

## Conciliación trabajo-familia con y sin niños y niñas, durante el confinamiento por COVID-19 en México

### Work-family conciliation with and without children, during confinement by COVID-19 in Mexico

**María Elena Meza-de-Luna\*** 

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México ([maria.elena.meza@uaq.mx](mailto:maria.elena.meza@uaq.mx))

**Tania María Conde Morelos Zaragoza** 

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México ([condetania@hotmail.com](mailto:condetania@hotmail.com))

**Leticia Meza-de-Luna** 

Universidad Autónoma de Aguascalientes, Aguascalientes, México ([lety.meza@gmail.com](mailto:lety.meza@gmail.com))

\*Autora para correspondencia

**Recibido:** 09-agosto-2021

**Aceptado:** 18-mayo-2022

**Publicado:** 15-julio-2022

**Citación recomendada:** Meza-de-Luna, M. E., Conde Morelos Zaragoza, T. M., & Meza-de-Luna, L. (2022). Conciliación trabajo-familia con y sin niños y niñas, durante el confinamiento por COVID-19 en México. *Psicoperspectivas*, 21(2). <https://dx.doi.org/10.5027/vol.21-issue1-fulltext-2467>

#### RESUMEN

La implementación del confinamiento como política sanitaria por COVID-19, transformó el hogar, más allá de la vida familiar, en el lugar de trabajo y de la escuela. En ese contexto, analizamos la conciliación trabajo-familia (CTF) en función del género y de tener o no niños/as, en un estudio con enfoque mixto. Aplicamos 578 cuestionarios on-line y 50 entrevistas a trabajadores/as mexicanos/as. Encontramos que en medio del acelerado cambio hacia el trabajo virtual, se han desdibujado los roles profesional y privado. El home-office irrumpió en la vida privada resultando en enmarañamiento de funciones, jornadas de trabajo extenuantes, políticas institucionales desfavorables para la CTF y hostilidad de compañeros/as de trabajo, todo lo cual disparó estrés y frustración en los/as trabajadores/as, principalmente en padres/madres. Para las mujeres con niños/as, aumentó tres veces el riesgo de desempleo. Así, este confinamiento accionó, sin planearlo, un experimento social que nos permite ver algunos de los efectos del conflicto trabajo-familia, y la dificultad que implica la CTF frente a la implementación abrupta y masiva de políticas acordes al modelo neoliberal.

**Palabras clave:** conciliación trabajo-familia, COVID-19, división sexual del trabajo, género, madres trabajadoras

**Financiamiento:** Universidad Autónoma de Querétaro y CONACYT, Mexico.

**Conflictos de interés:** Las personas autoras declaran no tener conflictos de interés.

#### ABSTRACT

As a health policy for COVID-19, the confinement's implementation transformed the home beyond family life into the workplace and school. In this context, we analyze the work-family reconciliation (WFR) based on gender and whether having children. The study has a mixed approach. We applied 578 online questionnaires and 50 interviews with Mexican workers. We found that amid the accelerated shift to virtual work, professional and private roles have blurred. Online work broke into personal life resulting in the entanglement of duties, grueling work hours, unfavorable institutional policies to reconcile work-family, and hostility from co-workers, all of which triggered stress and frustration in workers, mainly in fathers/mothers. For women with children, the risk of unemployment increased three times. Thus, this confinement triggered, without planning it, a social experiment that allows us to see some of the effects of the work-family conflict and the difficulty WFR implies in the face of the abrupt and massive implementation of policies according to the neoliberal model.

**Keywords:** COVID-19, gender, sexual division of labor, work-family conciliation, working mothers



Publicado bajo [Creative Commons Attribution International 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

La familia y el trabajo son dos esferas fundamentales de la cotidianidad. Dado que es difícil segmentar la vida de las personas, existe cierto grado de permeabilidad entre ambos ámbitos (trabajo-familia), generando conflictos ante la interferencia por extralimitar la dedicación a cualquiera de ellas en detrimento de la otra. La conciliación trabajo-familia (CTF) es la búsqueda de estrategias personales y de políticas institucionales para balancear la vida de los/as trabajadores/as entre ambas esferas (Matabanchoy et al., 2019) beneficiándolas integralmente (Masterson et al., 2021).

Según Ugarteburu et al. (2008), las condiciones laborales y familiares que dificultan la CTF se deben a los niveles de: exigencia, sobrecarga de trabajo (remunerado o no) o apoyo social (e.g., de compañeros/superiores y familiares). También como factor situacional está el conflicto de rol originado por el tiempo dedicado a cada esfera, el comportamiento que despliega el/la trabajador/a y que afecta al otro ámbito (e.g., llevarse trabajo a casa) y el traslape de tensiones trabajo-familia. Incluye también los factores personales (e.g., cognitivos), destacando el género como uno de los más contundentes para predecir el conflicto trabajo-familia. Y es que aún prevalece la división sexual del trabajo con valoraciones diferenciadas (Reyes et al., 2021). Históricamente la mujer se ha responsabilizado del trabajo no-remunerado de la reproducción y la vida familiar (Batthyány & Sánchez, 2020), siendo invisibilizado y poco reconocido como trabajo. Por el contrario, en general, los hombres se emplean en trabajos remunerados, con prestaciones y mayor valoración social.

En los entornos laborales subsiste una cultura bajo el modelo masculino, en donde se valora a quienes pueden trabajar a tiempo completo (entre más mejor) y, de preferencia, sin compromisos familiares que les limiten (Ugarteburu et al., 2008). Para que esto suceda, se requieren personas, principalmente mujeres, que atienden toda la cadena de trabajo no-remunerado que sostiene la vida (e.g., alimentación, limpieza, apoyo emocional y fortalecimiento afectivo). Aunque en las últimas décadas las mujeres se han incorporado a empleos remunerados, injustamente siguen haciéndose cargo de los trabajos no-remunerados, consecuentemente, tienen extenuantes jornadas dobles (laboral y doméstica), resultando en mayores dificultades que los hombres para lograr la CTF (Sabater, 2014).

En México, la dedicación de las mujeres al trabajo remunerado está condicionado, en parte, por el cumplimiento del trabajo doméstico. Por ejemplo, dedican a trabajar 166.7 h/mes aquellas con hijos e hijas menores de edad vs. 210.54 quienes no los tienen; y cuando no realizan trabajo no-remunerado emplean 272.90 h/mes (Sánchez et al., 2015). En este mismo sentido, la encuesta del uso del tiempo en México señala que, antes del confinamiento, las mujeres, en comparación con los hombres, empleaban más horas de trabajo, con y/o sin remuneración (59.5 vs. 53.3 h/semana). Específicamente, ellas dedicaban más tiempo a la limpieza del hogar (30.8 vs. 11.6 h/semana) y al cuidado de sus integrantes (12.3 vs. 5.4 h/semana; Instituto Nacional de Estadística y Geografía & Instituto Nacional de las Mujeres, 2019). Lo que en definitiva reduce sus posibilidades de desarrollo profesional, descanso, deporte, aficiones, reuniones, esparcimiento y salud; además de ponerlas en mayor riesgo de tener jornadas parciales y en condiciones más precarizadas (Sabater, 2014).

