

Los retos del trabajo en casa para mujeres que laboran en una institución de educación superior: lo remunerado y no remunerado en tiempos de pandemia

The Challenges of Working at Home for Women Working in an Institution of Higher Education: Paid and Unpaid Work in Times of the Pandemic

Georgina Cárdenas Pérez

Universidad Autónoma de Yucatán

Resumen

El interés del documento es reflexionar sobre la experiencia de trabajo en casa de un grupo de mujeres durante los primeros meses de la pandemia del COVID-19, periodo en el cual se restringieron las actividades presenciales y los ámbitos de responsabilidad profesional, doméstico y de cuidados se sobrepusieron imponiendo una mayor carga de trabajo. La metodología del trabajo buscó recuperar información directa de las mujeres, para lo cual se diseñó un cuestionario que indagaba sobre las horas de trabajo remunerado y no remunera-

Abstract

The interest of the document is to reflect on the experience of working at home of a group of women during the first months of the COVID-19 pandemic, a period in which face-to-face activities and areas of professional, domestic, and caregiving responsibility were restricted. they overcame them by imposing a greater workload on women. The work methodology sought to retrieve direct information from women, for which a questionnaire was designed that inquired about the hours of paid and unpaid work, the type of activities that were carried out, and

rado, el tipo de actividades que se realizaban y los retos identificados frente al eventual retorno laboral, que en ese momento se anunciaba sin certeza. Participaron de manera voluntaria, anónima y confidencial 33 mujeres de 29 a 62 años, colaboradoras de una misma institución en distintas áreas de trabajo. Los resultados obtenidos permitieron identificar una sobrecarga de trabajo de las mujeres, mayormente en aquéllas que residían con menores a su cargo en este período. Entre las actividades que realizaban sobresalen: trabajo remunerado, actividades del ámbito doméstico, y actividades de cuidado físico y emocional a otras personas.

Palabras clave

Mujeres, trabajo en casa, trabajo doméstico, actividades de cuidado, educación superior.

the challenges identified facing the eventual return to work, which was announced without certainty. 33 women between the ages of 29 and 62, who collaborated in the same higher education institution participated voluntarily, anonymously, and confidentially. The results obtained allowed identifying a work overload of the women, mostly in those who lived with minors under their care in this period. Among the activities they carried out, the following stand out: paid work, domestic activities, and caregiving activities for others, which include organization of daily life, emotional support for other family members, and caregiving responsibilities that included minors, people with disabilities, and other adults.

Keywords

Women, work at home, domestic work, care activities, higher education.

Introducción

En este trabajo se abordan algunos aspectos sobre la carga de trabajo que experimentó un grupo de mujeres que trabajan en una institución de educación superior (IES) en el Estado de Quintana Roo durante los primeros meses de confinamiento de 2020, debido a la pandemia del COVID-19. Entre los elementos que se describen se encuentran el tipo de actividades remuneradas y no remuneradas que realizan, el cúmulo de horas que trabajan tanto de manera remunerada como no remunerada y el espacio en que desarrollan tales actividades.

Aunque las diferencias de género en relación con el trabajo doméstico han sido documentadas históricamente, las labores de las mujeres durante la pandemia han permitido visibilizar una brecha aún mayor, para pensar en ello es muy elocuente la discusión según la expresa Trejo

[...] ya existía una división sexual del trabajo cuando surge el capitalismo e incluía una diferenciación en la asignación del trabajo doméstico a las mujeres, construcción social que establece y refuerza las desigualdades y formas de poder[...] (2006: 25).

En este tono, se sabía que a nivel internacional previo a la pandemia “las mujeres realizaban el 76.2% del trabajo doméstico y el trabajo de cuidados no remunerado en casa, tres veces más que el realizado por los hombres”, dato que se vio “multiplicado con la emergencia de la COVID-19 profundizando la división desigual del trabajo y generando un impacto negativo en la salud física y mental de las mujeres” (Guerrero, 2020: 7). Al respecto, para México “la Encuesta de uso de tiempo realizada en 2014 reportaba que las mujeres dedicaban 29.8 horas por semana al trabajo reproductivo y 28.8 horas por semana al trabajo de cuidados”, muy superior al promedio de los hombres (Castañeda, 2020: 54).

Estas desigualdades de género se tornaron enfáticas en el contexto de la pandemia actual, afectando de modo diferencial según el territorio y el nivel socioeconómico, y determinando la experiencia cotidiana y la calidad de vida de las mujeres. En este documento se propone visibilizar los cambios en la carga de trabajo en cuanto a tiempos y tipo de actividades, según lo percibe un grupo de mujeres que laboraban en una IES durante el periodo de confinamiento por COVID-19. Para comprender más claramente las experiencias de estas mujeres se pidió la participación de quienes ocupaban distintos puestos jerárquicos, formas de contratación temporal y permanente, y que se desempeñaban en distintas áreas al interior de la organización, la pregunta era ¿Cuáles son los cambios en las jornadas de trabajo remunerado que perciben las mujeres según sus formas de contratación? Ello debido a que la IES en cuestión cuenta con tres esquemas que median la relación laboral, por contrato con acceso a prestaciones, entre la que se encuentra una plantilla reducida de personal, que incluye dirección, coordinación y área administrativa; por horas y sin acceso a prestaciones, en la que se encuentra el total del personal docente y conforma el grueso de la plantilla; y *outsourcing*, vía por la que se contrata

a la mayor parte del personal de mantenimiento y de servicios. A modo de hipótesis se anticipaba la existencia de una reducción en la carga de trabajo remunerado de las mujeres contratadas en los dos esquemas de flexibilización laboral, aquéllas contratadas por horas y vía *outsourcing*.

