámica relacional, así, dice Connell puede haber “hombres gay

negros y obreros de fábrica afeminados, así como violadores de clase media y travestis burgueses".(1995) p.27

El objetivo de Connell pretende dilucidar los procesos de normalización, jerarquización y marginación de las masculinidades, esto con la finalidad de lograr explicar la manera en que ciertas categorías de hombres imponen mediante sus prácticas de identificación de género un sistema que manifiesta el dominio de los varones no solo sobre las mujeres, sino que además existe en paralelo un sistema dinámico de relaciones de poder-subordinación entre diferentes categorías sociales de hombres

Al tenor de lo anterior, aunque Connell ubica la masculinidad hegemónica en la punta de la jerarquía de tipologías masculinas, también señala que no se trata de un tipo de carácter fijo e inamovible, sino que más bien es la masculinidad la que ocupa la posición hegemónica dentro de un modelo dado de relaciones de género, y es una posición siempre disputable. Para la autora es preciso considerar las relaciones de género entre los hombres para mantener la dinámica del análisis, esto con la finalidad de identificar que existe más de un tipo de masculinidad cuando se toman en cuenta condiciones de raza, etnia, clase etc.

Con lo anterior considera la hegemonía, la subordinación, la complicidad y la marginación como las prácticas y relaciones que construyen los principales patrones de masculinidad imperantes actualmente en occidente. Puntualmente en el caso de la hegemonía y su relación con este tipo masculino, Connell, (1995) lo explica de la siguiente forma:

...se refiere a la dinámica cultural por la cual un grupo exige y sostiene una posición de liderazgo en la vida social. En cualquier tiempo dado, se exalta culturalmente una forma de masculinidad en lugar de otras. La masculinidad hegemónica se puede definir como la configuración de práctica genérica que encarna la respuesta corrientemente aceptada al problema de la legitimidad

del patriarcado, la que garantiza (o se toma para garantizar) la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres. (p.12)

Desde este enfoque estructural y dinámico-relacional señala que la masculinidad hegemónica suele estar respaldada explícita o indirectamente por la violencia, violencia que se manifiesta en dos vías, por un lado, la violencia que ejercen algunos hombres sobre las mujeres, y por otro lado, la violencia que ejercen los hombres con otros hombres como política de confirmación de la masculinidad.

Similar a Connell, Amorós, (2005) intenta explicar la masculinidad partiendo de las estructuras dinámicas de poder a través de las cuales los hombres sostienen su hegemonía social, para la autora la masculinidad es una serie de prácticas reales y simbólicas desarrolladas dentro de un “sistema de prácticas serializadas” el cual contiene las prácticas viriles aceptadas para considerarse un “hombre” dentro de ese sistema dónde mediante la repetición se confirma dicho estado, pero además este sistema se mantiene funcionando gracias a que el hombre se percibe a sí mismo mediante su referencia obligada hacia los otros hombres.

Con lo anterior, Amorós subraya la presión social que viven los hombres por la exigencia de cumplir con las prácticas que observan en sus pares para identificarse con cierto arquetipo de masculinidad, sin embargo esta forma de identificación sexo-genero lleva a los varones a desear identificarse con el colectivo socialmente hegemónico, de manera que, aunque muchos hombres no detenten el poder, su misma pertenencia al género masculino les crea la ilusión de que “pueden poder”, a esto agregamos la presencia de un estado de discriminación a la mujer que confirma su situación como sujetos de poder.

La presión social que experimentan los varones para cumplir los mandatos que confirmen su masculinidad se manifiesta de forma dinámica en las relaciones masculinas, es decir, además de buscar aproximarse a ese estado hegemónico masculino, los hombres que no encuadran en ese perfil ya sea porque sus prácticas y comportamiento no son las de un “hombre” son castigados con el exilio, de ahí

que los homosexuales sean rechazados e incluso violentados física o verbalmente por el grupo social masculino.

Lo anterior también aplica para aquellos hombres que realizan prácticas consideradas poco masculinas, o dicho de otra manera practicas femeninas, puesto que la masculinidad en principio es la negación de lo femenino, entonces no seguir la norma varonil o realizar actividades que hagan poner en sospecha la masculinidad genera temor al rechazo, y en consecuencia la reproducción social de la violencia justificada en el *ethos* masculino.

Retomado la violencia entre hombres como política de confirmación de la masculinidad es Bourdieu, (2005) quien se aproxima a su explicación con el análisis sobre la moral masculina del honor, donde expone que en las sociedades patriarcales es el honor un valor social que define una forma de ser hombre, un *ethos* masculino naturalizado, esta moral junto con la simbología androcéntrica encuentra su origen en la posición de poder de los hombres en los medios de producción y reproducción del capital simbólico y social, de manera que su posición se perpetua y reproduce. Respecto a esta negación de las emociones y tendencia a la violencia encontramos preocupante:

Los hombres se convierten en ollas de presión. La falta de vías seguras de expresión y descarga emocional significa que toda una gama de emociones se transforma en ira y hostilidad. Parte de esta ira se dirige contra uno mismo en forma de sentimiento de culpabilidad, odio a sí mismo y diversos síntomas fisiológicos y psicológicos; parte se dirige a otros hombres y parte hacia las mujeres. (Kaufman, 1989, p. 56)

Cabe preguntarse entonces, ¿qué es ser un hombre de honor? ¿cuáles son las prácticas y valores que hacen a un verdadero hombre? Para Bourdieu, (2005) la propiedad de los medios de producción que ostentan los hombres, así como la reproducción del capital simbólico y social representan la excelencia social masculina y por tanto el reconocimiento de sus pares. Esta connotación de

excelencia requiere de un deber-ser, que sería una actitud virtuosa a partir de la cual el varón sea reconocido como hombre de honor por tanto este será un hombre que actúe siguiendo su deber.

El honor, dice Bourdieu, (2005) se interioriza “como principio indiscutido de todos los deberes hacia uno mismo” bajo esta lógica, defenderlo aun con violencia es justificable, sin embargo el precio que pagan los varones por ser hombres de honor es alto, pues la presión para su demostración los obliga a reprimir sentimientos y emociones, no es bien visto un hombre en estado vulnerable puesto que esto es sinónimo de debilidad e inferioridad, características que no coinciden ni con las connotaciones de honor en relación a una masculinidad hegemónica.

Así mismo el honor se manifiesta en formas de comportarse y moverse que aparentemente parecieran naturales, sin embargo, estos hábitos somatizados en el cuerpo son producto de la presión para seguir ciertos esquemas de acción y pensamiento propios de lo masculino, esto se observa frecuentemente en ciertas prácticas entre varones como el saludo, el cual sucede en un apretón de manos muy firme, palmadas en la espalda, respecto a esto dice Sambade, (2014)

Si tenemos en cuenta que el honor prepara a los hombres para participar en todos los juegos de la esfera social (de los que son excluidas las mujeres) y que el juego por excelencia para el que han sido históricamente preparados los hombres es la guerra, podemos entender que el duelo o desafío es la regla que modela el cuerpo de los hombres. (p.802)

El señalamiento anterior explica por qué la moral masculina del honor se manifiesta en una actitud de enfrentamiento, donde mirar a la cara, mantener una postura firme y rígida son requisito en el deber ser hombre, y si el desafío es la actitud naturalizada de los varones también se explicaría el hecho de que los enfrentamientos con violencia son más frecuentes entre hombres, puesto que esta actitud naturalizada los predispone en todo momento a ser violentos en potencia.

Retomando a Bourdieu (2005), estos *habitus* que funcionan como estructuras estructuradoras, podemos decir que no se encuentran aisladas, existen en el entramado social definiendo el comportamiento varonil pero además hay autores (Fraser, 2013; Hazaki, 2015) que señalan que patriarcado y capitalismo trabajan en contubernio y van de la mano para asegurar la reproducción social. Este cabalgar juntos da lugar a fenómenos como la división sexual del trabajo, así como a la asimetría en la distribución de los recursos en el ámbito social, tanto en su esfera pública como privada.

5.9 Economía Feminista de Conciliación y Economía Feminista de Ruptura

Se propone la consideración de una economía feminista de conciliación y de ruptura como parte del enfoque analítico con perspectiva de género en esta investigación, la primera por que enfatiza en la recuperación de actividades femeninas invisibilizadas, busca hacer visible el trabajo doméstico y reproductivo, su enfoque busca hacer presente la relación género-desigualdad, desde dos conceptos centrales, la división sexual de trabajo y la familia nuclear tradicional o *male breadwinner*, (mujer ama de casa y hombre proveedor).

Su enfoque producción-reproducción es el que más claramente establece que integrar esas dos esferas económicas, es decir la producción, tradicionalmente privilegiada por los análisis androcéntricos y la reproducción, recientemente recuperada por las feministas, concediéndoles la misma importancia analítica, y permite entender los procesos de generación de bienestar social, esto explica entre otras cosas la doble presencia femenina. Es decir, “no es sólo que las mujeres no estén ausentes del sistema económico –imagen promovida desde los enfoques androcéntricos–, sino que tienen una presencia doble tanto en el ámbito mercantil como en el doméstico” (Pérez, 2005, p. 53).

En cuanto a la economía feminista de ruptura tiene como centro de análisis la sostenibilidad de la vida, explora las consecuencias de los modelos tradicionales y reconoce las relaciones de poder femeninas, prima la conciliación entre el hogar, lo reproductivo y lo laboral, pues este enfoque considera que aquí es donde se ubican todavía problemas hasta ahora insuperables. Esta perspectiva propone una estrategia alternativa: centrar el análisis en los procesos de sostenibilidad de la vida, es decir la satisfacción de las necesidades humanas.

El trabajo de cuidados está relacionado con la satisfacción de esas necesidades, pues provee los cuidados de necesidades físicas y materiales, promueve relaciones afectivas y provee calidad de vida desde su componente afectivo el cual es insustituible. “Supone también revalorizar y reconocer la especificidad de los trabajos femeninos, porque es desde ellos desde donde se satisfacen mayoritariamente esas dimensiones inmateriales” (Pérez, 2005, p. 55).

Para De Oliveira & Ariza, (2000) la participación de las mujeres en la actividad productiva así como las múltiples interrelaciones con las actividades domésticas ligadas al ámbito de la reproducción se insertan en la categoría trabajo femenino. Un factor determinante para la división cultural de lo doméstico y lo productivo, lo femenino y lo masculino fue el proceso de industrialización basado en la sustitución de importaciones, pues esto asignó a las mujeres el rol de cuidados y tareas del hogar, y a los varones el rol de proveedores.

Este modelo de exportación de manufacturas en América Latina iba de la mano con una fuerte crisis estructural dio como resultado la incorporación de la mano de obra femenina, sin embargo esto se tradujo en problemas que impactaron directamente a las mujeres, pues hubo una feminización de la fuerza de trabajo, y la estrategia por parte de las empresas para atravesar esta crisis y aminorar sus costos fue la precarización de las condiciones laborales, un menor costo en la mano

de obra y buscar trabajadores con adaptabilidad, pasividad y disciplina, características atribuidas a las mujeres.

Con lo anterior, De Oliveira & Ariza, (1999) indican que la segregación ocupacional por género, es decir, la concentración ocupacional de las mujeres en ocupaciones típicamente femeninas, la segregación vertical, es decir, la concentración femenina en niveles de menor jerarquía, la desigualdad de ingresos, la feminización del sector terciario, relacionado con empleos temporales, informales, sin prestaciones, de tiempo parcial, la discriminación en el acceso a la capacitación en nuevas tecnologías, son las problemáticas asociadas al trabajo femenino. Y con relación al trabajo doméstico, la doble jornada y la conciliación trabajo-familia son los principales problemas que enfrentan las mujeres.

García & De Oliveira, (2007) señalan una importante consideración, que no es el trabajo lo que mejora las condición y posición laboral de las mujeres si no aspectos relacionados a él como el control de recursos económicos, el aporte de mujeres para la sobrevivencia familiar, así como el significado que se le imprime al trabajo extra doméstico en la vida femenina. Las autoras también indican que a diferencia de otras ocupaciones, la preparación profesional influye de manera positiva en la participación de las tareas del hogar, toma de decisiones y cuidados por parte de las parejas, de manera que el acceso a la educación universitaria, la hoja de ruta laboral pensada desde el interés personal, la ejecución y compromiso con un proyecto propio reflejado en el trabajo, son aspectos que permite a las mujeres el acceso a los recursos emocionales y materiales, los cuales pueden movilizar en el proceso de negociación para promover relaciones más igualitarias con sus parejas.

Cabe apuntar que en cuanto a los recursos económicos aún existe una asociación del dinero con ciertas connotaciones masculinas, Coria, (2012) apunta que “Tanto los hombres como las mujeres siguen percibiendo como «natural» que el «dinero», con independencia de quien lo genere, en términos de poder sigue

siendo masculino.” Situación que compromete la independencia principalmente de las mujeres ya que ganar su propio dinero no es garantía de poseer su propia autonomía. La autora refiere que la manifestación de este mecanismo está presente en la vida cotidiana como formas de dependencia femenina y se percibe como naturalizado en el género.

Las connotaciones del dinero como el control, la dominación, el rol proveedor y el poder, son promotores de las relaciones tradicionales que dan lugar a figuras femeninas estereotipadas como amas de casa o estigmatizadas como mantenidas, ambas carentes de autonomía ya sea consciente o inconscientemente, por lo tanto el dinero juega un papel importante a la hora de tomar decisiones respecto a los gastos en el hogar pero también es determinante en cuanto al rol asumido por varones y mujeres para sostener relaciones ya sea basadas en la cooperación equitativa o relaciones de dominación en términos patriarcales.

Dicho lo anterior la integración de estos enfoques feministas como complemento a la perspectiva de género como categoría analítica robustecen la aproximación epistemológica a nuestro objeto de conocimiento, para profundizar en el las tensiones, contradicciones y desigualdades presentes dentro de un sistema social constituido por relaciones interpersonales y laborales que existen enmarcadas por un sistema sexo-género, el cual contraviene las lógicas de corresponsabilidad y se manifiesta en este caso, en el conflicto existente para conciliar trabajo y familia, por lo tanto el aporte desde estos enfoques es indispensable en esta investigación.

6

Objetivos

Para la presente investigación no se partió de una hipótesis, el método fenomenológico busca la esencia del objeto de investigación, sin embargo, si existe

un marco teórico que vertebra la orientación epistémica de dicho trabajo. En todo caso nuestro punto de partida es la premisa siguiente:

Partimos de la idea de que el teletrabajo en confinamiento debido a la pandemia generó un impacto importante en las relaciones interpersonales, específicamente en las relaciones de género, estas últimas en particular interesan debido a su dinámica dentro del hogar dónde se conjuga lo productivo y reproductivo, en consecuencia, los límites entre trabajo - familia son difusos por lo tanto las relaciones asimétricas se pueden ver acentuadas o podemos encontrar configuraciones en las relaciones de género. Conocer la construcción subjetiva del teletrabajo para quienes lo practican, así como las estrategias de conciliación entre la esfera laboral y familiar manifestará el objetivo de esta investigación.

La presente tesis de investigación tuvo como objetivo explorar la experiencia de tele trabajadores profesores de tiempo completo que viven la modalidad de teletrabajo como consecuencia de las medidas de distanciamiento social que trajo la pandemia del virus SARS-CoV-2, desde el género como categoría analítica, con esta modalidad de trabajo desde casa se ven obligados a mezclar lo laboral con lo familiar, lo que modifica su relación con el entorno, esto desemboca en ejecutar estrategias que les permitan distribuir su tiempo en un intento de conciliar las actividades laborales y del hogar en el mismo espacio en confinamiento, lo cual puede representar la exposición de desigualdades y brechas o de estrategias y negociaciones.

Con este análisis fue posible reconocer el impacto del teletrabajo en la vida cotidiana de los tele trabajadores que son profesores investigadores en las condiciones del presente contexto, así como identificar las estrategias femeninas y masculinas para conciliar estas dos esferas, además de tener un acercamiento a la experiencia de las personas que lo viven, lo cual permitirá conocer una realidad vista

desde la perspectiva del individuo en su rol laboral y familiar desde la perspectiva de género.

Objetivo general:

- Identificar y diferenciar las estrategias femeninas y masculinas en la conciliación del conflicto trabajo-familia en el teletrabajo docente de profesores investigadores de nivel superior.

Objetivos específicos:

- 1.- Identificar el impacto del teletrabajo en la vida laboral-familiar de hombres y mujeres docentes.
- 2.- Conocer la experiencia del rol femenina vs la experiencia del rol masculino en el teletrabajo.
- 3.- Reconocer los motivos que impulsan las estrategias y negociaciones femeninas y masculinas para conciliar trabajo y familia en la práctica del teletrabajo
- 4.- Visibilizar las diferencias de género que implica el teletrabajo para mujeres y hombres

7

Metodología

Estudiar la experiencia de las personas, así como los significados que producen implica el abordaje al campo de la subjetividad lo cual remite a estudiar las cualidades y particularidades del sujeto y su entorno, es decir aproximarse a esa realidad social en la que se encuentra inmerso, dicho y esto y en paralelo a los objetivos de esta investigación, se ha seleccionado el enfoque cualitativo para llevar a cabo el presente trabajo.

Es preciso decir que esta investigación adopta el corte cualitativo pues busca explorar a profundidad la subjetividad de los sujetos para comprender sus dinámicas

y experiencias en el teletrabajo, conocer cómo es que construyen significados en torno a su propio que hacer, como significan sus vidas, y esto implica reconocer que se trata de investigar seres que piensan, que tienen sentimientos, emociones, creencias y valores que los llevan en ocasiones a construir y ocasiones a sortear la realidad vivida. Galeano, (2004) apunta sobre la investigación cualitativa lo siguiente:

En la perspectiva de la investigación cualitativa, el conocimiento es un producto social y su proceso de producción colectivo está atravesado por los valores, percepciones y significados de los sujetos que lo construyeron. Por tanto, la inmersión intersubjetiva en la realidad que se quiere conocer es la condición mediante la cual se logra comprender su lógica interna y su especificidad. (p.21)

Cabe destacar que el proceso de investigación cualitativa es creativo, el camino se muestra flexible, y no ocupa exclusivamente un método si no que pueden confluir entre ellos, por tanto esta investigación no lleva un proceso estrictamente lineal, ni las tareas son jerarquizadas, el proceso y desarrollo acepta la posibilidad del error, del cambio, es decir puede someterse a revisiones, transformaciones y adaptaciones, así mismo se privilegia la voz y relato de los investigados pues son quienes construyen la realidad y se reconoce la participación de la autora del presente trabajo como guía del orden e integradora de esta investigación.

Los investigadores cualitativos son flexibles en cuanto al modo en que intentan conducir sus estudios... es alentado a crear su propio método. Se siguen lineamientos orientadores, pero no reglas. Los métodos sirven al investigador, nunca es el investigador el esclavo de un procedimiento o técnica. (Taylor & Bogdan, 1987, p. 23)

En la perspectiva cualitativa se trabaja con los significados, sus relaciones con otras conceptualizaciones, además se establecen fronteras en los fenómenos sociales, es decir se delimita el recorte de realidad que se estudiará, y el

acercamiento metodológico será desde una disciplina metodológica ideográfica, puesto que se busca la comprensión de fenómenos, es intensiva porque implica la definición del objeto mediante la consideración de todos sus atributos.

La perspectiva cualitativa nos permite, mediante el lenguaje, enfocar la investigación sobre las cuestiones subjetivas, como son los sentimientos, las representaciones simbólicas, los afectos, todo aquello interior a lo que podemos acceder a través de un acercamiento al objeto de estudio; la perspectiva cuantitativa, sin embargo, se queda limitada al registro de las cuestiones externas. (Penalva et al., 2015, p. 16)

Con lo ya mencionado se deja claro que la orientación de esta investigación es de corte cualitativo, sin embargo, para los objetivos del presente trabajo es la particularidad de la vivencia de las personas lo que interesa revelar, y para ello se integra la fenomenología trascendental y la fenomenología sociológica como vertebrador teórico metodológico de esta investigación. Esto se profundiza en el siguiente apartado

7.1 Estrategia Metodológica

“El fenomenólogo quiere entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor, examina el modo en el que se experimenta el mundo, la realidad que importa es lo que las personas perciben como importante” (Taylor & Bogdan, 1987, p. 16).

En este apartado se instala la estrategia metodológica para llevar a cabo la recolección y procesamiento de la información recabada. Partiendo del enfoque cualitativo el interés en el ordenamiento de la información se centra en la lógica inductiva, para lo cual esta investigación se inspira en el método fenomenológico que mediante la comprensión del fenómeno busca la esencia del mismo, es decir la esencia del conflicto entre la esfera laboral y familiar en la práctica del teletrabajo “El método fenomenológico puede resultar particularmente útil para la interpretación

de los hechos y procesos estudiados; para captar el sentido de los fenómenos y la intención de las actividades” (Correa et al., 2013, p.2).

Para los objetivos del presente trabajo es la particularidad de la vivencia de las personas lo que interesa revelar, y para ello se integra la fenomenología trascendental de Husserl y la fenomenología sociológica de Schütz como vertebrador teórico metodológico de esta investigación. En investigación la metodología cualitativa está interesada en estudiar a las personas desde la comprensión.

“Si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad” (Taylor & Bogdan, 1987, p.21). La metodología cualitativa está interesada en estudiar a las personas desde la comprensión, lo que Max Weber denominó *verstehen* es decir “la comprensión en un nivel personal de los motivos y creencias que están detrás de las acciones de la gente.” (Taylor y Bogdan, 1987, p.16).

7.1.1 Tipo de Investigación

Esta investigación se ubica, como fue expuesto en el apartado anterior, desde el enfoque cualitativo. Es de tipo no experimental ya que las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural. Transversal puesto que la información fue recabada en un solo momento y de tipo descriptivo-explicativo.

7.1.2 Universo de Estudio

El universo de estudio son docentes investigadores de nivel superior hombres y mujeres. Los criterios de inclusión son los siguientes:

- Ser trabajador activo
- Que estuvieran en modalidad de teletrabajo.

- Ser profesor investigador de tiempo completo.

7.1.3 Muestra

La muestra seleccionada estuvo compuesta por 13 sujetos, 5 mujeres (ver anexo 3) y 8 varones (ver anexo 4). Sin límite de edad y que aceptaron participar mediante consentimiento informado, la muestra fue conveniente, no paramétrica. Todos profesores investigadores de tiempo completo pertenecientes al Sistema Nacional de Investigación (SNI), todos los participantes trabajan en universidades públicas de diferentes partes de la república mexicana y se encontraban en modalidad de teletrabajo al momento de ser entrevistados. Las entrevistas se llevaron a cabo entre febrero y junio del 2022 por lo que para ese momento el tiempo trabajando en esa modalidad ya era de más de un año y medio.

La edad de la población femenina osciló entre los 34 y 45 años mientras que en los varones osciló entre los 36 y los 48 años. Todos los participantes son casados y viven con sus respectivas parejas, salvo un varón que por trabajo vive en un lugar diferente al de su residencia familiar en la cual sus hijos y esposa se encuentran establecidos. Tanto varones como mujeres tienen hijos que se encuentran estudiando en nivel básico y medio superior, el número de hijos mínimos fue de 2 y el máximo de 3.

7.1.4 Técnicas e Instrumentos

Una vez establecida la base teórica-metodológica en la que reposó el presente trabajo y la aproximación epistemológica a nuestro objeto de conocimiento, pasaremos al abordaje científico de éste, el cual se realizó mediante la entrevista semiestructurada, la cual abordó tres grandes dimensiones:

- Interacción social
- Rutinas y uso de objetos
- Subjetividad del ser

A su vez el análisis se centró en tres aspectos principales:

- El primero sobre la caracterización objetiva y subjetiva del trabajo de profesores investigadores de educación superior en funciones de teletrabajo.
- El segundo respecto a las diferencias existentes entre hombres y mujeres en su realización.
- El tercero acerca de las estrategias que cada uno implementa para resolver el conflicto de la relación trabajo-familia.

Se realizó una revisión documental y el instrumento de aplicación fue entrevista a profundidad semiestructurada. (ver anexo 3)

7.1.5 Procedimiento en Campo y Tratamiento de Datos

Ejecución: Se realizaron cinco entrevistas a mujeres y nueve entrevistas a varones, una de estas no se contempló para el procesamiento y análisis de datos puesto que no cumplió uno de los criterios de inclusión.

El procesamiento de la información se realizó mediante la recuperación de entrevistas y vaciado de las mismas en matrices analíticas (ver anexo 4) de elaboración propia a partir del constructo teórico, dichas matrices se sostienen en las dimensiones, sub dimensiones y categorías del constructo teórico (ver anexo 2) y el procedimiento de análisis se llevó a cabo mediante la búsqueda de elementos coincidentes, así como la repetición de patrones discursivos, dentro de los elementos coincidentes, se identificaron y sistematizaron calificativos correspondientes a las dimensiones y categorías. Este procedimiento se llevó a cabo en tres etapas, descriptiva, interpretativa y analítica.

La recopilación de las entrevistas se realizó por video llamada en todos los casos y fueron grabadas. Todos los participantes firmaron un formato de consentimiento informado y confidencialidad para protección de sus datos e identidad (ver anexo 5). El tiempo de trabajo en campo fue de 5 meses para la

recopilación de la información y 5 meses para su tratamiento, como se muestra en el siguiente cronograma.

Mes/Fase	Febrero-Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Dicie
Fase 1: Recopilación de entrevistas, reuniones virtuales, firma de formatos de confidencialidad							
Fase 2: Análisis minucioso de resultados de entrevista a mujeres y varones. Redacción de capítulo de discusión.							
Fase 3: Redacción de capítulo de conclusiones. Redacción de limitaciones del estudio y ajuste de documento a formato de tesis							
Fase 4: A docum							

Este trabajo se desarrolló en función de las siguientes preguntas de investigación primaria y secundarias.

Pregunta de investigación primaria:

¿Cuáles son las estrategias femeninas y masculinas para conciliar la relación laboral-familiar en la práctica del teletrabajo en docentes de nivel superior?

Preguntas de investigación secundarias:

¿Cómo impacta el teletrabajo en la vida laboral-familiar de hombres y mujeres?

¿A qué conflictos subyacentes apela esa conciliación entre trabajo y familia para mujeres y hombre en la práctica del teletrabajo?

7.1.6 Validez

El presente estudio se ubica en dentro de la investigación cualitativa, el método utilizado es el fenomenológico, el cual no busca representatividad si no que

más bien se centra en la particularidad, al ser un estudio de carácter filosófico del mundo tal cual se muestra en la conciencia de las personas, hace énfasis en el estudio de la experiencia, por lo que la manifestación de la misma es válida por sí misma, es decir la expresión que realiza el sujeto, la cual describe la experiencia percibida es como tal la realidad veraz que la fenomenología acepta y aprueba como fidedigna.

Sin embargo, en cuanto a datos, cifras y fuentes secundarias (ver anexo 6) que respaldan la investigación, estas fungen como parte de una triangulación para verificar aspectos generales del fenómeno de estudio así como las características que constituyen los aspectos a destacar de la población y del marco contextual, de manera que esta información robustece el fragmento de realidad a estudiar y a su vez representa aspectos objetivos de tipo estructural que complementan la investigación para inferir y analizar los componentes objetivos y subjetivos que la constituyen.

7.1.7 Consideraciones Éticas

La orientación ética de la presente investigación se encuentra sometida con total respeto y obediencia a los códigos internacionales aplicables a la investigación científica, por lo que durante el proceso de su elaboración se tomó en cuenta el código de Núremberg establecido en 1974, el cual señala, en primer lugar que “es éticamente inaceptable experimentar con seres humanos sin su consentimiento voluntario y que tal investigación debe tener como finalidad buscar el beneficio de la sociedad, evitando todo sufrimiento físico y mental innecesario.” (Hall, 2017, p. 111).

También se tomaron en cuenta puntos relevantes de la Declaración de Helsinki, promulgada por la Asociación Médica Mundial en 1964 como una guía profesional para la investigación médica. Esta declaración señala que el bienestar del sujeto debe tener prioridad sobre los intereses de la ciencia específicamente

enfatisando 3 principios generales, correspondientes a los puntos 7, 8 y 9 de esta declaración:

- La investigación está sujeta a normas éticas que sirven para promover y asegurar el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales.
- Aunque el objetivo principal de la investigación es generar nuevos conocimientos, este objetivo nunca debe tener primacía sobre los derechos y los intereses de la persona que participa en la investigación.
- En la investigación, es deber del investigador proteger la vida, la salud, la dignidad, la integridad, el derecho a la autodeterminación, la intimidad y la confidencialidad de la información personal de las personas que participan en investigación. La responsabilidad de la protección de las personas que toman parte en la investigación debe recaer siempre en el responsable de la investigación y nunca en los participantes en la investigación, aunque hayan otorgado su consentimiento. (The world Medical Association, 2022, s.f.)

Además, se contemplan las Pautas Éticas Internacionales para la Investigación Biomédica en Seres Humanos. Publicación realizada en 1993 por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS). Esta es una organización internacional no gubernamental fundada con apoyo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Dicho documento internacional es el segundo más importante después de la Declaración de Helsinki, y muestra un esfuerzo mayor respecto a la conducta en las investigaciones científicas (Hall, 2017, p. 12).

Los principales temas de estas pautas, la Declaración de Helsinki en 2013 (WMA, 2013) y las Pautas de CIOMS en 2016 (CIOMS, 2016), son el consentimiento informado de los participantes, las condiciones de la investigación en países en desarrollo, la protección de las minorías y poblaciones vulnerables, la distribución

de riesgos y beneficios en las poblaciones afectadas y las obligaciones del patrocinador, del investigador y del país anfitrión, además del papel de los comités de ética en investigación. (Idem)

En cuanto al marco legal internacional, se considera que el convenio más importante es la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, la cual señala que: “La investigación científica sólo se debería llevar a cabo previo consentimiento libre, expreso e informado de la persona interesada. La información debería ser adecuada, facilitarse de forma comprensible e incluir las modalidades para la revocación del consentimiento”(UNESCO, 2005, s.f.)

Cabe mencionar que, aunque la Declaración de Helsinki y las Pautas de CIOMS contienen principios avocados a la investigación en ciencias médicas, su codificación ética es aplicable a cualquier investigación en la que intervengan seres humanos por lo que para el caso de las ciencias sociales dichas pautas son necesarias a efectos de salvaguardar los derechos de los participantes y protegerlos en las circunstancias que convenga de acuerdo con los lineamientos establecidos por esta normatividad.

A partir de los marcos internacionales ya mencionados se pueden establecer algunas pautas y principios éticos generales para su aplicación en la investigación social.

1.- Respeto para la dignidad de los participantes: En los inicios del desarrollo de la ética de la investigación, el primer principio del Código de Núremberg estableció que:

El consentimiento voluntario del sujeto humano es absolutamente esencial. Esto quiere decir que la persona implicada debe tener capacidad legal para dar su consentimiento; que debe estar en una situación tal que pueda ejercer su libertad de escoger, sin la intervención de cualquier elemento de fuerza,

fraude, engaño, coacción o algún otro factor coercitivo o coactivo; y que debe tener el suficiente conocimiento y comprensión del asunto en sus distintos aspectos para que pueda tomar una decisión consciente. (Tribunal Internacional de Núremberg, 1947, s.f.)

