

El teletrabajo femenino durante la pandemia. Un análisis del mercado laboral estadounidense*

Female Telework During the Pandemic. An Analysis of the U.S. Labor Market

*Humberto Merritt***

RESUMEN

El trabajo analiza la evolución del teletrabajo (TT) femenino en Estados Unidos (EE.UU.) durante la pandemia de Covid-19. El objetivo fue identificar los patrones de teletrabajo de las mujeres estadounidenses mediante la siguiente pregunta de investigación: ¿en qué medida el teletrabajo femenino fue distinto al masculino en EE.UU. durante la pandemia? A partir de los datos mensuales de empleo obtenidos de la Encuesta Corriente de Población (CPS) de la Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU. (BLS) se encontraron diferencias significativas en la proporción de mujeres laborando desde casa durante la pandemia. Los resultados arrojaron que la crisis sanitaria aceleró la adopción del denominado teletrabajo (TT) en EE.UU., especialmente entre las mujeres, como efecto de dos factores: 1) atajar la propagación de la pandemia y 2) facilitar la ejecución del empleo en forma remota. El estudio hizo una contribución original al examinar el efecto de la pandemia en la adopción del teletrabajo bajo la perspectiva de género. La evidencia indica que el TT tuvo una duración breve en EE.UU., aunque las mujeres jóvenes laboraron mayormente en modalidad TT en comparación con las colegas de mayor edad.

Palabras clave: Estados Unidos, género, trabajo desde casa, pandemia, tecnología.

Clasificación JEL: J22, J31, J62, J81 y O33.

ABSTRACT

This paper analyses the evolution of female teleworking (TT) in the United States (US) during the pandemic caused by the Sars-CoV-2 virus. The aim is to identify the teleworking patterns of US women by answering the following research question: To what extent did female telework differ from male telework in the US during the pandemic? Examining monthly employment data obtained from the U.S. Bureau of Labor Statistics' Current Population Survey (CPS), significant differences in the proportion of women working from home during the pandemic were identified. The results showed that the health crisis accelerated the adoption of TT in the US, especially among women, due to two factors: 1) addressing the spread of the pandemic, and 2) facilitating remote employment. This study makes an original contribution by examining the effect of the pandemic on TT adoption from a gender perspective. Evidence suggests that TT was short-lived in the US, although younger women were more likely to work remotely compared to their older female colleagues.

Keywords: Poverty, inequality, progressivity and microsimulation.

JEL classification: J22, J31, J62, J81 and O33.

* Fecha de recepción: 12/01/2024. Fecha de aceptación: 06/06/2024. Fecha de publicación: 31/12/24.

** Instituto Politécnico Nacional (IPN), México. E-mail: hmerritt@ipn.mx. ORCID: 0000-0003-3580-7325.

INTRODUCCIÓN

En febrero de 2020 inició la que se considera como la peor crisis sanitaria de los tiempos modernos (Berger, Karakaplan y Roman, 2023). En el tema del empleo, la pandemia de Covid-19 evidenció la rigidez de las rutinas laborales, las cuales se vieron súbitamente alteradas por la crisis. La inmediata aplicación de medidas de aislamiento para contener la enfermedad trastocó la ejecución del trabajo (*The Economist*, 2021). Antes de la pandemia, alrededor del 8 por ciento de los empleados norteamericanos trabajaban desde casa en la modalidad definida como teletrabajo (TT), pero para 2021 estos ascendían ya 50 por ciento. Así, el (TT) resultó una alternativa costo-efectiva para continuar efectuando actividades productivas al tiempo que se limitaban los contagios (OECD, 2021; Rothwell y Cabtree, 2021; Pablonia y Vernon, 2022).

La adopción del TT se aceleró a partir de la pandemia, pero éste ya se consideraba un sustituto factible del empleo presencial desde los setenta gracias a los avances alcanzados por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). De acuerdo con Cappelli (2021), el TT avanzó en la pandemia debido a las ventajas que obtenían las empresas de un menor gasto en espacios de oficina, la llegada de una mayor cantidad de solicitantes de empleo y el reajuste de los costos operativos por la virtualización de las actividades productivas. Sin embargo, la disposición de las empresas para permitir que sus trabajadores hicieran TT estuvo determinada por las condiciones laborales, organizacionales y de productividad existentes (Tahlyan *et al.*, 2022), pero sin mostrar particular interés en apoyar los costos derivados de la adopción (Garrote *et al.*, 2021).

Una vez que la pandemia dejó de ser amenaza, también cesó la urgencia de mantener a los trabajadores en casa, empujando el consiguiente retorno a las condiciones laborales previas. Aunque varios estudios han examinado los efectos de la pandemia en el sector laboral estadounidense, son aún escasos los que han investigado el impacto para el empleo femenino. De aquí que cabe preguntar: ¿cuál fue la experiencia para las mujeres estadounidenses de trabajar desde casa durante la pandemia? Esto es porque los datos disponibles muestran que solamente un porcentaje bajo de los estadounidenses (tanto hombres como mujeres) laboraban desde casa, pero para mayo de 2020 (con la crisis sanitaria en su apogeo), la cifra había subido 62 por ciento (Rothwell y Cabtree, 2021). Sin embargo, para septiembre de 2022, nuevamente menos de 10 por ciento de los norteamericanos continuaban trabajando a distancia. La disminución no se debió a factores de baja productividad, pues análisis preliminares sugieren que el TT de hecho mejoró el rendimiento laboral (*The Economist*, 2021); no obstante, muchas empresas estadounidenses han solicitado regresar permanentemente al trabajo presencial. Un caso ejemplar es

el de Tesla Motors cuyo jefe, Elon Musk, ordenó que su personal volviera a la oficina a tiempo completo, declarando que el TT ya no era aceptable. Declaró que “todo el mundo en Tesla está obligado a pasar un mínimo de 40 horas semanales en la oficina”.¹ Es así que, una vez superada la pandemia, los empleadores estadounidenses no parecen haber aceptado la posibilidad del TT, puesto que requirieron que todo mundo regresare al lugar de trabajo (Guilford, 2023).

Al definir el teletrabajo (TT) como el empleo realizado utilizando tecnologías de información y comunicaciones (TIC) en horario normal y en un lugar físico distinto al sitio tradicional de actividad podemos emprender el análisis de la transformación de las prácticas laborales que se presentó durante la pandemia (OECD, 2021).