Con estos antecedentes, no es raro que, durante la pandemia que aparejó una sobrecarga del trabajo no-remunerado en los hogares (e.g., higiene, apoyo emocional en el encierro, cuidado de niños/as y enfermos/as), los patrones culturales permanecieran con cargas de mayor trabajo para las mujeres (Alon et al., 2021; Feng & Savani, 2020). Así, “pareciera que el confinamiento por la COVID-19 ha exacerbado el control social de las mujeres y las fuerzas que mantienen su opresión” (Rodríguez, 2020, p. 9).

La sobrecarga del trabajo doméstico y la muda al *home-office* durante el confinamiento por COVID-19, ofrecen condiciones ideales para generar conflictos para la dedicación al trabajo y a la familia. Por lo que, en este contexto de crisis, se torna prioritario conocer cómo se están organizando las personas que trabajan para compaginar las demandas laborales y familiares, en especial cuando tienen niños, por la alta necesidad de cuidados y atención que requieren. Esto es relevante ante el hecho de que la investigación empírica sobre la CTF sigue siendo escasa y se requieren estudios empíricos que consideren la cultura de la región (Matabanchoy et al., 2019). Por tanto, el presente estudio tiene el propósito de mejorar el entendimiento de la CTF en México. Partimos de la pregunta de investigación ¿Cómo

experimentaron los/as trabajadores/as la CTF durante el confinamiento por COVID-19? Para lo cual retomamos dos aspectos: el género y la condición de tener o no niños/as.

### Contexto del estudio

La pandemia por COVID-19 marcó un hito histórico en el que se generalizó, entre otras medidas sanitarias, el confinamiento de las personas, afectando las rutinas sociales, laborales y de ocio. El traslado a modalidad virtual entre aquellas actividades factibles trajo un cambio abrupto en la vida cotidiana. Sin preparativos o periodos de adaptación, el *home-office* en México pasó a casi el doble en los primeros meses de confinamiento (de 34% al 65%), pero tenía serios problemas, dado que el 26% se enfrentaba a éste por primera vez (Hernández, 2020). Al mismo tiempo, las estancias infantiles y escuelas de todos los niveles se cerraron y también se mudaron a clases en línea. Por lo que los servicios externos de cuidado y de educación de los y las hijos dejaron de estar presentes y eventualmente las familias se enfrentaron a alojar en casa, la oficina y/o la escuela, para sumarse a la tradicional vida doméstica que ahí yacía previamente. Abruptamente todos los integrantes de la familia estaban en proximidad continuada, prácticamente 24/7. Estas condiciones inéditas hacen digno el estudio de la CTF, que necesariamente incluye una manera de organizarse.

### Método

Retomamos la perspectiva de género como herramienta de análisis sobre las condiciones de desigualdad entre los géneros, sostenidos por relaciones de poder y construcciones socioculturales asignadas a hombres y a mujeres. Manifiestas en comportamientos, ideas, prescripciones y relaciones sociales que se normalizan y reproducen en la vida cotidiana (Lamas, 1996). Considerando los objetivos de la investigación, partimos de un estudio mixto en tres etapas secuenciales (cualitativo + cuantitativo + cualitativo); con diseño no experimental, transversal y exploratorio, de manera que pudiéramos indagar qué se estaba experimentando, en qué magnitud y cómo.

La primera etapa investigativa tenía el objetivo de detectar, desde la propia voz de los/as trabajadores/as, qué se estaba experimentando para la CTF durante un confinamiento inédito y tan largo, por tanto, aplicamos un enfoque cualitativo con entrevistas. Con el fin de evaluar la frecuencia de las problemáticas que se habían detectado en la primera etapa y medir su asociación en función del género, en la segunda etapa utilizamos un enfoque cuantitativo con un sondeo en línea, aplicando un cuestionario desarrollado *ex profeso*. Finalmente, para mejorar el entendimiento de cómo se estaba experimentando la CTF haciendo *home-office* y con hijos e hijas menores de 12 años en casa, hicimos con un estudio cualitativo.

### Muestra y procedimiento para la selección de participantes

Los criterios de inclusión para participar en todo el proceso investigativo fueron ser mexicano/a, mayor de edad y trabajar previo a la pandemia. Los criterios de exclusión fueron haberse jubilado durante la pandemia, o siendo mexicanos residir en el extranjero, pues no corresponden a la experiencia de CTF en el contexto mexicano. Adicionalmente, en la primera etapa, al ser exploratoria, se buscó una muestra con heterogeneidad de condiciones (*e.g.*, género, edad, nivel socioeconómico, con o sin hijos e hijas, con pareja o sin ella, con o sin coresidentes). En la segunda etapa, tras dilucidar las dificultades de la CTF al tener hijos e hijas en edad escolar, se contempló incluir grupos de personas con y sin niños/as menores de 12 años. Participaron 1,196 personas, de las cuales se extrajeron aquellas que cumplían con los criterios de inclusión (48.33%). Mientras que en la tercera etapa se enfocó a aquellas personas que realizaban la CTF teniendo hijos e hijas menores de 12 años y realizando *home-office* (Tabla 1).

### Técnicas e Instrumentos

Las técnicas e instrumentos (Tabla 2) se aplicaron en ocasión única a los participantes de cada etapa. Respecto al instrumento cuantitativo, fue desarrollado *ex profeso* con base a los resultados de la primera etapa. Indagó un espectro amplio de efectos psicosociales ante el confinamiento (*e.g.*, relaciones familiares, impactos emocionales, prácticas y sus significados). Para este estudio retomamos los relativos a las prácticas en el trabajo remunerado y no remunerado; en que se pide comparar la experiencia antes

y después del confinamiento. Estas preguntas tenían opciones de respuesta con escala Likert de cinco puntos (1=*umentó*, 5=*disminuyó*).

**Tabla 1***Características de la investigación y de las personas participantes*

Característica	Etapa		
	Primera (n = 20)	Segunda (n = 578)	Tercera (n = 30)
Enfoque	Cualitativo	Cuantitativo	**
Muestra	Saturación teórica	Por oportunidad	**
Tasa de no respuesta (%)	4.76	0.35 a 2.11*	0
Almacenamiento y transformación de datos	Grabación de voz y transcripción <i>verbatim</i> de entrevistas	Captura de información en KoboCollect, adecuación a una base de datos para SPSS	**
Fecha de trabajo de campo	marzo-mayo, 2020	15-30 de mayo, 2020	junio-noviembre, 2020
<b>Características de las personas participantes</b>			
Edad (años), rango (M, DE)	28-74 (43.43; 15.02)	21-73 (41.26; 11.15)	34-52 (37.80; 4.59)
<b>Género (%)</b>			
Mujeres	65.00	69.90	50.00
Hombres	45.00	30.10	50.00
<b>Nivel educativo (%)</b>			
Primaria o secundaria	20.00	0.52	0
Preparatoria	5.00	10.57	6.67
Licenciatura	30.00	44.89	43.33
Posgrado	45.00	44.02	50.00
<b>Nivel socioeconómico (%)</b>			
Bajo	42.11	31.08	6.67
Medio	42.11	59.20	86.66
Alto	15.79	9.72	6.67
No. de hijos e hijas, rango (M, DE)	0-9 (1.31, 2.30)	50.26% *** Tenían niños/as menores de 12 años	1 y 3 (1.84, 0.64)
Edad de las y los hijos, rango (M, DE)	3 a 58 años (23.85, 16.61)		9 meses a 12 años (5.74, 3.77)

*Notas:* \* Es el rango de no respuesta con base a cada pregunta del cuestionario; \*\*Igual que la primera etapa; \*\*\*El cuestionario indagó si tenían o no niños/as menores de 12 años, no sus edades concretas.