2.- Justicia: El Tri-council Policy Statement de Canadá menciona que la justicia es un principio fundamental de la ética de investigación que se refiere a:

La obligación de tratar a las personas de manera justa con igualdad. La igualdad implica el tratamiento de todas las personas con igual respeto y preocupación. La igualdad requiere la distribución de los beneficios y cargas de la participación en la investigación de tal manera que ningún segmento de la población está cargado indebidamente por los daños de la investigación o negar los beneficios de los conocimientos generados de ella. (TCPS2, 2014, s.f.)

3.- Evitar daño a individuos: la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO menciona que en todas las investigaciones “se deberían reducir al máximo los posibles efectos nocivos para dichas personas” (UNESCO, 2005, s.f.).

Aunado al repertorio ya dicho, es importante mencionar los posibles riesgos y beneficios. Para este caso no existen beneficios individuales, sin embargo, la contribución científica y social de esta investigación atiende un tema relevante y de interés para la comunidad académica, y deja evidencias, así como aportes que pueden ser considerados para propuestas en beneficio de la sociedad, específicamente en relación al teletrabajo con perspectiva de género.

De acuerdo con la pauta 4 sobre los posibles beneficios individuales y riesgos de participar en una investigación, se señala lo siguiente:

Con respecto a las intervenciones o procedimientos de investigación que no ofrecen posibles beneficios individuales a los participantes, los riesgos deben minimizarse y ser apropiados respecto del valor social y científico del

conocimiento que ha de adquirirse, es decir beneficios esperados para la sociedad del conocimiento generalizable. (CIOMS, 2016, p. 14)

Precisamente el valor de esta investigación se enfatiza en el aporte científico, es decir el conocimiento generado a partir de la misma y por consecuencia su posible uso para beneficio social. Para minimizar, e incluso suprimir uno de los posibles riesgos que es la exposición de datos y violación de identidad se recurrió a un formato de consentimiento informado y confidencialidad, el cual garantiza que la información otorgada por los participantes para esta investigación así como sus datos quedan protegidos conforme a lo dispuesto en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Lo hasta ahora mencionado refleja el marco jurídico y normativo en materia de ética en investigación que se tomó en cuenta para el desarrollo de este trabajo, específicamente el tratamiento de los procedimientos que se llevaron a cabo con los participantes involucrados, con la finalidad de cumplir y respetar dichas codificaciones éticas; sin embargo, otro aspecto importante es el enfoque del investigador hacia las personas con las que se trabajó, específicamente la manera en la que quiere que sean vistos, este aspecto se explica con mayor profundidad a continuación.

Si bien es cierto que los principios éticos son necesarios en la investigación ya que indican la orientación ética basada en estándares internacionales, también es de suma importancia manifestar la orientación ética y moral del investigador para con el mismo en su rol científico, pero también para con los otros seres humanos que forman parte de su investigación, perspectiva que por supuesto encuadra con las consideraciones éticas ya mencionadas pero también refleja una intersubjetividad, es decir el ponerse en el lugar del otro y con esto a su vez las consideraciones para tratar al otro en su totalidad como persona.

Dichas consideraciones en mi caso responden a una pregunta fundamental ¿Qué quiero mostrar del otro? Para responder esto primero he de decir que, aunado al apego de los principios éticos ya mencionados, la investigación muestra un fragmento de la realidad de estas personas, a saber, sus estrategias para la conciliación del conflicto trabajo-familia, sin embargo, este fragmento condensa aspectos constitutivos de su realidad que representan algo más que solo la descripción de estrategias realizadas por ellos, representa una parte vital de su biografía.

Ese fragmento de realidad está expuesto en estas páginas, es sustentado con la teoría pertinente y probablemente será consultado por otros investigadores para comparar resultados, para ofrecer crítica o para abonar más conocimiento a este campo, pero el valor real de lo expuesto está en mi intento por mostrarlos como seres humanos reales, sujetos no a teorías si no a una existencia que compartimos todos en la que el error es parte del ser humano y dónde más allá de lo que la teoría pueda declarar, la contradicción y el desatino en el actuar de las personas no define su condición humana, es parte de ella y es perfectible.

La importancia de la declaración anterior radica en mi preocupación por sembrar en el lector un equilibrio entre lo teórico y lo humano, es decir, codificar la lectura desde el marco científico social, pero también desde una postura relajada, empática y respetuosa a las formas de vida, expresión y experiencia del otro, que al final no es distinto a nosotros, superar esa brecha entre considerarlo sujeto de estudio y aceptarlo como otro ser humano común a mí, con sus propias luchas e ideales, con su marco biográfico y repertorio de vivencias, y sobre todo con sentimientos.

Resultados

Para la realización de esta investigación se recurrió a un concentrado de fuentes primarias y secundarias, las primarias refieren a los informantes clave con los que se tuvo oportunidad de abordar y a los cuales se aplicó una entrevista a profundidad semiestructurada. En cuanto a las fuentes secundarias son todas aquellas fuentes documentales a las que se recurrió para robustecer el marco contextual, así como cifras y datos convenientes que otorgaran validez a dicho trabajo.

Respecto al trabajo de campo en sitio, en este periodo de trabajo exploratorio en campo se tuvo contacto con 14 informantes. Todas las entrevistas fueron recabadas durante los meses de febrero a junio mediante la técnica de bola de nieve, no se consideró un criterio de saturación puesto que la metodología fenomenológica no lo solicita, más bien se centra en recuperar la experiencia vivida por el sujeto. Dichas entrevistas se agendaron de acuerdo a los tiempos disponibles de los informantes sin embargo por sus cargas de trabajo y asuntos personales en su mayoría fueron reagendadas en varias ocasiones por lo que a pesar de que existía un cronograma para esta actividad, este se reorganizó y se ejecutó fuera de lo establecido, pero dentro del periodo de tiempo indicado.

En cuanto al trabajo documental, se recurrió a fuentes secundarias (ver anexos), las cuales refieren a material bibliográfico y fuentes documentales recabadas en campo y su relevancia para la investigación. Las entrevistas totales tomadas en cuenta para el procesamiento y análisis de datos fueron 13, específicamente 8 a hombres y 5 a mujeres.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos del trabajo en campo, así como su interpretación y discusión. Parte de estos resultados incluyen hallazgos derivados de nuevas dimensiones identificadas, por ejemplo, la dimensión económica. De manera más precisa los resultados arrojan en primera instancia una

diferencia marcada entre la experiencia de teletrabajo femenina de la masculina, lo cual deja claro que las estrategias para sortear el traslape entre lo laboral y lo doméstico se dibujan desde lugares diferentes aun compartiendo la misma actividad profesional.

Es importante subrayar que las dimensiones ocupadas para el análisis de este fenómeno fueron establecidas previamente con base en las teorías y autores que dibujan el marco teórico de este trabajo, de manera que se identificaron tres principales, primero interacción social, después rutinas y uso de objetos y la tercera subjetividad del ser, esta triada representa las interacciones principales que el sujeto realiza con su entorno y que a su vez condensan las dos esferas dónde se ubica el teletrabajo y en las que se mueve el tele trabajador, la esfera laboral y la familiar.

Esta triada, con sus subdimensiones y categorías se relaciona y a su vez permite hacer observables los objetivos de esta investigación, es decir con ello se logra una identificación del impacto del teletrabajo en sus vidas, la experiencia y diferencias en ambos géneros y diferenciación de estrategias, así como un reconocimiento de los motivos que impulsan las estrategias y negociaciones femeninas y masculinas para conciliar trabajo y familia en la práctica del teletrabajo.

La muestra seleccionada de manera intencional y estuvo compuesta por 13 sujetos, 8 varones y 5 mujeres, todos profesores investigadores de tiempo completo pertenecientes al Sistema Nacional de Investigación (SNI), todos los participantes trabajan en universidades públicas de diferentes partes de la república mexicana y se encontraban en modalidad de teletrabajo al momento de ser entrevistados. Las entrevistas se llevaron a cabo entre febrero y junio del 2022 por lo que para ese momento el tiempo trabajando en esa modalidad ya era de más de un año y medio.

La edad de la población femenina osciló entre los 36 y 48 años mientras que en los varones osciló entre los 34 y los 45 años. Todos los participantes son casados y viven con sus respectivas parejas, salvo un varón que por trabajo vive en un lugar diferente al de su residencia familiar en la cual sus hijos y esposa se encuentran

establecidos. Tanto varones como mujeres tienen hijos que se encuentran estudiando en nivel básico y medio superior, el número de hijos mínimos fue de 2 y el máximo de 3.

Tabla 11

Datos sociodemográficos y profesionales de las 5 mujeres entrevistadas

ID	Datos socio-demográficos				Datos profesionales									
	Sexo	Edad	Estado civil	No. Hijos	Sector profesional	Formación académica	Puesto de trabajo	Tipo de contrato	Contrato de teletrabajo especificado	Jornada laboral	Tiempo en teletrabajo	Modalidad actual	Nivel SNI	Ubicación de Institución de adscripción
1	F	46	Casada	3 (14, 16 y 17 años)	Educativo, nivel superior	Lic. Y Maestría Comunicología. Doctorado: Historia y Etnohistoria	Profesor Investigador de tiempo completo	Definitivo-tiempo completo	No, contrato Agosto 2020 les dieron 5000 pesos	40 Horas semanales, a veces trabaja en fin de semana	Desde febrero 2020	Teletrabajo	1	Puebla
2	F	36	soltera pero tiene pareja, viven separados por su trabajo, también es docente	No. Hijos	Educativo, nivel superior	Lic. En comunicación, Maestría y Doctorado en ciencias sociales con salida en historia, mas licenciatura en historia	Profesor Investigador de tiempo completo renovación anual	No definitivo-tiempo completo	No, contrato Agosto 2020 les dieron 5000 pesos	40 Horas semanales- en la practica hasta 50	Desde febrero 2020	Teletrabajo	1	Puebla
3	F	48	Casada	2 (13 y 17 años)	Educación superior	Lic. En Psicología, Maestría en neuropsicología, Doctorado en problemas del lenguaje	Profesor investigador de tiempo completo	Tiempo determinado o anual-jornada completa	Programa de estímulos, semestrales, Programa de estímulos al personal académico de asignatura	40 horas semanales, trabaja sabados	Desde agosto de 2020	Teletrabajo	2	Chiapas
4	F	40	Casada	3 (7,12,15 años)	Educación superior	Lic. En educación, Maestría y Doctorado en Pedagogía	Profesor investigador de tiempo completo	Tiempo determinado o anual-jornada completa	Programa de estímulos, semestrales, Programa de estímulos al personal académico de asignatura	40 horas semanales	Desde agosto de 2020	Hibrido	1	Chiapas
5	F	39	Casada	2 (12 y 14 años)	Educación superior	Lic. En Matemáticas, Maestría. Y Doc. En Mates aplicadas	Profesor investigador de tiempo completo	Definitivo-tiempo completo	No, contrato Agosto 2020 les dieron 5000 pesos	40 horas semanales-reales hasta 60	Desde agosto de 2021	Teletrabajo	1	Ciudad de México

Tabla 12

Datos sociodemográficos y profesionales de los 8 varones entrevistados

ID	Datos socio-demográficos				Datos profesionales									
	Sexo	Edad	Estado civil	No. Hijos	Sector profesional	Formación académica	Puesto de trabajo	Tipo de contrato	Contrato de teletrabajo especificado	Jornada laboral	Tiempo en teletrabajo	Modalidad actual	Nivel SNI	Ubicación de Institución de adscripción
6	M	34	Casado, vive con pareja	1 (10 años)	Educativo, nivel superior	Lic. Intervención educativa, especialidad en formación de formadores, mtro, docencia, doctor en estudios regionales	Docente investigador	tiempo determinado o anual-tiempo completo	programa de estímulos, semestrales, Programa de estímulos al personal académico de asignatura	24 horas...efectivas más de 40	Desde abril de 2020	teletrabajo	1	Chiapas
7	M	45	casado vive con pareja pero ahora vive en la sierra por motivos de trabajo	3 hijos	Educación superior	Lic. Historia. Mtro y Dr. En estudios regionales	Profesor investigador de tiempo completo	Temporal-tiempo completo	no	40 horas semanales	Desde febrero 2020	Hibrido	1	Omitido
8	M	37	soltero, vive juntado	no. Hijos	Educación superior	Lic. Ciencias sociales, Mtria. Y Doct. En políticas públicas	Profesor investigador de tiempo completo	Temporal-tiempo completo	No, contrato Agosto 2020 les dieron 5000 pesos	40 horas semanales, trabaja fines de semana	desde agosto de 2020	Presencial	1	Puebla
9	M	45	Casado	2 (5 y 8 años)	Educación superior	Lic. En Sociología, Mtro. En estudios regionales, Doc. En Investigación antropológica de pueblos originarios	Profesor investigador de tiempo completo	Definitivo-tiempo completo	Apoyo único de 4000 a finales de 2020	39 horas/ praxis real 50-60 horas fines de semana también trabaja	desde agosto de 2022	Hibrido	2	Ciudad de México
10	M	34	Casado	2, (10 y 7 años)	Educación superior	Licenciatura Psic. Del trabajo, Mtria. Estudio del trabajo, Doc. Ciencias Sociales	Profesor Investigador tiepo completo	Tiempo completo indeterminado	no	40 horas/ praxis real 50-60 horas fines de semana también trabaja	dos años y un mes marzo-2020 abril 2022/ salidas recurrentes oficina en uaq	Presencial	Canddato	Querétaro
11	M	39	Casado	No Hijos	Educación superior	Lic. En Antropología, Mtria. En Ciencias sociales, Dr. En sociología	Profesor Investigador tiepo completo	Definitivo-tiempo completo	No	40 horas semanales-reales hasta 60	Desde febrero 2020	Hibrido	1	Baja California
12	M	41	Casado	2 (8 y 12 años)	Educación superior	Lic. En Física, Mtria. En Física aplicada, Dr. En modelos embebidos	Profesor Investigador tiepo completo	Definitivo-tiempo completo	No, apoyo mensual de 500 pesos	41 horas semanales-reales hasta 60	Desde febrero 2020	Hibrido	1	Durango
13	M	43	Casado	3 (8, 12, 16 años)	Educación superior	Lic. En historia. Mtria. En Antropología, Dr. En Sociología	Profesor Investigador tiepo completo	Definitivo-tiempo completo	No, apoyo mensual de 500 pesos	40 horas/ praxis real 50-60 horas fines de semana también trabaja	Desde febrero 2020	Hibrido	2	Durango

Si bien se comprobó que el teletrabajo cumple con la promesa de aminorar gastos también es cierto que existe una gran deuda respecto al pasar tiempo en familia, pues pareciera que trabajar en el hogar garantiza esa convivencia, sin embargo como lo veremos posteriormente esa socialización existe pero acotada a las directrices tradicionales de los roles de género, además de limitarse a los

espacios de desconexión de la matriz virtual que domina no solo el teletrabajo si no la misma vida cotidiana del sujeto y por tanto su relación con el entorno

De manera que el teletrabajo no representa un problema por sí mismo sino que por las condiciones emergentes y la falta de pautas de organización promueve el conflicto trabajo-familia, el cual está presente en la vida cotidiana de los teletrabajadores y las respuestas a ese conflicto se manifiestan en estrategias diseñadas por ellos mismos a partir de motivaciones que apelan por un lado a la responsabilidad laboral y por otro lado a los roles que desempeñan, es decir a las estructuras a las cuales se ven sujetos pero también a la inmediatez de respuesta y por tanto a la improvisación de resolución.

La presente investigación consideró tres dimensiones para dar orden a las categorías que la componen, dichas dimensiones son la interacción social, las rutinas y uso de objetos y la subjetividad del ser y en este mismo orden se presentan los resultados. Esta triada se expresa de viva voz de los sujetos de estudio desde su lugar como teletrabajadores docentes esposos y esposas respectivamente pero además en algunos casos desde la maternidad y paternidad, lo cual manifiesta de alguna manera la dialéctica existente entre estos tres roles de género en interacción con su entorno laboral y familiar.

De manera general se encontró que las estrategias fueron distintas para hombres y mujeres, en el primer caso fue el aislamiento y en el segundo la presencia simultánea, sin embargo dichas estrategias fueron motivadas por elementos comunes propios de cada género, en el caso de varones por rasgos característicos de la masculinidad hegemónica, proveedor, productivo y emocionalmente reprimido, y en el caso de mujeres por rasgos particulares del rol femenino tradicional los cuales exponen su anclaje a problemas enfatizados como el trabajo doméstico, la doble presencia y su rol reproductivo.

Lo anterior se explica a profundidad en los apartados siguientes, sin embargo, el centro de interés se encuentra en las contradicciones que encierran los

motivos de esas estrategias, para lo cual es necesario el recorrido por las dimensiones que vertebran este trabajo con la finalidad de profundizar en la experiencia de cada uno, así como para dar luz a la relación que guardan los elementos exógenos y endógenos en el conflicto trabajo-familia y las estrategias que se configuran desde las inscripciones femeninas y masculinas.

8.1 Interacción Social. El Otro Virtual y el Otro Casi Presente

Esta dimensión contiene dos sub dimensiones principales, el ámbito laboral y el familiar, los cuales a su vez se componen de tres categorías cada una, la primera concentra la interacción con otros tele trabajadores, jefes y alumnos, y la segunda la interacción con la pareja, hijos y en su caso otros dependientes, como parientes de la tercera edad, tomando en cuenta que el teletrabajo implicó que tanto el ámbito laboral como el familiar coexistieran dentro del mismo espacio, el hogar, es preciso señalar que sus categorías se relacionan entre sí manifestando dinamismo en sus interacciones pero mostrando a la vez ciertos puntos estáticos normados por la estructura laboral y la estructura de género, ambas imponen algunas pautas que comprometen el rango de acción de los sujetos pero que además pueden ser normalizadas perpetuando así una no conciliación.

Para el caso de la interacción social en el ámbito laboral, es decir con otros tele trabajadores, jefes y alumnos, tanto hombres como mujeres manifestaron anomalías en la comunicación, esto debido a la sustitución del encuentro cara a cara por las vías de enlace virtual, lo que trajo consigo un incremento del uso de ciertas TICS , específicamente el uso de celulares y computadoras, así como de plataformas virtuales como Whatsapp, Zoom, Meet, Blackboard, Classroom, y correo electrónico, situación que colocó a este grupo de interactuantes como los otros virtuales en la vida del tele trabajador.

El uso frecuente de estos dispositivos y plataformas se vio incrementado evidentemente por el confinamiento forzado, sin embargo, otro factor que influyó de manera considerable la interacción social con estos otros virtuales en el ámbito

laboral fue la falta de tiempos de desconexión, pues a pesar de que existía un horario establecido de trabajo la virtualidad difuminó ese lapso hasta convertirlo en un estar disponible 24/7, demandado principalmente por parte de los directivos y de los alumnos.

En la mayoría de casos los participantes manifestaron sentirse agobiados y descontentos con las exigencias en horas no laborales sobre todo de sus jefes directos, la llegada de correos fuera de horario y el abuso de mensajes por vías informales como Whatsapp fueron la principal queja, situación que pone claramente en evidencia el dominio del tiempo laboral por sobre la vida personal, además el hecho de que esta dominación sea virtual secuestra la vida de las personas hasta el grado de normalizarlo sin observar límites.

A continuación, algunos fragmentos que revelan esta situación:

Antonina

Todo el tiempo suena mi celular, yo le digo a los alumnos que por favor respeten el horario, pero es imposible, y ni se diga con mis jefes, los correos son a toda hora...

Carmen

El hecho de llevar el celular pegado a todos lados ya me hace como esclava de este aparato, súmale que no se respetan los horarios.

Mario

Es imposible, uno no puede decir nada, de por si la tarea de investigador es multi horario, pero mínimo uno se hace la maldad por gusto. Ahora imagínate con tus jefes pidiéndote algo de urgencia a las 11 de la noche.

Sergio

...Traté de marcar mi horario y respetarlo, pero de verdad no se puede, los estudiantes todo el tiempo tienen dudas, y como ahora con esto de la

pandemia el Whatsapp es casi casi obligado, y es mi número personal, todo el tiempo suena, hasta me siento acosado.

Otro aspecto relevante para considerar es que en su mayoría mencionan una comunicación más fría con sus compañeros de trabajo y con estudiantes pues manifiestan que la falta de contacto personal presencial les da una sensación de ausencia, de vacío y lejanía, lo cual mencionaron que no es muy cómodo. Esto sumado a al aislamiento contribuyó a generar la percepción de comunicación fría tanto con compañeros de trabajo como con estudiantes, en el caso de los jefes parece que se mantiene esa concepción de jerarquía dónde la interacción es meramente instrumental sin fines emotivos, aunque el descontento con el abuso de horario si fue manifestada.

Respecto a la interacción social familiar hubo diferencias marcadas entre hombres y mujeres, ciertamente las demandas de trabajo fuera del horario establecido fueron pronunciadas sin embargo en el caso de varones esto profundizó la separación con su entorno familiar, tanto de sus esposas como de sus hijos, puesto que fueron quienes más mencionaron estar ausentes debido a las cargas de trabajo.

Rodrigo

...Es que por mis horarios es complicado, trato de estar al pendiente de mis hijos, pero no siempre puedo estar al cien, la verdad es mi esposa la que está enterada de todo sobre ellos, escuelas, novios, novias, colegiaturas, que si ya se pelearon, que si no le quiere prestar la computadora... Eso si, si yo estoy ahí hablo con ellos para resolver alguna situación.

Sin embargo aún con esa distancia en la descripción de su dinámica familiar mencionaron la intención de apoyar en el trabajo de las tareas domésticas, en su discurso muestran el interés por participar en la organización del hogar, lo que rompe con el rol tradicional masculino de mantener un papel dirigido exclusivamente a la actividad laboral, sin embargo, al referirse a este apoyo se observa que esto

sucede solo cuando tienen espacios libres en el día mas no como parte de su obligación y compromiso con las tareas domésticas.

Sus discursos también muestran seguridad respecto al cuidado de sus hijos pues señalan el soporte de sus esposas como solución ante su ausencia. También se observa que todos los casos esta ausencia se justifica por un lado con el horario laboral extendido, y por otro lado se recompensa con afectividad hacía los hijos o con brindar tiempo de calidad exclusivo en algún día de la semana en actividades familiares, generalmente los domingos. Esta seguridad que perciben de sus esposas también se ve reflejada en el apoyo de cuidados a familiares dependientes, pues en uno de los casos el varón relata que viven en casa de sus padres quienes están enfermos, y es su esposa quien apoya en mayor medida a sus cuidados.

Alberto

...mi esposa y yo vivimos con mis padres, ellos ya son grandes y necesitan cuidados entonces mi mamá por ejemplo ya está muy enferma y como el trabajo de mi esposa no es de estar todo el día en la computadora pues es ella la que tiene más chance de moverse tantito y auxiliar a mi mama en lo que necesite yo a veces no puedo porque estoy en plena clase y no puedo interrumpirla, luego por ejemplo nos levantamos a la misma hora y preparamos los medicamentos y comidas de mis papas, cuando yo tengo que empezar temprano pues es mi esposa la que me ayuda con eso. Como mi mama no puede moverse mucho a ella es a la que tenemos que llevarle la comida a la cama, pero a veces a mí no me da tiempo entonces es mi esposa es la que me ayuda bastante con eso igual por ejemplo para bañarla es mi esposa quien me apoya.

Lo anterior refleja la concepción femenina desde lo masculino, como un rol destinado al ámbito reproductivo, en este caso es la esposa quien se hace cargo frecuentemente de la mama enferma de uno del entrevistado, por lo que cuando a él se le junta el trabajo es ella quien lo auxilia en esta tarea de cuidado, actividad

relacionada con el rol tradicional femenino, sin embargo, en este caso también el entrevistado refleja el reconocimiento del apoyo brindado por su esposa y justifica su ausencia en esta actividad con la carga de trabajo que en ocasiones se le presenta.

En el caso de las mujeres, ellas también expresaron que las faltas de desconexión en el trabajo y el horario laboral extendido generaron dificultades en su interacción familiar, sin embargo ellas se mostraron más comprometidas con el cuidado de los hijos e incluso de sus esposos al ser ellas las responsables principalmente de hacerse cargo de la preparación de alimentos y actividad doméstica, esto refleja un punto en común entre varones y mujeres y es el hecho de que el horario laboral afectó la convivencia familiar sin embargo la arista de acción ante esta situación se origina desde el rol de género, perpetuando el lugar femenino a las tareas de cuidado y el lugar masculino a la actividad productiva.

Las mujeres también comentaron con mayor emotividad la distancia existente con su familia, pues aunque todos convivieron en el mismo espacio indicaron sentimiento de tristeza y extrañamiento ante esta situación, pero aún más fuerte fue el sentimiento de la doble presencia, es decir, tener que cumplir cabalmente con sus tareas propias de lo laboral sin descuidar sus responsabilidades en el hogar, lo que les generó un conflicto emocional fuerte donde en palabras de ellas algunas mencionaron que se sentían en una especie de esclavitud o túnel sin salida, sin embargo un dato interesante es que nunca reprocharon la falta de apoyo por parte de sus esposos o hijos, más bien ellas consideraban que era consecuencia de trabajar en el hogar aun cuando en sus discursos manifestaron que eran ellas quienes más contribuían en estas tareas y justificaron siempre a sus parejas con que ellos tenían exceso de trabajo.

Carmen

Fue difícil para ambos, yo sé que él siempre me apoya, pero yo tengo más espacios libres que él, entonces me toca hacer más cosas en la casa y cuidar

a los niños, ya están grandes, pero aun así cosillas como checarles tareas ver que coman bien.

Miroslava

Es muy pesado para mí, tener que ser maestra y mamá es agotador, y mi esposo a veces cuenta como hijo (lo dice mientras ríe con sarcasmo).

Sofía

Yo de pronto me sentí como en un túnel sin salida, estar encerrada, haciendo lo mismo todos los días, mi esposo a veces me ayuda, pero no siempre puede. Hicimos buen equipo, pero si siento que lo más pesado me lo llevo yo.

Ciertamente varones y mujeres se enfrentaron a dificultades en su interacción social tanto en el ámbito laboral como familiar, sin embargo su rango de acción dentro del hogar parece pautado aun por su rol de género, y aunque se vislumbran algunas modificaciones sobre todo respecto a la colaboración de actividades domésticas por parte de varones aún persiste esta figura femenina preformada por la lógica patriarcal, la cual le marca su lugar en las tareas de cuidado, de manera que ninguno de los dos puede discernir en su totalidad la asimetría que en la que viven, manifestando en sus discursos la normalidad de su lugar y el lugar del otro, de tal suerte que su intersubjetividad en este ámbito en ambos casos está aún regida por la prescripción del discurso en clave género.

Además de lo anterior, un factor determinante a la hora de establecer esa interacción social con la familia es el aspecto económico, más concretamente la responsabilidad económica que cada uno se atribuye y le atribuye al otro, pues aunque en todos los casos, hombres y mujeres contaban con ingreso propio, lo cual podría interpretarse como independencia económica, aún persiste en lo abstracto la idea del varón proveedor, la cual es asumida por varones y delegada por mujeres a sus esposos, situación que perpetua relaciones asimétricas como se explicará más a detalle en el siguiente apartado.

8.1.1 El Dinero Tiene sexo, ¿O Género?

Una dimensión a relucir y que no estuvo contemplada en esta investigación, pero que por el peso y grado de impacto en las dinámicas de la esfera laboral-familiar fue el tema del dinero, ya que en las entrevistas se encontró cierto patrón de discurso repetitivo respecto a ello, pues los testimonios de varones reflejaban un compromiso fuerte respecto al bienestar de su familia pero también una fuerte responsabilidad con su trabajo, esto no quiere decir que las mujeres no lo manifestaran, si no que más bien dicha responsabilidad laboral en el caso de ellos giraba en torno a afirmar su masculinidad en el ámbito productivo y en el caso de ellas a sentirse realizadas en el ámbito laboral académico.

Lo anterior, en el caso de los varones está relacionado con su rol productivo, propio de la masculinidad hegemónica, en el cual deben cumplir cabalmente su rol de proveedores, para profundizar este punto se les preguntó a los entrevistados si desde que comenzaron a teletrabajar algo había cambiado en sus finanzas de pareja, así como quien de la pareja corría con los gastos del hogar y quien percibía mayor sueldo, también sobre su organización financiera respecto a esto. Algunas respuestas fueron las siguientes:

Ricardo

Mira, con mi esposa siempre somos muy claros respecto a los gastos de la casa, cuando son gastos fijos cada uno ya sabe lo que le toca, por ejemplo, luz e internet le toca a ella y yo pago el gas, despensa y cable, ya cuando se trata de algo extra como comprar algún mueble para la casa o accesorios también, algún detallito por ahí para arreglar la casa lo pago yo, aunque a veces ella es muy dada a comprar adornos como cuadros porque le gustan mucho.... Yo percibo más económicamente que ella, entonces la mayoría corre por mi cuenta, aunque ella paga lo que te comenté.

Alejandro

Con esto de la pandemia y estar en casa la verdad es que nos ahorramos muchas cosas, como la gasolina o comer en la calle, entonces para mí eso fue un alivio porque yo le pago la gasolina a mi esposa... comemos en casa y no estamos gastando de más, aquí la casa es rentada y yo solvento ese gasto por que es el más fuerte, también pago todos los servicios de la casa y los gastos de los niños, ella gana menos que yo entonces ella solo se hace cargo de comprar la despensa y lo demás es para sus gustitos, de repente ella también cuando puede compra algunas otras cosas para uso en la casa.

Rodrigo

Fíjate que este año si fue duro para nosotros porque se enfermó la mamá de mi esposa, entonces hubo gastos muy fuertes que no teníamos contemplados, mi esposa normalmente paga los servicios de la casa, la luz el gas, el Netflix y nos dividimos los gastos de los niños, ella paga todo lo del chico y yo lo de los dos grandes que están en universidad, pero con esto de su mamá casi todo su recurso fue para el médico, tratamiento, operaciones y si fue muy difícil porque eso nos vino a dar en la torre, esos meses yo me hice cargo de todos los gastos de la casa y también la ayude con un poco de dinero para su mamá, y como ella no gana mucho pues tenía que ayudarla con eso y luego pues los hijos, ni modos de dejarlos sin escuela y que perdieran el año... Tuve que pedir un préstamo para sacar todo eso, ahorita ya casi terminamos de pagar la deuda, pero si la pasamos muy limitados en aquel momento.

Mario

Afortunadamente mi esposa y yo ganamos más o menos lo mismo, para administrarnos en la casa como es de mis papas pues no pagamos renta, solo los gastos básicos de luz, gas despensa y esas cosas entonces yo más o menos ya sé cuánto es, le doy el dinero a ella y se encarga de hacer los

pagos, eso incluye los gastos de mis papás, solo mi papá es pensionado y mi mamá tiene el apoyo de la tercera edad pero no es mucho entonces yo les dejo su dinero intacto y pago los gastos de la casa, cuando mi esposa puede compra algunas cosas pero no siempre por que como ella está haciendo otra maestría casi todo lo usa para pagarla, igual cuando tengo un extra la apoyo con alguna mensualidad de la colegiatura, pero de manera general es así como nos organizamos con los gastos.

Emmanuel

Yo soy el responsable económicamente, mi esposa es diseñadora gráfica y con la pandemia se quedó sin trabajo. Desde un principio yo siempre he sido el proveedor fuerte, lo que ella gastaba de su dinero solo era para viajar en fin de semana a ver a su familia, de todo lo demás me hago cargo yo, así me criaron, así me enseñaron desde chiquito y es algo que siempre he tenido muy claro, me siento bien con eso y no me cuesta trabajo.