Contexto

El 13 de marzo se detectó el primer caso de COVID-19 en el Estado de Quintana Roo, siete días después iniciaría la Jornada Nacional de Sana Distancia que limitaba las actividades no esenciales al ámbito doméstico, y establecía que únicamente aquellas personas dedicadas a los servicios de salud, sanidad y abastecimiento deberían permanecer en sus áreas de trabajo de modo presencial. En la entidad, los primeros despidos ocurrieron en la segunda quincena de marzo de 2020, y aunque no se cuenta con datos exactos sabemos que un importante número de mujeres perdió su empleo de manera casi automática; de acuerdo con descripciones de trabajadoras en Cancún, se priorizó mantener los puestos de hombres “con familias que mantener”.

Durante este período, la entidad sería una de las más golpeadas por el desempleo, los registros sobre la pérdida de empleos formales no llegan a reflejar la gravedad de la situación, pues es sabido que un importante número de trabajadores del sector turístico se establece de modo estacional, no goza de prestaciones, ni vacaciones, y los períodos de descanso voluntario se asocian con la estación de baja afluencia turística, una concesión entre el empleado y el empleador para no perder su puesto estacional. Quedaba claro que, a nivel global y estatal, desde las primeras semanas de la contingencia fueron mujeres quienes representaron la mayor proporción en despidos y afectaciones debido a la reducción de sus tiempos de trabajo e ingresos, afectando sin duda su seguridad económica (Aguilera y Hernández, 2020: 6; Bergallo, Mangini, Magnelli y Bercovich, 2021).

En cuanto a las mujeres trabajadoras del sector educativo, sabemos que representan el 71% del total en educación básica, y el 47% a nivel universitario (INEGI, 2020). Para el caso de la IES de interés en este trabajo el número de mujeres trabajadoras representaba el 56% de su plantilla para el período estudiado, y sus puestos se distribuían en cinco

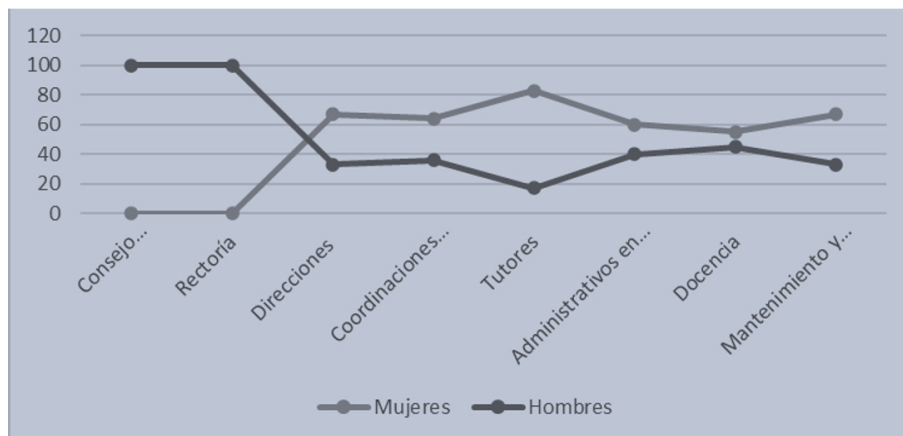
niveles de mando: dirección, coordinación, administración, docencia y mantenimiento o servicios.

De acuerdo con el área se disponía de distintas formas de contratación, en las tres primeras se asignaba un contrato de planta, por períodos establecidos que garantizan el acceso a prestaciones; la cuarta área, docencia, se establece en un esquema de contrataciones por horas, en las que no hay contratos firmados ni acceso a prestaciones, opera la máxima “hora dada hora pagada”, quedan sin goce de sueldo períodos de capacitación, vacaciones e intersemestrales, por lo cual es bastante frecuente que en este grupo de colaboradores se participe de múltiples empleos, entre los que se identifican: emprendimientos, comercios, guías de turistas, terapeutas, consultores, así como docencia en otras IES y nivel medio superior con esquemas mixtos (semestrales y cuatrimestrales) para reducir los tiempos sin ingresos; finalmente, en el quinto grupo se establece mayormente la contratación vía *outsourcing*, lo que dificulta establecer con claridad quién resulta la parte empleadora en la práctica, ni las condiciones de empleo.

En cuanto a la composición de la plantilla es importante establecer que hay dos áreas sin representación de mujeres, son las de mayor orden jerárquico (ver gráfica 1), a su vez, el resto de las áreas se integra mayormente por mujeres, quienes representan del 57 al 80% de las plantillas, y es el grupo de docentes, quienes no gozan de seguridad laboral y con enfáticas condiciones de precarización laboral, en donde en números brutos hay más mujeres, lo que implica condiciones de trabajo sin seguridad social ni económica para ellas.

Gráfica 1

Porcentaje de mujeres y hombres según área de trabajo en la IES



Fuente. Elaboración propia con datos recabados en campo.

En este contexto, se esperaba que el trabajo remunerado sufriera variaciones en demérito del ingreso de las profesoras universitarias y del personal de mantenimiento o servicios, debido a sus condiciones de precarización laboral en la IES estudiada, aunque no se anticipaba la pérdida de empleos por la oportunidad de continuar su labor en las plataformas digitales.

Para indagar sobre los efectos disímiles en la carga de trabajo remunerado y no remunerado se retomaron las siguientes categorías: trabajo remunerado, actividades de cuidado y el trabajo doméstico (Almazán, 2020; Basilio, 2020; Las Heras y Barraza, 2020; Paredes, 2020). En el primer grupo se incluirían todas las labores realizadas por las que se obtuviera remuneración, ya fueran con la IES en cuestión o derivada de otras relaciones laborales de las mujeres encuestadas; en el segundo grupo se incluyen todas las tareas de cuidado directo a personas de su familia y ajenas, entre las que se enlistan: cuidado a menores, organización y apoyo a tareas de terceros, cuidado a otros familiares, apoyo y escucha emocional sin remuneración; y en el tercer grupo se desagregan todas las labores que demanda la unidad doméstica para su reproducción social y desempeño de las funciones propias de la vida cotidiana, asociadas a la alimentación, abastecimiento y limpieza, por ejemplo.