Para mejorar la calidad del instrumento realizamos ocho entrevistas cognitivas (Wolcott & Lobczowski, 2021) para validar que las preguntas y respuestas se entendían como habían sido intencionadas. Asimismo, el instrumento fue evaluado y enriquecido por tres investigadoras externas, con experiencia en psicología, comunicación y/o género.

**Procedimiento para la recolección de la información*****Enfoque cualitativo***

Los primeros contactos para las entrevistas se establecieron a través de actores clave en redes vecinales, académicas, deportivas y de servicios. Luego se procedió a utilizar la técnica de bola de nieve, pidiendo a los primeros participantes referencias de personas con características específicas, que se determinaron según el avance de la investigación y en función de alcanzar cada objetivo propuesto, en estas decisiones buscamos ampliar la heterogeneidad de condiciones de vida y experiencias ante la CTF. Antes de la entrevista contactamos a las personas interesadas, por vía telefónica o mensaje de *WhatsApp*, para explicarles el objetivo general del proyecto y el proceso, les hicimos llegar el consentimiento informado por escrito, aclaramos sus dudas y concertamos cita para entrevista a través de teléfono, plataforma Zoom o Meet, según conviniera a la persona participante. Las entrevistas fueron realizadas por las propias investigadoras, quienes dos horas antes de la entrevista confirmaron la cita a través de *WhatsApp*. Iniciamos la sesión recordando el consentimiento informado, ratificando el permiso para grabar el audio y notificando que la investigadora estaba en un espacio cerrado y a solas.

**Enfoque cuantitativo**

El cuestionario se aplicó en línea a través de una liga de internet que se difundió 15 días entre diferentes grupos de *WhatsApp* (i.e., barriales, de prestadores de servicios, deportivos, asociaciones civiles y redes nacionales de académicos/as), correo electrónico, en redes sociales de *Facebook* y páginas de internet de una asociación civil. Usamos la técnica de bola de nieve; pues a los/as participantes se les pedía difundir la encuesta. El estudio fue avalado por el Comité de Ética de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), México. La participación fue voluntaria (sin pago alguno), anónima y mediada por un consentimiento informado en cada etapa. Se les explicó que el propósito de la investigación era entender la experiencia de vida ante el confinamiento, así como de los procedimientos del proceso investigativo. También, se les proporcionaron los datos de contacto para ampliar la información.

**Tabla 2****Características de las técnicas e instrumentos**

Característica	Etapa		
	Primera	Segunda	Tercera
Técnica de recolección de datos	Entrevista semiestructurada	Sondeo en línea	*
Instrumento	Guía de entrevista	Cuestionario	*
Tipo de preguntas	Abiertas	Cerradas	*
Tópicos específicos abordados en el instrumento	Experiencia de CTF. Rutinas y dinámicas de trabajo y familiares. Reparto de trabajo con y sin remuneración	Desempleo, aumento del trabajo (remunerado presencial/virtual y no-remunerado) respecto a lo que había antes del confinamiento, frecuencia de asistencia física al trabajo y exposición a pantallas	Experiencia de conciliar el home-office y la vida en familia con niños y niñas
Duración de la aplicación (minutos), rango ( <i>M</i> , <i>DE</i> )	25-72 (48.85, 12.50)	6-50 (16.93, 11.31)	9-62 (29.00, 15.41)
Medio de aplicación	Teléfono, video llamada ( <i>Zoom</i> o <i>Meet</i> )	En línea por <i>WhatsApp</i> y <i>Facebook</i>	*

Nota. \*Igual que la primera etapa.

**Análisis**

Analizamos con Atlas-ti las transcripciones de las entrevistas grabadas. Partimos de los principios de comparaciones constantes, propias de la Teoría Fundamentada (Strauss & Corbin, 2002) para generar códigos que a la postre conformaron categorías explicativas.

Los datos cuantitativos se analizaron con SPSS (SPSS & Foundation, 2010) en el módulo de estadística descriptiva. Para comparar las condiciones de vida durante la pandemia de quienes tienen un trabajo remunerado, y en función del género y de tener o no niños/as (de a lo más 12 años de edad, dado su alto grado de dependencia), se realizaron pruebas de Chi cuadrado y para analizar los posibles factores de riesgo se ejecutaron razones de momios.

**Resultados y discusión**

Presentamos los resultados en dos secciones. Comenzamos exponiendo los derivados de la primera etapa del estudio, concerniente al contexto en que estaban los/as trabajadores/as durante el confinamiento. Posteriormente, integramos los resultados cuantitativos de la segunda etapa de investigación con el análisis cualitativo de la tercera, para explicar las dificultades en la CTF haciendo *home-office* en función del género y tener o no niños/as.

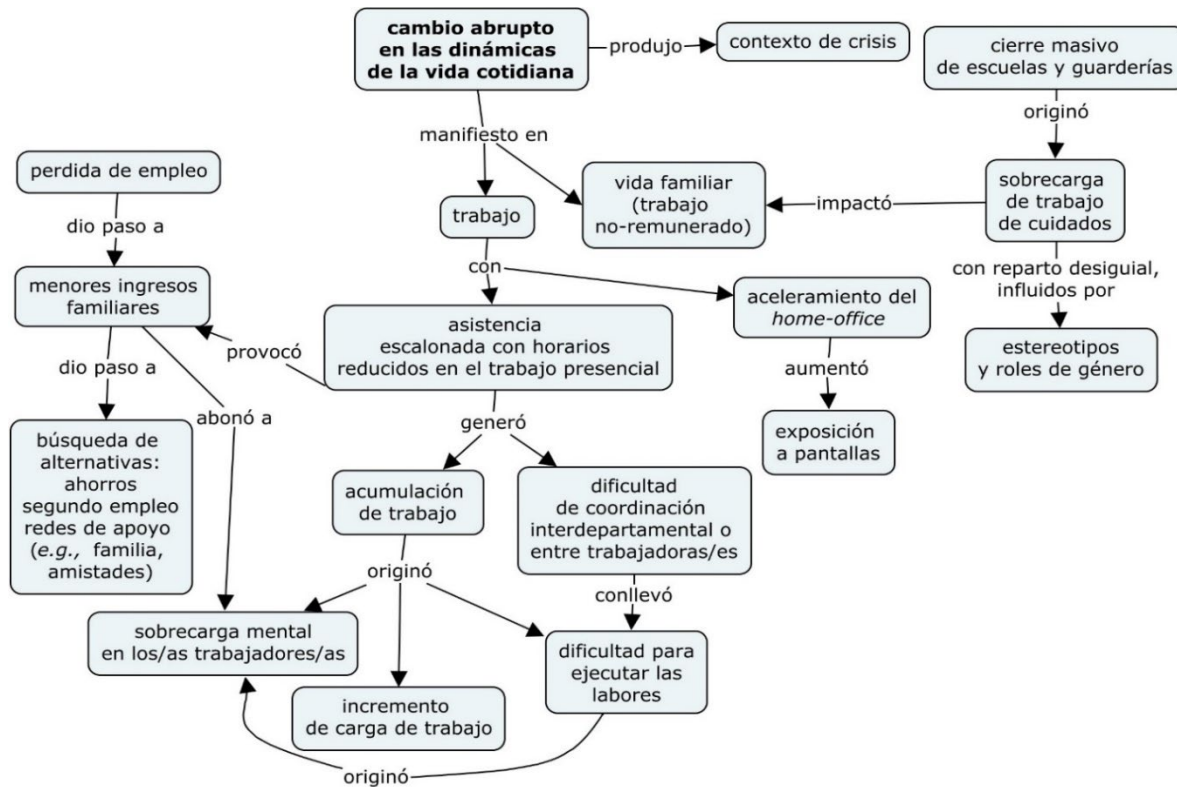
**Contexto de trabajo en el confinamiento**