De los ocho entrevistados solo uno mencionó que su sueldo y el de su pareja son muy similares, en los otros siete casos todos perciben un sueldo mayor al de sus parejas, lo que es determinante al momento de dividir los gastos, ya que la responsabilidad económica recae sobre los varones reafirmando de manera obligada su rol de proveedores y dejando poco margen a proporciones más equitativas con sus parejas para la administración económica del hogar.

Una situación muy interesante es que en ningún caso alguno de los participantes mencionó estar inconforme con esta situación, como si lo natural fuera ser el soporte económico de la casa independientemente de que sus esposas ganaran menos que ellos o su salario fuera similar, en todos los casos parece una norma aceptada sin reparo de ningún tipo, lo cual apunta a una confirmación de esa responsabilidad exclusiva masculina característica del tipo hegemónico. Estas son normas introyectadas por la cultura, razón por la que no se quejan, pues aceptan en su totalidad el rol.

Al tenor de lo anterior, dicha responsabilidad existe incluso para apoyar los objetivos académicos de la pareja, o para ayudar otros miembros externos a la familia nuclear en caso de una emergencia o enfermedad, o para hacerse cargo económicamente de los padres, esto sin que descuiden los gastos que por obligación mencionan que a ellos les corresponden, pero también toman esta postura para dejar un margen de gasto libre en sus parejas, dejando que ellas tengan la posibilidad de gastar su propio dinero en lo que ellas prefieran.

Dicha situación refleja el peso de la figura económica que cargan los varones, la cual más allá de ser naturalizada se encuentra interiorizada al grado recurrir a soluciones económicas externas como préstamos para solventar requerimientos extraordinarios en la familia, esto como parte de su función no solo proveedora si no también protectora que a su vez pone en evidencia una actitud resiliente, de temple fuerte y resolutiva ante circunstancias económicas, con poca o nula posibilidad de mostrarse vulnerables ante esto.

En el caso de las mujeres entrevistadas, comentaron que sus ingresos eran menores al de sus parejas, y que a partir de la pandemia no realizaron cambios en la administración de sus recursos, sin embargo también comentaron sentirse seguras respecto a la contribución económica de ellos salvo en un caso que su esposo se quedó sin empleo, situación que modificó por completo el equilibrio entre su esfera laboral y familiar ya que optaron por invertir roles, de manera que ella se encargó de la proveeduría y el de las responsabilidades en el hogar.

Aunque la situación anterior es un caso aislado y no representa la totalidad es importante destacar que el invertir roles no representa un equilibrio *per se* en las esferas, si no que más bien brinda la oportunidad a la entrevistada de sentirse un poco descargada de la doble presencia, pues aún con cambiar el rol ella todavía participaba activamente en el cuidado de sus hijos, situación que manifiesta una vez más la proyección de la cultura, esto se verifica cuando ella menciona que su esposo encuentra otro empleo dónde el ingreso es menor pero les permite

desahogarse económicamente y que una vez sucedido esto ella volvió a emplear más tiempo en las actividades del hogar.

Otro hallazgo a destacar es que la idea de seguridad económica sigue siendo delgada a los varones, pues durante las entrevistas las mujeres no mencionaron preocupaciones de tipo económico y dieron más peso a otras situaciones como la relación con la familia, el desempeño escolar de sus hijos y sus responsabilidades laborales, así como las horas extendidas de trabajo, esto deja en evidencia que en la subjetividad femenina se da por hecho que el espectro económico no representa una apelación de su participación, puesto que se le atribuye a los varones, y que más bien su participación y compromiso están en el cuidado de su familia y en su crecimiento profesional.

Sofía

Nos ahorramos muchos gastos, la verdad es que esa fue una gran ventaja de estar en esta modalidad. No modificamos mucho en nuestras finanzas y de manera personal te digo que esa fue la menor de mis preocupaciones, mi esposo y yo siempre nos apoyamos con los gastos. Él gana más que yo y pone la mayor parte, pero siempre somos un equipo.

Carmen

La verdad si me da mucha seguridad que mi esposo sea solvente, aunque yo también gano lo mío y no me va mal, pero los gastos con los hijos nunca se acaban y creo que al final uno lo hace por ellos, por darles una calidad de vida y mi esposo siempre se ha preocupado por darnos lo mejor.

Andrea

Cuando mi esposo se queda sin trabajo, pues yo me sentí presionada por que él es que cubría la mayoría de los gastos en la casa, pero al final pues tuvimos que acoplarnos, él la hizo de mamá y yo de papá eso me desahogó bastante porque ahora el cocinaba, limpiaba, veía a los niños, o sea siempre

lo hizo, pero no tanto, aunque ya después encontró trabajo y otra vez andaba yo como loquita de aquí para allá con el trabajo y la casa.

Lo anterior encuadra perfectamente con el postulado de Agnes Heller sobre la manera en como la vida cotidiana se encuentra permeada por la cultura, es decir, el peso de esta rebasa la posibilidad de nuevas formas de dinamizar entre géneros dentro del hogar y manifiesta más bien la forma de organizar productivamente el género para la reproducción de la unidad doméstica.

Complementando lo anterior se anexan las siguientes tablas con los sustratos más importantes de los testimonios en esta dimensión, ya organizados por subdimensiones, categoría y género. En dichos fragmentos se puede apreciar coincidencia semántica, así como la concepción subjetiva de los sujetos respecto a su vivencia y experiencia

Tabla 13.

Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Interacción Social. Sub dimensión: Laboral. Género: Masculino.

Dimensión: Interacción social Sub dimensión: Laboral	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Masculino	
Otros teletrabajadores	¿Cómo es/describes la relación con sus compañeros en el teletrabajo?	<p>Con el tiempo se ha tornado distante, estar en virtual como que nos mecaniza</p> <hr/> <p>La relación es buena, la constante es el respeto y cordialidad, pero noto cierto alejamiento, como que ya no es lo mismo, esa camaradería se va perdiendo</p> <hr/> <p>Todo bien en la relación ellos, la verdad solo hablamos para cosas del trabajo, algún mensaje de texto para pedir apoyo o cosas así, pero <u>meramente laboral</u></p> <hr/> <p>Siempre me he llevado bien con todos, solo se siente raro que ahora todo es en una pantalla, la relación es la misma pero ahora en la virtualidad</p>

	<p>Noto que algunos como que no se acoplan todavía a las plataformas y a veces hay malentendidos por eso</p> <hr/> <p>Las relaciones se han enfriado</p> <hr/> <p>Solo nos hablamos para cuestiones de trabajo, y estos encuentros suceden solo en reuniones virtuales.</p> <hr/> <p>Se perdieron las charlas habituales entre pasillos sobre el clima o temas fuera del trabajo</p>
Jefes	<p>¿Cómo es la relación con sus jefes en el teletrabajo?</p> <hr/> <p>La relación es fría, exclusiva de asuntos de trabajo.</p> <hr/> <p>No me siento muy cómodo porque me piden cosas fuera de horas de trabajo.</p> <hr/> <p>Creo que se ha visto afectada por que en la virtualidad no hay mucho control, y eso se traduce en abusar en las cargas y por lo tanto en el tiempo, eso me ha generado problemas.</p> <hr/> <p>Con mi jefe me llevo muy bien pero ya casi no hablamos tanto de otras cosas, solo de trabajo.</p> <hr/> <p>Es difícil cuando se requiere alguna consulta porque hay que agendar reunión virtual y no siempre está disponible, antes yo iba a su oficina y listo</p> <hr/> <p>Se me complica el tema de comunicarme rápido con él, a veces hay cosas que tengo que resolver un poco por mi cuenta por que urgen, cuando el debería estar enterado.</p> <hr/> <p>La relación solo es de trabajo, hablar en reuniones de trabajo y correos administrativos,</p> <hr/> <p>No hay relación mas que laboral</p>
Alumnos	<p>¿Cómo es la relación con sus alumnos en el teletrabajo?</p> <hr/> <p>Complicada, no es lo mismo que en presencial.</p> <hr/> <p>Me llevo bien con ellos pero ya no platicamos como antes de otros temas</p> <hr/> <p>Es algo complicado porque cada quien atrás de sus pantallas, así no se puede cultivar el vínculo profesor-estudiante.</p> <hr/> <p>Con algunos tengo problemas por el tema de que apagan su pantalla y me da la impresión que no les interesa</p> <hr/> <p>Mi relación con ellos es buena pero no se ellos que tan contentos estén conmigo dándoles la clase en virtual, la comunicación ya no es la misma</p> <hr/> <p>Dentro de lo que cabe buena, la relación es académica y eso no cambia.</p>

	Ha sido un reto porque hay que buscar mas recursos para enseñar.
	Pesado, creen que uno está disponible todo el día para asesorías o preguntas etc.

Elaboración propia con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos masculinos.

Tabla 14.

Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Interacción Social. Subdimensión: Laboral. Género: Femenino.

Dimensión: Interacción social Sub dimensión: Laboral	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Femenino	
otros teletrabajadores	¿Cómo es/describes la relación con sus compañeros en el teletrabajo?	Están en pausa, esta situación nos aleja.
		Con algunos sigue siendo cercana, mensajes de whats app, nos hablamos por teléfono, pero con otros si es más distante
		Me parece que ya es todo muy robotizado, se perdió el sentimiento de cercanía
		Es buena, pero o hay mucha comunicación
		Los lazos se van perdiendo, son vuelven como automáticas
Jefes	¿Cómo es la relación con sus jefes en el teletrabajo?	Siempre ha sido de mera cordialidad y sigue igual
		Buena, no siento cambios, jamás fuimos cercanos, todo muy académico y ya
		Casi no hablo con ellos, creo que se mantiene exclusiva para lo laboral
		Al margen de lo institucional, hasta para cargarme de más trabajo
		Siento que aprovecharon esta situación para absorbernos más horas laborales
alumnos	¿Cómo es la relación con sus alumnos en el teletrabajo?	Muy cercana en el sentido de que me buscan todo el tiempo por Whatsapp pero agotadora
		Me llevo bien con ellos, quizás con algunos ya hablo menos que con otros, pero de ahí en fuera todo bien,
		Es muy buena, mantenemos comunicación y con el WA todo es muy rápido
		Me parece que en ocasiones es pesado para mí y para ellos también
		Igual solo que ahora siento que tengo más trabajo.

Elaboración propia con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos femeninos

Tabla 15.

Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Interacción Social. Subdimensión: Familiar. Género: Masculino.

Dimensión: Interacción social. Sub dimensión: Familiar	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Masculino	
Pareja	¿Cómo es la relación con su pareja?	Casi no nos vemos mucho aun en el mismo lugar, pero tratamos.
		Ella me apoya en todo, tengo mucha carga de trabajo, pero y ella es mi soporte, hacemos equipo.
		Por el trabajo como que cada uno está en sus cosas, pero aun así nos llevamos muy bien
		Su depresión no ayudó mucho pero siempre trato de entenderla, creo que por un momento fue distante pero ya estamos mejor.
		Es de apoyo mutuo, yo ando muy metido en mi clases y proyectos y ella también, pero nos damos nuestros espacios para convivir, aunque sea poquito
		Nos distanciamos un poco a veces por el trabajo, pero lo vamos resolviendo
		Estar en el mismo lugar me acercó mucho a ella, a conocerla más
		Por trabajo no estoy con ella pero siempre estamos muy comunicados, ella tiene los nenes
Otros dependientes	¿Cómo es la relación con sus vecinos, visitas y/o dependientes?	Por el tema del bicho no recibimos visitas de nadie, si estamos bien aislados.
		Es buena, seguimos en comunicación por teléfono en los grupos de WA
		No recibimos muchas visitas, no cuidamos bastante, pero nos llevamos bien
		Siento con ellos sigue igual, a lo mejor vernos ya no es frecuente, pero estamos en constate comunicación
		Con los vecinos pues lo normal ya sabes, o en el grupo de vecinos, y con la familia pues se siente feo no verlos tanto por el covid pero platicamos por teléfono

		Todo igual, solo cambia que no hacemos reuniones o comidas, pero de ahí en fuera nos llevamos bien.
		Sinceramente nos restringimos de tener visitas o de salir, pero la relación es buena.
		Con mi mamá que está aquí, mi esposa me ayuda a verla
Hijos	¿Cómo describe la relación con sus hijos?	Hacemos más actividades juntos, trato de estar con ellos lo más que puedo
		Ellos ya saben que su día es los domingos, entre semana ando a tope, me llevo muy bien con ellos.
		Aunque estamos en la misma casa cada uno anda por su lado, la relación es buena, pero siento que los veo menos
		Ellos son más apegados a su mamá, ósea me llevo bien con ellos, pero a lo mejor para algunas cosas se acercan más a su mamá
		La verdad creo que algo alejada, el trabajo aquí no ayuda, pero trato cuando puedo de compartir algo con ellos, aunque sea el fin de semana
		Somos muy cercanos, nos contamos todo pero la verdad su mama es la que está más pendiente por que vive con ellos.
		Mi esposa es la que más los ve, yo trato de estar con ellos, pero hay mucho trabajo
		Me llevo bien con ellos, pero para los temas de la escuela su mamá es la que me apoya

Elaboración propia con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos masculinos.

Tabla 16.

Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Interacción Social. Subdimensión: Familiar. Género: Femenino.

Dimensión: Interacción social Sub: Familiar	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Femenino	
Pareja	¿Cómo es la relación con su pareja?	Siempre ha sido buena, pero siento que me guardo muchas cosas, sé que él tiene mucho trabajo y en ocasiones siento que no me apoya lo suficiente
		Estamos algo separados por nuestros trabajos, súmale que yo me hago cargo un poco más de los hijos, pues esto no ayuda, pero no me gusta conflictuarme con él.

		Todas las parejas tienen problemas, no somos la excepción, pero siempre tratamos de solucionar aunque a veces mejor ya no digo nada.
		Pues es que todo afecta a una relación de pareja, esto ha sido un reto, la verdad ha sido pesado.
		Nos ha costado acoplarnos, es como una estira y afloja.
Otros dependientes	¿Cómo es la relación con sus vecinos, visitas y/o dependientes?	Ser cordial siempre es la constante, aunque no nos veamos casi nada.
		no hay cambios, salvo que mantenemos distancia por el COVID.
		Se siente la diferencia, ya no hay reuniones vecinales, todo mejor de lejitos.
		Me agrada que todos estén en sintonía con la sana distancia, sin que se lo tomen personal.
		La única diferencia es que ahora todo es más por mensajes.
Hijos	¿Cómo describe la relación con sus hijos?	A veces me desespero, atender el trabajo, los pendientes, juntas, la casa, de pronto si me agobia y pobrecitos me desquito.
		Estoy más con ellos y eso me encanta, son mis peques, pero siento que me falta darles más tiempo de calidad.
		Esto de estar tanto tiempo juntos como que nos hartamos, me llevo bien con ellos y somos súper cercanos, pero descubrí cosas más profundas de ellos.
		Es buena, compartimos cosas que antes no, como cenar juntos o desayunar, pero a veces me agota, como que no tengo tiempo para mí.
		Si mi esposo me ayudara mas no sería tan pesado, yo los amo, pero en ocasiones me desesperan.

Elaboración propia con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos femeninos.

8.2 Rutinas y Uso de Objetos. La Proyección del Mapa Mental y la Ruta Estética de los Objetos

La segunda dimensión por revisar es la de rutina y uso de objetos, la cual está compuesta por dos subdimensiones, espacios y objetos. La dimensión de espacios profundiza en las rutinas laborales y familiares del teletrabajador en su hogar, además retoma la virtualidad también como un espacio de prácticas y rutinas. En cuanto a los objetos, se busca recuperar las asociaciones y connotaciones de

cada género respecto al uso y proximidad con objetos domésticos, estéticos y las TICS.

El uso de espacios de estos tele trabajadores además de representar las rutas frecuentes dentro del hogar, manifestó operaciones objetivas, subjetivas e intersubjetivas del sujeto con su entorno y los que le rodean, siendo esta dinamización parte fundamental de la estrategia de equilibrio entre esfera laboral y familiar, ya que al establecer espacios de trabajo dentro de otro espacio bien definido llamado casa se establecen las rutas de negociación para que ambos ecosistemas coexistan, dicha negociación fue establecida en algunos casos desde la creatividad y recursos disponibles, pero también desde el mapa mental de género.

En todos los casos se tuvo que adecuar espacios de manera improvisada para poder trabajar desde casa, sin embargo, los discursos masculinos reflejaron buscar espacios con la menor interrupción posible, trabajando en sus recamaras o en el cuarto de huéspedes, salas en planta alta e incluso en oficinas propias fuera de casa. Estas ubicaciones interesan de manera particular puesto que el común denominador fue ocupar espacios de trabajo en planta alta y fuera de casa, alejados del ruido, en algunos casos a puerta cerrada y con poco contacto con su familia, salvo en un único caso que comentó estar cómodo con la cercanía con su familia e incluso improvisó un cuarto de juegos para espacio de convivencia común.

Esta situación apela a dar prioridad al papel laboral como actividad principal de su rol masculino, con ello ayudar en casa en otros espacios y actividades sería secundario pues dichas tareas domésticas corresponderían a la mujer, esto se confirma cuando mencionan que en algunos casos ellas son quienes se encargan de preparar los alimentos, y cuando ellos hablan de su participación en estas tareas lo dicen refiriéndose a ello como apoyo secundario a sus esposas, aunque también reconocen el trabajo que ellas hacen como ayuda en el día a día de ellos, dejando de manifiesto que su tarea principal es el trabajo, como si la organización del hogar gravitara en torno a su actividad laboral.

Aunque todos los varones expresaron su participación en las tareas domésticas siempre coincidieron en que esta participación fue de apoyo a sus esposas más que desde una responsabilidad preconcebida como contribución obligada a su hogar, solo en uno de los casos la responsabilidad de las actividades domésticas recayó en el varón, esto derivado del desequilibrio psicológico que causó el confinamiento en su esposa, situación que la llevó a una depresión y la imposibilitó a tomar parte de estas actividades, en este caso el varón se colocó como figura de soporte para su esposa pero también en relación a la organización, limpieza y gestión del mantenimiento es este espacio.

Augusto

En casa cada miembro tiene su espacio para trabajar y sus herramientas de trabajo, el único problema era los horarios por que las clases de mis hijos y las de mi esposa y las mías, se cruzaban.... ambos somos maestros y de pronto todos encimaban sus voces, entonces habilitamos un cuarto que era para guardar ropa como cuarto de trabajo, pero al final terminé trabajando en la oficina de mi despacho que está como a 10 minutos de mi casa.

Sergio

me instalo en la oficina que es el cuarto de huéspedes y me quedo ahí casi todo el día, la verdad hay mucho trabajo así que para concentrarme trabajo a puerta cerrada y solo salgo al baño o a comer

Mario

mi lugar para trabajar es un escritorio improvisado que adecué en una sala que tenemos en la planta alta, como mi esposa también da clases, a veces nos toca dar en el mismo horario entonces se escucha lo que dice el otro, por eso yo estoy en la parte de arriba y ella en el comedor de abajo.

Emmanuel

Si tuve que adecuar un espacio, pero como mi esposa no trabaja pues no había mayor problema, además modificamos un espacio como sala de juegos y en nuestro tiempo libre nos reuníamos ahí, fue una experiencia diferente pero divertida.

Ricardo

a veces trabajo también en fin de semana, tengo un escritorio en la recamara y ahí me quedo... ella se queda abajo con los niños, a pesar de que estamos en la misma casa, es una paradoja porque ahora los veo menos

Por su parte las mujeres adecuaron sus espacios de trabajo en ubicaciones como la sala común o el comedor en la planta baja, esto como parte de una movilidad que les permitiera acceso rápido a la cocina y ocupar un espacio común a todos como punto de reunión, demostrando así su interés y preocupación por la cercanía con sus esposos e hijos pero además estar instaladas en un espacio de fácil acceso a la cocina que les permita tomar parte principal de la actividad de cocinar ya sea para ellas o para su familia.

Aunque las entrevistadas mencionaron que esta actividad de cocinar no fue siempre su responsabilidad obligada puesto que en ocasiones esta tarea también era realizada por varones o por sus hijos, ellas manifestaron ser las que más participaban en los cuidados alimenticios. Un aspecto a contrastar entre varones y mujeres respecto a esta situación es que ellos por su parte consideraban viable pedir comida a domicilio, sin embargo, las mujeres se mostraron más preocupadas por el tema del confinamiento y posibles contagios por lo que preferían que los alimentos se cocinaran en casa.

Antonina

Yo trabajo en la planta baja, en la sala, no me encanta porque luego se cruza todo mundo por ahí, pero me queda bien porque abajo está el cuarto de lavado y la cocina.

Carmen

Mi esposo de plano se agarró la sala de estar de arriba y pues ya yo me quedé abajo en un cuarto de huéspedes que adecué para trabajar.

Miroslava

Nos dividimos tareas, pero casi siempre yo cocino entonces prefiero trabajar en la sala para estar pendiente de los guisos.

Lo anterior generó un traslape importante entre actividades laborales y domésticas de las mujeres, este traslape se vio más acentuado en ellas debido al despido de las personas que les ayudaban con la limpieza del hogar, pues aunque en la mayoría de casos tanto varones como mujeres mencionaron que antes de la pandemia contaban con esta ayuda, en cuanto se hizo obligada la distancia entre personas por riesgo de contagio, estos docentes optaron por despedir a dicho personal, viéndose obligados a reorganizar esas tareas domésticas donde las principales gestoras fueron las mujeres.

En cuanto al espacio virtual se encontró que este fue probablemente el más conflictivo en dos aspectos principales, el primero respecto a su uso y adaptación ya que todos los participantes mencionaron que debido a la premura con la que se realizó el cambio de trabajo presencial a teletrabajo, muchos de ellos encontraron algunas dificultades para adecuarse a nuevas plataformas de aprendizaje, además de que en ocasiones los estudiantes o el profesor no contaban una red de internet que les permitiera una conexión eficiente

El segundo problema identificado fue respecto a la presencia simultánea física y mental con otros espacios y sus implicaciones pues de manera física el

hecho de estar sentados mucho tiempo generó molestias en espalda, cadera y hombros, pero además mentalmente estaban pendientes de impartir clase pero también de otras situaciones dentro del hogar como ruidos de otros miembros de la familia o en el caso de las mujeres se mencionó con frecuencia estar atenta a los tiempos de cocción de algún alimento en la cocina.

Tanto hombres como mujeres expresaron las tensiones antes mencionadas pero cabe resaltar que la ubicación del espacio de trabajo jugó un papel fundamental para determinar los elementos de atención simultánea que experimentaron, ya que en el caso de varones, el hecho de encontrarse trabajando en áreas más aisladas y sin ruidos les generó menos distracción, en cambio para las mujeres el hecho de ubicarse cerca de la cocina y espacios comunes aunado a estar atendiendo mentalmente distintas situaciones al mismo tiempo como pensar en la lavadora, los alimentos cocinándose mientras están impartiendo clase pone en evidencia la acentuación de la doble presencia.

Concatenado a lo anterior, en cuanto al uso de objetos, se contemplaron 3 categorías, los domésticos, los estéticos y los tecnológicos, y se encontró que los tres guardan una estrecha relación con la performatividad del género que cada uno le atribuye a su rol, pero además en el caso de los objetos domésticos se identificó una postura de apertura y disposición por parte de los varones a hacer uso de estos. Esto pone en evidencia que sigue siendo la mujer quien lleva una relación más estrecha con los elementos del hogar, desde su ubicación, organización y prácticas como cocinar o la limpieza.

Lo anterior no quiere decir que los varones no tuvieran esa relación con los aspectos domésticos de su hogar si no que el hecho de estar trabajando y viviendo en el mismo espacio con otros miembros de la familia los empujó a ser parte de una nueva organización de cuidado y mantenimiento de la casa, donde las connotaciones tradicionales de su rol masculino se vieron performadas a partir de una actitud más cooperativa y de involucramiento con actividades que hasta el momento habían sido asociadas a las mujeres, situación que representa un avance

si no agigantado, por lo menos significativo como primer paso romper con el paradigma masculino hegemónico.

En cuanto a la relación con los objetos estéticos, es importante mencionar que el trabajo siempre ha tenido influencia sobre la apariencia de las personas, especialmente la vestimenta, pues si el trabajo clásico, aquel que es fuera de casa en un espacio bien definido convoca a una apariencia congruente con el espacio laboral y puesto ejercido, entonces el hecho de trabajar en casa convoca en función de connotaciones propias de este espacio, es decir más relajadas y con cierta flexibilidad y creatividad motivada por el entorno habitado.

La estética de cada género ha estado siempre bien delimitada en función de la cultura, sin embargo, más allá de cómo debe verse estéticamente un hombre y una mujer, el ámbito laboral siempre impone de alguna manera aspectos muy particulares como la vestimenta y el arreglo personal, sin embargo, en estado de teletrabajo en casa la tendencia en ambos casos fue de practicidad, pero con motivos y connotaciones diferentes.

En el caso de los varones, no en su totalidad, pero si la mayoría mencionaron que en repetidas ocasiones optaron por solo cuidar el aspecto de la parte visible ante la cámara, es decir la parte de arriba, usando camisa y saco, o solo camisa, también relataron menos preocupación respecto al rasurado o el largo del cabello, pues en algunos casos dejaron que este creciera, confirmando que estas decisiones eran por practicidad, pero también otorgando un peso importante a como los vería el otro.

Alejandro

Yo si soy de los que solo usan la parte de arriba, no siempre, pero para mí si era más práctico así, obvio siempre me peinaba y me bañaba o a veces solo me lavaba la cara.

Alberto

Pues es que a veces uno se levanta a las prisas y lo más fácil es agarras la camisa y el saco y listo, aunque ande en chancas.

Ricardo

Eso si nunca me presenté de playera, siempre mínimo de camisa, si no imagínate que iban a decir del profe.

En el caso de las mujeres, ellas mencionaron que el arreglo personal seguía siendo parte fundamental de su día a día, incluso algunas participantes mencionaron encontrar un espacio de relajación en el ritual de elección de vestimenta y creación de maquillaje, y aunque siempre buscaron que fuera algo práctico para ahorrar tiempo en este paso del día, la experiencia de estar un momento con ellas mismas en este momento del día las hacía sentir más animadas el resto de día, sin embargo también compartieron que el uso de tacones en casa fue menos frecuente casi nulo.

Sin duda la estética interpela a todos debido a la demanda universal del arreglo y cuidado personal, pero es evidente que esta situación representó un significado más profundo para las mujeres que para los hombres, aspectos como sentirse bonitas, limpias, frescas y hasta creativas en su vestimenta fueron algunos de los calificativos que expresaron en cuanto su arreglo estético lo cual refleja que el hecho de arreglarse aún para trabajar en casa es parte del autocuidado en ellas para sentirse seguras y auto reconocidas más allá de la imagen estética percibida por el otro lo los otros.

Andrea

Fíjate que esa parte me hizo sentir más creativa, como que tengo más tiempo para ver que ponerme, no siempre por que luego se me hace tarde.

Carmen

Descubrí que es una de mis horas favoritas, siempre me gustó estar presentable pero ahora verme y sentirme bonita aun estando en casa me da como poderes.

Sofía

Pues es que arreglarse es básico para sentirse bien, dejé los tacones, pero mi arreglo nunca cambió... El agua limpia todo y desde ahí ya empiezo a conectar conmigo misma.

El hecho de que los varones se identificaran con su arreglo personal en términos de practicidad y apariencia ante el otro, no quiere decir que incurran en un abandono estético si no que más bien manifiesta una red de asociaciones más compleja donde la combinación de espacios, rutinas y uso de objetos proyecta una motivación centrada en la productividad y la practicidad lo cual deja en segundo término la estética, y aunque la preocupación por la apariencia en el trabajo es permanente la red de significados que la sostiene sigue teniendo un vínculo estrecho con la negación de lo femenino como forma de confirmación de lo masculino.

Pasando a la tercera categoría de esta dimensión, es decir los objetos tecnológicos, si bien es sabido que son herramientas que facilitan algunas operaciones laborales, también hay que subrayar que en el contexto de los docentes tele trabajadores fueron el insumo primario y medio de trabajo lo cual en estrecha relación con su práctica dentro del hogar trajo consigo manifestaciones simbólicas para delimitar o prolongar espacios y tiempos, dónde en algunos casos los límites entre trabajo y hogar fueron claros pero en la mayoría muy difusos.

Muestra de lo anterior es la interpretación dada a acciones tan simples como encender o apagar el ordenador, puesto que esta acción simbolizó el comienzo o el fin de la jornada laboral, sin embargo, el hecho de que no existieran tiempos de desconexión bien definidos como se mencionó en capítulos anteriores, contribuyó

a que los entrevistados perdieran de algún modo la noción de inicio y final de la jornada laboral. En todos los casos el encender la computadora era indicador de inicio de la jornada, pero con el tiempo extender su horario se hacía cada vez más habitual.

En todos los casos el uso de las TICS

representó una dificultad en cuanto a no poder estar siempre desconectados, esto debido al contacto intermitente pero permanente con estos objetos, sobre todo con el celular ya que este es el medio de contacto que no solo concentra la comunicación con otros familiares y amigos si no también la comunicación informal con compañeros de trabajo, jefes, colegas y estudiantes, lo cual vincula al teletrabajador a la esfera laboral incluso fuera de horario aun estando en su propio hogar.

Respecto a lo anterior, el horario extendido más allá de ser provocado por las cargas de trabajo o por no establecer un horario específico para trabajar, también es resultado del espacio físico no delimitado, ya que cuando su horario laboral había concluido en algunos casos el hecho de estar en casa justificó el mantener prendido el ordenador para checar pendientes, mientras se preparaban un bocadillo o alternaban con revisar el celular o encontrarse con algún miembro de la familia.

Este comportamiento interesa puesto que si la falta de tiempos de desconexión en el trabajo fue una queja por parte de los teletrabajadores en la dimensión de interacción social, ahora este mismo fenómeno se presenta como una voluntad de la persona en un intento de ocupar esos tiempos de desconexión a final de la jornada para seguir atendiendo aspectos laborales en un traslape de ambas esferas, lo cual se manifestó en una continua conexión o estado de híper conexión.

Lo anterior condensa una contradicción dinámica representada por un lado en el hecho de sentir que los mensajes y solicitudes laborales por correo o mensaje de texto fuera de horario invaden su tiempo personal y por otro lado el hecho de que al finalizar la jornada mantienen la conexión a la computadora y alternan entre

pendientes laborales y actividades de otra índole, sin embargo lo que interesa particularmente es que esta situación fue manifestada en su mayoría por mujeres, como si el patrón de la doble presencia abarcara todo su horario independientemente de si es horario laboral o no.

Andrea

Ya más tarde a veces mientras ceno estoy checando pendientes en la computadora.

Carmen

Los mensajes al Whatsapp son frecuentes, no siempre me da tiempo contestarlos y a veces terminando mi horario laboral aprovecho para responder incluso a los estudiantes.

Antonia

Termino cansada, pero como trabajo siempre hay luego me da curiosidad abrir los correos, aunque no sean urgentes.