Sin embargo, la brecha de género laboral también aumentó porque, si bien el número tanto de hombres como de mujeres en modalidad TT creció fuertemente desde 2020, el crecimiento fue más marcado para las mujeres. Antes de la pandemia, ellas laboraban menos frecuentemente de manera remota que los hombres, pero sí desempeñaban con más recurrencia actividades que teóricamente podían realizarse a distancia (Touzet, 2023). Esto explica por qué, al aparecer la pandemia, la posibilidad del TT les otorgó mayor flexibilidad de horarios laborales al eliminar los traslados físicos al centro de trabajo. Además, permitió que las mujeres viviendo en zonas alejadas de los grandes centros urbanos pudieran mejorar la relación vida personal-trabajo sin comprometer sus oportunidades de empleo (Karjalainen, 2022). Sin embargo, la pandemia también demostró que las mujeres siguen enfrentando más retos para conciliar la vida laboral con la privada al tener que dedicar tiempo para atender el cuidado de los hijos y demás tareas domésticas de manera más recurrente que los hombres. No obstante, las jóvenes (y las que trabajaban por cuenta propia) fueron más susceptibles de perder el empleo, sin contar que la vulnerabilidad financiera fue también mayor (Vandecasteele *et al.*, 2022).

En este estudio se explora cómo se desarrolló el trabajo desde casa en Estados Unidos (EE.UU.) tras el brote de Covid-19. En especial, se analiza si el TT fue una modalidad más apropiada para las mujeres entre mayo de 2020 y septiembre de 2022. Para tal efecto, el artículo se enfoca en revisar las estadísticas de empleo que registró el mercado laboral estadounidense durante este periodo utilizando datos de la Encuesta Corriente de Población (CPS) de la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos (BLS, 2022).² Se argumenta que las mujeres tuvieron una mayor participación en labores a distancia que los hombres, pero que el número total disminuyó conforme los empleadores estadounidenses solicitaron volver a

¹ Véase la nota de la BBC “Elon Musk declara el fin del trabajo a distancia en Tesla”, publicada el 2 de junio de 2022. La información está disponible en <https://www.bbc.com/news/business-61666339>, (fecha de acceso: 25/10/2023).

² Los datos proceden la encuesta sobre los efectos de la pandemia de Covid-19 (BLS, 2022), y están disponibles en la URL: <https://www.bls.gov/cps/effects-of-the-coronavirus-covid-19-pandemic.htm> (fecha de acceso: 15/10/2023).

las oficinas. Esto también sugiere que trabajar desde casa fue una medida temporal para paliar los efectos de la emergencia sanitaria, siendo abandonada tan pronto como la pandemia empezó a debilitarse. La evidencia cuantitativa señala que existieron diferencias estadísticamente significativas durante la pandemia en la proporción de trabajadoras estadounidenses laborando en modalidad TT con relación a sus colegas varones. El estudio se estructura en seis secciones, además de la introducción y las conclusiones. El siguiente apartado define el concepto de teletrabajo.

I. EL CONCEPTO DE TRABAJO DESDE CASA (TT)

Como se ha señalado, el empleo desde el hogar (o trabajo a distancia) se popularizó a raíz de la pandemia de Covid-19 que provocó la aplicación de graves medidas de aislamiento social, imposibilitando así los traslados físicos al trabajo (Zoch *et al.*, 2022). Sin embargo, esta modalidad dista mucho de ser novedosa. Según la International Labor Organization (Organización Internacional del Trabajo en español) (ILO, 2021), trabajar desde casa era la norma en la antigüedad. Hasta principios del siglo pasado, una gran parte de la producción mundial se realizaba en casa y muchas familias producían bienes para el autoconsumo o como fuente de ingresos. Cuando en la década de los treinta comenzó la producción en masa, el trabajo a domicilio evolucionó hacia un subproceso dentro de una división del trabajo más compleja, en la que las tareas más susceptibles de ser simplificadas a menudo se encomendaban en el domicilio de los trabajadores. A diferencia de los artesanos independientes que suministraban un producto o servicio, el trabajo a domicilio en esa época era especificado por el empleador o intermediario mediante una remuneración (*i.e.*, subcontratación).

A medida que evolucionó la estructura económica, el trabajo en el domicilio se trasladó al sector de servicios. Por ejemplo, durante las décadas de 1940 y 1950, la naciente industria del correo de mercadotecnia directo estadounidense recurrió a los trabajadores a domicilio para ejecutar la mayoría de sus tareas de mecanografía. Y años más tarde, en la década de 1980, el sector asegurador recurrió a esta fuerza de trabajo para ayudarla a tramitar reclamaciones de siniestros (Messenger, 2019). Más recientemente, el TT se ha adaptado a los nuevos requisitos industriales y puede encontrarse tanto en la industria de la moda de diseñador de Italia como en otras actividades de baja escala. Sin embargo, la mayor parte del trabajo industrial a domicilio se realiza en el mundo en desarrollo (OECD, 2021). En el caso de la India, hay alrededor de 37 millones de trabajadores a domicilio, entre artesanos independientes y trabajadores en casa. La categoría denominada trabaja-

dores a domicilio la utiliza la International Labor Organization (Organización Internacional del Trabajo en español) para identificar el empleo que realizan en su mayoría las mujeres y que se concentra en el sector exportador de prendas de vestir (ILO, 2021).