Al respecto, distintos trabajos han documentado un aumento en los trabajos de cuidados y doméstico que realizan las mujeres respecto a los hombres, y si bien hay reportes de crecimiento en las tareas de ambos grupos, el punto de partida ya establecía una distribución desigual de las labores, brecha de género que se ha enfatizado con la pandemia (Epadeq, 2020). A su vez, a nivel internacional se documentó que en los grupos familiares con hijos o hijas menores de cinco años, tuvo mayores reportes de trabajo a distancia por parte de las mujeres; lo que se relaciona con que son ellas quienes asumen las labores de cuidado, con la consecuente reducción en el número de horas trabajadas, y mayor propensión a perder su empleo. En tanto, para el caso de México, cuando las actividades laborales pudieron trasladarse al ámbito digital, los daños en cuanto a pérdida del empleo fueron menores, a diferencia de aquellos en labores directas que no pudieron ser sustituidas (COPRED, 2020).

Metodología

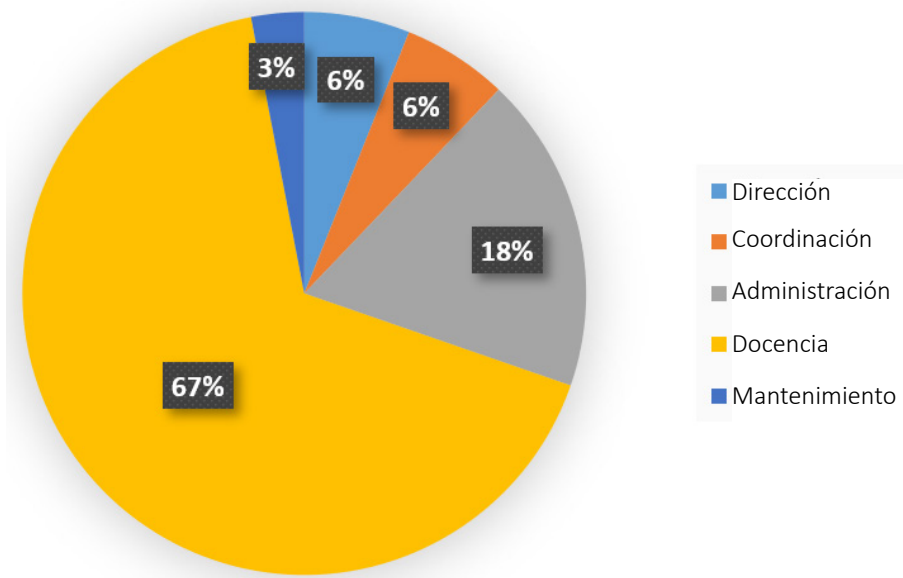
El estudio es descriptivo, se llevó a cabo durante el período de confinamiento, vía plataformas digitales se socializó una encuesta con colaboradoras de una IES con sede en Quintana Roo, el criterio de participación fue ser mujer y colaborar de manera remunerada con la institución seleccionada al momento de la encuesta bajo cualquiera de los esquemas de relación laboral. El muestreo fue bola de nieve, se envió vía telefónica el instrumento a mujeres, que de manera anónima decidieron participar. Sus nombres y datos personales no fueron registrados en ningún documento para preservar el anonimato y confidencialidad de la información proporcionada.

La muestra se integró por 33 mujeres de 29 a 62 años, colaboradoras en cinco áreas de trabajo: dirección, coordinación, administración, docencia y mantenimiento. La encuesta recabó datos sociodemográficos: edad, género y área de trabajo; e incluyó las siguientes dimensiones: co-residencia con personas menores de edad, espacio de trabajo al momento de la encuesta (digital, presencial o mixto), actividades y carga horaria de trabajo remunerado y no remunerado, descripción de las labores de cuidado y trabajo doméstico, y percepción de los cambios en la carga de trabajo remunerado y no remunerado.

Resultados

Las mujeres participantes en este trabajo tenían entre 29 y 62 años de edad, y colaboraban en la misma institución de educación superior, ya fuera en las áreas de dirección, coordinación, administración, docencia y mantenimiento (ver gráfica 2). Es relevante establecer que del total de ellas el 70%, 23 de 33, estaba contratada bajo un esquema de flexibilización laboral, sin acceso a prestaciones e incluso algunas no contaban con un contrato laboral firmado, sus edades abarcan todos los grupos de edad descritos y sus puestos se ubican mayormente en el área de docencia y mantenimiento. En las áreas de dirección y coordinación sobresale que las mujeres participantes tienen en promedio 9 años de edad más que aquéllas que colaboran en áreas administrativas, es decir, en promedio las mujeres que se desempeñaban en áreas de mayor jerarquía tenían 42 años y para quienes ocupaban puestos administrativos la edad promedio era 33 años.

Gráfica 2
Proporción de mujeres participantes
por área de desempeño al interior de la IES



Fuente. Elaboración propia con datos recabados en campo.

Al analizar los rangos de edad de las mujeres participantes se observa que aquéllas que residen con hijos(as) a su cuidado tienen en promedio mayor edad al compararlas con quienes no residen con hijos(as) en la misma área de trabajo. Específicamente, en el grupo de mujeres de 40 a 49 años de edad se concentra la mayor parte de quienes residían con hijos(as) durante el período de confinamiento, y entre el grupo de mujeres menor de 30 años no había ninguna participante residiendo con hijos(as) (ver tabla I y gráfica 3).