El confinamiento implicó un *cambio abrupto en las dinámicas de la vida cotidiana* en el que confluyeron en el tiempo y el espacio: trabajo, labores domésticas, (intentos de) descanso, actividades de cuidado y recreativas. Los límites entre la vida privada y la laboral en el contexto del encierro se tornaron difusos

y complejos. Las dinámicas diarias cambiaron tanto por las maneras de ejecutarlas (e.g., dónde, cuándo, cómo, con qué periodicidad), como por el quién se involucraba en ellas. Manifestándose en dos dimensiones: el trabajo remunerado y el de la vida familiar (Figura 1), que involucra el trabajo no-remunerado, como se explica a continuación.

**Figura 1**

*Experiencia de los y las trabajadores ante el confinamiento en México*



### **Cambios en la dinámica de trabajo**

Durante los primeros dos meses del confinamiento se afectó la rutina de los/as trabajadores/as por los cambios en los horarios para asistir físicamente al trabajo; se implementaron jornadas reducidas, asistencia escalonada, y los descansos obligados sin goce de sueldo o despidos, impactando los ingresos familiares. Asimismo, hubo un traslado acelerado hacia el home-office y mayor exposición a pantallas. Al profundizar en la manera como se enfrentó la crisis cuando los ingresos habían mermado por la falta de salario, en parte, encontramos que dependió de los recursos familiares previos, que incluyeron: ahorros, ingresos alternos (e.g., de la pareja o un segundo empleo) o el recurrir a las redes de apoyo, en donde la parentela fungió un rol central.

*‘Al principio sí fue bien difícil, porque me dijeron que ya no fuera a trabajar. No tenía ni qué darles de comer a mis hijos, porque mi esposo tampoco me podía mandar dinero [él también se quedó sin empleo]. Me iba con mi mamá y ahí comíamos por lo menos una vez al día’. (Estela<sup>1</sup>, 37 años, trabajadora doméstica, con hijos de 7 y 12 años)*

También los/as entrevistados/as mencionaron las redes de amistades en el ámbito profesional como un bastión ante la pérdida del empleo:

*‘Salí en marzo del trabajo donde estaba. Duré 17 años ahí. Antes trabajaba prácticamente todo el día, desde las 7:00 hasta las 19:00 horas. Ahora me asocié en un despacho de finanzas [con personas que él conocía]. No soy empleado sino más bien soy socio del despacho. Entonces eso me permite manejar mis tiempos’. (Manuel, 40 años, contador, con hijos/a de 8, 10 y 14 años)*

<sup>1</sup> Se han usado pseudónimos para salvaguardar el anonimato de las y los participantes.

Asimismo, la dinámica de trabajo también cambió para las personas que seguían acudiendo a sus puestos laborales por dos razones. La primera es que ante menos fuerza de trabajo -por la reducción de personal y/o de horas de la jornada laboral-, las actividades se habían acumulado e intensificado para el momento en que los/as trabajadores/as acudían a su puesto de trabajo, y la segunda, porque coordinar los encuentros para completar tareas que involucraban diferentes personas o áreas institucionales era complicado a raíz de las asistencias escalonadas. Ambas causas implicaron una sobrecarga mental en los/as trabajadores/as.

*‘Trataba de seguir aquí [en casa] el plan de trabajo anual, pero la verdad no se podía. Entonces yo lo que trataba de hacer durante esos meses de confinamiento era si ir al trabajo siquiera de 11 a 3... Ahorita todavía no me pongo al corriente de trabajo porque todo lo que tenía planeado en esos meses se me fue acumulando. Ahorita yo creo que estaremos trabajando un 20-30% de las personas que regularmente iban a la oficina, y como yo hago auditorías, necesito alguien que me atienda de las demás áreas, pero es complicado porque no hay quien. Unos van lunes y jueves, otros van martes y miércoles, y te tienes que programar para ver a qué hora te van a atender’. (Julián, 37 años, empleado de gobierno, con tres niños menores de 6 años)*

### **Cambio de dinámicas en la vida familiar**

Cuando los/as trabajadores/as tenían niños/as, otra de las dificultades para ejercer el trabajo que demandaba presencia física era no encontrar instituciones que los atendieran y cuidaran, pues, además de las escuelas públicas y privadas, cerraron las 411 estancias infantiles de uno de los sistemas más importante a nivel nacional: el Instituto Mexicano del Seguro Social, que otorgaba servicio a 210,714 niños/as (Vega, 2020). Esto se hizo sin mediar políticas alternativas para la proveeduría de cuidados y quebrantando esta organización social como antes de la pandemia se conocía. En caso de hallar alguna institución educativa abierta u otra opción de servicio de cuidado de la niñez, los/as progenitores/as debían debatirse entre arriesgarse al contagio y tener empleo, o renunciar a la posibilidad en pro de la salud. Dada la división sexual del trabajo, esto se acentuaba principalmente en las mujeres con empleo.

*‘Ya terminé el posgrado, pero no pude conseguir trabajo estable porque no tengo dónde dejar a mi niño (de 3 años). Sí busqué, pero las estancias infantiles están cerradas. Aparte, el riesgo se me hace enorme, porque cómo les dices a los chiquitos: ‘no toques, no agarres, no beses’. (Carla, 36 años, abogada, con un hijo de 3 años)*

Asimismo, las clases sociales más marginadas, con baja escolaridad y en condiciones de precarización laboral, tendían a tener trabajos que requerían de su presencia física (e.g., operarios en la industria, limpieza), y cuando eran padres/madres de pequeños/as, tenían que buscar alternativas para su cuidado, algunas ocasiones con servicios pagados, precarizando aún más su ya pauperizada condición. Esto es relevante porque exacerba la ya difícil situación de las personas trabajadoras en México, un país donde, para el 2018, un 48.8% de la población estaba en condición de pobreza (más de 52 millones de ciudadanos/as) y 7.4% en situación de pobreza extrema (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018).