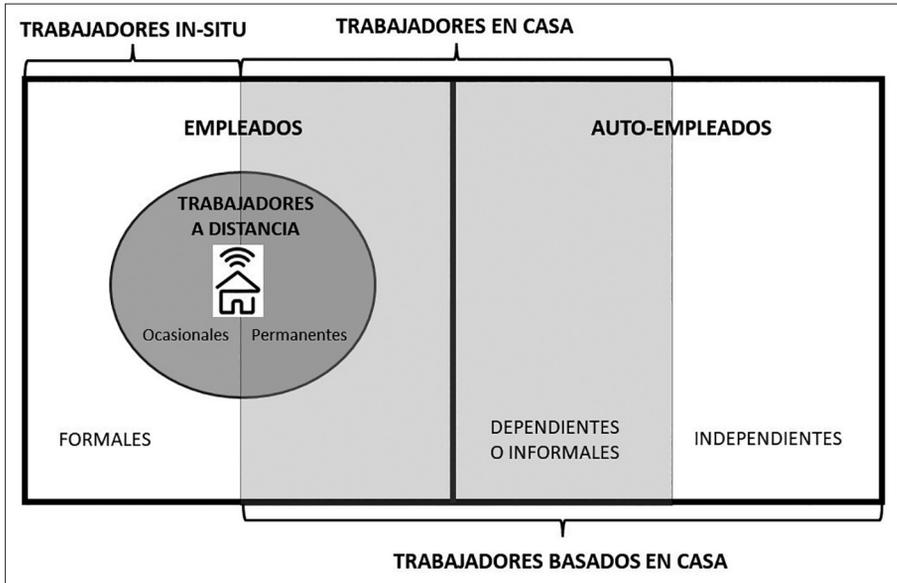
No obstante, a raíz de la pandemia, el concepto de TT cambió. Al igual que el trabajo a domicilio, el empleo remoto es un concepto más restringido que se aplica a los empleados que desempeñan su trabajo a distancia y desde casa (Bailey y Kurland, 2002; ILO, 2021). Descrito por primera vez como teletraslado (telecommuting), la modalidad a distancia surgió en los años setenta en California, a partir de que empleados del sector tecnológico empezaron a usar las TIC para trabajar de forma distante desde su hogar (Nilles, 1975). El trabajo remoto también implica un aspecto tecnológico-espacial clave, ya que la infraestructura de comunicaciones juega un rol crucial para facilitar que los empleados se comuniquen entre sí sin importar la dispersión geográfica (Raisiene *et al.*, 2020). Finalmente, el trabajo a distancia se considera una modalidad conveniente para que las mujeres (y algunos hombres) puedan obtener ingresos mientras se ven obligadas a realizar tareas domésticas no remuneradas, como el cuidado de la familia, por ejemplo (Wels y Hamarat, 2021).

Considerando que el trabajo remoto ha recibido mucha atención reciente, es preciso señalar que antes de la pandemia la mayoría de los trabajos a distancia eran ocasionales, y únicamente un pequeño porcentaje de empleados lo hacía de forma permanente. En el caso de los EE.UU., la práctica del TT se limitaba principalmente al personal directivo y profesional. A este respecto, una encuesta aplicada por la consultora FlexJobs reveló que en 2016 al empleado norteamericano promedio le hubiera gustado trabajar desde casa casi la mitad del tiempo (GWA, 2017).

Es importante señalar que varios estudios analizaron la adopción del TT durante la pandemia, encontrando que fue un mecanismo efectivo para contener los contagios al mismo tiempo que permitieron que los trabajadores no perdieran sus empleos. Por ejemplo, García *et al.*, (2021) encontraron que el TT logró salvar 63,200 empleos en Ecuador.

Aunque una gran cantidad de empleados desean trabajar desde casa, los empresarios no lucen tan motivados para transferir todas las funciones presenciales a oficinas virtuales. Empero, varios estudios sugieren que, tarde o temprano, una quinta parte del tiempo de trabajo se dedicará a laborar desde casa, es decir, un día a la semana, lo que representa un cambio notable respecto a los estándares previos (Rothwell y Cabtree, 2021; Pablonia y Vernon, 2022). Aun así, se estima que las empresas que adopten totalmente la modalidad del TT serán minorías debido a posturas tradicionales sobre el trabajo de oficina. La figura 1 describe la interrelación entre las distintas modalidades que componen el trabajo a distancia.

Figura 1. Conceptualización del TT.



Fuente. Elaboración propia con base en ILO (2021).

A pesar de su crecimiento, el TT no está exento de críticas. Por ejemplo, Raisiene *et al.*, (2020) enumeran las ventajas y desventajas de trabajar desde casa. En cuanto a las primeras, los trabajadores pueden conciliar su vida personal, mientras que las empresas tienen la posibilidad de atraer y contratar a empleados calificados que vivan en cualquier parte del mundo, ampliando el horario laboral de la organización independientemente de las zonas horarias. Además, los trabajadores y las empresas pueden negociar el tiempo y el lugar de trabajo, mejorando así la productividad. En cuanto a sus desventajas, se achaca al TT la pérdida de socialización, la ausencia de una separación clara entre la vida laboral y la personal, y la falta de comunicación y cooperación efectivas con los compañeros de trabajo y los directivos. En la siguiente sección se hace una revisión más detallada de estas cuestiones.

II. GÉNERO Y ADOPCIÓN DEL TT

La pertinencia del trabajo desde casa fomentó un debate que creció conforme aumentaban los efectos del enclaustramiento provocado por la COVID-19. En cierta forma la revisión de los pros y contras del TT ha contribuido a reevaluar el compromiso de los trabajadores con su fuente de empleo porque el entrelazamiento de

la vida laboral con el personal derivado del TT han sensibilizado a las empresas para dejar de tratar a su personal como autómatas (*The Economist*, 2021). Basta recordar algunas anécdotas surgidas de las teleconferencias para asegurar que los trabajadores siguen siendo personas, como aquellas reuniones en plataformas de videoconferencias donde aparecen niños invadiendo las sesiones, o de mascotas apareciendo en segundo plano. Por otra parte, muchos empleados descubrieron que, además de hacer su trabajo a distancia, pueden también elegir si únicamente trabajan a distancia o de manera híbrida (Morales y Daboin, 2021).

El análisis de los beneficios y retos del TT se ha abordado en varios estudios. En cuanto a los beneficios, algunos estudios señalan que los empleados elogian los horarios más flexibles y el ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos físicos como las ventajas más importantes (Wrycza y Maślankowski, 2020). Estas ventajas se traducen en la opción de trabajar desde cualquier lugar, lo que facilita la posibilidad de pasar más tiempo con la familia (Farrell, 2020; Kelliher y Anderson, 2008). No obstante, el empleo desde el hogar sigue teniendo inconvenientes. Muchos practicantes afirman no ser capaces de equilibrar su vida profesional y privada, experimentando dificultades para colaborar y comunicarse debido a la confusión generada por tener la oficina en casa (GWA, 2017). Estas objeciones ponen de relieve el importante papel que desempeñan las TIC para permitir el trabajo a distancia, puesto que no sólo los responsables de las TIC buscan mejorar la infraestructura tecnológica y las capacidades para trabajar desde casa, sino que también los empleados desean que las aplicaciones y dispositivos disponibles beneficien su entorno de trabajo (Ollo *et al.*, 2021; Wrycza y Maślankowski, 2020).