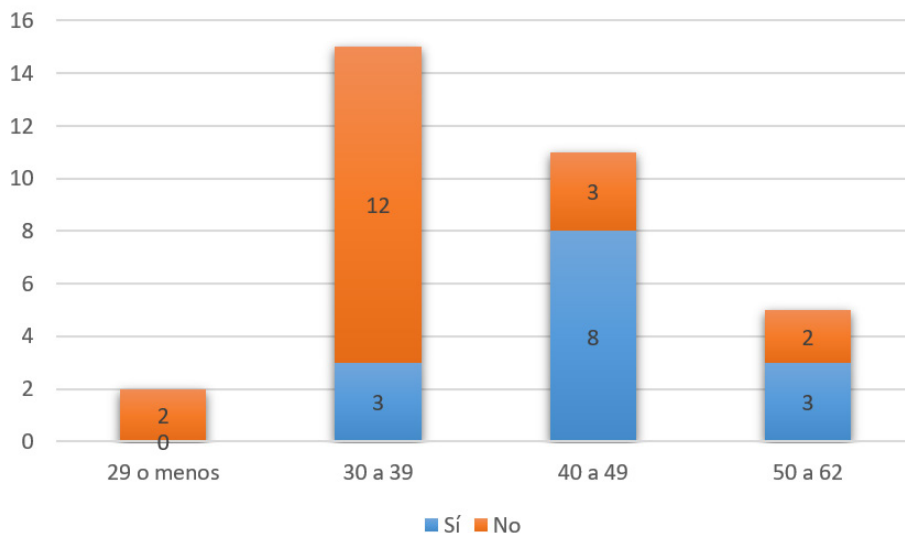
Tabla I
Promedio de edad por área de desempeño laboral

| Reside con hijo(s) o hija(s) | Mantenimiento | Administrativa | Docencia | Coordinación | Dirección | Promedio de edad |
|------------------------------|---------------|----------------|----------|--------------|-----------|------------------|
| Sí | 39 | 36.3 | 49 | 43 | 41 | 44 |
| No | | 30 | 37.13 | 46 | | 36.4 |

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se observa que entre las mujeres participantes de 30 a 49 años de edad hay al menos un hijo o hija menor de cinco años a su cargo, en tanto en el grupo de mujeres de 50 años y más se reside con hijos(as) en la adolescencia o juventud. Es relevante establecer que para las participantes hay un promedio de edad para tener descendencia que rebasa la medida nacional, de 21 años hasta el año 2019, que puede estar relacionado con la dedicación a sus estudios de educación superior, a sabiendas de que el 90% de ellas cuentan con estudios a nivel licenciatura, maestría y doctorado. En el análisis un elemento sobresaliente fue la condición de residir o no con hijos(as), en el grupo de participantes 19 mujeres declararon no habitar con menores a su cargo y 14 residían con uno o dos hijos(as) en edades de 2 a 17 años.

Gráfica 3
Frecuencia de mujeres participantes que residen con hijos(as) por grupo de edad



Fuente. Elaboración propia con datos recabados en campo.

Al momento de la encuesta 27 de las participantes trabajaban a distancia, con uso de plataformas digitales desde hacía al menos tres meses, solo una de ellas trabajaba de manera presencial, pues desde el inicio de la pandemia su puesto se había catalogado como actividad esencial, y cinco trabajan de forma mixta, aunque la mayor parte de sus actividades continuaban siendo a distancia. Por otra parte, de manera mayoritaria las participantes consideraron que sus actividades de trabajo global, que incluye remunerado, cuidados y doméstico “sí aumentaron”, debido a la sobrecarga de actividades no remuneradas; con la salvedad de que algunas consideraron que su trabajo remunerado era variable o había reducido ligeramente (ver tabla II). Entre las mujeres que declararon una reducción en su carga de trabajo hicieron referencia a actividades que dejaron de realizar o que disminuyeron en frecuencia; por ejemplo, el mantenimiento en las instalaciones se volvió menos intenso, el manejo de expedientes físicos se limitó. En dos casos la reducción en el número

de horas significó una reducción de ingresos, pues se limitaron las horas asignadas a docencia para una de las participantes, y menor tiempo de trabajo presencial considerado esencial.

Tabla II

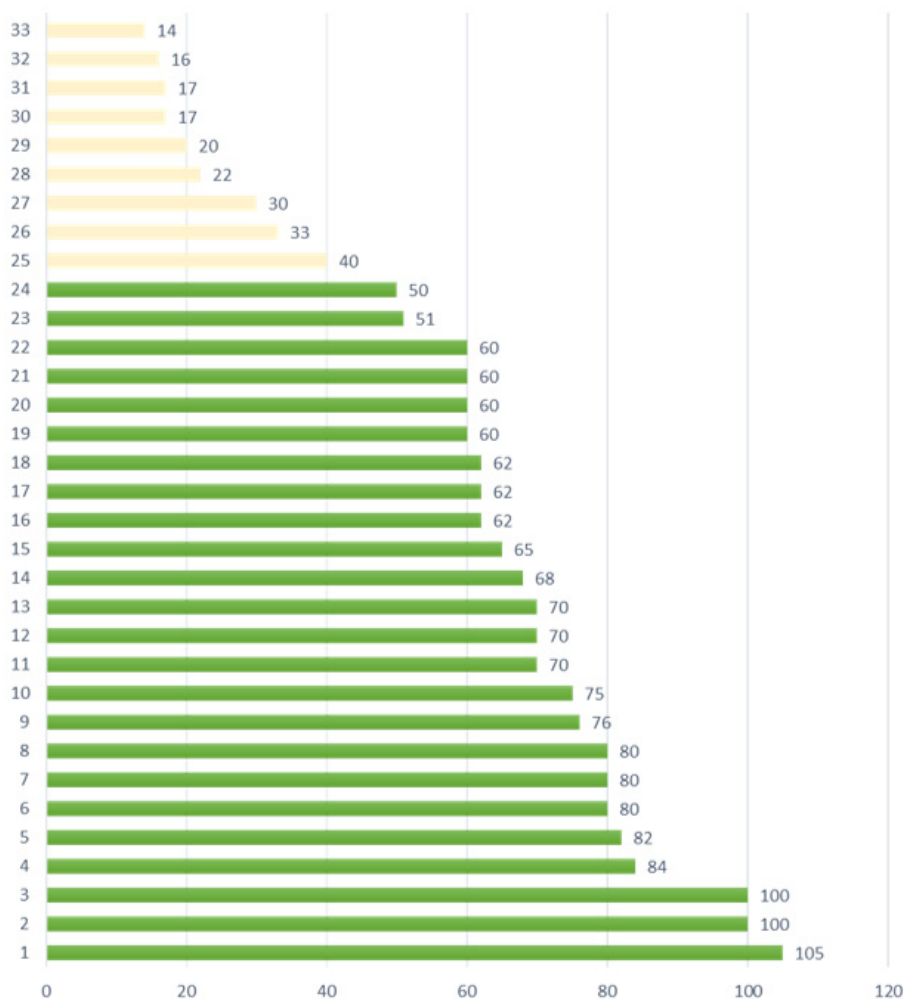
| Área de trabajo | No, es igual | Sí aumentó | Sí disminuyó |
|-----------------|--------------|------------|--------------|
| Mantenimiento | | | 1 |
| Administración | 1 | 4 | 1 |
| Docencia | | 21 | 1 |
| Coordinación | | 2 | |
| Dirección | | 2 | |

Fuente: Elaboración propia, con datos recabados en campo.