*‘Con los operarios todavía es peor, porque ellos no han dejado de ir a trabajar. Unas obreras que tienen hijos me dijeron: ‘estuvimos buscando guarderías y los tenemos en particular’. Ellas ganan 1000 pesos a la semana [aproximadamente 50 dólares/semana] y han tenido que meter a sus niños en guarderías particulares. Sí está difícil mi situación, pero veo la situación de ellas y digo ‘pobres chavas’. Imagínate, lo poco que ganan y todavía pagar una guardería particular, porque el sistema de nuestro gobierno cerró las guarderías.’ (Paty, 35 años, puesto administrativo, con dos hijas menores de 6 años)*

Ante estas condiciones de trabajo frente a la pandemia por COVID-19, la dificultad para CTF generalmente es más severa para las madres de menores de edad, no solo porque ante la división sexual de trabajo tienden a hacerse cargo de su cuidado, sino porque además las mujeres están más sujetas a tener salarios más bajos que los hombres (Vaca-Trigo, 2019), a tener más empleos informales y a la sobrecarga del trabajo doméstico (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

### Trabajo y *home-office* con y sin niños y niñas

Entre las/os participantes del sondeo encontramos que el trabajo presencial se redujo; 47.73% de los/as trabajadores/as no fueron a su lugar de trabajo, 24.30% lo hicieron esporádicamente (a lo más una vez a la semana), 13.46% dos o tres veces a la semana, y solo 14.51% a diario o casi diario. Otra de las causas recayó en los despidos, siendo que 19.62% de los/as encuestados/as perdieron parcial o totalmente su empleo, afectando los ingresos económicos para el sostén de su familia (40.31%). Cabe señalar que las más afectadas fueron las mujeres con niños y niñas, pues tenían un riesgo poco mayor de tres veces de perder su empleo con respecto de los hombres con niños y niñas ( $RM = 3.15$ , IC 95% [1.37, 7.27], mujeres con/sin niños y niñas 28.93% vs. 17.16%, hombres con/sin niños/as 14.89% vs. 11.43%), engrandeciendo las brechas de género en demerito para las mujeres. Estos hallazgos son congruentes al estimado por Gutiérrez et al. (2020), en el que encuentran que en América Latina las mujeres han perdido más el empleo que los hombres durante la pandemia. Asimismo, la dinámica de trabajo también cambió para las personas que seguían acudiendo a sus puestos laborales de manera presencial, siendo que para el 32.82% de las y los encuestados se incrementó la cantidad de trabajo respecto al que tenían previo a la pandemia (Tabla 3).

Otro de los factores que afectó la rutina laboral fue el aceleramiento del *home-office* (Tabla 3). En el sondeo encontramos que independientemente del género o de tener o no niños y niñas, 60.89% de los/as trabajadores/as aumentó su carga de trabajo en línea. Lo cual se relaciona con un acrecentamiento del uso de pantallas en 83.53% de los/as trabajadores/as, que, en parte, puede explicarse a la luz del estudio de Defilippis et al. (2020), realizado en 16 áreas metropolitanas en diversas regiones del mundo, quien encontró que al disminuir el contacto físico en el trabajo hubo un aumento del 12.9% en las reuniones por vía remota, de 5.2% de correos enviados y 8.2% de la jornada laboral. Asimismo, los hombres sin niños y niñas fueron los que más se expusieron a pantallas, pues hubo una diferencia significativa con respecto de los hombres con hijos e hijas pequeños/as ( $\chi^2 (N=133.1) = 6.96$ ,  $p=.008$ ; Tabla 3). Cualitativamente, encontramos que además del uso laboral de pantallas, influyeron los recreativos (e.g., ver series o películas en Netflix). Sin embargo, esto redundó en incremento de cansancio físico que dificultó el desempeño laboral.

*'He exagerado de tener los ojos demasiado pegados a un monitor. A veces me quedo pegado viendo la tele pasada la noche, para despejarme un poquito de la actividad académica y bien me da la una de la mañana, pero es pantalla al final de cuentas y ahí tus ojos y el cerebro no se deja descansar, terminas cansado.'*  
(Horacio, 34 años, profesor, sin hijos y vive solo)

**Tabla 3**

*Condiciones de trabajo durante el confinamiento por COVID-19, en función de tener niños y niñas y el género. México, mayo 2020*

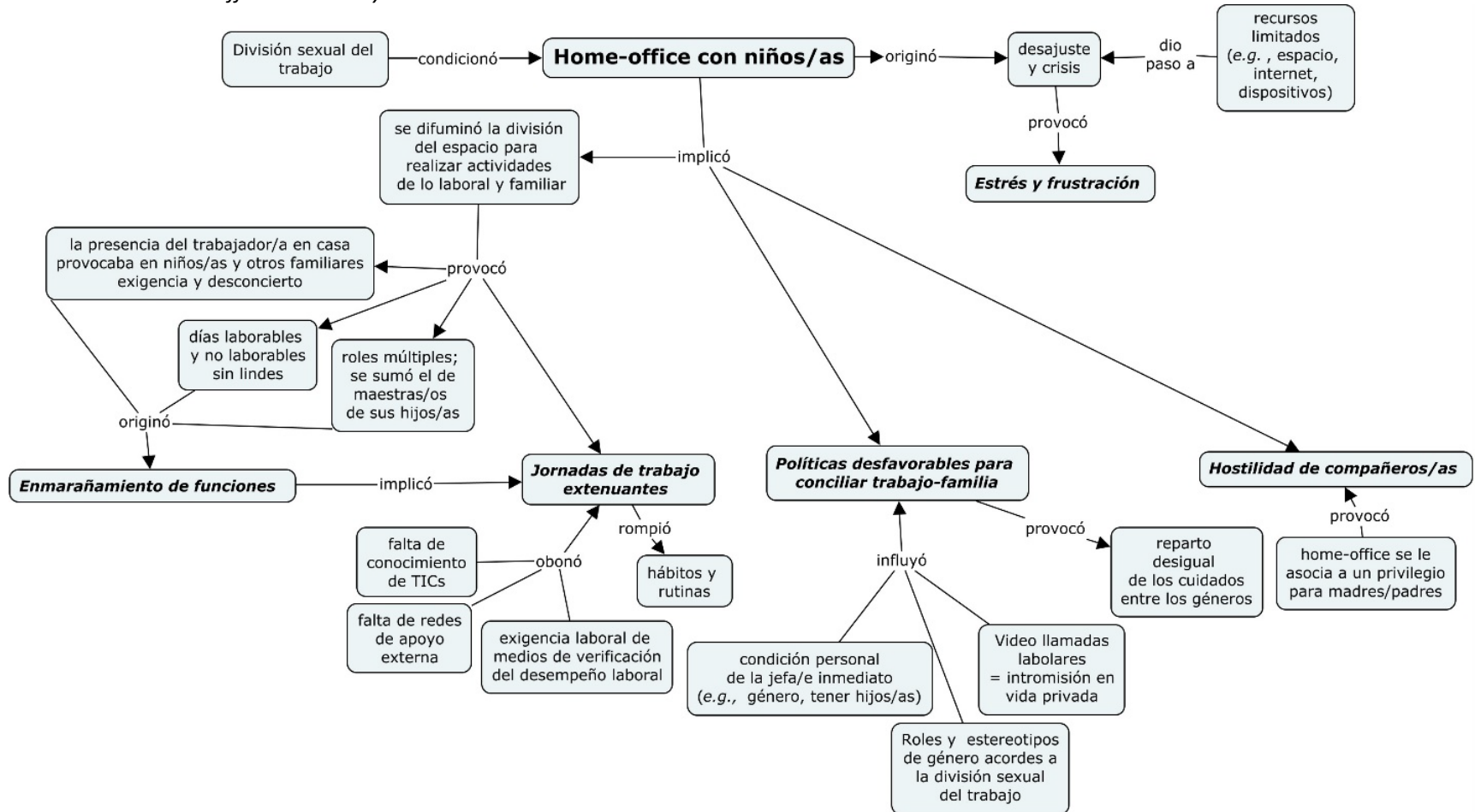
	Hombres			Mujeres		
	Sin niños/as (%)	Con niños/as (%)	Total (%)	Sin niños/as (%)	Con niños/as (%)	Total (%)
Aumentó el <i>home-office</i>	69.39	63.01	65.57	58.21	59.20	58.69
Aumentó la exposición a pantallas	92.59	74.68	81.95	84.71	83.69	84.23
Aumentó la carga en el lugar de trabajo (ej. oficina)	25.53	27.63	26.83	34.75	36.51	35.58
Ir al lugar de trabajo una o más veces por semana	27.78	34.57	31.85	24.53	27.08	25.74
Aumentó el trabajo doméstico (ej., limpieza, cuidar a otros/as)	44.90	48.05	46.83	45.10	54.01	49.31

Al profundizar cualitativamente en la experiencia del *home-office*, encontramos que, tal como se implementó durante los primeros meses de la pandemia por COVID-19, irrumpió en la vida privada de los/as trabajadores/as y sus familias. Analíticamente, emergieron las siguientes categorías en las entrevistas: *enmarañamiento de funciones, jornadas de trabajo extenuantes, políticas institucionales desfavorables para conciliar trabajo-familia y hostilidad de compañeros/as de trabajo*, todo lo cual disparó *estrés y frustración* en los/as trabajadores/as (Figura 2).