Con relación a los aspectos de género es importante subrayar que el tema está siendo cada vez más influyente en el análisis del TT. Para determinar los beneficios percibidos del trabajo remoto, el factor de género fue abordado por la consultora FlexJobs en una encuesta realizada a más de 2,100 personas entre marzo y abril de 2021 (Pelta, 2021). FlexJobs encontró que los encuestados trabajaban o seguían trabajando a distancia debido a la pandemia. La muestra incluía 550 hombres y 1,600 mujeres, y aunque los encuestados masculinos y femeninos compartían varias similitudes en su experiencia de trabajar a distancia, también mostraban diferentes perspectivas con respecto a esta modalidad. Los resultados de la encuesta muestran que 69 por ciento de los hombres y 65 por ciento de las mujeres consideraron que el TT mejora la igualdad de género en el lugar de trabajo (*ibid.*), pero 26 por ciento de los hombres y 17 por ciento de las mujeres consideraron que sus habilidades profesionales se resintieron durante la pandemia. Los resultados muestran que solo 13 por ciento de las mujeres consideraron que trabajar a distancia durante la pandemia perjudicó sus posibilidades de promoción o ascenso. Cuando se preguntó a los encuestados qué harían si no pudieran continuar trabajando a

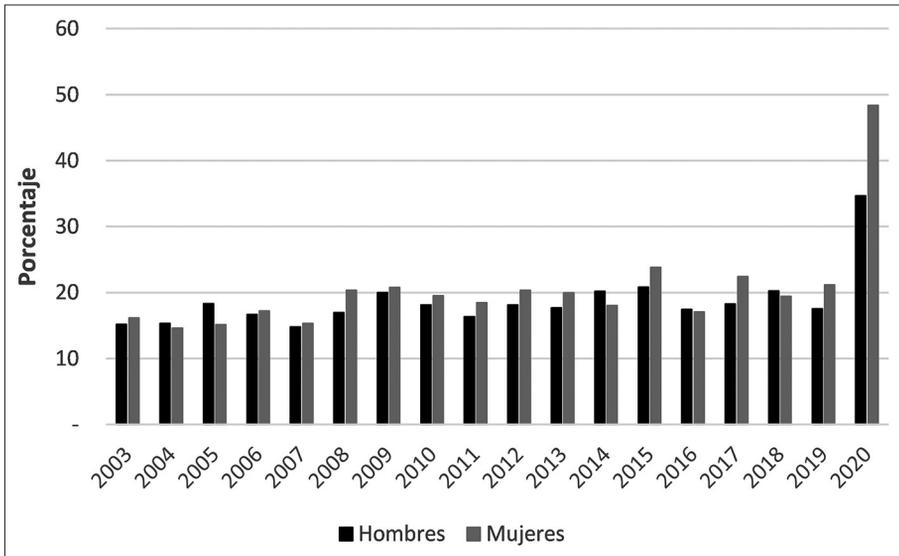
distancia en su puesto actual, 60 por ciento de las mujeres dijo que buscaría un nuevo empleo, mientras que 52 por ciento de los hombres afirmó que renunciaría. Y al buscar un nuevo empleo, 69 por ciento de los hombres y hasta 80 por ciento de las mujeres afirmaron que las opciones de TT se encuentran entre los factores más importantes al evaluar las ofertas.

En otro ámbito, Touzet (2023) señala que las tendencias del TT en la Unión Europea fueron semejantes para ambos sexos entre 2003 y 2019. Con la proporción de empleados que trabajan desde casa (habitual u ocasionalmente), aumentó lentamente entre 2003 y 2012 y un poco más rápido después de este último año, siendo la preferencia 10.7 por ciento para los hombres y 11.8 por ciento para las mujeres. Esto es porque realizar TT ocasional era más frecuente que hacerlo de forma permanente para ambos grupos. Esto implica que existía una proporción ligeramente mayor de mujeres que ya estaban laborando desde casa (sea de forma habitual u ocasional) desde 2003.

Datos más recientes recopilados por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD, por sus siglas en inglés) muestran que eran más las mujeres (que hombres) deseando trabajar a diario, o varias veces por semana, desde casa tanto en Estados Unidos como en la Unión Europea; mientras que la proporción de empleados que no deseaban trabajar desde casa era más elevada entre los hombres que entre las mujeres al principio de la pandemia (OECD, 2023). En el caso de EE.UU., si bien los datos disponibles no distinguen entre TT ocasional y regular, la prevalencia del TT fue mayor en EE.UU. que en la Unión Europea durante todo el periodo, oscilando entre 15 y 20 por ciento de los hombres, y 15 y 23 por ciento de las mujeres (gráfica 1).

Es pertinente señalar que la información disponible indica que la brecha de género (en lo que se refiere a la disposición al TT) se amplió a medida que avanzaba la pandemia. Los datos sugieren que es poco probable que la diferencia para laborar desde el hogar sea atribuible a preferencias distintas entre hombres y mujeres. Si bien, las mujeres expresaron a comienzos de la pandemia una mayor disposición que los hombres por el TT, tanto en EE.UU. como en Europa, esta diferencia de género creció aún más en los meses posteriores (Touzet, 2023). La gráfica siguiente ilustra la evolución reciente en la disposición para laborar a distancia entre mujeres y hombres estadounidenses, de acuerdo con datos de la OECD.

Gráfica 1. Evolución de la disposición al TT en EE.UU.
por género. 2003-2020.



Fuente: Elaboración propia basada en OECD, 2023.

Como se observa de la gráfica anterior, la disposición al TT aumentó más para las mujeres a partir del inicio de la epidemia de Covid-19. Esto se analizará con mayor detalle más adelante.

III. LA ADOPCIÓN DEL TT EN ESTADOS UNIDOS

Como se ha señalado, los trabajadores dependen de la infraestructura de telecomunicaciones para llevar a cabo actividades laborales a distancia, pues entre mejor la conectividad, mayor es la posibilidad de complementar competencias digitales. Por esta razón, las principales actividades generadoras de TT son las labores administrativas, directivas y profesionales, que no tienden a desvirtuar mucho sus características esenciales si se realizan a distancia (Ollo *et al.*, 2021). Además, en épocas prepandemia, las oficinas ya solían hacer pequeñas mejoras cualitativas en las herramientas tecnológicas, lo que implicaba contar con empleados con conocimientos informáticos medianamente competentes, pero con la pandemia el dominio informático se convirtió en un factor crucial para ejecutar exitosamente el trabajo remoto (Garrote *et al.*, 2021).