Es evidente que las TICS permiten la conexión de ambas esferas, laboral y familiar no solo en un sentido técnico si no también simbólico, todo está conectado y su uso tiene un impacto en las relaciones que, aunque no son cara a cara están presentes y son mediadas por la carga simbólica de estos objetos. Si bien es cierto que permiten de alguna manera flexibilizar la forma de trabajo también hay que enfatizar que el espectro de impacto en el tiempo y espacio condiciona sus rutinas laborales y personales volviendo los límites entre esferas muy difusos.

Lo anterior se ilustra mejor en las siguientes tablas dónde se pueden las dinámicas y su impacto en la percepción de los sujetos.

Tabla 17.

Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Rutinas y uso de objetos.

Subdimensión: Espacios. Género: Masculino.

Dimensión: Rutinas y Uso de Objetos. Sub dimensión: Espacios	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Masculino	
Laboral	¿Cómo te sientes en tu nuevo espacio laboral? ¿Cómo gestionas el espacio en tu hogar para teletrabajar? ¿Cómo es tu rutina en un día de trabajo?	La carga de trabajo siempre es mucha, me siento algo encerrado, pero necesito estar concentrado para mis pendientes.
		Con mis hijos tomando clases y esposa que también es maestra la casa parece un mercado entonces yo me instalé algo improvisado en la sala de estar de arriba
		Fue necesario hacerme un lugarcito, sobre todo por las clases, entonces tener un cuarto aparte en casa, aquí es donde me instalo
		Lo único que cambia es el lugar, trabajo siempre hay, pero me adecuo bastante bien
		En mi caso tengo un despacho de consultoría, pero con la pandemia pues lo dejé de usar, entonces para no tener interrupciones en casa a veces me voy para allá, me concentro más.
		No me encanta, como que me acostumbré a mi sitio en el trabajo, pero aquí donde trabajo es el cuarto de visitas entonces es como una oficina nueva
		Tuve que acoplar una recamara para trabajar, porque traje varios papeles y materiales de la oficina y tenerlo en mi recamara era un lío
		Soy flexible, no tengo problema con trabajar en casa, de pronto para no interrumpir entre nosotros nuestras actividades mejor yo me fui para un cuarto que no usábamos, ahí me hice mi oficina
Familiar	¿Cómo se organiza usted y su familia para organizar y gestionar espacios? ¿Cómo delegan tareas y comparten el espacio?	En casa ya cada uno sabe lo que le toca, la verdad a veces yo tengo mucha carga y mi esposa me hecha la mano
		Normalmente yo me quedo en mi cuevita digo yo, parece que no, pero los pendientes que tengo me llevan más de lo que espero, entonces solo salgo al baño y a veces mejor mi esposa me trae la comida.
		A mí me toca la parte de arriba, a mi esposa lo de abajo y a mis hijos el cuarto de servicio y el patio, mejor para mí porque no es mucho aquí arriba, sino, no me daría tiempo
		Tratamos de repartirnos, a veces yo hago el súper, a veces mi esposa, para la limpieza la verdad ella es la que hace la mayor parte, pero a veces yo hago el desayuno para todos, aunque no se da mucho la cocina.

		<p>Casi siempre mis hijos y mi esposa están en la parte de abajo o en la sala, cada uno tiene su espacio, y yo me las arreglo bien en el espacio que me hice, para la casa nos ayudamos entre todos.</p> <p>Es complicado porque primero hicimos hasta una tablita con las actividades semanales de cada uno, pero la verdad como que no la seguimos al pie de la letra, si me cuesta entre tanto trabajo, los estudiantes, las juntas etc.</p> <p>Así como que una súper organización no hay, mi esposa es la que dice que le toca a cada uno, y yo veo si me da tiempo pues la apoyo, si no, que te digo, aunque quisiera.</p> <p>Nos gusta como que repartir todo equitativo para lo que hay que hacer en la casa, pero a veces yo ni me entero porque siempre estoy en la computadora con una cosa con la otra, me pierdo aquí la verdad.</p>
Virtual	<p>¿Cómo se siente usted en el espacio virtual?</p> <p>¿Cómo lo describe?</p> <p>¿Cómo es su rutina en el espacio virtual?</p>	<p>De pronto si me cuesta porque hay que picarle aquí, picarle allá, y el tiempo para acomodarnos a lo virtual fue abrupto, bueno ni tiempo hubo, ósea de jalón fue a dar clases en plataforma, todavía me cuesta un poquito.</p> <p>El problema yo creo que es para los alumnos, ósea el tema de las cámaras apagadas la verdad yo siento que no debería ser así, no se están poniendo atención o que hacen.</p> <p>Todo bien con eso, pero fíjate que tanto tiempo frente a la pantalla si me causa dolor de cabeza, y ni se diga mi espalda, ósea termino muy cansado de estar sentado tanto tiempo, luego son las 11 de la noche y yo sigo trabajando con dolor de espalda.</p> <p>Como que pierdes un poco la noción de tiempo y espacio, luego el tema de que a todas horas piden cosas, pues ya como que vives en eterna vida virtual, todo es por ahí, luego hasta para pedirle o preguntarle algo a mi esposa teniéndola en la otra habitación le mando mensaje.</p> <p>Me he adecuado bastante bien creo yo, pero sinceramente si me parece que la experiencia presencial es más enriquecedora, aquí de pronto todo se vuelve muy soso, muy despersonalizado, sin contacto más allá.</p> <p>Tuve problemas en la muñeca derecha por el uso del mouse, aunque me extraña porque nunca me había pasado, pero ya por eso compré un descansador de muñeca porque si era un dolorcito que me molestaba, y de las clases virtuales pues trato de ser creativo para les entre el conocimiento aunque sea a través de la pantalla.</p> <p>Definitivamente no es lo mismo, hay complicaciones que hay que sortear día a día, que si el internet, que si la computadora, que si las actualizaciones que si la plataforma, siento que es un poco más tedioso a veces.</p> <p>Todo es prueba y error, vamos buscándole y viendo cómo funciona todo, hubiera estado bien un curso para estar más</p>

		preparados en esta modalidad, pero me acoplé rápido, solo mis ojos si sufren un poquito.
--	--	--

Elaboración propia con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos masculinos.

Tabla 18.

Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Rutinas y uso de objetos.

Subdimensión: Espacios. Género: Femenino.

Dimensión Rutinas y Uso de Objetos. Sub dimensión: Espacios	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Femenino	
Laboral	¿Cómo te sientes en tu nuevo espacio laboral? ¿Cómo gestionas el espacio en tu hogar para teletrabajar? ¿Cómo es tu rutina en un día de trabajo?	Me gusta porque puedo estar cerquita de mis hijos, y la sala en la planta baja donde trabajo es amplia entonces hay mucho espacio, de pronto a lo mejor que el ruido de la lavadora, que mis hijos ya están jugando, pero bueno ya esos ruidos son algo normal en lo virtual.
		Yo soy fan de las plantas y donde yo trabajo, que es en la parte de abajo, tengo muchas plantas entonces me encanta eso, me siento muy cómoda y agradable, además como que puedo estar al pendiente de todo, de los muchachos, de la comida, de quien entra quien sale.
		Yo me hice una oficina de trabajo improvisada en la parte de abajo precisamente como para tener todo más a la mano, mis hijos hacen sus tareas aquí abajo y la cocina a unos metros de mí entonces me facilita tener todo cerquita y trabajar al mismo tiempo.
		Como hay perro aquí en casa luego sus ladridos se cruzan en mis juntas o en mis clases, y como está en el patio de atrás, y donde yo trabajo es el comedor que esta junto al patio, si se escucha bastante fuerte, entonces luego mis hijos me ayudan a calmarlo o de plano lo tengo aquí adentro junto a mí para que no ladre tanto.
		Con el espacio me siento cómoda, estar en casa trabajando y tener cerca a mi familia es algo que me ha gustado, pero de pronto si me agoto, como que todas las actividades todo el tiempo en el mismo lugar, siento que es más trabajoso que cuando el trabajo era en universidad y mi familia en mi casa.

Familiar	<p>¿Cómo se organiza usted y su familia para organizar y gestionar espacios? ¿Cómo delegan tareas y comparten el espacio?</p>	Ya cada uno tiene su espacio, desde que nos mandaron a trabajar a casa cada uno aquí se adueñó un lugar, mis hijos en sus cuartos, mi esposo en la planta alta y yo abajo.
		Aquí repartimos todo, mis hijos una cosa, mi esposo otra y yo otra, eso sí, cocinar casi siempre lo hago yo porque mi esposo no es mucho de eso y ni le da tiempo.
		Según nos repartimos las tareas de la casa, pero la verdad a veces se hace bien patos y termino haciendo todo yo, bueno no todo, pero ahí me ves haciendo corajes porque no hacen las cosas, ya mejor ni me enojo, que lo hagan cuando puedan y si no pues ya yo lo hago.
		A mí me da risa que mi esposo siempre me dice, así como, hoy yo saco la basura, hoy yo hago el súper, hoy yo pongo la mesa, y con eso cree que ya se hizo la mitad del quehacer de la casa, todo lo demás lo hago yo, pero también lo entiendo, su trabajo si le demanda mucho tiempo.
		Cómo donde estoy es digamos un espacio común siempre pasan mis hijos, pero saben que, si estoy trabajando pues con cuidado de no interrumpir, y me queda bien porque estoy atenta de lo que necesiten.
Virtual	<p>¿Cómo se siente usted en el espacio virtual? ¿Cómo lo describe? ¿Cómo es su rutina en el espacio virtual?</p>	se me hace muy monótono, al principio pensé que sería más divertido, pero por momentos ya no sé cuánto tiempo ha pasado
		Me agota bastante el hecho de estar trabajando en la computadora y trabajar en casa, quieras o no siempre hay algo que hacer entonces alterno, tantito en la Compu tantito ya estoy cocinando, tantito las tareas, como que me ordeno sola como puedo entre tanto caos.
		Siento que es más práctico todo, pero sin duda en presencial la experiencia es diferente, aquí como que el mayor problema es el tiempo, los correos, mensajes fuera de horario, el teléfono todo el tiempo suena ya sea llamado de mis alumnos, de colegas, de mis jefes, de juntas, alarmas de mi agenda, no sé yo creo que si es algo agotador.
		Se supone que iba a ser más fácil todo, a mí en lo personal se me complica un poquito porque de por sí sufro de la espalda entonces estar tanto tiempo sentada no me viene bien, ya de pronto me paro y camino tantito, pero luego se me olvida, y cuando veo ya se me pasaron las horas.
		Yo me siento cómoda, soy muy creativa para preparar los materiales de mis estudiantes en esta modalidad, pero si me lleva más tiempo, en presencial usas otras herramientas, aquí el trabajo si es doble y súmale lo que hay que hacer en casa.

Elaboración con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos femeninos.

Tabla 19.

*Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Rutinas y uso de objetos.
Subdimensión: Objetos. Género: Masculino.*

Dimensión: Rutinas y Uso de Objetos. Sub dimensión: Objetos	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Masculino	
TICS	¿Cómo se siente usted con el uso de las TICS?	Por supuesto que hay una comunicación más rápida, la tecnología te acerca de inmediato a otros, pero si siento que invade mi espacio personal.
		el celular y la Compu desde hace tiempo que ya son de cajón, ahora pues solo es usarlas más, como que irse adecuando y estar al día, actualizaciones.
		Mi celular todo el tiempo suena, yo creo que hay que equilibrar porque de pronto yo ya me siento esclavo del teléfono y del correo, lo bueno que no tengo redes sociales.
		Son una maravilla, te facilitan muchas cosas, como herramienta de comunicación me parecen excelentes, pero falta control, porque con esto de que todo es en virtual, no se delimita bien los horarios de trabajo de otros horarios.
		Yo creo que falta que nos capaciten más para su uso, de pronto las plataformas de trabajo no son tan amigables, además las fallas nunca faltan, pero eso ya no depende de mí, yo trato de hacer lo que puedo con lo que tengo.
		Algunas veces siento que son la panacea y otras ya me fastidian, o sea en el trabajo está excelente, sin embargo, siempre es necesario poner límites a los estudiantes, luego tengo mensajes a las 12 de la noche. O correos a las 10.
		Me siento bastante cómodo, creo que todos ya naturalizamos y normalizamos su uso
Domésticos	¿Cómo es su rutina en otros espacios domésticos?	Que te digo, la cocina es de mi esposa, pero creo que es más un tema suyo, como que ese espacio le pertenece y es medio celosa con eso.
		Tenemos un jardinito y me gusta ir a regar las plantas y el pasto, eso lo hago en fin de semana, entre semana ya sé que me paso encerrado trabajando.

		<p>Quizás la sala es el lugar que más frecuento después del baño, porque una vez que empieza mi día no paro, clases, juntas, papers, conferencias, y de pronto ahí está mi esposa con mis hijos.</p> <p>Trato de darme mis momentos de salir de mi oficina y de pronto voy a ver cómo están mis hijos o que hacen , o a mi esposa.</p> <p>Como trabajo en la oficina del despacho pues solo estoy en la mañana un rato y regreso en la noche, yo creo en fin de semana es cuando más visito otros espacios de la casa.</p> <p>Me la vivo desde que amanece hasta que anochece trabajando, aquí en este cuarto tengo el baño cerca y mi esposa luego me trae de comer entonces como que no salgo mucho de aquí.</p> <p>En fin, de semana nos gusta jugar juegos de mesa, entonces la sala es como nuestro espacio común y de diversión, para eso o para ver películas.</p> <p>Con esto de la pandemia y estar encerrados pues ya siento que mi casa es mi universidad casi casi, la cafetería es la cocina, la sala es espacio de charla con la familia y este cuarto mi oficina.</p>
Estéticos	¿Cómo es su arreglo personal en un día de trabajo?	<p>He tratado de estar siempre vestido como si me fuera a la universidad, pero a veces no me da tiempo y aplico la de solo usar la parte de arriba.</p> <p>El baño es diario, mínimo lavarme cara cuando hay tiempo pues todo el traje completo y zapatos cuando no pues que ser prácticos.</p> <p>No te voy a mentir, desde que nos mandaron a casa el tema de la vestimenta fue lo primero que pensé porque ya no me tendría que preocupar tanto por eso.</p> <p>Siempre de traje, la presentación es importante, entonces siempre de traje, a lo mejor en lugar de zapatos sandalias o tenis cómodos, pero siempre de traje.</p> <p>Mantengo mi rutina normal, como si fuera a la universidad, ya cuando de veras se me hace muy tarde pues solo lo que se ve, que es la camisa y listo.</p> <p>A veces se me hace tarde por quedarme platicando con mis hijos o con mi esposa en el desayuno y pues ya tocaba ponerme lo que encontrara y rápido.</p> <p>Siempre he sido relajado en mi forma de vestir y tengo los mismos modelos en máximo tres colores, entonces eso nunca fue problema para mí, a menos que fuera una junta importante pues le agregaba el saco y ya.</p> <p>Tiendo a dormirme tarde entonces me levanto apresurado, y no me gusta empezar mi clase sin desayunar, ahí ya se me fue el tiempo.</p>

Elaboración con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos masculinos.

Tabla 20.

*Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Rutinas y uso de objetos.
Subdimensión: Objetos. Género: Femenino.*

Dimensión: Rutinas y Uso de Objetos. Sub dimensión: Objetos	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Femenino	
TICS	¿Cómo se siente usted con el uso de las TICS?	Es que son necesarias, pero si percibo un abuso de mi parte, son horas no laborales y me llegan mensajes o correos y como que siento la necesidad de abrirlo, total estoy en mi casa.
		A veces me hago bolas, que esta plataforma, que la otra, que la sala de juntas que el sistema de evaluación, son muchas cosas, pero vamos aprendiendo.
		Me siento cómoda, facilitan muchas cosas, a mí se me hacen necesarias y prácticas.
		como todo tienen su lado bueno y su lado malo, a veces yo me vicio con el celular
		Mientras se controle bien el tiempo de uso yo creo que no hay mayor problema
Domésticos	¿Cómo es su rutina en otros espacios domésticos?	Pues ya sabes, la cocina es de cajón , el cuarto de lavado, y casi nunca, pero si a veces me siento a ver una peli en la sala si es que los niños no están ahí
		Creo que como mama, esposa y trabajadora estando en casa estas en todos los espacios, aunque no quieras, te toca porque siempre sale una cosa y otra
		El escritorio es donde más estoy, en segundo lugar, yo creo que, en la cocina, me preparo muchos cafés en el día y ya sabes el desayuno, la comida la cena
		Casi siempre estoy sentada, no me muevo mucho salvo para guisar o ir a ver a mis hijos o luego ellos vienen
		Yo creo que la cocina es mi lugar predilecto
Estéticos	¿Cómo es su arreglo personal en un día de trabajo?	Al principio como que dije, bueno por fin me puedo relajar, pero con el tiempo se me hizo como que algo divertido, me gustó de vez en cuando tener tiempo para mí misma
		Me levanto y lo primero es el baño, normalmente desde un día antes pongo la ropa y cuando no, pues al momento me ingenio un atuendo, después me arreglo el cabello, a veces me pongo creativa con el maquillaje, y cuando no tengo tanto tiempo pues lo básico, rímel y un rubor para vernos llenas de vida

		Me gusta mucho este momento del día, fíjate que al principio como que me agotaba y despertaba de malas, pero con el tiempo yo dije, bueno tiene que haber mínimo un ratito en el día en el que no me sienta estresada o llena de cosas por hacer, así que la hora del baño y arreglarme son mi momento
		Checa el dato, yo trato de ser siempre práctica pero sin andar fodonga, como te ves a ti misma pero sobre todo como te sientas y eso tiene que ver con lo que te pones, es lo que proyectas, es tu humor y tu energía durante el día, así que asearme y andar bien vestidita con algo cómodo pero lindo es lo mío.
		Combinada (suelta una carcajada) bueno siempre en zapato cómodo, nos evitamos eso de las zapatillas porque pues para que maltratar los pies, pero bueno ya sabes intentar darle el toque a la vestimenta, y deja tú lo presentable, es sentirte bien contigo misma.

Elaboración con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos femeninos.

8.3 Subjetividad del Ser

Esta última dimensión se plantea como una recopilación de las anteriores, dónde el análisis de la interacción social con otros sujetos laborales y familiares, el uso de objetos, tiempos y relaciones recreadas a partir de y en el teletrabajo deja de manifiesto una forma particular de habitar y construir realidades con posibilidad de ser re pensadas y buscar la alternancia, entonces para no repetir lo hasta ahora encontrado, aquí se realiza una síntesis que enfatiza en los aspectos propios del teletrabajo que reflejen su influencia en los significados y posicionamientos de los entrevistados.

Más específicamente esta tercera y última dimensión profundiza en dos subdimensiones interrelacionadas, primero el sí mismo que condensa tres categorías o posturas dialécticas entre sí, las cuales representan los roles de género que realiza el sujeto, el yo tele trabajador/tele trabajadora, yo esposo/esposa y yo madre/padre. La segunda categoría es el posicionamiento frente al otro, la cual expresa la postura tomada desde uno mismo hacía otros que forman parte del entorno íntimo y cercano del sujeto, con quienes tiene interacción y que están involucrados en su vida cotidiana, así como en su esfera laboral-familiar, estos otros

son representados en tres grupos, teletrabajadores, familia y pareja, el posicionamiento frente a estos tres condensa la segunda sub dimensión de esta dimensión.

La percepción de uno mismo apela al cumulo de nociones objetivas y subjetivas que una persona tienen sobre ella misma, el sí mismo o *self* como lo denomina Schütz, representa la forma particular de percibirse para uno mismo, pero también ante el mundo y ante los otros, por lo que fue importante recuperar estas nociones desde los roles donde se coloca el sujeto habitualmente, sobre todo ante un cambio tan abrupto de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo. Esta recuperación cobra relevancia al momento de interaccionar con ambas esferas y encontrar nodos de conciliación o conflicto entre lo laboral y lo familiar, en este punto muchas de las motivaciones para el establecimiento de una estrategia conciliatoria son determinadas por la concepción de uno mismo y la postura frente a los otros.

Respecto al posicionamiento frente al otro, más específicamente responde a la pregunta ¿Qué posición tomas frente al teletrabajo y frente a tu familia, es decir esposa e hijos? Evidentemente tanto el sí mismo como el posicionamiento frente al otro se encuentran ligados puesto que constituyen la experiencia intrínseca del cúmulo de impactos que la estructura laboral y familiar representan y se proyecta en el acto consiente del sujeto, pero también revela el peso y consistencia de las prescripciones inconscientes del género, y que muchas veces deriva en contradicciones.

Aunado a lo anterior, un hallazgo importante tiene que ver con la contradicción que existe entre las prácticas de interacción y rutinas versus la descripción de uno mismo desde los distintos roles, teletrabajador/teletrabajadora, madre/padre esposa/esposo ya que la descripción de su práctica no coincide con la percepción que tienen de ellos mismos respecto a esos mismos roles sobre todo el de teletrabajador/teletrabajadora y padre/madre

La siguiente tabla condensa los calificativos frecuentes en la percepción de sí mismos y el posicionamiento frente a otro respecto al rol asignado.

Tabla 21

Percepciones de sí mismo

Percepción del sí mismo y posicionamiento frente al otro	Hombres	Mujeres
Yo tele trabajador/ tele trabajadora	Flexible, responsable, relajado, apoyador, cómodo, polivalente, atento, puntual	Creativa, multifuncional, multitarea, resolutive, sensible, dividida, agobiada, rebasada, disciplinada
Yo madre/padre	atento, pendiente, compartido, responsable, protector, ejemplo,	Regañona, disciplinada, amorosa, cercana, empática, enojona
Yo esposa/esposo	Proveedor, protector, cuidador, amable, cooperativo, apoyador, compañero, soporte	Comprensiva, resiliente, gestora, organizada, administrativa, cariñosa,

Fuente: Elaboración con información recopilada de entrevistas.

La contradicción principal en el caso de los varones está relacionada con una concepción de sí mismos que no empata en la práctica, la incongruencia observada desde el género manifiesta la profunda asociación del constructo masculino hegemónico con la subjetividad de ellos, este anclaje cultural persiste y se proyecta en ocasiones en los actos relatados pero no en la autopercepción, de manera que la descripción de prácticas responde a reafirmar las características masculinas tradicionales, sin embargo la descripción de uno mismo pareciera que responde al ideal de uno mismo.

Muestra de lo anterior se observa respecto al rol de padre específicamente, la mayoría de entrevistados mencionaron estar un tanto alejados de sus esposas e hijos debido a las cargas de trabajo y la preferencia por espacios sin interrupción, sin embargo cuando se les pregunta sobre la idea de sí mismos como padres, la mayoría coinciden en que son cercanos pasan tiempo de calidad con sus hijos, también apelan a ser protectores y responsables así como ejemplo de cabeza de familia, pero particularmente llama la atención que evidentemente estuvieron más ausentes tele trabajando pero su idea de padre es de cercanía con sus hijos.

La confirmación de esta fuerte asociación con el constructo masculino se confirma cuando en el rol de esposo todos sin excepción de entre muchos calificativos el común denominados es el de proveedores y responsables de la economía y bienestar de sus familias. Demostración de esto es el caso donde uno de los varones pide un préstamo por la muerte de la madre de su esposa y se siente responsable de absorber ese gasto y resolver esa situación, esto es muestra de la profunda inscripción que llevan los varones como confirmación de masculinidad.

Algunos testimoniales de los varones entrevistados respecto a sus roles fueron los siguientes:

Emmanuel

Mi rol siempre ha sido de proveer económicamente, y como esposo es mas de soporte, hacer frente a las responsabilidades y cuidados de mis hijos por la depresión que sufrió mi esposa.

Mario

Como teletrabajador me siento muy cómodo, tengo más posibilidad de hacer otras cosas que antes no podía.

Roberto

Como padre siempre trato de estar para mis hijos, convivir con ellos, soy responsable y protector con ellos.

Sin embargo también se identificó que existen nodos dónde demuestran una performatividad en su género, es decir su discurso ya no sigue la línea tradicional, ya que también se describen cooperativos como esposos, esto queda evidenciado en su participación activa en tareas del hogar, y aunque reconocieron que fue por apoyar a sus esposas y que ellas tomaban la mayor parte, es notorio su intento de colaboración, un caso que ejemplifica muy bien esta performatividad en el discurso y su congruencia en la práctica es el caso donde la esposa de uno de los entrevistado cayó en depresión y este se hizo cargo de toda la organización de la casa al mismo tiempo que trabajaba, lo hizo desde la preocupación por el estado de su esposa, el cuidado de sus hijos pero también desde la conciencia de que esa tarea también le corresponde.

Aunado a lo anterior, la expresión de sentimientos interesa en cuanto a los componentes que integran su percepción hacia el conflicto trabajo-familia y la socialización de este dónde solo hubo dos casos que manifestaron por un lado extrañar a su familia debido a que él se encontraba trabajando en otro estado del país y por otro lado un entrevistado que declaró asistir a terapia psicológica pues se sentía desbordado debido al aislamiento:

Mario

Ha sido difícil para mí, el trabajo de docencia e investigación es un trabajo solitario, lo cual nunca me había causado problemas, pero después de un tiempo encerrado en casa yo me sentí primero con mucha ansiedad, después con tristeza, como que ya no me apasionaba tanto mi trabajo como normalmente solía hacerlo pero pensé que era normal por el encierro, hasta que un día ya no pude más, un día me dan la noticia que mi papá murió de COVID y ese día colapsé, me habían dado permiso en el trabajo de faltar unos días para arreglar mi situación pero no me fue suficiente, hable con mi jefe para pedirle unos días más porque simplemente no me concentraba, me sentía cansado y sin sentido, aunque ya me había sentido así desde meses antes, lo de mi papa fue la gota que derramó el vaso, entonces me dieron

una semana más y el último día decidí platicarlo con mi esposa, y tomamos la decisión de que debía ir a un psicólogo, aún sigo en terapia, por que descubrí muchas cosas de mi persona que no sabía que me afectaban y también afectaban a mi familia.

En este caso se observa un rasgo característico del rol masculino que es no expresar sentimientos, es decir suprimir o minimizar estados de vulnerabilidad para mantener un semblante que corresponda con el rol de fortaleza, sin embargo, cuando la situación rebasó al sujeto decide acercarse a platicarlo con su esposa y tomar ayuda profesional, lo que habla de una apertura a descubrirse fuera del rol masculino hegemónico respecto a expresar sentimientos y emociones sin el impedimento de su género.

En el caso de las mujeres, ellas se mostraron más conscientes de la contradicción en la que viven pues para el caso de su percepción como teletrabajadoras mencionaron sentirse agobiadas, rebasadas, multitareas pero también libres y creativas, esta ambivalencia no es exclusiva en su rol laboral, si no que condensa el sentimiento que les produce el estar inmersas en las variadas actividades que tienen que realizar en el traslape de lo familiar con lo laboral, lo que se puede interpretar como una situación potenciada por el teletrabajo pero también como la revelación de algo preexistente, el rol femenino tradicional.

Lo anterior también es el reflejo de las asociaciones de lo femenino, respecto a ser esposas y madres, pues en sus discursos apelan a la emotividad para describirse como tales, reforzando una vez más su género desde la lógica tradicional de los afectos y cuidados pero además transformando las consecuencias de esa prescripción genérica en resiliencia y autogestión como forma de sobrellevar las tareas que se adjudican a manera de responsabilidad autoimpuesta dónde la promesa de que el teletrabajo era una forma de acercar a las mujeres con su familia a la par de darles más tiempo libre se vio desdibujada.

Andrea

Me considero resolutiva, pero es que es como saber que tienes tiempo y disfrutas a la familia, pero al mismo tiempo estas atrapada y llena de cosas por hacer.

Carmen

Yo soy una mamá muy amorosa y amo estar con mis hijos, pero de pronto si siento agobio frente a todo lo que toca, el trabajo, ellos, la comida.

Miroslava

Yo soy comprensiva con mi esposo, créeme que entiendo la carga de trabajo que tiene y apoyarlo sin descuidar lo mío es primordial.

Más allá de la nubosidad de esa promesa para las mujeres, en la práctica del teletrabajo ellas destacaron percibirse como organizadas y resolutivas, aunque ya hemos abundado en esto en capítulos anteriores vale la pena rescatar la cuestión de la organización y disciplina pues su aplicación fue determinante para que ellas pudieran no solo cumplir su actividad laboral sino también las demandas domésticas y de cuidados, y a pesar de que manifestaron sentirse rebasadas también reconocieron en ellas mismas su flexibilidad para adaptarse y la realización que esto les provocaba.

Para complementar lo anterior hay que resaltar que en ambos casos la flexibilidad y la falta de orientación por parte de jefes y directivos dejó el camino libre para la autogestión de la organización laboral y una mayor capacidad de decisión, sin embargo la toma de decisiones fue diferente entre ambos sexos debido a que a pesar de que ambos se desempeñaron en teletrabajo en sus hogares, su proceder se vio pautado por los otros roles ejecutados simultáneamente, y que como se ha demostrado el peso de lo femenino y de lo masculino tuvo una importante injerencia sobre las interacciones, prácticas y experiencias de cada uno.

De manera que en la búsqueda de la conciliación el choque de roles se hizo presente, dando lugar contradicciones internas representadas por la percepción de sí mismos versus la postura frente a demandas laborales y familiares, lo que dio paso a una operación que no siempre correspondía con la postura auto percibida, sin embargo, dichas contradicciones no fueron estáticas si no que más bien manifestaron dinamismo en la postura frente al otro al momento de declarar acciones que reconciliaban aquello con lo que no estaban de acuerdo, reconsiderando la postura del sí mismo en una nueva forma coherente de operar sus estrategias de acción.

En las siguientes tablas se aprecian las diferencias en el discurso cuando se habla de yo y cuando se habla desde la posición frente al otro, es claro que existen algunas contradicciones, lo cual refleja el peso de la subjetividad dependiendo el lugar donde se coloca el sujeto para expresar su experiencia, y que más allá de tomar esto como incongruente, refleja más bien la performatividad de los roles que juega cada uno en función del género, es decir, tele trabajador, tele, trabajadora, padre, madre, esposo, esposa.

Tabla 22.

Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Subjetividad del ser. Subdimensión: Sí mismo. Género: Masculino.