**Figura 2**

*CTF Haciendo Home-office con niños y niñas*



*Nota.* Texto en negritas representa categorías empíricas.

### **Enmarañamiento de funciones**

Los roles de las personas en su entorno familiar se trastocaron con los de su profesión, lo que creó confusión a los otros integrantes del hogar porque, repentinamente, la división del espacio laboral y familiar se difuminó (“Mi papá [de 77 años] a veces nos ve en casa y cree que estamos sin hacer nada, pero realmente estamos trabajando”, Jazmín, 36 años, abogada, con hija de 12 años). Esto fue especialmente difícil para los niños y niñas, pues la presencia continuada de sus progenitores se asemejaba a lo que antes de la pandemia eran días de esparcimiento.

La fusión trabajo-familia llegó a provocar una continuidad indiferenciada entre días laborables y asuetos, pues los/as trabajadores/as no tomaban días de descanso (e.g., Pamela, una abogada de 35 años, al comparar su rutina de los fines de semana con los días de entre semana, señaló: “No, no hay diferencia. Es mucho trabajo siempre”). De manera que las jornadas laborales perdieron sus lindes y se volvieron expansivas. Esta falta de descanso, implicó un riesgo al bienestar físico y la salud mental (Aguado, 2016) de las y los trabajadores. Asimismo, en tanto que la niñez también mudó la escuela en casa, padres y madres cubrieron el papel de maestros/as, llegando a cambiar intermitentemente sus múltiples roles; entre ellos, el del trabajo, cuidador/a de sus niños/as y maestro/a. Esto se potenciaba cuando ambos padres tenían un trabajo remunerado, pues el tiempo para atender a los/as hijos e hijas era un enclave que requería alto grado de coordinación y adaptación para dividirse la tarea.

*‘Mientras María [esposa] le da de desayunar a nuestra niña más grande, que empieza sus clases a las ocho, yo llego de hacer ejercicio, me baño y me quedo aquí con la chiquita desayunando. Mientras María se prepara y se va a su trabajo. Durante la mañana, conecto a mi hija a sus clases o le pongo los videos que nos manda la escuela. Y pues, yo en el inter también trato de seguir haciendo las actividades de mi trabajo. Luego ellas tienen un receso y me pongo un ratillo a jugar con las dos y pues prácticamente así se nos va la mañana. Por las tardes [cuando María regresa] casi siempre me voy a ver clientes o me voy a la oficina a hacer algunos pendientes.’ (Francisco, 40 años, contador, con hijas de 10 y 4 años)*

### **Jornadas de trabajo extenuantes**

Durante los primeros dos meses del confinamiento, 36.16% de las madres trabajadoras, que participaron en nuestro sondeo, se encargó del cuidado de los/as niños/as (vs. 4.52% de los padres y 59.32% con reparto igualitario entre padres y madres) y representó para la mayoría (54.01%) de ellas un aumento en el trabajo doméstico, siendo superior al que experimentaron las mujeres sin hijos e hijas y a los hombres con y sin hijos e hijas (Tabla 3). En las entrevistas encontramos que las cargas extenuantes fueron especialmente intensas para las mujeres porque sigue vigente la división sexual del trabajo al interior de las familias. Si bien es cierto que algunos hombres también se corresponsabilizaron, esta no fue la norma. Pues principalmente recayó en ellas el trabajo de cuidados de los/as hijos e hijas, el *home-schooling* y de la limpieza, adicionando horas de trabajo a las de su jornada laboral. También, el paso abrupto hacia la modalidad de trabajo virtual llegó a representar un campo desconocido, con una alta demanda de aprendizaje que no siempre se acompañó de capacitación adecuada en el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Adicionalmente, se llegaba a sumar la exigencia para entregar medios de verificación del desempeño laboral, lo cual se tradujo en mayor tiempo dedicado al trabajo, pues además de las labores que se hacían antes de la pandemia ahora estaba la presión contra reloj para el aprendizaje de las TIC, el llenado de nuevos informes y la sobrecarga del “siempre disponible” que el *home-office* puede implicar.

*Ahora trabajo más tiempo, todos los días estoy trabajando, porque no sólo es preparar clases. La carga administrativa ha sido muchísima. Son reportes de todas las clases: sobre qué temas vemos, qué materiales usamos. Es un acoso, nos están supervisando muchísimo más que antes. Me llegan mensajes de alumnos a las 20:00 horas, fuera de mi horario. Anteriormente yo salía de trabajar a la 1:00 y a la 1:00 dejaba de ser maestra. Y ahora no [...]. Te soy sincera, yo no sabía qué era un Google classroom, y tuve que aprender. (Julia, 34 años, maestra, con hijos de 1 y 4 años)*

Esta situación rompió los hábitos y rutinas, comparada con las actividades anteriores a la pandemia. En el caso del personal del medio académico, Saldívar-Garduño y Ramírez-Gómez, (2020), concluyen que incide en una alteración de la salud mental. Han “experimentado estrés, cansancio y frustración debido a la excesiva carga de trabajo, a la falta de habilidades tecnológicas y a carencias en la adaptación a la nueva normalidad” (p. 11).

### **Políticas desfavorables para conciliar trabajo-familia**

Entre los/as entrevistados/as encontramos que, durante el confinamiento, no existió uniformidad en las políticas para conciliar el trabajo con la crianza de niños/as. Estas dependían no sólo de la empresa, sino también de aspectos subjetivos de quien ejercía la jefatura que otorgaba o no las licencias para mudar total o parcialmente al *home office*.

En una misma empresa/organización se dieron diferencias en el otorgamiento de medidas de CTF (*e.g.*, aplazar las horas de trabajo en el tiempo en que hijos e hijas requerían asistencia para el *home-schooling*), según el área y jefe o supervisor inmediato. Así los permisos estaban sujetos a las creencias, valores y experiencia de tener hijos e hijas de la persona responsable de los permisos. Estos hallazgos validan empíricamente los señalamientos de Ugarteburu et al. (2008, p. 28), en el sentido de que “el apoyo del propio jefe o supervisor es el factor que más determina la utilización de beneficios conciliadores por encima del apoyo organizacional y de las consecuencias que su utilización tenga para la propia carrera profesional”. Por ejemplo, Mario y Paty, una de las parejas entrevistadas que trabajaban en la misma empresa transnacional; con él eran flexibles en los horarios de trabajo. Lo atribuyó a que su jefa inmediata era madre y ella misma reservó horario de atención exclusiva para su niño pequeño durante el *home-schooling*. Mientras que Paty no tenía ese grado de flexibilidad y lo atribuyó a que su jefe inmediato era soltero y sin hijos.