Es decir, que para dos de las mujeres que vieron reducidas sus jornadas, una bajo el esquema de pago por horas y otra vía *outsourcing*, significó una reducción en sus ingresos procedentes de la IES. Sin embargo, los efectos en los ingresos de las mujeres participantes fueron más severos, pues como se ha dicho, 22 del total son contratadas por hora, con lo cual al inicio de la pandemia vieron suspendidos sus ingresos asociados a la docencia, debido a que el cambio del sistema presencial al virtual no fue inmediato; a ello se suma un desfase de dos a tres semanas debido al sistema de pagos de la institución, quedando un período de al menos cuatro semanas sin ingresos. A su vez, el cierre de las actividades turísticas en la entidad implicó para las participantes la pérdida directa o indirecta de ingresos derivados de otros trabajos remunerados, colocando a un número de ellas en riesgos severos para cubrir sus gastos inmediatos, y evidenciando la inseguridad económica asociada a la flexibilización laboral de la que participan.

En relación con el número de jornadas de trabajo semanal que realizaban las mujeres participantes los datos son alarmantes, ya que, al contabilizar las actividades no remuneradas y remuneradas en bloques de 8 horas, como lo establece la Ley Federal del Trabajo, se observó que algunas de ellas cumplen hasta 13.5 jornadas de trabajo a la semana, es decir, que dedican hasta 105 horas semanales al trabajo remunerado y no remunerado. En tanto, solo una tercera parte de las participantes trabaja un horario consistente con el marco legal del trabajo en México (ver gráfica 4).

Gráfica 4
Total de horas trabajadas a la semana
por cada participante: remunerado y no remunerado



Fuente. Elaboración propia con datos recabados en campo.

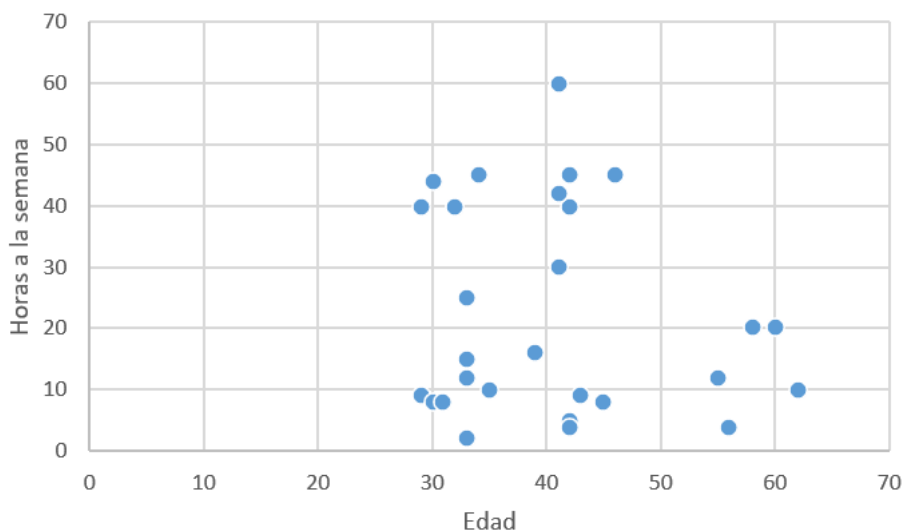
Para establecer el parámetro cuantitativo que permitiera la comparación, se pidió a las participantes que calcularan el total de horas que dedicaban a las actividades remuneradas y no remuneradas a la semana. El conteo de actividades y los tiempos de trabajo de cada mujer permitió

visibilizar la carga de trabajo que asumen en la vida cotidiana, el tipo de actividades que desempeñan y dar sentido al alto nivel de cansancio que experimentan.

Durante el período de confinamiento quienes reportaron una mayor carga de trabajo remunerado, que incluso rebasaba lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, fueron las participantes de 40 a 49 años, que a su vez corresponde a aquéllas que en promedio ocupan más puestos de dirección y coordinación, y son también quienes residen con hijos(as) en mayor medida, esto al comparar el total de jornadas entre los grupos de edad. En este grupo la carga de horas trabajadas no afecta el nivel de salario, a diferencia de lo que ocurre con el grupo de docentes, lo que expresa otra forma de sobrecarga de trabajo, sin beneficio económico adicional. Llama la atención que son las mujeres más jóvenes y las de mayor edad las participantes que reportaron menores horas dedicadas al trabajo remunerado en este período (ver gráfica 5).

Gráfica 5

¿Cuántas horas a la semana utilizas para realizar trabajo remunerado?