Dimensión: Subjetividad del ser Sub dimensión: Sí mismo	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Masculino	
Yo teletrabajador	¿Cómo describes tu experiencia femenina/masculina al compartir el espacio del hogar con el trabajo?	A veces es complicado aun estando todos en casa coincidir, pero me he acoplado bien, soy responsable Me siento cómodo, siento que es más práctico aunque por momentos extraño lo presencial, está cómodo

		Se trata de organización, teletrabajar es mucha autogestión, polivalencia, y ser apoyador
		Tengo más cerca a mi familia, soy atento con ellos.
		Aunque estamos en la misma casa no siempre nos vemos todo el tiempo y para trabajar pues soy flexible
		Creo que por algo es el orden de las cosas, eventualmente será mejor regresar a lo de antes, lo del trabajo al trabajo, lo de la casa a la casa.
		Estar en casa me agrada, todo es más rápido, a unos pasos esta tu oficina, a dos más la cocina y al lado el baño, la habitación, como todo en uno. Como que aquí uno está muy relajado
		Me ha gustado, tengo aquí mi oficina, aunque extraño las charlas de pasillo o con los estudiantes. Quizás cuidar el ser puntual
Yo padre	¿Cómo describes tu rol de madre/padre?	Estoy más cerca de ellos en casa, pero por el trabajo no siempre estamos juntos, eso sí me encargo de que no les falte nada. Soy su ejemplo
		Siempre procurando que mis hijos estén bien, que tengan lo que necesitan
		Para eso uno trabaja, siempre quiere lo mejor para los hijos
		Siempre me esfuerzo por darles tiempo de calidad, platicar con ellos, jugar con ellos, estar al pendiente. aunque son más apegados a su mamá
		Mi padre me enseñó que la familia es primero entonces los protejo y les doy todo lo que necesiten, me gusta ser compartido siempre.
		Como papá siempre quieres lo mejor para ellos, la pandemia nos acercó mucho más para conocer a profundidad la vida del otro
		Mi rol de padre siempre será el de protegerlos y darles lo que necesiten para su futuro, estar atento de ellos.
		El trabajo no me deja estar mucho con ellos, pero por eso es que me esmero, tengo una familia que depende de mí.
Yo esposo	¿Cómo describes tu rol de esposa/esposo?	Mi rol implica varias cosas, a veces siento que mi esposa es como otra hija, que quiere esto que quiere el otro, pero pues es la mamá de mis hijos y lo hace excelente.
		Soy comprensivo creo que todo se trata de comunicación y amabilidad siempre ser su apoyo
		Soy su compañero, hacemos equipo, quiero darle siempre esa seguridad
		Me enseñaron que el hombre es quien provee y cuida de su familia

		Soy su soporte, me toca siempre la parte más grande, yo proveo y cuido de ella , ella cuida de mi y de mis hijos, como un intercambio reciproco
		Como hombre siempre te llevas la parte más pesada en lo económico, a veces me cuesta, pero gracias a dios tengo un buen trabajo, como esposo cumpro con eso y con proteger a mi familia.
		Después de muchos años como cada uno ya sabe lo que le toca, y yo estoy bien con ser la cabeza de familia, como esposo hago lo que me toca, los cuido y les doy que requieran
		Mi rol de esposo es complicado a veces siento que es una carga pesada sobre todo por el tema económico pero ella también es mi apoyo y le agradezco eso.

Elaboración propia con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos masculinos.

Tabla 23.

Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Subjetividad del ser. Sub dimensión: Sí mismo. Género: Femenino

Dimensión: Subjetividad del ser Sub dimensión: Sí mismo	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Femenino	
Yo tele trabajadora	¿Cómo describes tu experiencia femenina al compartir el espacio del hogar con el trabajo?	Hacer muchas cosas a la vez siempre es de mujeres, pero ahora como que el doble
		Te haces polivalente, tu vida ya de pronto no es muy tuya que digamos, por qué haces miles de cosas al mismo tiempo para otros, a veces estoy rebasada.
		Ser creativa es fundamental, pero de pronto si me agobia
		Me siento como dividida, entre tantas cosas por hacer como que una se hace multifuncional y termino fastidiada, o muy sensible.
		Ser disciplinada es importante, si no te organizas y sigues la agenda o tratas todo lo demás te come.
Yo madre	¿Cómo describes tu rol de madre?	Me encanta estar con mis hijos, soy una mama muy cuidadosa, pero a veces si me desesperan, es que tantas cosas por hacer.

		como mama soy muy abierta con mis hijos y cariñosa, en ocasiones es medio pesado y más cuando mi esposo no tiene tiempo suficiente para apoyarme, pero trato de respirar y segur.
		Siempre súper comprensiva con mis hijos me gusta tener mucha comunicación con ellos, ver sus tareas, los novios, que coman bien, aunque estar en casa haciendo todo luego me desespera
		Ser mama es lo mejor que me pudo pasar, uno siempre vera por los hijos aun cuando me sacan de quicio o no puedo con todo, pero siempre me sacan una sonrisa
		Soy medio estricta pero a veces no tengo ni cabeza para eso,
Yo esposa	¿Cómo describes tu rol de esposa?	Como esposa siempre trato de apoyarlo, él es el soporte fuerte y yo quien le ayuda y lo complementa
		Hacer equipo es el secreto, como esposa trato de apoyarlo en sus proyectos y seguir con los míos
		Es tener otro niño en casa, pero lo amo, como esposa estoy agradecida con la vida, nos apoyamos y dialogamos
		Ser esposa a veces también agobia porque no siempre recibo el apoyo que espero, pero lo entiendo, sé que su trabajo es pesado y la verdad no nos falta nada.
		Me gusta ser esposa, mama y profesional me siento contenta con lo que he formado. En cada faceta doy lo mejor de mí, siempre hay problemas como todo, pero se resuelven en pareja.

Elaboración propia con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos femeninos.

Tabla 24.

Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Subjetividad del ser. Subdimensión: Posicionamiento frente al otro. Género: Masculino.

Dimensión: Subjetividad del ser Sub dimensión: Posicionamiento frente al otro	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Masculino	
Frente al teletrabajo	¿Cómo ha impactado en tu vida el teletrabajo?	Sin duda me ha abierto los ojos para descubrir cosas que no sabía sobre todo de mis hijos
		EL mayor impacto creo que tiene que ver con lo vulnerables que somos como humanos y que el trabajo no para

	¿Cuál es tu postura ante ello?	<p>Me di cuenta que paso muchas horas trabajando, en ocasiones tuve problemas con mi esposa por ello</p> <p>Separar el tiempo de trabajo del personal es súper importante</p> <p>El control y la autogestión son súper necesarias para trabajar en esta modalidad</p> <p>Yo creo que lo mejor es regresar a presencial, no estamos muy listos para esto</p> <p>Sacas creatividad y te las ingenias, pero siempre hay detalles sobre todo con la familia</p> <p>es práctico en algunos aspectos, pero se involucra mucho el espacio privado no creo que eso sea sano</p>
Frente a la familia	<p>¿Cómo ha impactado en tu familia tu teletrabajo?</p> <p>¿Cuál es tu postura ante ello?</p>	<p>Sinceramente no paso mucho tiempo con ellos, creo que eso es lo que más ha afectado</p> <p>Ellos entienden mis cargas de trabajo, saben cuándo estoy a puerta cerrada, así es porque trabajo es trabajo</p> <p>Nos entendemos bien, a lo mejor se me va la onda luego con cosas de limpieza y eso pero siempre nos apoyamos y ellos son comprensivos con eso</p> <p>En mi esposa, ella tuvo depresión</p> <p>he tenido problemas con mi esposa en ocasiones, pero le agradezco que es comprensiva y resolutiva</p> <p>de pronto mis hijos son los que más me piden hacer cosas y ya saben que los fines de semana es para ellos</p> <p>la falta de tiempo para estar con ellos, creo que debo trabajar en eso</p> <p>Mis hijos creo que son más apegados ahora a su mamá, el tiempo no me da para estar tanto con ellos</p>
Frente a la pareja	<p>¿Cómo ha impactado en tu pareja tu teletrabajo?</p> <p>¿Qué postura tomas ante ello?</p>	<p>Luego me dice que a qué hora saldré al recibir la luz del sol, como siempre me la paso encerrado, creo que le molesta un poco, pero sé que lo entiende</p> <p>Me regaña porque no ayudo a veces en la casa, pero cuando puedo si lo hago, yo me lo tomo con calma no me gusta pelear</p> <p>Ella siempre me dice lo que le molesta, y cuando hemos tenido detalles lo solucionamos hablando tranquilos</p> <p>A mi esposa le dio una fuerte depresión, lo que me toca es apoyarla</p> <p>Yo creo que el impacto es mutuo y hemos tratado de resolver juntos, tomando decisiones ambos, y tratando de llegar a acuerdos</p> <p>Estamos en las mismas así que tenemos la regla de que cuando estemos enojados no hablamos hasta que estamos más tranquilos resolvemos nuestros desacuerdos, me funciona bien</p> <p>Con tantas cosas que hacer hemos descuidado un poco la relación, pero sinceramente entendemos en el fondo las circunstancias y sabemos que siempre estamos uno para el otro</p>

		Si hemos tenido problemas, por el tema de la educación de los niños, sus ideas a veces no me gustan, pero como ella es la que más los ve pues trato de hacerle menciones con calma y ella a mí también
--	--	--

Elaboración propia con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos masculinos.

Tabla 25.

Sustratos de entrevista por categoría. Dimensión: Subjetividad del ser. Subdimensión: Posicionamiento frente al otro. Género: Femenino.

Dimensión: Subjetividad del ser Sub dimensión: Posicionamiento frente al otro	Entrevista	Descripción general de la experiencia percibida
Categorías y Lectura de género	Femenino	
Frente al tele trabajo	¿Cómo ha impactado en tu vida el teletrabajo? ¿Cuál es tu postura ante ello?	Ha sido una experiencia enriquecedora, pero a la vez cansada, me lo tomo con calma aunque a veces salgo de mis casillas
		EL tema está en todo el trabajo que representa trabajar en casa, yo a veces no puedo con todo y luego ponerse de acuerdo y que cada uno haga su parte es difícil
		literal yo me he sentado a llorar de frustración luego me limpio y sigo con lo que estaba, pero si ha tenido momentos difíciles
		Quisiera sentirme más escuchada, como que veo a todos muy tranquilos en casa y yo haciendo mil cosas a la vez
		Me pone creativa y resolutiva, y creo que también impacta en mi vida personal y en la de mi familia
Frente a la familia	¿Cómo ha impactado en tu familia tu teletrabajo? ¿Cuál es tu postura ante ello?	Estoy más cerca de mis hijos, convivimos más y ellos están contentos con eso, pero luego creo que me demandan mucho y yo en la computadora
		Son comprensivos y respetuosos de mi trabajo, me hace sentir bien que aquí todos nos apoyamos, bueno a veces, pues en ocasiones se les olvida
		Como todo tiene sus ventajas y desventajas, guste o no, estar tanto tiempo todos en el mismo lugar cansa, creo que lo entienden y me dan mis momentos, y cuando me sale lo ogra pues ni modos
		A todos nos ha impactado de una u otra manera en ellos creo que es el hecho de que mama está en casa y de pronto lo siento como que eso significa chacha segura

		Como mi esposo también es maestro y mis hijos toman clase, sabemos ya en qué momento es prudente hablarnos y decirnos algo o compartir algo y respetan lo que hago, ya fuera del teletrabajo que te digo luego me sacan canas verdes
Frente a tu pareja	¿Cómo ha impactado en tu pareja tu teletrabajo? ¿Qué postura tomas ante ello?	El entiende, y aunque está metido en sus cosas siempre me apoya
		Me da tranquilidad que es comprensivo a lo mejor no me ayuda en todo, pero cuando lo hace sé que es de corazón aun con sus tiempos tan saturados
		Cada uno anda en sus cosas, a lo mejor yo me llevo la carga un poco más de la casa y de los hijos pero que te digo sé que no nos falta nada
		Mi esposo conoce mi mundo y le alegra que sea una profesional, me apoya en mis proyectos y eso me hace sentir segura
		Tenemos problemas a veces, pero como todas las parejas, ya después lo hablamos y todo regresa a la normalidad

Elaboración con sustracciones de testimonios en entrevista a sujetos femeninos.

9

Discusión

El espectro de impacto que implica el teletrabajo trastoca elementos que van más allá de las esferas laboral y familiar, y aunque estas a su vez representan la vida personal de quien lo vive, la lectura del mapa debe incluir coordenadas históricas que den luz sobre aquellos factores a considerar por su relevancia en términos de estructura como, marco jurídico, regulación institucional, cultura o perspectiva de género, ya que muchos de estos elementos constriñen los rangos de acción del sujeto ya sea consciente o inconscientemente

Al tenor de lo anterior transversalizar esta investigación con la perspectiva de género fue fundamental ya que con este filtro es posible identificar diferencias importantes puesto que no se puede hacer una revisión generalizada del fenómeno teletrabajo cuando el espacio donde se realiza, el hogar, ha sido asociado históricamente a connotaciones femeninas, ni tampoco cuando las implicaciones de este espacio incluyen tareas domésticas y estas han sido excluidas de la relación clásica capital-trabajo convirtiéndolas en trabajo que implica laborar en casa pero que no es remunerado.

En un informe de la CEPAL, (2018) que revisa en 16 países de Latinoamérica, del tiempo total del trabajo, el tiempo promedio de horas semanales destinado al trabajo remunerado y no remunerado de mujeres y hombres, se revela que en todos los países incluyendo México las mujeres son quienes más dedican horas a las tareas no remuneradas, entendidas como labores domésticas que incluyen principalmente lavar, cocinar, limpiar, cuidado de menores y ancianos entre otras.

Dichas actividades, a pesar de que en esta investigación no fueron medidas en unidad de tiempo, si se recabó el relato y percepción de los participantes respecto a estas actividades, revelando que estos casos se suman a la estadística pues fueron las mujeres quienes más tiempo dedicaron a estas actividades, incluso los hombres reconocieron que la mayoría de estas tareas eran realizadas por sus esposas, salvo en un caso que por enfermedad de su pareja él tuvo que tomar parte de la totalidad de estas labores.

El hecho de que el teletrabajo se realice en casa forzosamente implica el traslape entre la esfera laboral y familiar, por lo que la flexibilidad y adaptación fueron necesarias en su práctica, esto apela a dos especificaciones muy puntuales, la primera que el teletrabajo es una forma de trabajo flexible y la segunda a que la adaptación a esta forma de trabajo requiere de flexibilidad por parte las personas para responder a necesidades emergentes de ambas esferas pues su implementación fue improvisada.

Dicha adaptación fue diferente entre hombres y mujeres, en el caso de ellos las principales demandas que se atendieron fueron de tipo laboral, respecto a la adaptación tecnológica y aunque mencionaron que participaron en las actividades del hogar, esto fue de manera secundaria, entonces podría decirse que también se enfrentaron a la adaptación en cuanto a la organización del hogar sin embargo, frente a reconocer que sus esposas eran las principales responsables de esto, su argumento cobra un sentido totalmente diferente pues más que adaptación hubo

mediana participación aun cuando se supone que esto debiera ser responsabilidad de ambos.

En el caso de las mujeres identificaron perfectamente su adaptación a las demandas de ambas esferas, sin embargo, su actividad si fue mayor que la de los hombres, esto debido a que ellas reconocen que la mayoría de tareas domésticas recaen sobre ellas, con esto, esto la distribución de tareas dentro del hogar se torna asimétrica no solo por este hecho sino que además la ubicación de sus espacios de trabajo se encontraba en cerca de espacios comunes como la sala, el comedor y la cocina lo que refuerza su rol femenino dentro del hogar a la par de su adopción para atender ambas esferas.

Lo anterior da paso un elemento importante del conflicto trabajo-familia, donde más allá de la adaptación que varones y mujeres implementaron, la necesidad de atender tareas simultáneamente representa un problema sobre todo para las mujeres en cuanto a la saturación de actividades que su rol de trabajadora, esposa y madre le demandan, pues el hecho de que logran llevar a cabalidad su trabajo laboral y domestico no es sinónimo de equilibrio si no que más bien refleja entre otras cosas, la ausencia de elementos estructurales que dieran pauta a la regulación del teletrabajo en estas condiciones, sobre esto se profundiza en el siguiente capítulo.

9.1 Caracterización Subjetiva y Objetiva del Teletrabajo

Desde la sociología laboral el teletrabajo se instala en la modalidad de trabajo no clásico como lo señala De la Garza, (2010), esto porque en la estructura de los modelos productivos como el taylorismo, el fordismo, el toyotismo entre otros no se contempla la característica del componente intelectual dentro del proceso de trabajo, sin embargo existe una aproximación de la actividad de profesor-investigador de tiempo completo al modelo toyotista, si bien no cumple todos los criterios empezando porque este modelo de producción tiene como producto final un objeto tangible, es posible asociarlo por 3 características principales en su

organización, de acuerdo a Boyer & Freyssenet, (2003) el control estadístico del proceso, el manejo del justo a tiempo y la organización por células.

Para explicar la presencia de estas características es importante señalar que el proceso de trabajo de estos trabajadores se encuentra regido por los criterios de dos instituciones distintas pero relacionadas, primero por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, el cual les otorga su nivel 1,2 o 3 dentro del Sistema Nacional de Investigación y por otro lado, la institución universitaria a la que estén adscritos, en este caso todos pertenecen a universidades públicas.

Con las coordenadas laborales ya mencionadas y de acuerdo a las tareas que implica su proceso de trabajo, las cuales en palabras de ellos tienen que ver principalmente con impartir cátedra y general producción científica, se puede identificar que los tiempos para producir contenido son cortos y el número solicitado rebasa este tiempo establecido, además de la producción en investigación su rol de profesor está siendo evaluado constantemente y pensado para actualizarse de manera recurrente, lo que revela la aproximación al control estadístico del proceso.

Sumado a lo anterior, en la práctica, este sujeto laboral recurre a dividir en porciones más pequeñas sus investigaciones más amplias, esto a manera de sacar partido de todos los elementos considerados en sus trabajos científicos más amplios, y evitar de alguna manera desperdiciar la robusta recopilación en un solo producto, de manera que de acuerdo al área en la que es especialista aplicará esta estrategia a forma de aprovechar todos sus insumos intelectuales y científicos, esta lógica tiene un símil con el *justo a tiempo* toyotista el cual evita los desperdicios en la producción.

En cuanto a las células, la presencia de estas está tanto la relación con sus jefes directos dentro de las instituciones educativas, como en sus equipos de trabajo científicos, en el primer caso aunque la transmisión de conocimiento en términos de su especialidad profesional no es brindada por sus jefes, lo que si se transmite son los marcos normativos institucionales, y en cuanto a los equipos científicos siempre

hay una figura más representativa en términos de experiencia en su área, mérito y prestigio que lidera de alguna manera la dirección teórica de los proyectos.

Las aproximaciones mencionadas hasta el momento entre el proceso de trabajo de estos sujetos laborales con el modelo de producción toyotista hacen referencia a la caracterización objetiva propia del trabajo clásico, sin embargo, el énfasis está en su categoría de trabajo no clásico puesto que si en el primero lo indispensable para el producto terminado es la fuerza de trabajo física, que en este caso es mínima, en el trabajo no clásico el producto terminado requiere de energía intelectual, de manera que si en la relación clásica capital trabajo lo que se capitaliza es la fuerza empleada por el cuerpo, en el trabajo no clásico lo que se capitaliza es la energía mental.

El trabajo no clásico está inserto el marco del concepto ampliado de trabajo dónde De la Garza, (2010) contempla nuevas dimensiones para la construcción de su significado y el interés particular está centrado en una caracterización subjetiva. El teletrabajo realizado por los sujetos de esta investigación refleja claramente 3 dimensiones de esta índole, la primera remite a la actividad de trabajar dónde se implica el desgaste de energía de trabajo, sin embargo, la gran transformación viene por la mayor importancia que adopta el aspecto intelectual del trabajo respecto del físico, y que implica suponer que no hay trabajo físico que pueda realizarse sin la intervención de lo intelectual.

La segunda respecto a la reproducción social de la fuerza de trabajo, pues hay una parte de la reproducción que se considera fuera de la producción. Se trata, en parte, del trabajo de reproducción en la familia para satisfacer necesidades de alojamiento, alimentación, esparcimiento, cuidado de los niños, que no adquieran un carácter mercantil, pero que están presentes e históricamente han sido atribuidas como responsabilidad de las mujeres y para el caso de esta investigación las entrevistadas no fueron la excepción.

Aunado a lo anterior se suman las relaciones personales, sentimentales y afectivas dadas en el entorno, las cuales no son productivas, pero intervienen en el medio de trabajo. En este caso el teletrabajo, al ser realizado en el hogar se presenta como un dispositivo que potencializa la figura femenina de estas teles trabajadoras como reproductoras sociales de la fuerza de trabajo, realizando estas actividades consideradas no mercantiles y por tanto sin remuneración pero que contribuyen con cuidados, afectividad, alimentación necesaria para reponer la fuerza laboral, situación que además las pone constantemente en una doble presencia.

La tercera dimensión contempla la contraposición de mundo del trabajo y mundo de la vida, este último concepto propuesto por (Shutz, 1932) y retomado por De la Garza para explicar la injerencia de los acontecimientos de la vida cotidiana en el mundo laboral, así como el señalamiento particular de que la constitución de subjetividad en la construcción del significado del trabajo o identidad laboral no requiere necesariamente del cara a cara en los sujetos individuales, planteamiento que encaja perfectamente en la práctica de teletrabajo de estos docentes pues su interacción labora con los otros fue por medio de la virtualidad.

Lo anterior da paso a identificar el teletrabajo como un trabajo no clásico, en el marco del concepto ampliado de trabajo, el cual entre otras características se destaca por los traslapes entre tiempos y espacios productivos y reproductivos trabajo y vida cotidiana, trabajo y tiempo libre, es decir el *continuum* entre trabajo y no trabajo, además de lo anterior “en los trabajos con traslape con la reproducción, como el trabajo en casa o el teletrabajo o el trabajo familiar; el control sobre el trabajo, además de posibles patrones encubiertos y clientes tendría que tomar en cuenta a los miembros de la familia y, de ser necesario, a los del barrio” (De la Garza 2010, p.143). Cabe mencionar un señalamiento muy importante que hace el mismo autor respecto al trabajo no clásico y es que este se da en su totalidad en el sector servicios.

El hecho de que la actividad de dar clases y hacer investigación se realice en el hogar no quiere decir que automáticamente la profesión de profesor o de investigador quede sustituida por la de teletrabajador, puesto que esto es una modalidad de trabajo no una profesión, dónde las características principales están en los medios de trabajo y la deslocalización. Martínez et al., (2003, p. 34) lo define como: “una forma de trabajo flexible que capacita a los empleados para acceder a sus actividades laborales desde localizaciones distintas y remotas, mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).”

Si bien esta definición es bastante próxima a la actividad realizada por los participantes de esta investigación, cabe destacar que el componente de localización en este caso refiere específicamente al hogar. La teoría propone diversos tipos de teletrabajo definidos en función de la ubicación, Gallusser, (2005) profundiza sobre esto, sin embargo retomamos de la misma autora el tipo que es realizado desde el hogar, por lo que la actividad realizada por los trabajadores en el su espacio privado haciendo uso de herramientas tecnológicas es denominado Teletrabajo en el domicilio aunque en la jerga cotidiana también es conocido como *home office*.

Además de lo anterior el teletrabajo estudiado en esta investigación coincide con lo mencionado por Camaño, (2010) en Gentilin, (2020) respecto a los 3 rasgos distintivos del teletrabajo, siendo estos locativos, tecnológicos y organizacionales, el primero alude a las labores o prestación de servicios que se hacen fuera del espacio de trabajo, en este caso el hogar, el rasgo tecnológico pone de manifiesto el uso de las tecnologías de la información es decir los medios a través de los cuales se hace posible el trabajo remoto donde se destaca como herramienta básica el uso de internet.

El tercer punto refiere a los rasgos organizacionales, estos “hacen referencia a que el teletrabajo produce modificaciones a nivel de toda la organización, porque requiere estructuras más descentralizadas y relaciones con grados de autonomía” (s.f.) lo cual se confirma en la improvisación para adaptarse a esta nueva modalidad,

pues implicó autonomía en cuanto a la toma de decisiones que resolvieran problemas y dilemas cotidianos como la mala conexión a internet al subir clases pregrabadas a plataformas como YouTube, o a la hora de elegir entre levantarse 5 minutos antes para estar en la clase de las 8am o madrugar para tener tiempo de desayunar.

Puntualmente, respecto al grado de autonomía que hacen referencia los autores se tiene que contemplar como una autonomía de amplio espectro que involucre lo laboral y lo doméstico en el análisis de este rasgo en el teletrabajo, ya que por sus características si solo se pretende revisar la organización laboral sería mutilar el rango de acción del sujeto, pues el traslape al que está expuesto lo lleva de alguna manera encarnado por que ya no hay cabida para la distinción de espacios y con esto los límites se vuelven difusos.

Respecto a los límites difusos entre lo laboral y lo familiar en la práctica del teletrabajo existe una relación más profunda que impacta en las relaciones de las personas así como en sus entornos y que conecta al individuo no solo con ambas esferas, sino que también con cualquier persona, espacio y lugar, con esto nos referimos a la relación sociedad-tecnología, la cual se circunscribe al paradigma de la sociedad de la información postulado por Manuel Castells, (1997).

Por su parte Toffler, (1980) postula los cambios ocurridos en la sociedad en el sato de época de la revolución industrial a la sociedad tecnológica la cual se asocia la sociedad de la información, donde la velocidad de los cambios que han intervenido se manifiestan la interacción relacional entre ciencia y tecnología, esto ha dado como resultado avances significativos en la sociedad, los cuales se ven reflejados tanto en países desarrollados y como en vías de desarrollo.

Aunado a lo anterior, las revoluciones industriales, y en especial la cuarta, se sostiene en la industria 4.0, término que tiene su origen en la iniciativa alemana con el objetivo de posicionarse como mercado libre y referente internacional en cuanto a servicio de soluciones avanzadas de fabricación. “Representa un cambio

paradigmático de fabricación inteligente y producción centralizada a descentralizada. Constituye la transformación a un nivel internacional de la producción industrial mediante la interacción de la tecnología digital y el internet con la industria convencional” (Cohen *et al.*, 2017, pag. 149).

Dicho esto, y aunque el trabajo de profesor-investigador no se integra a esquemas de producción industrial, la modalidad de teletrabajo se inserta en la industria 4.0 que a su vez forma parte de esta cuarta revolución industrial que se vive en el presente. Esto se observa en el proceso de trabajo, pero también en la vida cotidiana de los participantes, de manera que es que la conectividad la que alcanza una velocidad nunca vista, entre objetos como entre humanos, así como entre objetos y humanos, esta conexión o híper conexión y acceso a cualquier tipo de información es característica sociedad de la información,

Manuel Castells (1997) menciona que: “la información es una parte primordial de toda actividad humana, todos los procesos de nuestra existencia individual y colectiva están directamente moldeados por el nuevo medio tecnológico” (p.71). Sin embargo, más allá de que estos sujetos laborales estén insertos en este paradigma, interesa enfatizar el impacto de los dispositivos tecnológicos sobre la base de la comunicación humana, ya que, si en el aula tradicional la transmisión de conocimiento era cara a cara, ahora la pantalla funge como símbolo de presencia aun cuando la cámara del interlocutor esté apagada, con esto el surgimiento de nuevos signos e interpretaciones generan significados que transforman el significado del trabajo en su carácter relacional objetivo y subjetivo.

9.2 Marco Jurídico del Teletrabajo. Premuras, Omisiones y Consecuencias no Previstas

Anteriormente se plantearon definiciones teóricas de teletrabajo, enfatizando en los componentes que lo identifican como tal, pues bien, ahora la definición establecida por la Ley Federal del Trabajo (LFT) interesa a efectos de observar la coincidencia que existe entre ambas definiciones acerca de contemplar el uso de

tecnologías, y la deslocalización como parte de su definición y comprensión, añadiendo en este caso el lugar del trabajador en la jerarquía de la organización laboral, el de subordinado, esto se menciona en el Art. 330A

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón. (L.F.T, 2021)

Sin embargo este último artículo, el 330 A, pertenece a una adición recientemente hecha en enero del 2021, siendo el capítulo XII Bis el que contiene adiciones en materia de teletrabajo, dicha adición fue impulsada por la llegada de la pandemia y la implementación del teletrabajo como vía alterna para sostener el mercado laboral formal, y a pesar de que las peticiones en la cámara de diputados para lograr su reconocimiento datan del 2003, sumando otra propuesta centrada en su regulación en el 2012, no fue hasta un año después de la pandemia que se instaló un marco jurídico regulatorio.

De entre las regulaciones establecidas en el XII Bis. Interesan particularmente aquellas que no fueron atendidas e implementadas por las instituciones laborales de estos profesores, y que su aplicación era fundamental para promover, si no en su totalidad, si de forma parcial la conciliación de la esfera laboral con la familiar, además de que este hecho representa la evasión de ordenamientos federales y la sustitución de estos mismos por implementaciones improvisadas, quizás por la premura del cambio o probablemente una mala interpretación de los contenidos.

Aunque esta investigación no indagó directamente la postura de las Instituciones donde laboran los entrevistados, si existe una recuperación indirecta

de su proceder ante la orientación del XII Bis, en materia de teletrabajo, dicha recuperación se identifica en el testimonio dado por los participantes respecto los cambios en su proceso de trabajo y cambios organizacionales al momento de efectuar la transición de modalidad presencial a teletrabajo

Las omisiones presentadas fueron relacionadas a cuatro puntos que refieren a las obligaciones del patrón, siendo estas otorgar un contrato de teletrabajo, proveer de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, etc., Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, pago de servicios de telecomunicación y electricidad proporcional y respetar el derecho a la desconexión de las personas, al término de la jornada laboral.

En ninguno de los casos se implementó lo antes mencionado, sin embargo, en cuanto los costos derivados de esta modalidad y el pago de los servicios las instituciones si entregaron un único pago como compensación para este tipo de gastos, más fue en una sola exhibición y sin ningún tipo de indagatoria previa para registrar el importe en recibos de luz o internet. Respecto al derecho de desconexión la ley no es clara en cuanto a horarios o tiempos definidos en el transcurso del día, sin embargo, en la práctica el traslape entre trabajo y hogar hace difícil que el teletrabajador ponga límites por su cuenta.

Además de lo anterior, la adición contempla en su artículo 330-H que el patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, asimismo, menciona que se debe observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral, lo cual de acuerdo a los testimonios no figuró en el transcurso de su práctica en esta modalidad.

En concordancia con lo que mencionan Jiménez & Pérez, (2018, p.42), cabe señalar que México es uno de los países con más rezago en América Latina en

cuanto a la regulación jurídica de esta modalidad, los esfuerzos de la política mexicana por considerar la figura del teletrabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo datan su primer intento desde el 2003, sin embargo, no se obtuvo éxito. De acuerdo con Jiménez y Pérez este primer antecedente coincide con la primera fase de la Cumbre Mundial de Sociedades de la Información realizada en Ginebra.

El segundo intento se presenta en 2012 con una propuesta de reforma en la LFT la cual integra el teletrabajo, sin embargo, el proyecto de ley no fue aprobado sino hasta meses después en noviembre del mismo año. El tercer intento se logra con una reforma laboral al art. 311. A pesar de lo que se propuso, solo se logró la reforma del Art. 311 y fue hasta enero del 2021 que se agregó el anexo XII Bis específicamente para regular el teletrabajo.

Colombia, Chile y Argentina son quienes llevan la ventaja en términos de normatividad laboral (Gentilin, 2020), aunque quienes han mostrado ser punta de lanza para el impulso en de esta modalidad de trabajo son Chile y Colombia, siendo este último la figura líder desde el 2018 del grupo de teletrabajo de la Agenda digital para América Latina y el Caribe con miras a 2020, más conocida como eLAC2020. Dicho proyecto, liderado por las Naciones Unidas y la CEPAL, busca promover el desarrollo de un ecosistema digital en América Latina y el Caribe mediante un proceso de integración y cooperación regional. (CEPAL, 2018b)

Los años de ventaja que llevan otros países de Latinoamérica sobre México en cuanto a regulaciones en materia de teletrabajo son claves para tomar de referencia sus avances en el rubro. En el caso de México las medidas para este grupo de trabajadores fueron impulsadas por la pandemia, y como se mencionó anteriormente su implementación fue con premura y al vapor en un intento de acatar las regulaciones, sin embargo, durante la transición y ante la emergencia la improvisación por parte de instituciones y trabajadores fue el recurso principal para sobrellevar la situación.