En otros casos encontramos que la división sexual del trabajo está tan arraigada culturalmente que se permea en las políticas institucionales. Entre los/as entrevistados/as que pudieron mudar a *home-office* algunos señalaron que las instituciones les daban mayor consideración laboral a las mujeres con niños/as para flexibilizar la asistencia física al empleo. Por ejemplo, al preguntar sobre estas concesiones laborales, a los miembros de una pareja que trabajaba en una dependencia gubernamental, él señaló: “No me dieron ninguna concesión. En el trabajo no hablamos nada de hijos, como que están enfocados más a las madres y no, a mí no me dieron ningún tipo de concesión para el cuidado de los hijos” (Esteban, 47 años, abogado). Mientras que ella señaló: “Pasaron una circular en la que dijeron que las personas que tuviéramos hijos de menos de dieciséis años podíamos solicitar al Consejo no asistir a las áreas para quedarnos con ellos” (Martha, 44 años, abogada).

A estas políticas institucionales se suma que ellas mismas tienden a asumir el trabajo de los cuidados y las parejas a no corresponsabilizarse. Lo que conlleva que las mujeres presenten menor productividad y satisfacción laboral que los hombres (Feng & Savani, 2020) y a fracturar su desarrollo profesional.

*‘Fue un relajo hasta que terminó el ciclo escolar, por lo mismo de que yo sí tenía que estar ahí con los niños. Venía al trabajo de 12.00 a 15.00 horas, pero mi trabajo es más productivo en la mañana porque mis clientes en la tarde no están. Entonces se me acortaba la mañana. Todo ese tiempo para mí fue complicado. Yo sentía que no estaba produciendo nada.’ (Sandra, 36 años, contadora, tres hijos menores de 6 años)*

Otro aspecto que llegó a ser intrusivo fue la petición de activar cámaras y micrófonos en videollamadas laborales. Lo que impuso un esfuerzo por mantener el hogar “presentable”. Especialmente para quienes tenían niños y niñas, supuso mayor presión por acallar los ruidos en el hogar, restringir los movimientos de los otros miembros de la casa, y aparentar que no se estaba ejerciendo una multifuncionalidad en ese momento. Por lo que compaginar todo ello produjo un alto estrés en las y los trabajadores.

### **Hostilidad de compañeros y compañeras**

En la encuesta encontramos que las y los trabajadores/as con niños y niñas no tomaban -más que quienes no los tenían- la posible dispensa de asistir al trabajo que las empresas pudieran darles para atender a sus hijos e hijas (54.43% de aquellos sin hijos e hijas menores de edad no asistieron en lo absoluto a su trabajo vs. 45.43% de quienes sí los/as tenían). En particular, 29.78% de quienes tenían niños y niñas asistieron físicamente de manera regular al trabajo y 25.35% de los que no los tenían. Sin embargo, en el estudio cualitativo los/as trabajadores con hijos e hijas llegaban a recibir comentarios hostiles de sus colegas por las concesiones para su cuidado.

En las entrevistas, en especial de quienes no tenían niños y niñas, detectamos que el *home-office* solía asociarse a un privilegio ante la posibilidad de restringir la probabilidad de contagio, economizar tiempo de traslados y con ello disminuir gastos, extender periodo vacacional, en el que se puede usar ropa cómoda, divertirse, e

incluso hacer turismo, y mejorar la alimentación y convivir con los seres queridos. Aunque esto no necesariamente se cumplía, se llegaba a romantizar la posibilidad. Así, algunas personas que por tener hijos e hijas pequeños se les permitió trabajar con horarios reducidos y/u *on-line*, recibían represalias de sus compañeros/as, como si tener el permiso de trabajar desde casa fuera un premio inmerecido, del que aquellos/as sin hijos e hijas eran excluidos/as. Lo cual es importante considerar, porque la falta de apoyo de los pares socava el éxito de las políticas de CTF (Ugarteburu et al., 2008).

*‘Yo les comenté desde el inicio: ‘si por algo yo no puedo ir porque mis niñas están enfermas o por lo que sea, voy a faltar. Yo voy a hacer el trabajo desde la casa, no puedo estar aquí al 100% en la oficina’. Y la verdad, por ese lado, sí he batallado, porque nunca faltan las envidias entre los compañeros.’* (Alma, 39 años, contadora, con dos hijas menores de 6 años)

### **Estrés y frustración**

Ante las circunstancias de conjuntar en un mismo espacio y tiempo diversas actividades (*e.g.*, de trabajo, familia, aseo y recreación) resultó en estrés, pues había una serie de exigencias del entorno laboral y familiar que sobrepasaban los recursos propios y disponibles para dar cauce a esos requerimientos. Por ejemplo, era común la dificultad para enfocar la atención en el trabajo, cuando, al mismo tiempo, se escuchaba la clase y las instrucciones de la maestra de primaria del hijo.

El desbalance entre demandas, capacidades y recursos provocaba un contexto de desajuste y crisis (Sengrin & Flora, 2011), que se potenciaba ante recursos limitados. Por ejemplo, cuando se compartían espacios reducidos y no era posible acondicionar áreas separadas para satisfacer las diversas necesidades de los miembros del hogar. El estrés también se asoció a cortes de energía, intermitencia o falta de Internet, y al hecho de no contar con los suficientes dispositivos para los miembros de la familia. Por lo que la organización del uso de aparatos se tornó prioritaria, aunque endeble ante la falta de control de las demandas externas para atender los requerimientos laborales que no siempre eran predecibles (*e.g.*, juntas de último momento). Asimismo, ocurrió cuando aun teniendo dispositivos suficientes, se requería atender una reunión virtual o un trabajo urgente, al tiempo que uno de los/as hijos e hijas necesitaba asistencia.

*‘El Internet se va y nos saca de la junta. Hay que reiniciar el modem, meter otra vez a tu hija a la clase. Es volver a entrar en todas esas cosas en que estás tratando de enfocarte. Es un poquito de estrés. Ya todos con Internet, te sientas, y dices ‘¿y qué estaba haciendo?’.* (Esteban, 34 años, diseñador industrial, con hijas de 3 y 6 años)

De hecho, el estudio de Flores et al. (2020), señala que, durante la pandemia, 20% de quienes realizan *home-office* se molestan del servicio de Internet, y 65% por las distracciones al trabajar en casa. Este contexto, hasta ahora descrito, también redundó en una disminución de la productividad y en frustración ante el olvido y errores laborales, que antes no cometían, mermando la autoconfianza en el ámbito laboral.

*‘En el trabajo sí se me han ido cosas importantes que antes no me pasaban. Antes, jamás en el trabajo tenía cuestiones de que dijera yo ‘¡Ay, no, se me pasó!’.* Eso nunca sucedía. Y ahora sí, ya me ha pasado como dos veces en todo este tiempo. Híjole, de cosas súper importantes, súper delicadas y ¡Ay, no...Es horrible! Porque nunca me había ocurrido. Yo sé que también es por mi saturación de tantas cosas que traigo en toda la mañana.’ (Paty, 35 años, puesto administrativo, con 2 hijas menores de 6 años)

## **Conclusión**

Sin planearlo, el confinamiento por COVID-19 accionó un experimento social que nos permite ver la dificultad que implica la CTF frente a la implementación abrupta y masiva de políticas acordes al modelo neoliberal. Como consecuencia del retiro de buena parte del soporte social, fueron los individuos y sus familias los que recibieron los embates de los despidos o reducciones de salario, de sostener la educación y el trabajo en casa, de los cuidados, de mantener la salud mental y física. Pero no sólo eso, también fueron los/las trabajadores/as quienes absorbieron los costos del trabajo *on-line*; entre ellos: tener los dispositivos necesarios para el trabajo y para la escuela en casa, acondicionar espacios en su hogar, el pago del internet, la electricidad, y a veces, la capacitación para el uso de las TIC.