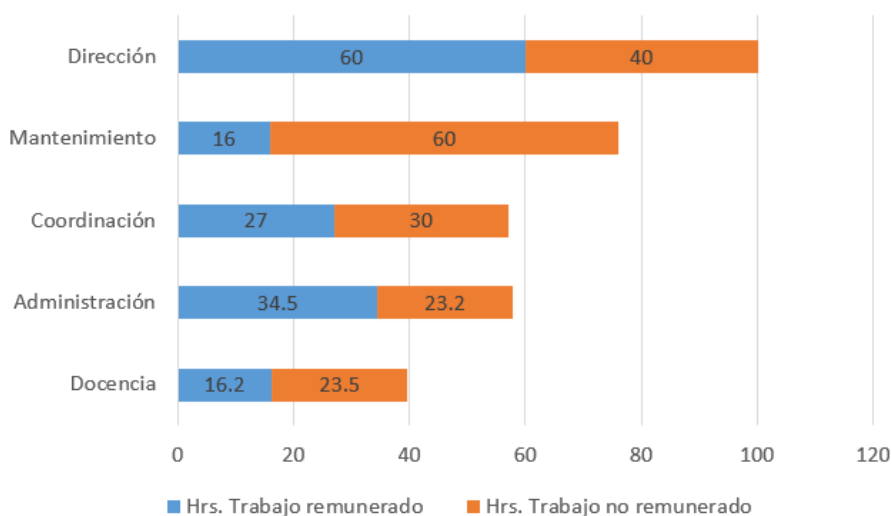


Fuente. Elaboración propia con datos recabados en campo.

Respecto a las horas dedicadas al trabajo remunerado se observa que quienes se desempeñaban en docencia y mantenimiento reportaron jornadas laborales más cortas, en tanto sus horas de trabajo no remunerado podían ser significativamente superiores, lo que puede implicar por un lado menos ingresos económicos a la vez que una contribución importante al grupo familiar. Específicamente, las participantes que se desempeñan en el área de mantenimiento reportan jornadas de trabajo no remunerado que superan en promedio una semana laboral estipulada en la ley; lo que significa un alto costo para las mujeres y una probable invisibilidad de sus aportes al ámbito familiar. A su vez las mujeres que reportaron trabajar en puestos directivos constituyen el segundo grupo que más horas dedica al trabajo no remunerado, con lo cual las horas de descanso y personales se ven severamente limitadas. Es claro que, sin importar el nivel de escolaridad ni el área de trabajo, el total de mujeres participantes declaró, en promedio, dedicar un gran número de horas al trabajo no remunerado (ver gráfica 6).

Gráfica 6

Promedio de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado según el área de trabajo en la IES declarado por las participantes



Fuente. Elaboración propia con datos recabados en campo.

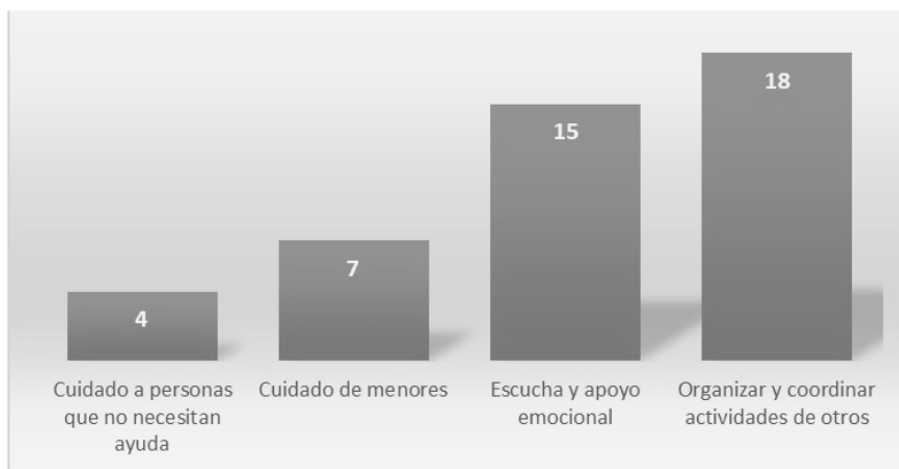
Una de las actividades de trabajo doméstico más exigentes que declararon las participantes fue “la visita a centros de abastecimiento e instalaciones comerciales para el pago de servicios básicos”, lo que durante el período de confinamiento implicaba una organización extraordinaria para aquellas mujeres que residían con sus hijos(as) y no contaban con apoyo del grupo familiar extendido, específicamente de quienes tenían menor tiempo de residir en la entidad. Si bien en este período se ampliaron los servicios para la entrega a domicilio de bienes de consumo básico, los precios resultaban muy elevados, y, por tanto, difíciles de costear. Esta tarea implicaba no solo la acción específica de asistir a un establecimiento, sino una tarea adicional para las mujeres, la organización del grupo familiar, la distribución de tiempos, en suma, una labor mental y logística compleja. Esto se suma a un mayor riesgo de contagio de COVID-19, debido a que el crecimiento de la ciudad ha sido hacia la periferia y los centros de abastecimiento demandan uso de transporte público a centros comerciales, ubicados en áreas centrales de la ciudad, con lo cual las mujeres debían hacer uso de redes de apoyo y mantener un sistema de organización exigente que incluyera a todo el grupo familiar.

En cuanto al trabajo de cuidados, la descripción de las actividades fue más amplia e incluyó tareas directas: horas de apoyo para la educación hijos e hijas menores de 12 años, actividades de juego y entretenimiento que incluía el diseño de actividades, la recolocación de muebles al interior de las viviendas, la adquisición de productos para esta función y horas de juego directo, con el fin de mantener en actividades diversas a hijos(as) de menores edades. A su vez, las actividades de cuidado y aseo personal de hijos(as), seguimiento de las actividades de menores a nivel personal y escolar, así como la gestión del tiempo de otros integrantes de la familia, con la eventual elaboración de calendarios individuales o familiares se convirtieron en tareas cotidianas. Elementos que además fueron expresados como fuentes de estrés, insomnio y carga mental para las mujeres. En este grupo de actividades un hallazgo sobresaliente fue el que la gestión del tiempo y actividades de cuidado a otros incluyeron a personas adultas o personas con “capacidad de realizar sus actividades de cuidado diarias por sí mismos”, es decir, que a pesar de contar física y mentalmente con la posibilidad de ser autónomos, esta condición no era ejercida, sumando tareas a las horas de trabajo de las mujeres.