Aunado a lo ya mencionado es importante señalar que el teletrabajo puede traer consigo ciertas ventajas tanto para la vida personal como en el proceso de trabajo, Gallegos & Campos, (2013) mencionan en cuanto al proceso de trabajo ventajas como flexibilidad de tiempo ,manejo libre del tiempo, reducción de gastos, lo cual es real en cierta medida puesto que si no existe un control y herramientas de gestión así como buena organización, el manejo del tiempo libre se vuelve un tiempo de trabajo continuo dónde una vez más los límites entre tiempo libre y tiempo de trabajo son difusos, sin embargo es cierto que en esta modalidad el ahorro en gastos de traslado es una ventaja real.

Otra ventaja atribuida al teletrabajo es la supuesta relación fortuita y de conciliación entre el trabajo y el hogar, afirmación que no puede ser soportada en su totalidad por que no es el teletrabajo el que genera este concilio, de hecho el concilio entre ambas esferas depende de factores estructurales como las regulaciones jurídicas e institucionales así como brindar las herramientas y capacitaciones necesarias a los trabajadores para llevar a cabo sus tareas en esta modalidad, puesto que al menos en este estudio quedó demostrado que el teletrabajo no es por sí mismo conciliatorio si no que puede generar tensiones y dinámicas traslapadas que afectan la vida personal del trabajador si no lo ejecuta con control y organización sobre todo del tiempo.

En cuanto a las desventajas, la aceleración de la práctica del teletrabajo a causa de la pandemia ha causado distintas afectaciones en la vida cotidiana de los sujetos, investigaciones recientes sobre teletrabajo y salud ocupacional indican que los problemas físicos y las afectaciones psíquicas son las principales fuentes de malestar (Fernández Villacres et al., 2021) (Bazan, 2021) (Villamar & Urra, 2022) (Véliz Burgos, 2022) (Rapaccioli Salinas et al., 2021) (Guzmán & Sandoval, 2021).

Respecto a problemas psicológicos registrados se señalan el estrés, depresión, irritabilidad, problemas emocionales e incluso perdida de la noción de la realidad manifestando paranoia, sentimientos de culpa, tristeza o delirio, cabe mencionar que dichas afectaciones no son resultado exclusivo de la práctica del

teletrabajo, si no del confinamiento obligado debido a la pandemia, sin embargo esta modalidad si trajo consigo el desdibujamiento entre las actividades laborales, domésticas y familiares, factor que también tiene impacto en la psique y a esto se agrega que la adopción de estas medidas fue emergente y sin previo aviso.

Aunque esta investigación no se centró en revisar las afectaciones de salud a causa del teletrabajo, vale la pena apuntar que los participantes hicieron mención de molestias físicas y cambio de graduación en aquellos que ocupan lentes, esto tiene mucho que ver con la falta de equipo necesario para teletrabajar, punto previsto por la adición XII Bis pero que no fue llevado a cabo. También interesa señalar la importancia de contemplar la proveeduría específica de lentes o en su caso tomar en cuenta en el apoyo económico para electricidad e internet la integración de apoyo económico que cubra revisiones periódicas de la vista de los tele trabajadores.

Literatura reciente confirma que para el caso de profesores estas afectaciones se encuentran manifestadas con mayor frecuencia. (Reyes Narváez et al., 2021) Para este grupo social los riesgos ergonómicos y psicosociales son latentes (Alarcón Moyano, 2021) (Solórzano et al., 2021) (Ponce Alencastro et al., 2022) (López Acosta et al., 2021) pues el proceso de trabajo les exige largas horas frente a la pantalla del ordenador ya sea para impartir clase o para realizar trabajo de escritorio, lo que conlleva a la adopción de malas posturas, a esto se le agrega el hecho de que en la mayoría de los casos estos mantienen los canales de comunicación abiertos para atender solicitudes de estudiantes fuera de las horas laborales, sin embargo esto último es una situación naturalizada, como mantenerse a todas horas en horario laboral, lo cual eventualmente provoca estrés y sensación de desborde. (González Palma & Alarcón Chávez, 2021)

Dicho lo anterior es oportuno señalar que no bastan las regulaciones jurídicas si estas no son implementadas por las instituciones para con sus tele trabajadores, y aun con dichas regulaciones es necesario revisar a profundidad la observancia del concilio entre trabajo y familia, puesto que si no existen los parámetros con

perspectiva de género que contemplen el traslape entre lo productivo y lo reproductivo las normativas quedan estancadas en lo estructural sin impacto alguno en la práctica real de la vida cotidiana del tele trabajador.

9.3 Teletrabajo y Género

Integrar la perspectiva de género en el estudio del teletrabajo es una contribución muy importante ya que ante esta mirada se reflejan aspectos no visibles en la práctica diferenciada de mujeres y varones, sobre todo si se toma en cuenta el papel estereotipado y los roles que desempeñan en sus profesiones y en casa, puesto que el desempeño del trabajo dentro de la esfera doméstica puede representar una carga de trabajo diferente, es así que esta perspectiva se vuelve y necesaria para visibilizar las diferencias.

Lo anterior está relacionado con los modelos familiares tradicionales, dónde el rol femenino se asocia a la reproductividad y el rol masculino al de proveedor, sin embargo en la década de los 70's se hacen visibles las primeras demandas en contra de este modelo estereotipado conocido también como *male breadwinner*, en que el padre es quien trabaja fuera de casa a tiempo completo y la mujer se dedica en exclusiva al trabajo doméstico familiar (Torns, 2005. p. 22) por lo que el teletrabajo ubica a la mujer, por un lado, como económicamente solvente, rompiendo con el *male breadwinner*, y por el otro, la coloca de tiempo completo en el espacio reproductivo, el hogar.

A pesar de que las familias de los tele trabajadores de este estudio no pertenecen a este modelo tradicional, ya que las mujeres son profesionistas activas y las parejas de los hombres también, es importante mencionar que aún existen tintes de este modelo familiar en cuanto a las actividades del hogar, las cuales son realizadas en mayor medida por mujeres, así como el cuidado de los hijos y en el caso de los varones entrevistados todos se catalogan como los proveedores principales de su hogar, lo que empata perfectamente con el estereotipo que asocia

lo productivo al rol masculino, sin embargo, ambos tintes, productivo y reproductivo conviven en el mismo espacio.

Con lo anterior, la supuesta relación fortuita entre la mujer y el hogar que prometía el teletrabajo, así como las cuestiones relacionadas con la familia fueron vistas como área de oportunidad por parte de las empresas, argumentando entre otras ventajas, que el *home office* logra la conciliación laboral y familiar para las mujeres, sin embargo “esta premisa refleja y al mismo tiempo refuerza el estereotipo: la crianza de los hijos y la tarea doméstica le corresponde a la mujer, por tanto para esta línea de pensamiento este es un problema que no concierne al hombre”(Giuzio & Cancela, 2021, p. 420).

Lo anterior brinda un primer señalamiento, acerca de concebir esta modalidad de trabajo como mediador entre las rutinas laborales y familiares femeninas, en otras palabras concibe el teletrabajo como el mecanismo que permite específicamente a las mujeres conciliar sus actividades del trabajo con la responsabilidades del hogar, premisa muy defendida en trabajos amplios como el de Camaño, (2010) y García, (2018), sin embargo esta forma de ver la conciliación del trabajo solo invisibiliza las diferencias por género y no profundiza en todo lo que representa para el rol femenino ejecutar el teletrabajo.

La óptica de género pone en evidencia que la organización interna y distribución de actividades dentro del hogar presenta una carga diferente en función de ser hombre o mujer, esto debido a los estereotipos de género, sin embargo, es notorio que el discurso de la experiencia femenina denuncia consciente e inconscientemente un mercado laboral que excluye de forma totalizadora todo lo relacionado con la esfera doméstica, denuncias que llevan encarnada en sus cuerpos.

Tan es así que la proyección de los estereotipos va más allá de lo doméstico y lo productivo, pues heteronorma incluso la tarea de investigar, ya que para el caso específico del cuerpo de académicos que pertenece al Sistema Nacional de ciencia

y tecnología (SNI) en México, el cual se dedica de tiempo completo a actividades de producción académica, investigación, docencia y generación de conocimiento, se tiene registrado en un estudio realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) que tan solo el 35.8% son mujeres, y el resto hombres, las cifras se comportan similar en nivel candidatura, I, II y III.

Aunque el sector educativo es altamente feminizado, las cifras se invierten cuando de nivel superior se trata, pues estas cifras son muestra de que la participación femenina en el ámbito científico es reducida lo que apunta a que en los roles y estereotipos de género aún está permeada la idea errónea de que la ciencia es un espacio reservado para varones, manifestando así una lógica androcéntrica donde la mujer se considera con menor capacidad para ejercer dicha tarea, aunque cuente con estudios académicos avanzados, aunque no se descarta que esta brecha este impulsada por fenómenos como el techo o las fronteras de cristal.

Además de lo anterior, es importante mencionar que la gestión de tiempo en la práctica del teletrabajo, al ser realizado en casa, necesariamente implica lapsus donde los sujetos encuentran espacios para ellos mismos, al observar estos espacios es posible dilucidar una posible disrupción en su actuar, impulsada por la inercia de estar totalmente en el hogar, es decir, aproximaciones a modificaciones o disrupciones en los roles de género, por ejemplo en el caso de los varones empezar a tener más participación en relaciones basadas en la cooperación y en el caso de las mujeres integrar el concepto de autocuidado como prioridad antes de la idea de cuidar a los demás.

Dicho lo anterior pareciera entonces que la capacidad de adaptación juega un papel importante al momento de tele trabajar, con lo ya mencionado en el capítulo de subjetividad del ser así como los resultados sobre tiempo y espacios se puede afirmar que las mujeres son quienes más capacidad de adaptación al cambio poseen ya que su habilidad multitarea manifiesta la disposición a resolver e

improvisar, por el contrario de los varones quienes encontraron en el aislamiento un deslinde de las vicisitudes del día a día dentro del hogar.

9.4 El Entretejido del Conflicto Trabajo-Familia en la Vida Cotidiana

Sin importar el lugar del hombre en la división del trabajo, siempre tiene una vida cotidiana, la cual en su manifestación más básica se da en el entorno inmediato sin embargo esto sucede a nivel del individuo particular, pero este a su vez está inserto en una red de relaciones con otros, por lo tanto, la vida cotidiana permite la reproducción de ese sujeto particular en la vida diaria. Esto es parte de una estructura más grande y de un proceso más amplio que permite entonces la reproducción social.

De acuerdo a Heller, (1982), quien profundiza en la vida cotidiana, aquello que se realiza en el día a día guarda una forma particular que se relaciona con los otros puesto que este vínculo es necesario, así la sociedad es el cumulo de relaciones recíprocas entre los individuos, es importante señalar que las manifestaciones de la vida cotidiana son el resultado del encuentro entre el hombre particular y su mundo, este último entendido en formas sociales comunes a todos como, comunidades, grupos sociales, círculos de amistad, familia etc.

De manera que la familia cobra una singular relevancia pues esta representa la célula básica de la sociedad al ser la base de operación de toda la vida cotidiana, y aunque siempre ha estado clara su diferencia con el espacio laboral, el teletrabajo llega a fusionar ambos espacios y demanda la adecuación a ello dentro de ese espacio de vida cotidiana, entonces aquí se identifican las relaciones básicas cara a cara, la actividad social diaria y “la identidad genérica, femenina o masculina, es el centro a partir del cual gira la forma de reproducción individual en la medida en que determina las formas cómo el individuo interactúa en su espacio privado y en el público” (Montesinos, 1996, s.f.).

Dicho lo anterior el conflicto trabajo familia destaca por ser un conflicto que tiene raíz en la falta de equilibrio entre ambas esferas insertas en la vida cotidiana. El teletrabajo funge como un potencializado de este conflicto puesto que los dos entornos se traslapan en el mismo espacio, sin embargo factores como, el comportamiento del individuo, la organización del tiempo y la tensión son fundamentales para que este conflicto se agrave o encuentre equilibrio, entonces este fenómeno puede entonces entenderse también como la “percepción de fricción que sufre el sujeto como resultado de la incompatibilidad y desequilibrio que le generan las exigencias de sus roles” (Greenhaus & Beutell, 1985, p.87).

De acuerdo con los mismos autores, tanto el comportamiento, la organización del tiempo y la tensión tienen una relación directa con el rol. El conflicto relativo al comportamiento aparece cuando la conducta particular de un rol es incompatible con la conducta propia de otro rol (dormir de día para trabajar de noche, atender llamados laborales en horas fuera de trabajo, etc.). El conflicto basado en el tiempo sucede cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta la participación en otro rol (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, etc.) y el conflicto originado en la tensión se presenta cuando la presión que un rol ejerce sobre un individuo le dificulta complacer las demandas de otro rol (altas exigencias de trabajo, cansancio físico y mental, etc.)

En los tres casos es importante agregar que la estructura externa que orienta el teletrabajo, como lineamientos federales e institucionales juegan un papel importante a la hora establecer límites, y aunque la organización personal es un elemento clave para la distribución de actividades laborales y domésticas cabe recalcar que la dirección y acompañamiento por parte de las empresas tiene que existir para fortalecer los límites que se pierden en el traslape de lo laboral con lo familiar, a manera de establecer de manera clara y respetar aspectos como tiempos de desconexión.

Lo anterior se puede explicar desde la teoría del apoyo percibido (Kinnunen et al., 2005) la cual ha sido utilizada en el campo organizacional para explicar el

conflicto trabajo familia desde un enfoque organizacional, esta teoría postula que de acuerdo a la medida en que las organizaciones apoyen a sus empleados en su vida familiar, estos podrían manejar en equilibrio sus ambas esferas, por lo tanto es importante señalar el componentes más importantes, las políticas organizacionales de apoyo hacia la familia, esto con la finalidad de promover una cultura que apoye la conciliación de responsabilidades en ambos rubros.

Además de lo anterior el rol es un elemento detonante del conflicto trabajo familia, pues el peso de ser mama, papa, esposa, esposo, tele trabajadora y tele trabajador en el mismo espacio deja a la persona en una suerte de malabarista donde, sumado a la falta de organización, hace lo que puede con lo que tiene, y la responsabilidad atribuida que socialmente le corresponde se enfatiza, como en el caso de las mujeres que su rol de cuidadoras y gestoras del hogar las inserta en una relación de conflicto trabajo familia pero también en una relación de responsabilidades asimétricas con sus parejas.

Dicho esto podríamos decir que el conflicto trabajo familia se teje mediante factores exógenos y endógenos, el primer caso tiene que ver con aspectos como la normatividad jurídica e institucional que son la guía para organizar el trabajo y los tiempos del mismo, sin embargo al no existir pautas concretas el proceso de trabajo se dispara en todas direcciones respecto al tiempo pues abarca todas las horas del día y cobra espacio fuera del horario laboral, otro factor exógeno tiene que ver en este caso específicamente con la condición de confinamiento, ya que ante la imposibilidad de salir del hogar el límite entre la vida personal y laboral se pierde.

Los factores endógenos que son parte del tejido del conflicto trabajo familia tienen que ver con los constructos sociales de género, que permiten vislumbrar la dinámica familiar dentro del hogar, y debido a que en estas condiciones ambos entornos existen en el mismo espacio su aspecto relacional decanta problemas que potencializan este conflicto sobre todo para las mujeres, como la doble presencia y el trabajo doméstico los cuales se inscriben en el marco del espacio reproductivo asociado al rol femenino y en este caso el espacio donde se realiza el teletrabajo.

Cabe destacar que el conflicto trabajo familia no es exclusivo del teletrabajo, este fenómeno ha sido abordado en la modalidad laboral clásica dónde el trabajador tiene su espacio laboral en las instalaciones de la empresa y se traslada del hogar a su centro de trabajo y del centro de trabajo a su hogar, sin embargo su relevancia en la modalidad teletrabajo radica en que el factor espacio ya no se encuentra en ubicaciones distintas si no que todo sucede en el mismo lugar, los roles, las actividades, las reglas, la organización, por lo que la posibilidad de que este conflicto se magnifique es verificable.

9.5 Aproximación a la Estrategia y su Relación con la Fenomenología Schütziana

Ya que la fenomenología a través del método de comprensión o *verstehen* desarrolla su propuesta centrada en la intersubjetividad como el proceso que posibilita la construcción de los consensos en torno a los significados de la realidad social, es posible afirmar que la columna vertebral de esta postura filosófica está constituida por la experiencia del sujeto tal cual la vive, de manera que el espectro de impacto al ser utilizada como metodología es amplio, permitiendo así una excavación profunda en la conciencia de las personas respecto algún fenómeno vivido.

En este caso estamos hablando de la experiencia del teletrabajo, la cual como se ha explicado anteriormente implica la revisión de dimensiones fundamentales como el trabajo, la familia, el género, marco jurídico, conflicto trabajo familia, etc. pues esto mismo representa el campo de acción en el que se mueve el sujeto de tal manera que con la fenomenología es posible captar la expresión y sentir acerca de esta vivencia desde la conciencia de quien lo experimenta.

Cabe destacar que la vivencia no está separada de las estructuras que de alguna forma la constriñen, por ello la integración de una perspectiva relacional es importante para comprender la experiencia percibida respecto a esas estructuras que son parte de la realidad de los sujetos, además de esta manera se condensa

subjetividad, estructura y acción que resultan en el objetivo de esta investigación, identificar las estrategias femeninas y masculinas en la conciliación del trabajo-familia en la práctica del teletrabajo.

Dicho lo anterior la propuesta Shutziana postula el uso de recetas que permiten comprender los motivos del sujeto en una circunstancia específica. Su aplicación está presente en la vida cotidiana desde el protocolo de saludo entre vecinos por la mañana hasta la interacción con desconocidos en una convención de ciencias, estas recetas se nutren de un repertorio de conocimientos previamente adquiridos por el sujeto a lo largo de su vida, por ello tiene aprendido aquello que es socialmente común y aceptado por la mayoría, esto incluye elementos culturales como normas de convivencia, protocolos de interacción, tradiciones, reglas y normatividades de índole jurídico e institucional.

Es importante señalar que la fenomenología Shutziana permite identificar las relaciones de familiaridad, las cuales es necesario tenerlas presentes puesto que son un elemento determinante en la experiencia del sujeto ya que el teletrabajo en casa implica que estas se vean enfatizadas e intervengan en la actividad de trabajar, al mismo tiempo que impactan en la experiencia laboral de manera diferenciada entre varones y mujeres, pues en cada caso estas relaciones de familiaridad se expresan de manera distinta desde el género.

Aunado a lo anterior, las recetas condensan los motivos que impulsan la acción, pero también aquellos motivos que responden a la pregunta ¿para qué?, dichas motivaciones que constituyen las recetas incluyen el sentir del sujeto y por fuerza su rol de género, pero además son extrapolables a la estrategia, puesto que de igual manera estas requieren de motivos, hacen uso del repertorio de conocimientos y se encuentran insertan en un contexto social-cultural común. En este caso dicho contexto está acotado a las dimensiones principales de su implicación.

Lo anterior no quiere decir que el sujeto no cuenta con la libertad de tomar decisiones, muy por el contrario dichas estrategias responden al sentir del sujeto y los motivos por los cuales elige uno u otro modo de acción para conciliar esa relación, este sentir o se concreta en la experiencia del sujeto de manera relacional con otros y con su entorno, principalmente laboral y familiar, por ello la fenomenología contempla al mundo de la vida como intersubjetivo porque en él viven sujetos entre sujetos, vinculados entre ellos, con valores comunes y procesos de interpretación conjunta, de ahí que se considere que el conocimiento del sentido común sea intersubjetivo, y no particular, en su mayor parte es de origen social, ha sido transmitido por otros sujetos, que enseñan a sus semejantes a definir el ambiente, a significar el entorno.

Se puede decir entonces que dentro de la teoría social fenomenológica de Schütz el mundo de la vida cotidiana se expresa en las relaciones de los actores sociales entre sí y en cómo comprenden y constituyen la realidad social, por lo tanto el sujeto es fundamental para la construcción de la realidad, es él quien lleva a cabo la interacción o encuentro intersubjetivo que es la materia prima de la constitución de lo social. “El mundo de la vida cotidiana es la región de la realidad en que el hombre puede intervenir y que puede modificar mientras opera en ella mediante su organismo animado... sólo dentro de este ámbito podemos ser comprendidos por nuestros semejantes, y sólo en él podemos actuar junto con ellos” (Rizo, 2007, p.5).

Con lo anterior se puede afirmar que la fenomenología como postura filosófica y como metodología ofrece una aproximación a la realidad que da peso a la percepción y experiencia del sujeto y que al mismo tiempo revela la relación que este conforma con su mundo de vida, esto da paso a una comprensión profunda y rica sobre la realidad que además de estar dada y dándose, es la experiencia del sujeto la que integra los elementos estructurales, culturales y subjetivos que condensan su acción, en este caso su estrategia.

Complementando lo anterior retomamos el componente analítico que integra De la Garza, (2010, p.8) a su concepto de estrategia, el cual señala su uso en un

sentido no racionalista, “como la construcción de las decisiones en las que puede intervenir el interés junto a otras cogniciones, valores, sentimientos y estética, relacionados a través de la lógica formal o del razonamiento cotidiano”, importante destacar que la construcción de la estrategia no se limita a la acción sino que también implica la construcción social del espacio donde opera, en otras palabras, estas relaciones así como el conocimiento y las expectativas contenidas en la estrategia no perciben al mundo como un espacio que les pertenezca, si no que este mundo es más bien delimitado por factores subjetivos, estructurales y de relaciones económicas y sociales.

La estrategia, específicamente desde su componente relacional se sustenta en el sujeto como centro de interés. De acuerdo a la perspectiva de la escuela aprendizaje, Labarca, (2008), perteneciente a la escuela de pensamiento estratégico la cual propone su en su comprensión de estrategia al individuo como unidad de análisis, enfatiza en que la formación de la estrategia se basa en los mapas mentales, de manera que el sujeto puede aprender a reconocer los patrones en su propia conducta, transformando las estrategias emergentes del pasado en estrategias deliberadas para el futuro, Por lo tanto, las estrategias aparecen primero como patrones reconocibles en las acciones pasadas, después como planes para el futuro, y finalmente, como una nueva perspectiva.

Con lo dicho hasta ahora queda de manifiesto que la operación de la fenomenología funge como espectro de impacto profundo en la realidad del sujeto, no solo por priorizar la experiencia del mismo como centro de atención sino que además expresa compatibilidad en cuanto a una perspectiva relacional que provea de estructura a la estrategia del sujeto sin perder de vista sus motivaciones subjetivas, dando lugar pertinente a la contradicción, negociación y dinamismo que también forman parte de la operación mental del sujeto en su realidad y de los factores estructurantes que puedan intervenir.

Dicho lo anterior, en este caso la estrategia está constituida por acciones concretas que permiten al sujeto conciliar el conflicto trabajo familia, que como se

ha venido mencionando dicho conflicto se teje desde factores exógenos y endógenos, sin embargo la respuesta del sujeto se torna en algo más profundo que una acción, pues para llevarla a cabo tiene primero que sortear todas las vicisitudes que esta modalidad de trabajo en casa ha traído consigo, por lo que resulta enriquecedor extraer el componente analítico previo a la acción del sujeto, el cual incluye los motivos y razones previas y futuras para ejecutarla, con esta consideración establecida la estrategia funge como el núcleo unificador de subjetividad, acción y estructura.

Para complementar lo anterior es importante mencionar que la propiedad ontológica de la fenomenología da lugar a la posibilidad de aceptar contradicciones, tensiones, dicotomías y ambivalencias en la realidad percibida por el sujeto, puesto que el centro de interés es su realidad percibida, sumado a esto el carácter intersubjetivo del *self* Schütiziano permite contemplar la injerencia de los otros en uno mismo, lo cual deja implícita la consideración de elementos comunes a todas las personas ya sean políticos, sociales, culturales de género etc., por lo tanto es posible el carácter relacional en la tarea de desmenuzar los elementos condensados en la estrategia de varones y mujeres respecto al conflicto-trabajo familia.

9.6 Constelación de Contradicciones Dinámicas. La Eterna Armadura Masculina

El teletrabajo en confinamiento supuso en este caso una organización del trabajo improvisada, dónde en los hogares se adecuaron espacios para el trabajo de estos docentes investigadores, sin embargo las entrevistas arrojaron que los varones buscaron que este espacio estuviera aislado de ruido e interferencias, lo cual es comprensible por la labor de impartir clase, pero además este aislamiento fue potenciado por dos factores, primero por el hecho de que no se respetó un horario de trabajo por parte de sus instituciones de trabajo y alumnos, y después porque ellos buscaron las condiciones para trabajar en desconexión con el contexto familiar.

Lo anterior representa un rasgo característico de la masculinidad hegemónica, donde el hombre encuentra su identidad en el espacio productivo, mientras que lo reproductivo queda en manos de las mujeres, lo cual fue confirmado por los entrevistados. Esto representa una continuidad en la práctica social de cada género, y en el caso de los varones refleja cierta disposición a ejercer este rol aun estando en el hogar, pues si el hogar es la oportunidad para conciliar lo productivo con lo reproductivo, el atajo para evadir el espacio doméstico es la búsqueda del entorno productivo en el aislamiento.

Sin embargo, también se observó la intención de participar con las actividades del hogar, como limpieza y organización de la casa, aunque se mencionaron como participaciones a realizar en espacios libres de trabajo y como apoyo secundario a sus esposas, lo cual indica que conciben al sexo femenino como responsable y encargado principal de estos quehaceres, aunque ya no descartan su aportación al hogar como en las relaciones tradicionales y por el contrario buscan un momento para aportar.

Respecto a la responsabilidad con el cuidado de los hijos es evidente que aún persiste la asociación de esta tarea con la madre, es importante recalcar que su justificación ante esto son las demandas de largas jornadas de trabajo, sin embargo se aprecia que esto está íntimamente relacionado con la búsqueda intencionada de aislamiento, como si se deseara reproducir ese espacio de trabajo fuera del entorno doméstico, y aunque sea en la casa que se improvisa este espacio, los hijos y las tareas están presentes a una pared de distancia, por lo que la única forma posible sentir que están plenamente en un entorno productivo es un cuarto a puerta cerrada u otro espacio para trabajar fuera del hogar.

Lo anterior les genera un sentimiento y necesidad de recompensar ese tiempo ausentes, ya sea por trabajo o porque de manera inconsciente buscan su habitualidad que es salir de casa a cumplir con su rol productivo, y ese sentimiento de querer recompensar su ausencia podría ocultar una culpa no manifiesta por

encontrarse en la situación de necesidad u obligación de sentirse productivos, aunque esto represente distanciamiento con su familia.

Esta situación también está relacionada con otra característica de la masculinidad hegemónica que es el rol de proveedor, puesto que en todos los casos son ellos quienes se hacen cargo de la mayoría de gastos de la familia y de la casa, por lo que pasar más horas trabajando materializa su papel de proveedores, esto es una constante que deja en claro el valor intrínseco que representa para ellos cumplir con ese rol, aunque también se debe señalar que en siete de los ocho casos los varones perciben económicamente una mayor cantidad económica que las mujeres.

Al tenor de lo anterior, la presión social de la responsabilidad económica es una carga emocional fuerte pero también genera un sentimiento de realización por cumplir con lo que dicta el rol masculino en clave género, esto representa una suerte de contradicción emocional que en la mayoría casos no es manifestada. Este choque emocional se puede ver potenciado por los efectos del confinamiento, sin embargo, solo un caso mostró sentimientos de desborde y vulnerabilidad y buscó ayuda profesional.

La restricción para mostrar sentimientos es característica del semblante masculino, sin embargo, hubo algunas expresiones que reconocían cierta dificultad para balancear la esfera laboral con la familiar al estar tele trabajando, esta situación refleja una aproximación a la posibilidad de reconocer en su masculinidad su lado vulnerable, propio de todos los seres humanos, y también es muestra por un lado de los efectos psicológicos del confinamiento y por otro lado del arma filosa que es la masculinidad hegemónica y que les juega en contra, como una suerte de dilema que aún no logran resolver.

Dicho dilema se traduciría como el deseo por pasar más tiempo con su familia pero a la vez mantenerse altamente productivo en la esfera laboral para sentir que se cumple con el rol de proveedor y sentirse realizado con ello, pero esto a la vez

supone distancia con el entorno familiar por cumplir con una especie de anclaje que pruebe este rasgo masculino, un “siempre estar ocupados”, ya sea en cumplimiento a lo ya mencionado o en una coartada para deslindarse de las tareas que socialmente no les corresponde, el hogar y los cuidados.

La construcción social del género se encuentra inscrita en los cuerpos y en la subjetividad de cada sexo, y para el caso de los varones aún se observan continuidades en su proceder que corresponden al rol masculino hegemónico como problemas para expresar emociones, delegar las tareas de cuidados de los hijos y adultos mayores a sus esposas, cumplir con su rol de proveedor y cubrir la mayor parte de los gastos en el hogar, así como pasar más tiempo en entornos productivos.

Sin embargo, también se identificaron acciones concretas que apuntan a una reconfiguración de su género o visto de otro modo a la presencia de masculinidades emergentes, dónde su oportunidad se precisa de manera más frecuente en la corresponsabilidad con las tareas del hogar y una leve apertura a expresar sentimientos de conflicto, así como el reconocimiento de que sus esposas tienen mayor acercamiento con sus hijos a la par de un intento por recompensar esa ausencia cuando tienen la oportunidad.

Con lo ya dicho, y a partir de la discusión hasta aquí planteada, se encontró evidencia que hace suponer que la modalidad de teletrabajo se encuentra ligada a ciertos dilemas pues en la práctica la estrategia que ejecutaron estos varones para llevar a cabo el teletrabajo en confinamiento fue buscar aislamiento del entorno doméstico para estar en un espacio de trabajo que les fuera familiar, es decir un espacio completamente productivo sin intromisiones o al menos evitando las interrupciones que implicó trabajar en el espacio del hogar.

Aunque hacen falta más estudios, con los resultados obtenidos a la luz de esta discusión se puede suponer que esta estrategia está motivada por tres características constitutivas de la masculinidad hegemónica que se encuentran

interrelacionadas simultáneamente y a su vez presentan una contraparte, dicho de otra manera, contradicciones, las cuales son motivadas principalmente por el rol de género.

La primera sería el masculino proveedor: realizado-deslindado. Este dilema representa el hecho de que estos varones sienten la realización de ser la figura proveedora y cabeza de familia, sin embargo, afrontar la vida laboral dentro del espacio del hogar en suma con las altas demandas de trabajo que se presentaron durante el confinamiento de la pandemia, esto les generó un distanciamiento parcial o total del entorno doméstico, dónde la estrategia implícita para gestionar estos dos espacios es dejar la mayor parte de las tareas del hogar a sus esposas, a su vez pueden justificar perfectamente esta ausencia debido a largas jornadas de trabajo que les son demandadas.

La segunda sería masculino productivo: aislado-culpable. La productividad en este caso se manifiesta en mayor medida mediante las horas trabajadas y ocupando el espacio propio de esta tarea, lo que generó que estos varones se mantuvieran aislados en aquel lugar del hogar destinado a trabajar, sin embargo el precio de mantenerse en esta constante y extenuante “productividad” es el alejamiento de su familia, situación concatenada con el dilema anterior, pues en los dos casos existe distanciamiento del hogar, en el primero el deslinde o poca participación y en este caso la separación de la familia y tareas de cuidado con los hijos, sin embargo para subsanar esa culpa buscan un espacio un día de la semana para hacer actividades familiares aun cuando toda la semana comparten el mismo hogar.