En los EE.UU. casi 40 por ciento de los empleados ya podían realizar TT gracias a su dominio de las TIC (OECD, 2021). Por otro lado, la OECD emprendió en 2017 un estudio para evaluar el nivel de destreza informática que sirve para resolver problemas analíticos en el empleo, dividiendo el nivel de destreza en tres categorías: 1) habilidades básicas; 2) habilidades intermedias, y 3) habilidades avanzadas. Las competencias básicas corresponden a copiar o mover un archivo o carpeta, utilizar herramientas de copiar y pegar para duplicar o mover información dentro de un documento, enviar correos electrónicos con archivos adjuntos y transferir archivos entre un ordenador y otros dispositivos. El valor de las competencias intermedias corresponde a utilizar fórmulas aritméticas básicas en una hoja de cálculo; conectar e instalar nuevos dispositivos; producir diapositivas electrónicas con software *ad hoc*; y buscar, descargar, instalar y configurar software. Las competencias avanzadas están en la escritura de un programa informático utilizando un lenguaje de programación especializado. Para los EE.UU., la OECD encontró que el trabajador medio estadounidense resuelve problemas analíticos en el empleo con más frecuencia que los trabajadores de otros países.

Aunque el TT ha propiciado que trabajadores relacionados con tareas y funciones cognitivas las ejecuten eficientemente, la pandemia forzó su casi inmediata adopción para los demás (Pabilonia y Vernon, 2022). No obstante, la realidad muestra que no todos pudieron transitar hacia esta opción porque no tenían ni los conocimientos ni los medios TIC para hacerlo (Tahlyan *et al.*, 2022). Además de que muchos trabajadores tampoco tuvieron opción porque se vieron obligados a desempeñar sus funciones *in situ* ya sea porque tuvieron que permanecer al frente de la contingencia sanitaria para ayudar y asistir al resto de la población, o porque sus actividades son imposibles de ser realizadas de forma remota, como los choferes, los enfermeros y médicos, los bomberos y policías y los cocineros y conserjes entre otros (*The Economist*, 2021). Obviamente, este grupo de trabajadores nunca efectuaron actividades de TT y las estadísticas disponibles lo confirman (Garrote *et al.*, 2021). Finalmente, los datos para EE.UU. (Galasso y Foucault, 2020) indican que, de mayo a octubre de 2020, el empleo total presentó una fuerte recuperación en medio de la pandemia, para estabilizarse pocos meses después, pero el número de trabajadores a distancia ha ido disminuyendo desde entonces. Esto se examinará más adelante.

Este artículo analizó las tendencias del mercado laboral de EE.UU. realizado desde casa entre mayo de 2020 y septiembre de 2022 para conocer los efectos que tuvo la pandemia en el número de mujeres laborando en la modalidad de TT. En particular se buscó explicar si las trabajadoras estadounidenses mostraron tendencias distintas a las registradas por sus colegas varones. Para tal efecto se postulan las siguientes dos preguntas de investigación: 1) ¿cómo evolucionó el trabajo desde casa en Estados Unidos durante Covid-19?, y 2) ¿en qué proporción participaron las mujeres en este proceso? A continuación, se describe la metodología del estudio.

IV. DATOS Y MÉTODOS

El trabajo se apoya en un análisis mixto de las estadísticas generadas por la Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU. de la evolución del trabajo a distancia en los 28 meses siguientes a mayo de 2020 (BLS, 2022). Los datos se tomaron de la Encuesta Corriente de Población (Current Population Survey (CPS) en inglés), disponibles en la URL: <https://www.bls.gov/cps/effects-of-the-coronavirus-covid-19-pandemic.htm>. Para mayores detalles sobre la metodología y objetivos de la encuesta CPS, consultar Dey *et al.*, (2021). El cuadro 1 muestra los datos utilizados.

Cuadro 1. *Empleados totales y a distancia en Estados Unidos: mayo 20-septiembre 22 (Millones).*

Mes	Empleados Totales				Empleados a distancia (Total)			
	16-24 Años	25-54 Años	+55 Años	Total	16-24 Años	25-54 Años	+55 Años	Total
may-20	14.4	90.1	33.0	137.5	2.7	35.0	11.0	48.7
jun-20	16.6	92.4	33.9	142.8	2.5	32.1	10.0	44.6
jul-20	17.5	92.5	34.5	144.5	2.2	27.3	8.7	38.2
ago-20	17.6	94.5	35.1	147.2	2.0	25.9	7.9	35.8
sep-20	17.3	95.0	35.4	147.8	1.8	24.4	7.3	33.5
oct-20	18.2	96.4	35.9	150.4	1.7	23.1	7.1	32.0
nov-20	18.1	96.4	35.7	150.2	1.8	23.7	7.2	32.7
dic-20	17.8	96.4	35.4	149.6	1.8	25.8	7.9	35.5
ene-21	17.5	95.9	35.1	148.4	1.7	25.2	7.6	34.5
feb-21	17.8	96.4	35.4	149.5	1.5	24.5	7.8	33.9
mar-21	17.9	96.9	35.7	150.5	1.5	23.0	7.1	31.6
abr-21	18.1	97.2	35.8	151.2	1.3	20.0	6.3	27.6
may-21	18.4	97.4	35.9	151.8	1.3	18.5	5.4	25.2
jun-21	19.7	97.0	35.6	152.3	1.0	16.3	4.6	22.0
jul-21	20.3	97.6	35.7	153.6	1.0	15.1	4.2	20.3
ago-21	19.2	97.9	36.2	153.2	0.9	15.1	4.5	20.6
sep-21	18.5	98.7	36.8	154.0	0.8	15.3	4.3	20.3
oct-21	18.9	99.4	36.7	155.0	0.8	13.4	3.9	18.1
nov-21	18.9	100.0	36.8	155.8	0.7	13.2	3.6	17.5
dic-21	18.8	100.0	36.9	155.7	0.6	13.0	3.8	17.4
ene-22	18.5	100.2	36.9	155.6	1.0	17.7	5.3	23.9
feb-22	18.7	100.9	37.3	156.9	0.9	15.2	4.3	20.4
mar-22	19.0	101.8	37.4	158.1	0.7	11.5	3.6	15.8
abr-22	18.9	101.8	37.3	158.0	0.5	9.2	2.6	12.2
may-22	19.1	102.0	37.5	158.6	0.5	8.8	2.4	11.7
jun-22	20.6	101.2	36.9	158.7	0.5	8.4	2.4	11.2
jul-22	21.0	101.0	37.0	159.1	0.6	8.3	2.4	11.3
ago-22	20.1	101.6	37.0	158.7	0.5	7.7	2.1	10.3
sep-22	19.0	102.3	37.7	159.0	0.4	6.3	1.6	8.3
TCM	0.97	0.44	0.46	0.50	-6.81	-5.72	-6.45	-5.93