La segunda actividad de cuidado más reportada por las mujeres participantes durante el período de confinamiento fue “la escucha y apoyo emocional a otros”, un total de 15 mujeres reportaron realizarla de manera habitual. En tanto, la actividad más frecuente fue “organizar y coordinar las actividades de otras personas” refiriéndose al funcionamiento cotidiano del grupo familiar (ver gráfica 7). Esta última labor conlleva la capacidad de administrar recursos, articular los tiempos para las distintas actividades de los integrantes del grupo familiar, distribuir espacios dentro del espacio doméstico y mediar los conflictos que emanen del proceso. En este contexto, 18 de 33 mujeres participantes declararon experimentar carga mental, estrés y fatiga mental asociado a la responsabilidad de integrar y ser responsables del trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.

Queda claro que los datos obtenidos apuntan a una sobrecarga de trabajo y fatiga de las mujeres, misma que se acentuó durante el confinamiento. Un énfasis central es establecer que la condición de realizar labores de cuidado de otras personas no depende del maternaje, pues se hizo presente también cuando no se residía con menores a cargo, e incluía adultos con capacidad de ser autónomos.

Gráfica 7
Actividades de cuidado que realizaban las mujeres participantes en el período de confinamiento



Fuente. Elaboración propia con datos recabados en campo.

Finalmente, otra condición que se hizo evidente fue que este grupo de mujeres brindó soporte y acompañamiento también a integrantes de la comunidad universitaria, mayormente estudiantes, padres y madres de familia, quienes les contactaban a través de las plataformas digitales fuera de su horario laboral y a quienes debían dar atención y “solución” de condiciones denominadas “emergencias” para evitar la reducción de la matrícula que estaba ocurriendo de manera constante. Es decir, que las actividades de cuidado no se limitaron al ámbito familiar, sino que se extendieron al ámbito de trabajo, agregando horas a las jornadas de trabajo de las mujeres que parecían estar en “guardia” de manera permanente.

Conclusiones

Los resultados obtenidos permiten establecer que se logró el objetivo de visibilizar los cambios en la carga de trabajo en cuanto a tiempos y tipo de actividades, según lo percibe un grupo de mujeres que laboraban en una IES durante el período de confinamiento por COVID-19. En primer lugar hay un consenso de las mujeres hacia un aumento de la carga de trabajo que afrontan de manera semanal, entre sus características se observa que para quienes gozan de un sistema de contratación formal también ha aumentado el número de horas de su jornada laboral asociada a actividades adicionales, horarios abiertos y haber asumido tareas de contención y apoyo emocional de estudiantes, padres y madres de familia. Medidas que a nivel institucional se establecen como prioritarias para evitar una reducción crítica en el número de estudiantes matriculados.

Otro de los elementos que afecta la carga de trabajo de las mujeres haciéndola más acuciante es la generación de nuevas tareas que deben resolverse al interior del grupo familiar y de la vivienda, con lo cual se ponen en marcha actividades que demandan la gestión de los recursos, espacio y tiempo de los distintos integrantes de la familia. Aunque no se indagó profundamente sobre el papel de las redes de apoyo en esta nueva forma de organización familiar, se identifica la presencia de otros adultos que pueden, por un lado, constituir una carga de trabajo en cuanto suman a las labores de cuidado, o bien que pueden facilitar soporte para el traslado hacia centros de abastecimiento. Este último caso fue representado con

docentes que se apoyaban mutuamente para las compras escalonadas y el cuidado de menores.

Sobre la pregunta de investigación ¿Cuáles son los cambios en las jornadas de trabajo remunerado que perciben las mujeres según sus formas de contratación? Quedó claro que las mujeres no refieren de modo directo efectos negativos en su salario en función de su forma de contratación; pero al analizar los datos hay evidencia de la disminución de los ingresos en al menos dos casos que se asocian a la reducción de la jornada laboral en la IES, y se corresponden con las formas de contratación sin garantías, dado que los contratos son por horas y vía *outsourcing*, en el marco abierto de la flexibilización laboral.

Otro elemento del que hay evidencia –si bien dentro de la IES el grueso de las mujeres participantes no declaró haber tenido cambios salariales durante el período de confinamiento– es respecto a la inseguridad económica derivado de sus formas de contratación establecidas previo a la pandemia, condición que les colocaba en mercados paralelos de trabajo, mismos que fueron cerrados limitando sus ingresos en este período. Así, dentro del grupo de docentes, 22 de las 33 participantes, refieren que transcurrieron al menos cuatro semanas sin ingresos, es decir, el primer mes de confinamiento.

Al respecto, se confirma parcialmente la hipótesis sobre la reducción en la carga de trabajo remunerado de las mujeres contratadas en los dos esquemas de flexibilización laboral, aquéllas contratadas por horas y vía *outsourcing*, que si bien en su mayoría no dependió de la IES, sí fue afectada por las condiciones estructurales y la falta de garantías laborales para ellas, mismas que resultaron acuciantes durante los primeros meses del confinamiento.

En suma, el material recabado es de gran utilidad, primero porque en el proceso permitió que las propias mujeres participantes dieran cuenta de su carga de trabajo, de los aportes al grupo familiar, de las distintas labores que realizan, de la importancia de sus quehaceres y saberes. A la vez, hubo un sentido y reflexiones recabadas en relación con el cansancio permanente que reportaban sentir especialmente en este período.

Por otra parte, la lectura de los hallazgos permite establecer una relación entre las condiciones estructurales del trabajo y la distribución

desigual de labores al interior de la familia, vistas en relación con la experiencia y los efectos en la vida cotidiana, organización y formas de gestión de las mujeres, especialmente en este contexto.

Por otro lado, una preocupación que quedó al descubierto fue la necesidad de generar nuevas formas de organización familiar para hacer frente a los regresos escalonados a las actividades presenciales, dado que ya se veía desde los primeros meses de la pandemia que serían los menores de edad los últimos en reincorporarse a sus actividades escolares, en este tono surgían interrogantes sobre ¿Quién cuidará a mis hijos(as) cuando vuelva a trabajar? ¿Tendré que dejar mi trabajo para cuidar a mis hijos(as)? ¿De qué forma podemos integrar mis actividades de trabajo con el cuidado a mis hijos(as) cuando vuelva a la oficina? Este reto aún no se resuelve, aunque una buena parte de las labores presenciales en Quintana Roo se han retomado aún no queda claro cómo se reestructura el cuidado a los menores y el trabajo de las mujeres, tampoco sabemos si ya ha habido efectos en este ámbito, como se ha descrito a nivel global.