Si bien la flexibilidad del horario laboral y el *home-office* son consideradas como políticas de CTF, este estudio ha dejado patente que ninguna de ellas es viable si no están presentes las redes de soporte para el cuidado (remunerado y no-remunerado) y para la educación; si se implementan con altos sistemas de control, como incremento de reportes de verificación o la consigna de activar cámaras a modo panóptico; si derivan en jornadas de trabajo extenuantes, nacidas de interpretar la flexibilidad en favor de las demandas que puede hacer la institución, bajo la consigna para el/la trabajador/a de estar “siempre atento/a”. En este sentido, se recomienda aplicar, y en su caso desarrollar, sistemas estandarizados de estimación de tiempo para la ejecución de tareas en la virtualidad, que permita no sobre exigir requerimientos de entregas que excedan los horarios de trabajo; si subsiste la división sexual del trabajo que siga vulnerando el desarrollo, descanso y salud de las mujeres; si falta la implementación articulada, transversal y con perspectiva de género de las políticas de CTF, en las que se genera: a) la discrecionalidad de su aplicación según las diferentes áreas de las instituciones, la subjetividad de los/as responsables de otorgarlas y cuando son dirigidas principalmente a la mujer-madre, b) ambientes de trabajo hostiles para quienes utilizan acciones de CTF; c) desgaste en los/as trabajadores/as por la dificultad para coordinar las actividades entre diversas áreas laborales, que termina por dificultar la ejecución de sus labores.

Este estudio encuentra que durante el confinamiento por COVID-19, los costos económicos, emocionales, físicos y relacionales de la CTF han sido muy altos para las personas y sus familias. Las cargas de trabajo aumentadas dejaron al descubierto rutinas con profundo estrés para los y las trabajadores/as, que subvirtió la posibilidad de alcanzar la CTF. Los hallazgos dan cuenta que, durante el confinamiento, la interseccionalidad de ser mujer, madre y estar en condiciones de pobreza, incrementan la vulneración para aspirar a la CTF. También se ha evidenciado la diferencia del uso de tiempo de pantallas entre hombres trabajadores con y sin hijos; siendo que aquellos sin niños y niñas se exponen más a pantallas, porque las incluyen como medio recreativo.

Si bien los resultados del estudio aportan una evidencia empírica para la CTF en esta situación histórica de confinamiento, los resultados podrían no ser generalizables. Una de sus limitantes es que todo el proceso se llevó a cabo por medios virtuales, lo que de suyo es un sesgo, pues no se accedió a personas sin acceso a esta tecnología (e.g., en contextos rurales). También, la muestra está sesgada por la alta participación de personas con elevado nivel educativo, por lo que los resultados en poblaciones con menos formación académica están subrepresentados en este estudio, otras investigaciones harían un aporte sustantivo al incluir una muestra representativa con selección aleatoria.

Futuras investigaciones podrían hacer un aporte estudiando las causas de que padres/madres de niños/as, en un contexto como el descrito, lleguen a acudir más frecuentemente a su trabajo de manera presencial, que los que no tienen niños/as. También sería pertinente ahondar en las dinámicas hostiles que se generan hacia padres/madres que se acogen al trabajo *on-line* y flexible, y sobre las posibles resistencias asociadas a mudarse a estos esquemas de CTF.

## Referencias

- Aguado, T. (2016). Calidad del sueño en profesionales hospitalarios, sanitarios y no sanitarios. *Revista de Enfermería del Trabajo*, 6(1), 12-18. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5343579.pdf>
- Alon, T., Doepke, M., Rumsey, J. O., & Tertilt, M. (2021). The impact of COVID-19 on gender equality. *European Societies*, 23(sup1), S228-S245. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>
- Amado, B., Gómez, K., & Linares, M. (2020). Estimación de carga mental de trabajo generada por home office durante la cuarentena. *Academia Journals*. <http://cathi.uacj.mx/20.500.11961/16114>
- Batthyány, K. & Sánchez, A. S. (2020). Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: El impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe. *Astrolabio, Nueva Época*, 25, 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/i.estger.2021.158.4458>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL, 2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. <https://doi.org/https://doi.org/10.18356/9789210054164>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2018). *Medición de la pobreza en México*. <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezalInicio.aspx>
- Defilippis, E., Impink, S., Singell, M., Polzer, J., & Sadun, R. (2020). Collaborating during coronavirus: The impact of COVID-19 on the nature of work. *Harvard Business School*, 21(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.2139/ssrn.3654470>

- Feng, Z. & Savani, K. (2020). COVID-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual career parents working from home. *Journal of Gender in Management*, 35(7/8), 719-736. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>
- Gutiérrez, D., Martín, G., & Ñopo, H. (2020). *El coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina [Documento de Investigación, 110]*. GRADE.
- Hernández, M. (2020). *México se apuntala como el país de al que más apoya la dinámica de trabajar en casa*. Forbes. <https://www.forbes.com.mx/mexico-se-apuntala-como-el-pais-de-al-que-mas-apoya-la-dinamica-de-trabajar-en-casa/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía & Instituto Nacional de las Mujeres. (2019). *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo*.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *La Tarea. Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE*, 8, 1-8.
- Masterson, C., Sugiyama, K., & Ladge, J. (2021). The value of 21st century work-family supports: Review and cross-level path forward. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 118-138. <https://doi.org/10.1002/job.2442>
- Matabanchoy, S. M., Martínez, E. M., & Carlosama, D. M. (2019). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12(3), 81-92. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.12309>
- Rodríguez, A. (2020). El tiempo de las mujeres: Trabajo y malestar femenino en tiempos de pandemia. *Revista Reflexiones*, 99(2), 1-10. <https://doi.org/DOI 10.15517/rr.v99i2.42150>
- Sabater, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 30, 163-198.
- Saldívar-Garduño, A. & Ramírez-Gómez, K. E. (2020). Salud mental, género y enseñanza remota durante el confinamiento por COVID-19 en México. *Persona*, 23(2), 11-40. [https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.26439/persona2020.n023\(2\).5011](https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.26439/persona2020.n023(2).5011)
- Sánchez, A., Herrera, A., & Perrotini, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60(3), 651-662. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>
- Sengrin, C. & Flora, J. (2011). *Family communication* (2nd ed.). Routledge.
- SPSS & A. S. Foundation. (2010). *SPSS 19.0 for Windows* (Núm. 19).
- Strauss, A. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 18, 17-41. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.2798>
- Vaca-Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Naciones Unidas.
- Vega, A. (2020, 19 julio). Reapertura de guarderías del IMSS será escalonada y en consenso con estados. *Animal Político*. <https://www.animalpolitico.com/2020/07/guarderias-imss-posponen-reapertura/>
- Wolcott, M. D., & Lobczowski, N. G. (2021). Using cognitive interviews and think-aloud protocols to understand thought processes. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 13(2), 181-188. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2020.09.005>