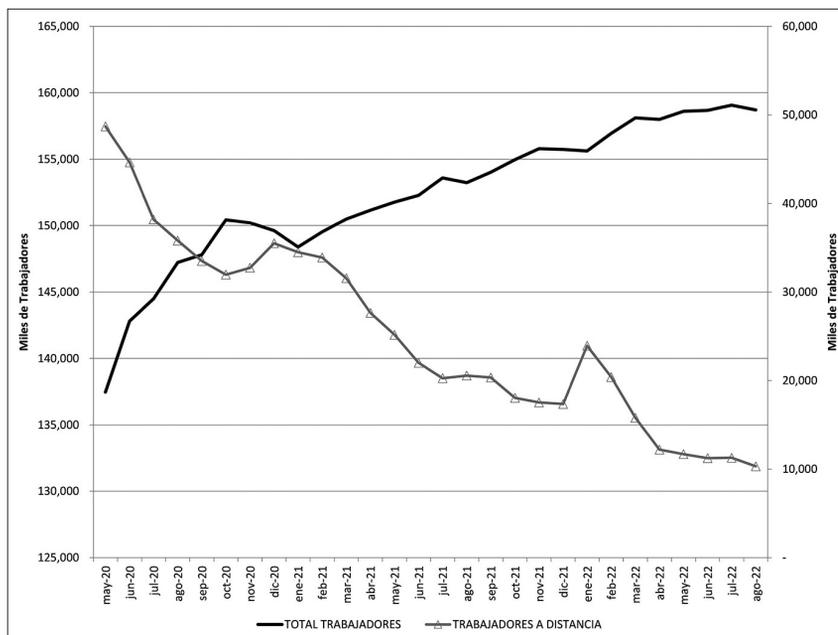
Notas: TCMM: Tasa de crecimiento mensual (%).

Fuente: (BLS, 2022) Current Population Survey (CPS) de la Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU. (BLS). Datos disponibles en la URL: <https://www.bls.gov/cps/effects-of-the-coronavirus-covid-19-pandemic.htm>.

Como se observa del cuadro anterior, la muestra consta de datos de 29 meses del mercado laboral de EE.UU., iniciando en mayo de 2020 y terminando en septiembre de 2022. Dado que los datos del periodo cubren la etapa más severa de la pandemia, la Oficina de Estadísticas Laborales decidió finalizar la encuesta en septiembre de 2022 al acabar la emergencia sanitaria (BLS, 2022).

Se analizan ahora las tendencias del periodo para comprobar si existió una diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres en la modalidad de TT. A partir de los datos del cuadro 1, se desprende que las tasas de crecimiento del mercado laboral total y del remoto son completamente divergentes. Este patrón es más fácil de identificar en la gráfica 2.

Gráfica 2. Evolución mensual del mercado laboral en EE.UU.: mayo-2020-septiembre 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la Current Population Survey (CPS) (BLS, 2022).

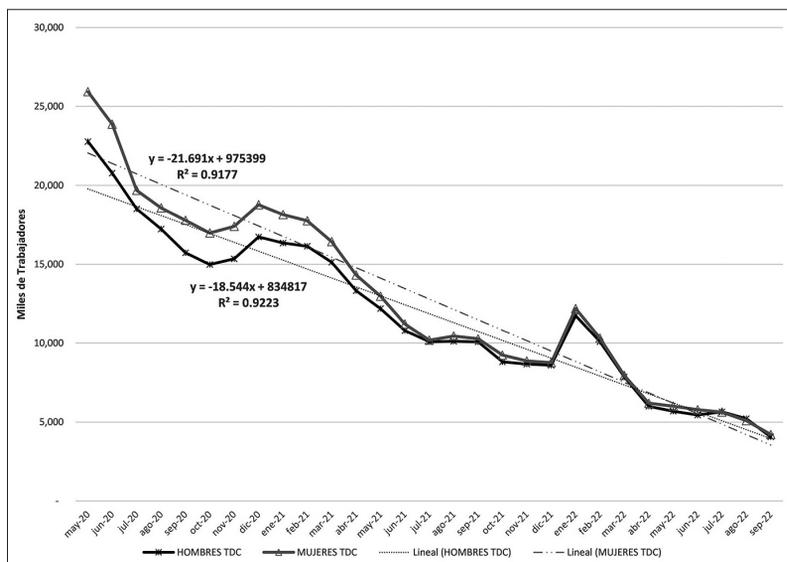
De la gráfica anterior se colige que mientras el número de trabajadores inscritos en el mercado laboral de Estados Unidos crece, la cantidad de trabajadores a distancia cae de manera sistemática en esos 29 meses. A partir de estas tendencias podemos analizar la evolución del TT en EE.UU. desde una perspectiva del género.

V. ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL DE EE.UU. POR GÉNERO DURANTE LA PANDEMIA

En los 29 meses que van de mayo de 2020 a septiembre de 2022, las dos series muestran una tendencia inversa, pues mientras que el número de trabajadores estadounidenses empleados crecía a un ritmo de 77 mil personas por mes, los trabajadores en la modalidad TT disminuían a un ritmo promedio de casi 14,500 por mes. La divergencia de estas tendencias se confirma al calcular el coeficiente de correlación entre ambas series para el periodo señalado. El análisis estadístico arroja una relación fuertemente inversa entre ambas series y altamente significativa.³

De la gráfica 2 se desprende además que el TT creció al inicio de la pandemia, alcanzando casi 35 por ciento del total de empleos, tendencia que fue reportada inicialmente por Brynjolfsson *et al.* (2020), pero una vez levantadas las restricciones, la tasa comenzó a retroceder. En la actualidad, se sitúa en torno a 5.2 por ciento, que era el valor del pasado, y que puede llegar a ser el valor de equilibrio a largo plazo. Para los propósitos del trabajo es preciso analizar más a detalle las tendencias del empleo a distancia por el género del trabajador. La gráfica 3 las presenta.