La tercera sería masculino emocionalmente reprimido: A estos varones les juega en contra el hecho de saberse ausentes para cumplir con la proveeduría y productividad puesto que su mayor contradicción es cumplir con estos roles que los alejan de su familia, y percibirse imposibilitados para cambiar esta situación. Los factores principales que limitan su emancipación son las demandas laborales propias de sus jefes y las autoimpuestas, así como el sentido de obligación para

con su masculinidad, y la consecuencia más obvia resulta en varones emocionalmente reprimidos o con poca apertura para mostrar su vulnerabilidad, propia de cualquier ser humano que enfrente estas condiciones socio-emocionales.

Los hallazgos presentados confirman que están emergiendo prácticas masculinas de contribución y corresponsabilidad que se aproximan a relaciones más equitativas ya que conciben su participación como necesaria y normalizada. Cabe agregar que, aunque las muestras de participación en actividad doméstica y de cuidados fueron reducidas, se reconoce en la mayoría de estos varones la intención consiente y sin reparo de contribuir sin que esto ponga en duda su masculinidad, sin embargo, aún está presente esta hegemónica característica, de la cual es evidente que aún no se liberan, pues más allá de entender lo masculino como el rechazo de lo femenino, con este estudio se puede entender más bien como una cárcel hecha de códigos mentales inscrita en los cuerpos, espacios y movimientos que el sujeto ocupa, y que es tarea urgente su emancipación para relaciones de género más simétricas así como para vivir masculinidades más consientes.

9.7 Constelación de Contradicciones en la Estrategia Femenina. La Falsa Promesa de Conciliación

Ya se ha dicho que el teletrabajo en pandemia se realizó desde el hogar y en confinamiento, que su implementación fue improvisada y que la relación trabajo-familia se vio comprometida a partir de este evento, sin embargo, la experiencia en carne propia fue diferente para hombres y mujeres. En el apartado anterior se habló acerca de la relación que existe entre el constructo masculino y la práctica del teletrabajo en el hogar de los varones de esta investigación, ahora es momento de presentar la experiencia desde el constructo femenino aún inscrito en las mentes de las mujeres, lo cual apela a la condensación de todo lo ya mencionado desembocando en los dilemas que estas mujeres experimentaron para su estrategia de conciliación laboral-familiar.

La promesa del teletrabajo para con las mujeres respecto a contar con más tiempo libre para ellas y para estar con sus familias, ha quedado claro que es una fantasía que apela a la libertad vinculada con el espacio reproductivo, lo cual coloca a las mujeres en el mismo espacio donde se reproducen las características culturales constitutivas del género femenino, donde la libertad se convierte en una falsa promesa, pero además se recurre a ella en un intento de convencer que el teletrabajo es una opción amable para las mujeres, y aunque muchas así lo creyeron, la teoría demuestra lo contrario y la experiencia de ellas lo confirma.

Si para los varones el aislamiento fue la llave de conciliar ambas esferas, en el caso de las mujeres estar presentes y al pendiente de su entorno laboral y familiar fue la estrategia que logró un equilibrio en sus vidas, sin embargo, aunque ellas nunca hicieron mención de ser conscientes de la doble presencia que experimentaban, es desde este fenómeno que ellas lograron una aparente conciliación, pues manifestaron encarnar en cuerpo y mente los traslapes de sus actividades laborales y domésticas.

Al igual que los varones las demandas de trabajo fuera del horario laboral y la falta de tiempos de desconexión las mantuvieron conectadas la mayor parte del día a la matrix laboral, sin embargo a diferencia de los varones ellas buscaron en todo momento ubicaciones estratégicas dentro del hogar para establecer su lugar de trabajo y así estar pendientes tanto de variadas actividades domésticas como preparación de alimentos o tiempos de lavado, como de las actividades de sus hijos en relación a tareas, alimentación y cuidados.

Al tenor de lo anterior el tema de los cuidados y afectividad juega un papel importante en relación a la importancia que tiene la proveeduría de estos elementos para el desarrollo de otros, pues son las mujeres quienes históricamente han estado relacionadas al cuidado de menores y ancianos, así como a procurar el bienestar emocional de sus familias incluyendo a sus esposos, sin embargo este tipo de tareas no son reconocidas en el marco de la relación clásica capital-trabajo, puesto que tanto las tareas domésticas como de cuidados no son remuneradas.

Lo anterior está relacionado y vale la pena discutirlo desde la economía feminista de conciliación ya que enfatiza en la recuperación de actividades femeninas invisibilizadas, buscando hacer visible el trabajo doméstico y reproductivo, su enfoque pretende hacer presente la relación género-desigualdad, desde dos conceptos centrales, la división sexual de trabajo y la familia nuclear tradicional o *male breadwinner*, (mujer ama de casa y hombre proveedor).

Dicho esto, aunque estas mujeres no son exclusivamente amas de casa pues cuentan con un trabajo propio, el hecho de que señalen a sus maridos como los proveedores principales es muestra de que aún están presentes algunas características del modelo de familia tradicional, si bien no en su totalidad, con esto es posible identificar una relación género-desigualdad en la vida de estas mujeres, la cual es empujada por la dinámica laboral-familiar que implica el teletrabajo pero además secundada por el rol tradicional que aun llevan introyectado.

El enfoque producción-reproducción es el que más claramente establece que integrar esas dos esferas económicas, es decir la producción, tradicionalmente privilegiada por los análisis androcéntricos y la reproducción, recientemente recuperada por las feministas, es indispensable pues permite entender los procesos de generación de bienestar social, esto explica entre otras cosas que claramente viven una doble presencia. Es decir, “no es sólo que las mujeres no estén ausentes del sistema económico –imagen promovida desde los enfoques androcéntricos–, sino que tienen una presencia doble tanto en el ámbito mercantil como en el doméstico” (Pérez, 2005, p. 53).

Desde la teoría es posible explicar esto, sin embargo desde la experiencia de ellas mismas esto se traduce en dilemas o contradicciones a los que se enfrentan en su vida diaria, pues la expresión de cansancio y agobio está en una lucha constante con el sentimiento de responder a los cuidados y afectividades sin reprochar la asimetría de participación de sus parejas en estas actividades, lo cual

las deja en una aceptación del rol en parte por normalizado y en parte porque desde su entendimiento el hecho de que sus parejas aporten más económicamente las sitúa en una posición de retribuir eso con lo que su rol les dicta.

En cuanto a la economía feminista de ruptura el centro de análisis está en la sostenibilidad de la vida, pues explora las consecuencias de los modelos tradicionales y reconoce las relaciones de poder femeninas, prima la conciliación entre el hogar, lo reproductivo y lo laboral, pues este enfoque considera que aquí es donde se ubican todavía problemas hasta ahora insuperables. Esta perspectiva propone una estrategia alternativa: centrar el análisis en los procesos de sostenibilidad de la vida, es decir la satisfacción de las necesidades humanas.

El trabajo de cuidados está relacionado con la satisfacción de esas necesidades, pues provee los cuidados de necesidades físicas y materiales, promueve relaciones afectivas y provee calidad de vida desde su componente afectivo el cual es insustituible. “Supone también revalorizar y reconocer la especificidad de los trabajos femeninos, porque es desde ellos desde donde se satisfacen mayoritariamente esas dimensiones inmateriales” (Pérez, 2005, p. 55).

Lo anterior guarda una relación estrecha con el reconocimiento de estas actividades por parte de las instituciones y empresas, pues al valorar estas tareas es posible dar paso a propuestas que permitan la conciliación de la esfera laboral y familiar específicamente en el teletrabajo. Dado que en ninguno de los casos existió un marco de consideración a estas cuestiones por parte de las instituciones la gestión de este conflicto fue más complejo para las mujeres, sin embargo, la estrategia principal para el concilio fue la presencia simultánea. Esta estrategia está motivada por características constitutivas del rol femenino tradicional que se encuentran interrelacionadas y a su vez presentan una contra parte, es decir encierran contradicciones.

Trabajo doméstico: Esclavizada-emancipada. Esta contradicción se presenta por que efectivamente ellas fueron quienes se hicieron cargo en mayor medida del cuidado de sus hijos, además de participar más activamente en las tareas del hogar. Ya que esta modalidad de trabajo se desarrolla completamente en casa, su rol doméstico y de cuidados se vio enfatizado con una división sexual del trabajo más pronunciada, esto es porque la mujer se queda en casa perpetuando esta acción, lo que provoca una mayor responsabilidad de tareas en este espacio.

Sin embargo, más allá de que el confinamiento por la pandemia les representara un encierro, fueron las responsabilidades en el hogar lo que las hizo sentir esclavizadas, así como la falta de apoyo por parte de sus parejas para estas tareas, no obstante, la contradicción está en que aun con esta sensación de esclavitud, el hecho de estar cerca de sus familias y encontrar una forma de conexión con ellas mismas en sus espacios libres a la par de cumplir con su trabajo les dotó de un sentido al mismo tiempo emancipatorio.

Femenina reproductora: vida obligada-vida performada: La asociación de lo femenino con el espacio reproductivo se hizo tangible en la vida de estas mujeres, colocándolas ante lo que dicta su rol con un sentimiento de obligación hacia estas actividades sin embargo aún en esa vida obligada, su creatividad para performar el significado de sus actos, propios del rol femenino en el hogar haciéndolos más llevaderos, fueron clave para solucionar parte del conflicto trabajo familia pero también para agravarlo.

En el primer sentido porque su actitud ante las demandas de sus roles en el hogar apuntó a ser resolutiva, y el margen de libertad que les supuso trabajar en este mismo espacio las dotó de empoderamiento al saberse libres y capaces de organizar su vida personal y laboral en el mismo lugar. En el segundo sentido el conflicto se ve agravado por que el sentimiento de obligación se manifiesta en un discurso que justifica la falta de corresponsabilidad de otros, concluyendo que su situación es normal y aunque las coloca en una posición obligada se sienten con la capacidad de hacerlo, transformando así su sentimiento de obligación a

normalización y performando el significado de sus actos y el discurso sobre ellas mismas y los otros.

Doble presencia: Desbordada, realizada. El rol de madre, esposa y trabajadora frente al contexto del espacio reproductivo que concentró el traslape entre lo familiar y lo laboral al estar tele trabajando, enfatizó las exigencias de la combinación sincrónica y cotidiana del trabajo productivo (asalariado) y el trabajo doméstico y familiar acentuando la división sexual del trabajo, esto es porque la mujer se queda en casa perpetuando esta acción, lo que provoca una mayor responsabilidad de tareas para ella, lo que las orilló a estar mentalmente pendientes de todo en todo momento, provocándoles sentimientos de desborde.

Sin embargo, el hecho de saberse mujeres que ejercen una profesión a la par del cuidado de su hogar y ejercer su maternidad las hace sentir al mismo tiempo realizadas como profesionistas y como mujeres, pues ante las condiciones que el teletrabajo implicó ellas mismas reconocen que padecieron desborde pero que experimentar de cerca el hecho de trabajar y convivir con su familia era un punto de motivación y realización en sus vidas durante el teletrabajo en confinamiento.

10

Conclusiones

Podemos decir que en términos formales se denomina teletrabajo, sin embargo, lo que se está viviendo es la primera etapa del teletrabajo empujado por un factor externo que es la pandemia, aunado a esto el teletrabajo no es un problema *per sé*, si no que más bien en el momento de la pandemia no existieron las condiciones para su ejecución pues la llegada del virus y la medida del confinamiento fueron abruptas, y aunque diversos organismos nacionales e internacionales se movilizaron para revisar la aplicabilidad del teletrabajo como vía alterna para sostener el mercado laboral y proponer rutas de acción desde la vía jurídica, gubernamental y social, los esfuerzos no fueron suficientes para mitigar el amplio espectro de impactos de este cambio tan drástico.

Si bien el Teletrabajo se caracteriza por realizarse en un espacio totalmente diferente al centro de trabajo, en este caso el hogar, es importante subrayar que su implementación en este contexto fue emergente y empujado por la pandemia, por lo que las instituciones jugaron un papel importante en el diseño, gestión e implementación de regulaciones que contemplaran todos aquellos factores implicados en el proceso de trabajo virtual y su relación con en el espacio privado.

En este caso el teletrabajo docente y de investigación de este grupo profesores fue realizado fuera de la normatividad aplicable en materia de teletrabajo, aun con las herramientas estructurales propuestas desde el ámbito gubernamental como el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, el proceso de adopción por parte de las instituciones para la aplicabilidad con sus teletrabajadores se vio secuestrado por la incertidumbre y la inacción, al no brindar los elementos necesarios y pautados por la ley salvo un único apoyo económico como amortiguador para el teletrabajador.

Lo anterior interesa puesto que la coherencia entre estructuras macro, meso y micro se vio desfasada, es decir, en este caso la estructura mayor, la Ley Federal del Trabajo estableció las pautas para regular el teletrabajo, sin embargo dichas pautas se quedaron estancadas pues no llegaron a adoptarse por las instituciones receptoras y por ende tampoco llegaron la micro estructura, a la vida cotidiana de los teletrabajadores, lo que manifestó diversos malestares entre ellos y uno de los más importantes la falta de conciliación entre trabajo y familia.

Un aspecto fundamental a tomar en cuenta en la práctica del teletrabajo es la perspectiva de género, misma que es mencionada en la adición XII Bis la cual declara observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo esta modalidad laboral, y la cual no fue considerada por las instituciones, esto deja de manifiesto la falta de sintonía entre el marco jurídico, empresa y trabajador, pues si bien la descripción de condiciones se encuentra establecida y legitimada como una obligación del patrón, dichas pautas no llegaron a implementarse.

Cabe mencionar que el grado de autonomía para la realización del trabajo en casa es factor clave en esta modalidad, ya que la autogestión del tiempo y capacidad de organización del teletrabajador se ven intervenidas por la combinación de actividades domésticas y laborales, lo cual genera una confusión en la distribución de tiempos y de normalización en traslape de los mismos, llegando incluso a ocupar horas fuera del trabajo para continuar atendiendo pendientes de esta índole.

A lo anterior se suma la reciente entrada de la cuarta revolución industrial, dónde específicamente el uso de dispositivos móviles insertan a la sociedad en una dinámica sin fronteras de espacio ni de tiempo, de manera que el uso primordial de estas herramientas en la modalidad de teletrabajo difumina aún más los límites entre espacios, en este caso, laboral y familiar, pero además la comunicación se concentra en los dispositivos haciendo difícil discernir los márgenes de tiempo entre la comunicación de índole laboral de otras, lo que desencadena en una hiper conexión sin descanso.

Lo anterior fue previsto por el XII Bis. Cuando establece el derecho a la desconexión, sin embargo no es clara en cuanto a lapsos de tiempo bien definidos, aunque si bien marca la pauta, también es responsabilidad de las instituciones operar en estos términos, pues en estas condiciones la falta de límites deja al teletrabajador sin claridad, que en el mejor de los casos si es un trabajador autogestivo establecerá sus tiempos, sin embargo este margen de libertad para la organización se puede convertir en un problema que llegue a naturalizarse, pero que además abona al conflicto trabajo-familia pues los límites son difusos.

Aunque desde antes de la pandemia muchas instituciones públicas y privadas ya habían tomado postura respecto a la modalidad de teletrabajo, siendo esta positiva para el trabajador pero sobre todo de beneficio para las mujeres, en esta investigación se obvió que en principio esta postura ya reafirmaba el lugar de las mujeres, la casa, reproduciendo así el discurso tradicional, sin embargo en la práctica se comprobó que quizás no estaban tan equivocados pues la inscripción

del género sobre los cuerpos aún está presente y se apela a ella para encontrar sentido y lugar en los espacios.

Sin embargo el hecho de que para las mujeres esta modalidad las acercara a sus familiares, confirmando la promesa del teletrabajo, no quiere decir que esto garantizara una práctica de trabajo más cómoda, óptima o agradable, muy por el contrario las insertó en una dinámica que reafirmó el rol femenino tradicional, donde las actividades domésticas y cuidado de los hijos recayó mayormente en ellas, y aunque existió participación por parte de sus esposos, fue mínima, situación que las puso en constante tensión durante el periodo de teletrabajo.

Dicha tensión se puede resumir en el conflicto existente entre equilibrar lo laboral con lo familiar, que para el caso de ellas su estrategia de solución fue trabajar en espacios que les permitiera estar conectadas, o dicho de otra manera tener a la mano una comunicación cercana con actividades propias de su rol, como la cocina y la sala común, esta última para estar pendiente de sus hijos, aunque cabe subrayar que esta estrategia de conciliación una vez más no es sinónimo de solución, dentro de sus posibilidades y en encuadre a un marco cultural y de género ellas subjetivaron esto como resolutiva aun cuando esto las sumergía en conflicto.

Decir que la estrategia de estas mujeres para conciliar el conflicto trabajo-familia en la práctica de teletrabajo fue la de presencia simultánea no quiere decir que esto fuera la resolutiva total e idónea, si no que este conflicto entreteje elementos puntuales de la esfera laboral y familiar pero también factores relacionados a los roles de género, que colocan a la mujer en una red de conflictos a los que responden con acciones concretas pero desde sentimientos ambivalentes, los cuales son empujados principalmente por el choque de una identidad femenina históricamente construida con una identidad recientemente emancipada.

El hecho de ser mujeres profesionistas con altos grados profesionales las coloca en un marco de referencias femeninas que apela al prototipo de mujer que ha roto con la tradicional ama de casa y que ha traspasado barreras que hasta ahora

parecen insuperables como el hecho de ser madre y profesionalista al mismo tiempo, sin embargo el hogar parece anclarlas nuevamente a esa dicotomía entre la mujer ama de casa y la mujer libre, a esto se suma la falta de corresponsabilidad de sus parejas a quienes ellas mismas justificaron, en parte para evitar el conflicto con sus parejas, y en parte por asentir una normalización que raya en la resignación disfrazada de realización por ser capaces de poder con todo

Para el caso de los varones, es claro que su intención participativa fue manifiesta en el discurso, sin embargo, en la descripción de la acción claramente había diferencias, pues como en el caso de las mujeres su estrategia para conciliar el conflicto trabajo familia no es garantía de solución, muy por el contrario acentuó características propias del rol masculino, principalmente su asociación con lo productivo, ya que la estrategia subjetivada apuntó a trabajar en espacios alejados del ruido o las distracciones, en un caso incluso un espacio fuera del hogar como una oficina propia.

En el caso de los varones, la estrategia para la conciliación del conflicto trabajo-familia en la práctica del teletrabajo apeló por un lado a su rol masculino tradicional, específicamente aspectos como sentirse cumplidores de su papel productivo y proveedor, sin embargo, al hacer eso y trabajar en espacios aislados es porque ellos dan por hecho que actividades como las domésticas y cuidado de los hijos le corresponden en mayor medida a sus esposas. Por otro lado, apelaron una actitud que a primera vista sugiere corresponsabilidad, pero en realidad, en la práctica su participación fue mínima.

Dicha situación puso en conflicto mayor a ambos géneros, al no saber por su cuenta mantener un equilibrio entre lo laboral y lo familiar. No se puede atribuir en su totalidad el espectro de tensiones a los teletrabajadores, ya que el espacio privado formó parte del espacio laboral por lo que la importancia de las instituciones para facilitar una perspectiva de género que pautara el esta modalidad era necesaria, sin embargo se puede decir que la cultura aún tiene un fuerte impacto en la psique de las personas en cuanto a su comportamiento según su género, o al

menos en los profesores que participaron en esta investigación esto se vio muy marcado.

Cabe mencionar que el grupo de estudio para esta investigación fue reducido y con características muy específicas como posiciones económicas bastante acomodadas, niveles educativos elevados pues todos pertenecen al sistema nacional de investigadores, sin embargo la información aún es limitada por lo que no es posible establecer tipologías pero lo ya establecido deja una base sólida para fijar el foco en el desarrollo de esta modalidad laboral desde una perspectiva de género que apunte objetivamente propuestas para gestionar relaciones más simétricas entre pares, pero también entre trabajo y hogar.

Por otra parte, aunque esta investigación no revisa a profundidad los riesgos psicosociales que implica el teletrabajo cabe mencionar que estos son latentes en su práctica. Ya que las condiciones son dinámicas y se generan patrones de adaptación por parte de los teletrabajadores es importante precisar las pautas y lineamientos de trabajo en esta modalidad para evitar perjuicios físicos y sobre todo psíquicos, para ello la atención y cumplimiento de las empresas e instituciones a la normatividad jurídica y legal de regulación del teletrabajo juega un papel clave en relación con la salud del trabajador.

En relación con lo anterior los sentimientos de desborde estuvieron presentes en todas las mujeres entrevistadas, lo cual es resultado del rol tradicional que ejecutan a la par de llevar a flote sus responsabilidades laborales. En el caso de los varones solo en un caso se presentó depresión a causa de las presiones económicas que trajo la pandemia en su hogar, y debido a que él asume el rol de proveedor principal esta situación lo llevó a este problema de salud. De ahí la importancia de establecer observaciones agudas con perspectiva de género en la práctica de esta modalidad de trabajo

Además de lo ya mencionado, cabe destacar que esta investigación muestra una condición que desborda más a mujeres que a hombres por rol de género, y

aunque es muy poca información para desarrollar una tipología el compilado que se ofrece en el desarrollo de las estrategias masculinas y femeninas se muestra como un intento de bocetar la relación entre subjetividad y acción por género en la práctica del teletrabajo, asentando así un terreno, aun con áreas de oportunidad y aspectos por pulir, que permita el asomo a éste fenómeno laboral, el cual vino para quedarse.

Dicho esto, si bien el planteamiento inicial de esta investigación estableció que la práctica del teletrabajo era diferente para hombres y mujeres debido a los roles de género y la cultura, hay que agregar que a esto se suma la urgente intervención de pautas institucionales y gubernamentales para moderar el impacto en el conflicto trabajo familia, que en su forma más simple representa manejo de tiempos y actividades dentro del espacio del hogar, pero que visto desde la perspectiva de género su impacto toca fibras muy íntimas de la relación entre los miembros de la familia así como en sus vidas personales.

Si bien la fenomenología por sus propiedades de comprensión profunda permitieron revelar aspectos objetivos del entorno del individuo, en este caso su esfera laboral y familiar, también dieron luz a la cara oculta de sus acciones, es decir su subjetividad la cual demuestra que la cultura tiene un peso importante en sus relaciones laborales y familiares, sobre todo en este contexto que los puso en confinados en el hogar por un largo tiempo, por ello las consideraciones para la realización de esta práctica laboral debe brindar los marcos pertinentes a efectos de disminuir el conflicto trabajo familia.

Cabe mencionar que lo dicho hasta ahora no representa una generalidad, sin embargo si da cuenta de una realidad específica en un contexto particular, lo cual abona ejemplos de casos que compartieron muchas similitudes que son homogéneas a otros, empezando por la cultura, la actividad profesional de profesor investigador con nivel SNI y el contexto pandémico, esto representa llaves importantes para pensar en una cultura laboral de teletrabajo en casa que considere la corresponsabilidad como aspecto clave en el desarrollo de políticas, marcos jurídicos e institucionales para esta modalidad

Finalmente podemos decir que el teletrabajo no es un problema en sí mismo, sino que los factores que entorpecen el conflicto trabajo familia en su práctica ofrecen un campo específico de oportunidades no solo para una operación laboral de este grupo de trabajadores más equilibrada, sino que también abren las posibilidades para verlo como una alternativa viable con posibilidades de brindar al trabajador una forma diferente de laborar. Aun cuando falta ampliar más las investigaciones en este campo, así como estructurar políticas de regulación, este es el primer paso para arar el terreno y establecer esta modalidad laboral en beneficio de instituciones y personas.

Bibliografía

- Actis Di Pasquale, E., Iglesias-Onofrio, M., Pérez de Guzmán, S., & Viego, V. (2021). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, 31, Art. 31.
- Alarcón Moyano, G. A. (2021). Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 736-762. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i6.2363>
- Amorós, C. (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... Para las luchas de las mujeres*. Cátedra. <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article404>
- Apgar, M. (1998). The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work. *Harvard Business Review*, 76(3), 121-136.
- Bagues, M., Clots-Figueraz, I., & Zinovyeva, N. (2004). EL uso del tiempo en el mundo académico: Diferencias de género. *Annual Proceedings*, 14(17), 1-17.
- Barret, E., & Redmand, M. (1997). *Medios contextuales en la práctica cultural: La construcción social del conocimiento*. Paidós.
- Barros, T., & Muñuzuri, J. (2017). *La industria 4.0: Aplicaciones e Implicaciones* [Tesis de grado, Universidad de Sevilla]. <https://es.scribd.com/document/390798109/La-Industria-4-0-Aplicaciones-e-Implicaciones>
- Bartos, A., & Ives, S. (2019). Aprendiendo las reglas del juego: Trabajo emocional y la asignatura académica de género en los Estados Unidos, Género, lugar y cultura. *Gender, Place & Culture*, 26(6), 778-794. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2018.1553860>

- Bazan, S. (2021). Dolor de espalda y el teletrabajo en el contexto de la crisis por COVID-19. *Revista Científica Ciencia Médica*, 24(1), 88-89. <https://doi.org/10.51581/rccm.v24i1.349>
- Bourdieu, P. (2005). *La dominación masculina* (J. Jordá, Trad.). Anagrama.
- Boyer, R., & Freyssenet, M. (2003). *Los modelos productivos*. Fundamentos.
- Burin, M. (2008). Las «fronteras de cristal» en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86.
- Burin, M. (Ed.). (2015). Estudios de Género. Prólogo. *Actualización en Estudios de Género: El Programa Post–doctoral en Estudios de Género*, 14(1), 11-23.
- Butler, J. (1990). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Butler, J., & Lourties, M. (1998). Actos performativos y constitución del género: Un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. *Debate feminista*, 18, 14.
- Camaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de derecho (Valparaíso)*, 35, 79-105. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>
- Carbonell, E. (2008). *La conciencia que quema*. Now Books.
- Castells, M. (1997). La era de la información: Economía, sociedad y cultura. En *La sociedad red*. Alianza. http://eprints.rclis.org/7596/1/teletrabajo_cft.pdf
- CCOO. (2020). El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. *Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la*

Ciudadanía de CCOO.

<https://www.pv.ccoo.es/5b27ca809dcc63aaf471267a8677a78e000050.pdf>

CEPAL. (2018a, noviembre 20). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016: Presentación ejecutiva* [Text]. Observatorio de Igualdad de Género. <https://oig.cepal.org/es/documentos/encuesta-nacional-la-dinamica-relaciones-hogares-endireh-2016-presentacion-ejecutiva>

CEPAL. (2018b, diciembre 21). *Agenda digital para América Latina* [Text]. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/proyectos/elac2022>

Chávez, P. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto. *Aportes de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, 57-64.

CIOMS. (2016). *CIOMS guidelines have served as a basis for many ICH guidelines*. • COUNCIL FOR INTERNATIONAL ORGANIZATIONS OF MEDICAL SCIENCES. COUNCIL FOR INTERNATIONAL ORGANIZATIONS OF MEDICAL SCIENCES. <https://cioms.ch/cioms-guidelines-served-basis-many-ich-guidelines/>

Clark, S. C. (2000). Teoría de la frontera trabajo/familia: Una nueva teoría del equilibrio trabajo/familia. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

Cohen, Y., Faccio, M., Galizia, F. G., Mora, C., & Pilati, F. (2017). *Assembly system configuration through Industry 4.0 principles: The expected change in the actual paradigms*. <https://doi.org/10.1016/J.IFACOL.2017.08.2550>

- Connell, R. (1995). *Masculinities* (3.^a ed.). Polity Press.
http://lulfmi.lv/files/2020/Connell_Masculinities.pdf
- Coria, C. (2012). La autonomía femenina frente al espejo del dinero. En *El sexo oculto del dinero, formas de la dependencia femenina* (p. 30). Red ediciones.
<http://www.claracoria.com/cont/wp-content/uploads/docs/sexo-oculto-brief.pdf>
- Correa, S., Campos, H., Carvajal, A., & Rivas, K. (2013, junio 1). Investigación cualitativa tipo fenomenológica. cuantitativa.
<http://hilanasuskys.blogspot.com/2013/06/investigacion-cualitativa-tipo.html>
- Currie, J., & Eveline, J. (2011). E-Technology and Work-Life Balance for Academics with Young Children. *Higher Education*, 62, 533-550. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9404-9>
- De Barbieri, T. (1992). Sobre la categoría de Género. Una introducción teórico-metodológica. En *Fin de siglo, género y cambio civilizatorio*. (pp. 111-128). Isis Internacional. Ediciones de la mujer.
- De Beauvoir, S. (1987). *El segundo sexo*. siglo XX.
- De la Garza, E. (2010a). Hacia un concepto ampliado de trabajo. *El mundo del trabajo en América Latina*, 111-139.
- De la garza, E. (2010). La construcción social del mercado de trabajo. En *Hacia un concepto ampliado de trabajo: Del trabajo clásico al no clásico*. Anthropos, UAM Iztapalapa.

- De la Garza, E. (2010b). *Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México. y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*. CLACSO.
- De la Garza, E., & Neffa, J. C. (2001). El futuro del trabajo. El trabajo del futuro. *Buenos Aires*.
- De Oliveira, O., & Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: Una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de población*, 5(20), 89-127.
- De Oliveira, O., & Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos. En *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica.
- Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Teletrabajo, una nueva forma de vivir y trabajar. *Revista internacional del trabajo*, 129, 229-554.
- DOF. (2020). *Norma Oficial Mexicana 035, Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo. Identificación, Análisis y Prevención*.
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5544579&fecha=23/11/2018
- Duque, C. (2010). Judith Butler y la teoría de la performatividad de género. *Educación y Pensamiento*, 85-95.
- Fabregat, M., & Cilfre, E. (2002). TELETRABAJO Y SALUD: UN NUEVO RETO PARA LA PSICOLOGÍA. *Universitat Jaume I de Castellón*, 83, 55-61.

- Fernández Villacres, G. E., Viscaino Naranjo, F. A., Llerena Ocaña, L. A., & Baño Naranjo, F. P. (2021). Determinación de la fatiga ocular debido a teletrabajo en los docentes de la universidad UNIANDÉS de Ecuador. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2673>
- Flores Pacheco, A. L., Galicia Segura, G., & Sánchez Vanderkast, E. (2007). Una aproximación a la Sociedad de la Información y del Conocimiento. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(11), 19-28.
- Fraser, N. (2013). ¿De la disciplina hacia la flexibilización? Releyendo a Foucault bajo la sombra de la globalización. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 46(187), Art. 187. <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2003.187.42392>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Galeano, E. (2004). *Estrategias de investigación cualitativa*. La carreta editores.
- Gallegos, C., & Campos, D. (2013). Teletrabajo, medio ambiente, economía y calidad de vida. *Club de Investigación Tecnológica. San José, Costa Rica*, 44, 1-30.
- Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama de la Comunicación*, 10, 1-15.
- García, B., & De Oliveira, O. (2007). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: Una nueva mirada. En *Género, familias y trabajo: Rupturas y continuidades. Desafíos*

para la investigación política (pp. 49-87). CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.