Frente a estos retos hacen falta soluciones, en primer lugar, sería alentador estudiar esquemas de retorno “seguro y solidario” para las mujeres y sus hijos e hijas, sobre todo por los procesos de retorno escalonado o de retorno y cierre establecidos siguiendo los sistemas de vigilancia epidemiológica; en segundo lugar, hace falta generar espacios que permitan visibilizar los efectos de la flexibilización laboral en las condiciones de empleo y vida de las mujeres, sobre todo cuando hay evidencia de una fuerte precarización del gremio; y tercero, es hora de que al interior de las IES se abran espacios de diálogo en los que las mujeres puedan, de manera abierta, establecer las brechas de género que identifican al interior de sus espacios de trabajo, en el ejercicio de sus labores, y que se vinculen con la creación de mecanismos orientados a mitigar tales desventajas. Sería esperanzador que estos procesos iniciarán caminos de larga data, tanto en el ámbito familiar como institucional, donde las mujeres no sean vistas como aquéllas que ofrecen cuidado a otras personas, sino también como trabajadoras, familiares, profesionistas y mujeres que demandan ser cuidadas e integradas a sistemas sociales e instituciones más equitativas.

Referencias bibliográficas

- Bergallo, P.; Mangini, M.; Magnelli, M., y Bercovich, S. (2021). Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe. En: *PNUD América Latina y el Caribe, LAC C19 PSD*, 25, pp. 1-30.
- Castañeda, L. (2020). Mujeres, trabajo y pandemia. Cuando el atlante tiene cuerpo de mujer. En: N. Gianatelli, *Género y (des)igualdades. Tensiones en debate. Desigualdades de género en tiempos de COVID-19 en la región* (pp. 52-56). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- COPRED (2020). Impactos diferenciados. Efectos de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México. México: COPRED.
- Epadec (2020). Sondeo sobre trabajo doméstico, violencia y preocupaciones de las personas durante el confinamiento por COVID-19 en México. México: Epadec A.C.
- Guerrero, E. (2020). *Impacto de la pandemia en las mujeres*. Chile, Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD.
- Inegi (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2019. México: INEGI
- Trejos, M. E. (2006). Nosotras hacemos la (Otra) economía. Aportes a los debates feministas sobre la economía. En *Excluidas: en el texto y en la dinámica social. Las mujeres trabajadoras de Centroamérica*. Págs. 23 - 30. Fundación Friedrich Ebert.

Sitios web

- Aguilera, R. y Hernández, M (2020). Las trabajadoras del hogar en Yucatán y el impacto del COVID-19. Un diagnóstico sobre las afectaciones socio económicas en tiempos de pandemia. Yucatán, México: Propuestas Sociales y Alternativas de desarrollo A.C. Consultado el 7 de septiembre de 2020. Disponible en <https://jadesociales.org/wp-content/uploads/2020/11/Trabajadoras-del-Hogar-en-Yucatan-y-el-impacto-del-Covid19.pdf>
- Almazán, A. (2020, 11 de septiembre). Jornadas dobles, la difícil tarea de ser madre y maestra. En: *Milenio*. Consultado el 11 de septiembre de 2020. Disponible en <https://www.milenio.com/politica/comunidad/jornadas-dobles-dificil-tarea-madre-maestra>
- Basilio, E. (2020, 7 de septiembre). Las mujeres tienen una triple jornada laboral por la pandemia. En: *Comisión Universitaria para la Atención de la Emergencia Coronavirus*. Consultado el 7 de septiembre de 2020. Disponible en https://covid19comisionunam.unamglobal.com/?p=88168&fbclid=IwAR3_16fkBxLXU8YZYj-PO1srlx5GQ4H9tNq29aBmH8iWj-BiCo3SB5cbqHWg
- Las Heras, M., y Barraza, M. (2020). Mujer y Trabajo en Remoto durante COVID-19. Chile: IESE Business School y Concordia Bienestar. Consultado el 25 de septiembre 2020. Disponible en <https://www.google.com/search?client=firefox-b->

d&ei=daNuX9XDGo6xggfXvr7YBQ&q=Mujer+y+Trabajo+en+Remoto+durante+Covid-19

Observatorio Género y COVID-19 en México (2021). Nos Cayó el 20. Diagnóstico y recomendaciones del Observatorio Género y COVID-19 en México. Violencia y acceso a la justicia. En: Observatorio de Género y COVID-19. Disponible en https://genero-covid19.gire.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/Manual_Violencia-2.pdf

Observatorio Género y COVID-19 en México (2021) Nos Cayó el 20. Diagnóstico y recomendaciones sobre Bienestar. En: Observatorio Género y COVID-19 en México. Disponible en https://genero-covid19.gire.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/Manual_Bienestar.pdf

Paredes, M. (2020). Sin el trabajo del cuidado del hogar y el de dar afecto a los hijos, sencillamente el país no funcionaría. En: *El Universo*. Consultado el 13 de septiembre de 2020. Sitio web: <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/09/13/nota/7975318/myriam-paredes>

Georgina Cárdenas Pérez

Mexicana. Doctora en Urbanismo, por la Facultad de Arquitectura de la Universidad Nacional Autónoma de México. Posdoctorante en la Universidad Autónoma de Yucatán. Línea de investigación: Ciudad, barrio, vivienda y envejecimiento; género y envejecimiento.

Correo electrónico: georginacardenas@gmail.com

Recepción: 27/02/21
Aprobación: 07/09/21



Granos frescos, de Marcelo Jiménez Santos
Técnica: acrílico en manta, medidas: 70 x 95 cm