Gráfica 3. Mujeres y hombres en tt en EE.UU.: mayo-20-septiembre 22
(Miles de trabajadores).



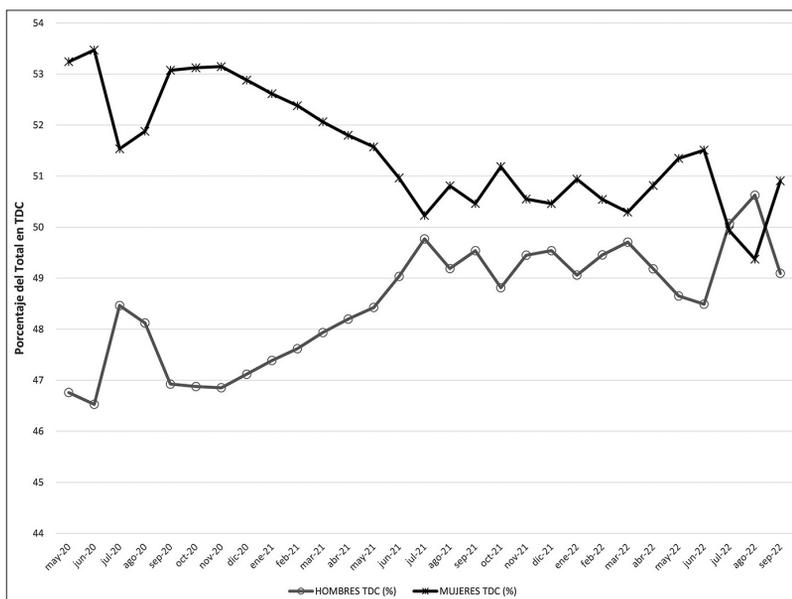
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la Current Population Survey (CPS) (BLS, 2022).

³ Se realizó la prueba de correlación bivariada de Pearson entre las dos series, obteniéndose un valor de -0.967 , que resultó altamente significativo al 0.01 en dos colas.

En la gráfica 3 se observa que ambas tendencias son decrecientes y que convergen al final del periodo, aunque el ritmo de disminución es menor para los hombres. Es importante señalar que las bases de arranque para el TT fueron distintas para ambos sexos. Al inicio de la encuesta (mayo de 2020), el total de mujeres empleadas fue de casi 26 millones para terminar en algo más de cuatro millones de personas. En el caso de los hombres, el trabajo a distancia capturó 22'773,000 (BLS, 2022). Este dato muestra que las mujeres superaron en cantidad a los hombres durante toda la pandemia, haciendo que su tasa de caída fuera más fuerte, como lo confirman los coeficientes de las ecuaciones de tendencia lineal de mayo de 2020 a septiembre de 2022 de la gráfica 3.

Se confirma así que la proporción de mujeres en modalidad TT fue significativamente mayor a la de los hombres. La gráfica 4 desglosa los datos de mujeres y hombres como proporción del total empleado en TT en el periodo.

Gráfica 4. Porcentaje de mujeres y hombres en tt en EE.UU.: mayo-20-septiembre 22 (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la Current Population Survey (CPS) (BLS, 2022).

De la gráfica anterior se observa que las mujeres representaron la mayoría de los TT durante casi todos los 29 meses de análisis. La única excepción ocurre casi al final del periodo, en agosto de 2022, pero no se cuenta con información que permita explicar las causas del cambio.

Cuadro 2. *Estadísticas descriptivas d la participación por sexo en TT (%)*.

Variable	Media	N (Meses)	Máximo	Mínimo
Porcentaje de Hombres en TT	48.51	29	50.63	46.53
Porcentaje de Mujeres en TT	51.47	29	53.47	49.37

Fuente: Elaboración propia a partir de la Current Population Survey (CPS) de la Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU. (BLS, 2022). Disponible en: <https://www.bls.gov/cps/effects-of-the-coronavirus-covid-19-pandemic.htm>.

A partir de los resultados exhibidos en el cuadro 1, se realizó la prueba t de Student para comparar los valores medios (*i.e.*, media estadística) de ambas variables. El estadístico t resultó de -7.133 , el cual es significativo 95 por ciento. Esto implica que se puede rechazar la hipótesis de que los dos valores son iguales, lo que demuestra que la mayor prevalencia de las mujeres en TT fue estadísticamente significativa para las muestras analizadas.

Por otra parte, es oportuno mencionar que varias investigaciones han estudiado las condiciones bajo las que las mujeres se incorporan al mercado laboral, identificando los obstáculos que enfrentan al obtener un empleo. En el caso de las TIC, diversos estudios señalan que el porcentaje de mujeres en empleos especializados del área es bajo y casi siempre la proporción o se contrae o se mantiene fija, pero rara vez aumenta (Farrell, 2020; Pelta, 2021; Karjalainen, 2022). Además, entre las ocupaciones que utilizan las TIC, las mujeres tienden a tener porcentajes mucho más altos en las ocupaciones de oficina y secretariales y porcentajes más bajos en puestos científicos y profesionales y que siguen siendo más proclives a sostener la modalidad de trabajo a distancia después de la pandemia (OECD, 2023). Se debe tomar en cuenta, también, que las habilidades informáticas no son de utilidad si el trabajo en sí no puede realizarse de forma remota. Este es el caso de labores relacionadas directamente con operaciones manuales, como la preparación y entrega de alimentos y la prestación de servicios de salud, donde las mujeres son mayoría. Esto añade al mérito que tienen las mujeres al haber enfrentado estas barreras. Sin embargo, datos recientes muestran que el auge del fenómeno del TT fue un suceso transitorio, inducido básicamente por las restrictivas medidas de aislamiento introducidas (Tahlyan *et al.*, 2022).

VI. ANÁLISIS INTER GRUPAL DE LAS TENDENCIAS DE TT PARA LAS MUJERES DE EE.UU. POR EDAD

Para dilucidar si la estructura del mercado laboral estadounidense (en modalidad TT) fue distinta en términos de la edad de las mujeres involucradas, esta sección aprovecha el desglose de los datos laborales que hace el CPC por rangos de edad.