García, C. (2018). *Viabilidad del teletrabajo en la ciudad de Calí como respuesta a la inequidad de género en el sector empresarial local*.
<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/handle/11520/23292>

Gentilin, M. (2020, abril 12). *Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*.
https://www.researchgate.net/publication/340595406_Pasado_presente_y_futuro_del_Teletrabajo_Reflexiones_teoricas_sobre_un_concepto_de_50_anos.

Gil Calvo, E. (2006). *Máscaras masculinas. Héroes, patriarcas y monstruos*. Anagrama.
https://www.researchgate.net/publication/323870456_Mascaras_masculinas_Heroes_patriarcas_y_monstruos

Gilmore, D. (1990). *Hacerse Hombre. Concepciones Culturales de La Masculinidad*. Paidós.
<https://toaz.info/doc-view>

Giuzio, G., & Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(1), Art. 1.

Gomáriz, E. (1992). Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas, periodización y perspectivas. En *Fin de siglo, género y cambio civilizatorio*. (pp. 83-110). Isis Internacional. Ediciones de la mujer.

González Palma, K., & Alarcón Chávez, B. (2021). El estrés laboral en docentes de Educación Básica y el teletrabajo en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de*

la Salud GESTAR. ISSN: 2737-6273., 4(8 Ed. esp.), Art. 8 Ed. esp.
<https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0028>

Gray, M., Hudson, N., & Gordon, G. (1995). El teletrabajo, aspectos generales. *Fundación Universidad-Empresa*.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
<https://doi.org/10.2307/258214>

Guzmán, K. S., & Sandoval, R. S. (2021). Visión holística sobre el teletrabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), Art. 6.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1223

Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa. Racionalidad de la acción y racionalización social*. Taurus. https://pics.unison.mx/doctorado/wp-content/uploads/2020/05/Teoria-de_la_accion_comunicativa-Habermas-Jurgen.pdf

Hall, R. (2017). *Ética de la investigación social*. Conbioética.

Hallward-Driemeier, M., & Nayyar, G. (2017). *¿Problemas en proceso?: El futuro del desarrollo liderado por la fabricación* [Book]. World Bank.
<https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1174-6>

Hazaki, C. (Ed.). (2015). *La crisis del patriarcado*. Topía.

Heller, A. (1967). Particularidad, Individualidad, Socialidad y Genericidad. En *Sociología de la vida cotidiana*. Socialismo y libertad.

Heller, A. (1982). *La revolución de la vida cotidiana*. Grijalbo.

Henderson, B. (1984). El concepto de estrategia. En *Manual de administración estratégica*.

McGrow-Hill.

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40603/en%20torno%20al%20concepto%20de%20estrategia.pdf;jsessionid=282DACD420A5B7E4DA5C3D22245DD093?sequence=1>

Hinojosa, J., Salas, M., & Reyna, M. (2021). Teletrabajo y tecnoestrés en organizaciones educativas: Aprendizajes ante la pandemia por la COVID-19 en México. *Contaduría y Administración*, 66(5), Art. 5. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.3305>

Hirata, H., & Kergoat, D. (1997). Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización. En *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio* (pp. 15-30). Argentina: Asociación Trabajo y Sociedad, Centro de Estudios de la Mujer, Piette del Conicet.

INEGI. (2020, agosto). *Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVID-IE)*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ecovidie/2020/>

INEGI. (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

INMUJERES. (2018). *Desigualdad en cifras, las mujeres en la ciencia*.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN2_2018.pdf

International Labour Office, ILO Office in Argentina, Argentina, Ministerio de Trabajo, E. y S.

S., & Unión Industrial Argentina. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*.

OIT.

IPADE Business School. (2020, octubre 13). México y el home-office. *IPADE Business School*.

[https://www.ipade.mx/2020/10/13/mexico-es-el-pais-en-latinoamerica-con-](https://www.ipade.mx/2020/10/13/mexico-es-el-pais-en-latinoamerica-con-mayor-aceptacion-y-expectativas-de-continuar-con-el-home-office/)

[mayor-aceptacion-y-expectativas-de-continuar-con-el-home-office/](https://www.ipade.mx/2020/10/13/mexico-es-el-pais-en-latinoamerica-con-mayor-aceptacion-y-expectativas-de-continuar-con-el-home-office/)

ITALAC. (2017). Estado del trabajo en América Latina. *Brasil*, 21.

Jelin, E. (2007). Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de

desencuentros. En *Las familias latinoamericanas en el marco de las*

transformaciones globales. Comisión Económica para América Latina y el Caribe

(CEPAL).

Jiménez, A. E., & Pérez, R. (2018). El teletrabajo en América Latina: Elemento innovador,

alcances normativos y políticas públicas en torno a su desarrollo. En *Desarrollo,*

ciencia e investigación en Jalisco (pp. 339-386).

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational*

stress: Studies in role conflict and ambiguity (pp. xii, 470). John Wiley.

Kaufman, M. (1989). *Hombres, placer, poder y cambio*. Centro de Investigación para la

acción

femenina.

<https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/YoDecidoMiFuturo/HOMBRE>

[S.pdf](https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/YoDecidoMiFuturo/HOMBRE)

- Kaufman, M. (1997). Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres. En T. Valdés & J. Olavarría (Eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis* (pp. 63-81). ISIS/FLACSO. <https://joseolavarria.cl/wp-content/uploads/downloads/2014/08/Masculinidad-poder-y-crisis-Valdes-y-Olavarria.pdf>
- Kimmel, M. (1997). Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. En T. Valdés & J. Olavarría (Eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis* (pp. 49-61). ISIS/FLACSO. <https://joseolavarria.cl/wp-content/uploads/downloads/2014/08/Masculinidad-poder-y-crisis-Valdes-y-Olavarria.pdf>
- Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S., & Dikkers, J. (2005). Work-family culture in organizations: Theoretical and empirical approaches. En *Work and family: An international research perspective* (pp. 87-120). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Labarca, N. (2008). Evolución del pensamiento estratégico en la formación de la estrategia empresarial. *Opción*, 24(55), 47-68.
- Lamas, M. (1996). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. Migue Ángel Porrúa.
- Lomas, C. (2007). ¿Todos los hombres son iguales? Identidades masculinas y cambios sociales. *Sociolinguistic Studies*, 6(2), 228-267. <https://doi.org/10.1558/sols.v6i2.297>

- López Acosta, M., Chacara Montes, A., Velarde Cantú, J. M., Ramírez Cárdenas, E., & Báez Hernández, G. E. (2021). Riesgos en el teletrabajo en docentes de educación básica. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 3(3), Art. 3. <https://doi.org/10.29393/EID3-30RTMG50030>
- Márquez González, J. V., & Osborne, R. (1991). *Sexualidad y sexismo*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=150487>
- Martínez, Á., Pérez, M., María, de L., & Vela, M. (2003). *El impacto medioambiental del teletrabajo. Factores determinantes y estudio de un caso*. 14.
- McQuail, D. (1998). *La acción de los medios: Los medios de comunicación y el interés público*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=313570>
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Microsoft. (2021, agosto 4). *El 66% de las PyMEs en México adoptaron el teletrabajo con motivo de la pandemia*. News Center Latinoamérica. <https://news.microsoft.com/es-xl/el-66-de-las-pymes-en-mexico-adoptaron-el-teletrabajo-con-motivo-de-la-pandemia/>
- Mintzberg, H., Quinn, J., & Voyer, J. (1997). *El proceso Estratégico: Conceptos, contextos y Casos*. Pearson Educación.
- Montesinos, R. (1996). Vida cotidiana, familia y masculinidad. *Sociológica. Revista del departamento de Sociología*, 11(31).

- Naciones Unidas. (2015). *9. Industria innovación e infraestructura | Agenda 2030 en América Latina y el Caribe*. <https://agenda2030lac.org/index.php/es/ods/9-industria-innovacion-e-infraestructura>
- Natanson, M. (1973). Introducción. En A. Shutz, *Collected Papers I The Problem of Social Reality*. <https://philpapers.org/rec/SCHCPI-8>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET). <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- Nilles, J. (1988). Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography. *1988*, 1.
- Ochoa Olguín, J. B. O. (2008). *Un rápido acercamiento a teorías y perspectivas en los estudios sobre las masculinidades*. http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/eu_gizonduz/adjuntos/Un%20r%C3%A1pido%20acercamiento%20a%20teor%C3%ADas%20y%20perspectivas%20los%20estudios%20sobre%20las%20masculinidades.John%20Bayron.pdf

- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella. Guía práctica*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- OMS. (2013). *Informe Regional sobre el desarrollo sostenible y la salud en las Américas*.
 Organización Panamericana de la Salud. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/3189>
- ONU. (2015). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible. Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Pacheco, L. (2019). ¿Por qué las mujeres no son rectoras en México? *Presentación en el X Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, de la Asociación Latinoamericana de Ciencias Políticas (ALACIP)*, 1-22. <https://alacip.org/?todasponencias=por-que-las-mujeres-no-son-rectoras-en-mexico>
- Padilla, A. (2003). *Educaweb.com—Teletrabajo*.
<https://www.educaweb.com/esp/servicios/monografico/teletrabajo/1201207-a.html>
- Penalva, C., Alaminos, A., Francés, F. J., & Santracreu, O. (2015). *La investigación cualitativa: Técnicas de investigación y análisis con Atlas.ti*. PYDLOS.
- Pérez, A. (2005). Economía del género y economía feminista ¿Conciliación o ruptura?
Revista venezolana de estudios de la mujer, 10(24), 43-63.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families*. Free Press.

Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System*. *Social Problems*, 24(4), 417-427.

<https://doi.org/10.2307/800135>

Plumwood, V. (2003). *Feminism and the mastery of nature*.

Ponce Alencastro, J. A., Zambrano Saltos, R. O., & Rodríguez Álava, L. A. (2022). SARS – Cov

– 2 y teletrabajo: Estilos de afrontamiento frente al estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*.

ISSN: 2737-6273., 5(9 Ed. esp.), Art. 9 Ed. esp.

<https://doi.org/10.46296/gt.v5i9edespmar.0060>

Prieto, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado.

Sistema. Revista de Ciencias Sociales, 89(106), 168-179.

Puleo, A. H. (2011). *Ecofeminismo para otro mundo posible* (1a ed). Cátedra.

Rapaccioli Salinas, R., Hernández Flores, F., & Zamora Madrigal, A. (2021). Repercusiones

en la salud a causa del teletrabajo. *Revista Médica Sinergia*, 6(02), 1-8.

Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). La familia de carreras duales: Un patrón variante y

un cambio social. *Human Relations*, 22(1), 3-30.

<https://doi.org/10.1177/001872676902200101>

Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), n.º 311-XII Bis., Reformada, Diario Oficial de la Federación

(D.O.F.), 11 de enero de 2021. DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se

adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo

(México).

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021

- Reyes Narváez, S. E., León Huerta, B. M., Núñez Zarazú, L., Lezameta Blas, U., Valderrama Ríos, O. G., & Ponte Valverde, S. I. (2021). Teletrabajo en el contexto Covid-19 y su impacto en la salud de docentes universitarios. *Revista Vive*, 4(12), Art. 12. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i12.117>
- Ritzer, G. (1993). Karl Marx, Capital. En *Teoría Sociológica Clásica* (pp. 165-199). McGraw-Hill.
- Ritzer, G. (1997). Sociología fenomenología y etnometodología. Las teorías del Alfred Shutz. En *Teoría sociológica contemporánea*. McGROW-HILL.
- Rizo, M. (2007). Intersubjetividad, Comunicación e Interacción. Los aportes de Alfred Schütz a la Comunicología. *Razón y Palabra*, 57, 2-11.
- Rodríguez, L. (2021). *Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia*. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25808>
- Rubin, G. (1996). El tráfico de mujeres: Notas sobre la economía política del sexo. En M. Lamas (Ed.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. (pp. 35-96). Miguel Ángel Porrúa.
- Sambade, I. (2014). Sobre las contradicciones de la razón moderna y la constitución de la subjetividad masculina. *Prisma Social: revista de investigación social*, 13, 787-851.
- Sanfélix, J. (2011). Las Nuevas Masculinidades. Los Hombres Frente Al Cambio En Las Mujeres. *Prisma Social*, 7, 220-247.

- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution: What it means and how to respond*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- Scott, J. (1996). El Género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (Ed.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. (pp. 265-302). Miguel Angel Porrúa.
- Shutz, A. (1932). *Fenomenología del mundo social*. Paidós. <https://core.ac.uk/download/pdf/230770868.pdf>
- Shutz, A. (1979). *El problema de la realidad social*. Amorrortu. <http://bibliotecasibe.ecosur.mx/sibe/book/000020633>
- Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career decision-making strategies and person-job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 198-221. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00034-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00034-4)
- Solórzano, S. E., Quimi Cobos, L. S. Q., Bravo Bonoso, D. G., & Delgado Molina, J. B. (2021). Seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), Art. 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.890
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós. <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2011/12/Introduccion-a-metodos-cualitativos-de-investigaci%C3%B3n-Taylor-y-Bogdan.-344-pags-pdf.pdf>

- TCPS2. (2014). *Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada*. https://ethics.gc.ca/pdf/eng/tcps2-2014/TCPS_2_FINAL_Web.pdf
- The world Medical Association. (2022). *The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Toffler, A. (1980). *La tercera Ola*.
file:///C:/Users/Karina%20Budar/Zotero/storage/5WRM4HH4/La-tercera-ola.pdf
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), Art. 1.
- Tribunal Internacional de Núremberg. (1947). *Tribunal Internacional de Núremberg*.
<https://www.conicyt.cl/fonis/files/2013/03/El-C%C3%B3digo-de-Nuremberg.pdf>
- UNESCO. (2005). *The UNESCO Universal Declaration on Bioethics and Human Rights: Background, principles and application—UNESCO Biblioteca Digital*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000179844>
- Valladares González, A. M. (2008). La familia. Una mirada desde la Psicología. *Medisur*, 6(1), Art. 1.
- Varas, A., Ríos, N., & Mandiola, M. (2019). «Hay un tema que no hemos conversado» *La cassata como organización académica generizada en las universidades chilenas*. 56, 1-16. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.10>

- Véliz Burgos, A. (2022). Reflexiones respecto a los efectos del teletrabajo durante el confinamiento por COVID-19. *Revista Observatorio del Deporte*, 01-06.
- Villamar, M., & Urra, R. (2022). Eficacia y eficiencia de la terapia racional emotiva para afrontamiento de riesgos psicosociales por teletrabajo. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 5(9 Ed. esp.), Art. 9 Ed. esp. <https://doi.org/10.46296/gt.v5i9edespar.0052>
- Wagner, H. (1983). *Alfred Shutz. An Intellectual Biography*. University of Chicago Press. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1086/228327>
- Zerda Sarmiento, Alvaro. (2011). Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal. *Cuadernos del CENDES*, 28(77), 125-133.

ANEXOS

Anexo 1

CAPÍTULO XII BIS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN

Secretaría General

Secretaría de Servicios Parlamentarios

Teletrabajo

Capítulo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el

desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicio personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Artículo adicionado DOF 11-01-2021

Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;

II. Naturaleza y características del trabajo;

III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y

salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de

teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;

VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución

de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.

Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer

mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;
- VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y
- VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y

V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Artículo 330-G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Artículo 330-I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;
- III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

ANEXO 2

Constructo teórico base para desarrollo de cuestionario y análisis

	Dimensiones	Sub dimensiones	Categorías
Género	Interacción social/Intersubjetividad	Laboral	Otros tele trabajadores
			Jefes
			Alumnos
		Familiar	Pareja
			Otros/dependientes
			hijos
	Rutinas y uso de objetos	Espacios	Laboral
			Familiar
			Virtual
		Objetos	TICS
			Domésticos
			Estéticos
	Subjetividad del Ser	Sí mismo	Yo Tele trabajador/a
			Yo madre/padre
Yo esposa/ esposo			
Posicionamiento frente al otro		Yo Tele trabajador/a	
		Yo madre/padre	
		Yo esposa/ esposo	

ANEXO 3

Guía de entrevista para trabajo en campo

Proyecto de Tesis: Estrategias femeninas y masculinas para la conciliación del conflicto laboral-familiar en la práctica del teletrabajo docente en educación superior.

Objetivo de la entrevista: Conocer la experiencia y vida cotidiana de docentes en educación superior en modalidad de teletrabajo.

Se presenta a continuación una guía de temáticas a abordar, así como algunas preguntas que se realizarán en la entrevista con la intención de que usted conozca los temas a tratar. En caso de no estar de acuerdo con alguna temática en particular tenga la confianza de manifestarlo para omitirla al momento de la entrevista. Se le hace el recordatorio de que toda la información que usted brinde será tratada de manera confidencial.

Puntos a abordar:

- Experiencia respecto a la interacción social en la dimensión laboral y familiar

¿Cómo es/describes la relación con sus compañeros en el teletrabajo?
¿Cómo es la relación con sus jefes en el teletrabajo?
¿Cómo es la relación con sus alumnos en el teletrabajo?
¿Cómo es la relación con su pareja?
¿Cómo es la relación con sus vecinos, visitas y/o dependientes?
¿Cómo describe la relación con sus hijos?

- Experiencia respecto a rutinas y uso de objetos en la dimensión laboral, hogar y virtual.

¿Cómo es tu rutina en un día de trabajo?
¿Cómo se organiza usted y su familia para organizar y gestionar espacios? ¿Cómo delegan tareas y comparten el espacio?
¿Cómo es su rutina en el espacio virtual?
¿Cómo se siente usted con el uso de las TICS?
¿Cómo es su rutina en otros espacios domésticos?

¿Cómo es su arreglo personal en un día de trabajo?
--

- Experiencia subjetiva y autopercepción de roles: madre/padre, esposa/esposo, docente, tele trabajador/tele trabajadora.

¿Cómo describes tu experiencia femenina/masculina al compartir el espacio del hogar con el trabajo?
¿Cómo describes tu rol de madre/padre?
¿Cómo describes tu rol de esposa/esposo?
¿Cómo ha impactado en tu vida el teletrabajo? ¿Cuál es tu postura ante ello?
¿Cómo ha impactado en tu familia tu teletrabajo? ¿Cuál es tu postura ante ello?
¿Cómo ha impactado en tu pareja tu teletrabajo? ¿Qué postura tomas ante ello?

Matrices para sistematización de información

Mundo de la vida cotidiana										
→	Subdimensiones/Lectura de género		Descripción General de experiencia percibida	¿Qué sigue igual?	Beneficios/ventajas	Desventajas	Mayor problema	Soluciones encontradas	Aprendizajes	¿Qué ha cambiado?
	Femenino/Masculino									
	Dimensión psicosocial: Interacción social	Laboral	otros tele trabajadores	¿Cómo es/describes la relación con sus compañeros en el teletrabajo?						
Jefes			¿Cómo es la relación con sus jefes en el teletrabajo?							
alumnos			¿Cómo es la relación con sus alumnos en el teletrabajo?							
Familiar		pareja	¿Cómo es la relación con su pareja?							
		Otros/dependientes ancianos etc	¿Cómo es la relación con sus vecinos, visitas y/o dependientes?							
		hijos	¿Cómo describe la relación con sus hijos?							

Mundo de la vida cotidiana										
→	Subdimensiones/ Lectura de género		Descripción General de experiencia percibida	¿Qué sigue igual?	Beneficios/ventajas	Desventajas	Mayor problema	Soluciones encontradas	Aprendizajes	¿Qué ha cambiado?
	Femenino/Masculino									
	Dimensión psicosocial: Rutinas y uso de objetos	Espacios	Laboral	¿Cómo te sientes en tu nuevo espacio laboral? ¿Cómo gestionas el espacio en tu hogar para teletrabajar? ¿Cómo es tu rutina en un día de trabajo?						
Familiar			¿Cómo se organiza usted y su familia para organizar y gestionar espacios? ¿Cómo delegan tareas y comparten el espacios?							
Virtual			¿Cómo se siente usted en el espacio virtual? ¿Cómo lo describe? ¿Cómo es su rutina en el espacio virtual?							
Objetos		TICS	¿Cómo se siente usted con el uso de las TICS?							
		Domesticos	¿Cómo es su rutina en otros espacios domesticos?							
		Estéticos	¿Cómo es su arreglo personal en un día de trabajo?							

Mundo de la vida cotidiana										
Dimensión psicosocial: Subjetividad del Ser	Subdimensiones/ Lectura de género		Descripción General de experiencia percibida	¿Qué sigue igual?	Beneficios/ ventajas	Desventajas	Mayor problema	Soluciones encontradas	Aprendizajes	¿Qué ha cambiado?
	Femenino/Masculino									
	Sí mismo	Yo Tele trabajador/a	¿Cómo describes tu experiencia femenina/masculina al compartir el espacio del hogar con el trabajo?							
		Yo madre/padre	¿Cómo describes tu rol de madre/padre?							
		Yo esposa/ esposo	¿Cómo describes tu rol de esposa/esposo?							
	Posicionamiento frente al otro	frente al teletrabajo	¿Cómo describes tu actividad de teletrabajo? ¿Cómo ha impactado en tu vida el teletrabajo? ¿Cuál es tu postura ante ello?							
		Frente a la familia	¿Cómo ha impactado en tu familia tu teletrabajo? ¿Cuál es tu postura ante ello?							
		frente a la pareja	¿Cómo ha impactado en tu pareja tu teletrabajo? ¿Que postura tomas ante ello?							

*Elaboración de acuerdo con revisión teórica sobre el tema

ANEXO 5

Formato de consentimiento y confidencialidad

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: **Estrategias masculinas y femeninas para la conciliación del conflicto trabajo-familia en la práctica del teletrabajo docente en educación superior**

Número Registro: **001**

Nombre del Investigador Encargado/responsable: **Karina Álvarez Budar**

Nombre de la persona que participará en la Investigación:

A través de este documento que forma parte del proceso para la obtención del consentimiento informado, me gustaría invitarlo a participar en la investigación titulada: **Estrategias masculinas y femeninas para la conciliación del conflicto trabajo-familia en la práctica del teletrabajo docente en educación superior**. Antes de decidir, necesita entender por qué se está realizando esta investigación y en qué consistirá su participación. Por favor tómese el tiempo que usted necesite, para leer la siguiente información cuidadosamente y pregunte cualquier cosa que no comprenda

1. ¿Dónde se llevará a cabo esta investigación?

Esta investigación se llevará a cabo de manera virtual, vía zoom, meet o la plataforma que convenga y si las condiciones lo permiten en el domicilio del participante o un espacio adecuado para la entrevista.

2. ¿Cuál es el objetivo de esta investigación?

Tiene como objetivo identificar la dinámica laboral en modalidad teletrabajo de docentes de educación superior

3. ¿Por qué es importante esta investigación?

Para contribuir con evidencia que deje el antecedente de las condiciones del teletrabajo

4. ¿Por qué he sido invitado a participar en esta investigación?

Ha sido invitado a formar parte de esta investigación, porque cumple con las características enlistadas a continuación (criterios de inclusión):

Los participantes son incluidos si:

Se encuentran en modalidad de teletrabajo.

Desempeñan sus actividades laborales desde casa. (Docentes de nivel superior)

5. ¿Estoy obligado a participar?

Su participación es **voluntaria y confidencial**; no tiene que participar forzosamente. No habrá impacto negativo alguno si decide no participar en la investigación.

6. ¿En qué consistirá mi participación y cuánto durará?

Su participación consistirá en lo siguiente:

- Entrevista presencial o a distancia. Dependerá de las condiciones sanitarias
- Llenado de cuestionario

Si está de acuerdo en participar, le pediremos que escriba su nombre y firme el formato de Consentimiento Informado al final de este documento.

7. ¿Qué sucede cuando la Investigación termina?

Los resultados, de manera confidencial, podrán ser publicados en revistas de investigación científica o podrán ser presentados en congresos.

Es posible que las informaciones obtenidas pueden ser usadas para otros proyectos de investigación relacionados, previa revisión y aprobación por los Comités de Investigación y de Ética en Investigación.

8. ¿A quién puedo dirigirme si tengo alguna complicación, preocupación o problema relacionado con la Investigación?

Cualquier duda o aclaración acerca de algún aspecto de la investigación o de la forma en que ha sido tratado durante el transcurso de la misma, por favor contacte a los investigadores principales:

Karina Álvarez Budar

Correo: kalvarez16@alumnos.uaq.mx

Aclaraciones:

- a) Esta investigación ha sido revisada y aprobada por el Comité de Investigación y Comité de Ética en Investigación de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- b) Su decisión de participar en la presente Investigación es **completamente voluntaria**.
- c) En el transcurso de la Investigación, usted podrá solicitar información actualizada sobre la misma, al investigador responsable.
- d) La información obtenida en esta investigación, utilizada para la identificación de cada participante será mantenida con estricta confidencialidad, conforme la normatividad vigente.
- e) Se le garantiza que usted recibirá respuesta a cualquier pregunta, duda o aclaración acerca de los procedimientos u otros asuntos relacionados con la presente investigación.
- f) Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar la Carta de Consentimiento Informado.

- g) Se le comunica que esta Carta de Consentimiento Informado se elabora y firma en dos ejemplares originales, se le entregará un original y el otro lo conservará el investigador principal.

FIRMA DE CONSENTIMIENTO

Yo, _____, manifiesto que fui informado (a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación titulada. **Estrategias masculinas y femeninas para la conciliación del conflicto trabajo-familia en la práctica del teletrabajo docente en educación superior.**

No omito manifestar que he sido informado(a) clara, precisa y ampliamente, respecto de los procedimientos que implica esta investigación.

He leído y comprendido la información anterior, y todas mis preguntas han sido respondidas de manera clara y a mi entera satisfacción, por parte de Karina Álvarez Budar.

Karina Álvarez Budar

Nombre y firma de participante

Nombre y firma del investigador

Nota: Los datos personales contenidos en la presente Carta de Consentimiento Informado, serán protegidos conforme a lo dispuesto en las Leyes Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y demás normatividad aplicable en la materia.

ANEXO 6

Fuentes secundarias documentales

ID	Título y origen del documento	Temas centrales y/o dimensiones que integra	Objetivos de investigación a los que responde	Capítulo/sub-apartado donde es incluido
1	CCOO. (2020). El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.	Género y teletrabajo. Propuesta desde entidades gubernamentales para implementación adecuada del teletrabajo en respuesta al conflicto trabajo-familia	Perspectiva de género frente al conflicto trabajo-familia en la implementación del teletrabajo	Planteamiento del problema
2	CEPAL. (2018a, noviembre 20). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016: Presentación ejecutiva [Text]. Observatorio de Igualdad de Género. https://oig.cepal.org/es/documentos/encuesta-nacional-la-dinamica-relaciones-hogares-endireh-2016-presentacion-ejecutiva	Género y trabajo remunerado y no remunerado. Tiempo total del trabajo. Tiempo promedio de horas semanales destinado al trabajo remunerado y no remunerado de 15 años y más, por sexo, según país. América Latina (16 países)	Perspectiva de Género sobre la distribución de tiempo de trabajo remunerado y no remunerado.	Planteamiento del problema
3	OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella. Guía práctica. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf	Pandemia y Teletrabajo. Reconocimiento de que la economía formal recurrió a la implementación del teletrabajo sin que	Impacto negativo de la implementación del teletrabajo	Planteamiento del problema

		hayan sido resueltas las condiciones para la implementación de dichas modalidades		
4	OMS. (2013). Informe Regional sobre el desarrollo sostenible y la salud en las Américas. Organización Panamericana de la Salud. https://iris.paho.org/handle/10665.2/3189	Comunicado oficial de estado de Pandemia y Planteamiento de medidas de seguridad de impacto en la esfera laboral	contexto estructural de las condiciones para teletrabajadores	Planteamiento del problema
5	OMS. (2013). Informe Regional sobre el desarrollo sostenible y la salud en las Américas. Organización Panamericana de la Salud. https://iris.paho.org/handle/10665.2/3189	Tecnología y trabajo. La perspectiva de los organismos institucionales competentes en materia de desarrollo y bienestar de nivel internacional respecto al uso de las nuevas tecnologías y su relación con lo laboral	contexto estructural de las condiciones tecnológicas para teletrabajadores	Justificación
6	ONU. (2015). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. Desarrollo Sostenible. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/ Naciones Unidas. (2015). 9. Industria innovación e	Tecnología y sociedad. La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, donde uno de los objetivos referentes al rubro de Industria, Innovación e	contexto estructural de las condiciones tecnológicas para teletrabajadores	Justificación

	infraestructura Agenda 2030 en América Latina y el Caribe.	Infraestructura consiste puntualmente en aumentar el acceso a la Tecnología de la Información y Comunicación y proporcionar acceso universal a internet.		
7	Microsoft. (2021, agosto 4). El 66% de las PyMEs en México adoptaron el teletrabajo con motivo de la pandemia. News Center Latinoamérica. https://news.microsoft.com/es-xl/el-66-de-las-pymes-en-mexico-adoptaron-el-teletrabajo-con-motivo-de-la-pandemia/	Tecnología-sociedad. Distribución porcentual de la implementación del teletrabajo por sectores productivos	Datos estructurales que caracterizan la distribución del teletrabajo por sector productivo	Breve exploración a la relación sociedad-tecnología
8	DOF. (2021). Art. 130-A, Capítulo XII Bis. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021	Jurídico-Laboral. Condiciones jurídicas estructurales que regulan el teletrabajo	Condiciones estructurales jurídicas del teletrabajo en México	Marco jurídico del Teletrabajo. México y América Latina
9	ITALAC. (2017). Estado del trabajo en América Latina. Brasil, 21.	Porcentaje de teletrabajadores por país.	Datos estructurales acerca del estado del teletrabajo en América Latina	Marco jurídico del Teletrabajo. México y América Latina
10	INEGI. (2020, agosto). Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas (ECOVID-IE).	Teletrabajo-ocupación. Porcentaje de empresas por tamaño que recurrieron al teletrabajo como principal mediada	Caracterización estructural del teletrabajo. Datos estructurales por tamaño de empresa que implementan teletrabajo	Teletrabajo en Pandemia y salud

		para continuar con sus operaciones		
11	IPADE Business School. (2020, octubre 13). México y el home-office. IPADE Business School. https://www.ipade.mx/2020/10/13/mexico-es-el-pais-en-latinoamerica-con-mayor-aceptacion-y-expectativas-de-continuar-con-el-home-office/	Teletrabajo-individuo-investigó acerca del impacto del home office en la persona, en la familia y en las relaciones laborales al trabajar desde casa durante la pandemia del COVID-19.	Impacto del teletrabajo en el sujeto	Teletrabajo en Pandemia y salud
12	DOF. (2020). Norma Oficial Mexicana 035, Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo. Identificación, Análisis y Prevención. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5544579&fecha=23/11/2018	Salud-trabajo. Riesgos psicosociales	Impacto en la salud y seguridad (dimensión periférica de la investigación)	Teletrabajo en Pandemia y salud
13	INEGI. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/	Teletrabajo y Docencia. Distribución porcentual de la población ocupada como docente por nivel educativo en el que imparten clase 2021 y Distribución porcentual de la	Datos para caracterización estructural por género de docentes en México	Teletrabajo y Docencia

		población ocupada como docente por tipo educativo en el que imparten clase, según sexo.		
14	<p>INMUJERES. (2018). Desigualdad en cifras, las mujeres en la ciencia. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN2_2018.pdf</p>	<p>Investigadoras e investigadores registrados en el Padrón del Sistema Nacional de Investigadores según nivel. México, 2015 (Porcentaje)</p>	<p>Datos para caracterización estructural por género de Investigadores SIN en México</p>	<p>Teletrabajo y Docencia</p>