La encuesta divide a las trabajadoras en tres grupos: jóvenes (de 16 a 24 años), adultos (de 25 a 54 años) y mayores (de más de 55 años). Un análisis inicial arroja que la estructura y tendencias tanto del empleo total (dividido en los tres segmentos de edad) en la modalidad de teletrabajo (TT) (que incluye a hombres y mujeres) y el correspondiente a las mujeres en TT (también separado por segmentos de edad) son similares (BLS, 2022). El cuadro siguiente presenta los datos completos obtenidos de la encuesta de los trabajadores en modalidad a distancia (TT) en millones de personas por grupo de edad y sexo.

Cuadro 3. Empleados totales y mujeres en TT por grupos de edad (Millones).

Mes	Empleos en TT por Edad				Mujeres en TT por Edad			
	16-24 Años	25-54 Años	+55 Años	Total	16-24 Años	25-54 Años	+55 Años	Total
may-20	2.72	34.98	11.01	48.70	1.64	18.62	5.67	25.93
jun-20	2.49	32.15	10.01	44.65	1.46	17.22	5.20	23.87
jul-20	2.17	27.35	8.68	38.19	1.23	13.96	4.49	19.68
ago-20	1.95	25.92	7.93	35.80	1.11	13.32	4.14	18.57
sep-20	1.80	24.39	7.31	33.50	1.07	12.83	3.89	17.78
oct-20	1.67	23.13	7.15	31.95	1.03	12.24	3.71	16.98
nov-20	1.77	23.75	7.23	32.74	1.09	12.62	3.68	17.40
dic-20	1.84	25.75	7.91	35.50	1.05	13.66	4.06	18.77
ene-21	1.71	25.19	7.58	34.48	0.97	13.25	3.93	18.14
feb-21	1.52	24.54	7.84	33.89	0.83	12.88	4.04	17.75
mar-21	1.52	22.96	7.07	31.55	0.87	11.93	3.63	16.43
abr-21	1.34	20.05	6.25	27.64	0.70	10.45	3.17	14.32
may-21	1.25	18.49	5.43	25.17	0.70	9.50	2.79	12.98
jun-21	1.04	16.33	4.63	22.00	0.55	8.30	2.37	11.21
jul-21	1.01	15.07	4.19	20.27	0.52	7.49	2.17	10.18
ago-21	0.91	15.15	4.51	20.56	0.43	7.66	2.35	10.45
sep-21	0.78	15.27	4.30	20.35	0.41	7.66	2.20	10.27
oct-21	0.81	13.39	3.86	18.05	0.41	6.90	1.93	9.24
nov-21	0.71	13.20	3.62	17.53	0.37	6.72	1.77	8.86
dic-21	0.62	12.99	3.75	17.36	0.30	6.57	1.89	8.76
ene-22	1.03	17.66	5.25	23.94	0.55	9.04	2.61	12.19
feb-22	0.92	15.23	4.25	20.40	0.54	7.69	2.08	10.31
mar-22	0.68	11.52	3.61	15.80	0.36	5.79	1.80	7.95
abr-22	0.47	9.15	2.57	12.19	0.27	4.63	1.29	6.20
may-22	0.48	8.78	2.43	11.69	0.26	4.46	1.28	6.00
jun-22	0.49	8.38	2.36	11.23	0.26	4.30	1.23	5.79
jul-22	0.58	8.29	2.41	11.28	0.31	4.10	1.22	5.63
ago-22	0.53	7.70	2.08	10.31	0.26	3.85	0.99	5.09
sep-22	0.35	6.34	1.59	8.28	0.21	3.19	0.82	4.21
TCMM	-6.81	-5.72	-6.45	-5.93	-6.92	-5.90	-6.45	-6.07

Notas: TCMM: Tasa de crecimiento mensual (%).

Fuente: Elaboración propia a partir de la Current Population Survey (CPS) de la Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU. (BLS, 2022). Disponibles en: <https://www.bls.gov/cps/effects-of-the-coronavirus-covid-19-pandemic.htm>.

Con base en el cuadro 3, todos los grupos de edad disminuyeron su participación en el mercado laboral a distancia en los Estados Unidos entre mayo de 2020 y septiembre de 2022, y como se explicó antes, la relativa mayoría de mujeres trabajando en la modalidad TT explica su mayor tasa de caída. A partir de estos datos se elaboró el cuadro 4 que exhibe los porcentajes de participación de cada grupo de edad en el total de empleos TT con respecto a las mujeres trabajando en dicha modalidad.

Cuadro 4. *Participación porcentual de mujeres en TT por grupos de edad (%)*.

Mes	16-24 (%)	25-54 (%)	+55 (%)
may-20	60.5	53.2	51.5
jun-20	58.5	53.6	51.9
jul-20	56.8	51.1	51.7
ago-20	56.9	51.4	52.3
sep-20	59.2	52.6	53.2
oct-20	61.2	52.9	52.0
nov-20	61.9	53.2	51.0
dic-20	57.0	53.0	51.4
ene-21	56.8	52.6	51.8
feb-21	54.6	52.5	51.6
mar-21	57.1	52.0	51.3
abr-21	51.9	52.1	50.8
may-21	55.6	51.4	51.3
jun-21	52.7	50.8	51.1
jul-21	51.6	49.7	51.8
ago-21	47.9	50.6	52.1
sep-21	53.3	50.1	51.1
oct-21	51.0	51.6	50.0
nov-21	52.5	50.9	48.9
dic-21	48.1	50.6	50.4
ene-22	53.4	51.2	49.6
feb-22	58.8	50.5	48.8
mar-22	53.2	50.2	49.9
abr-22	58.7	50.6	50.0
may-22	54.0	50.8	52.7
jun-22	52.5	51.3	52.0
jul-22	53.5	49.4	50.7
ago-22	47.9	50.0	47.5
sep-22	58.4	50.3	51.5
Promedio	55.0	51.4	51.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Current Population Survey (CPS) de la Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU. (BLS, 2022). Disponibles en: <https://www.bls.gov/cps/effects-of-the-coronavirus-covid-19-pandemic.htm>.

Cabe señalar que el segmento más grande de trabajadores coincide con el grupo de edad más proclive a tener empleo, que es el comprendido entre los 25 y 54 años. Con la intención de evaluar las participaciones al interior de cada grupo se realizó una ponderación por el segmento de edad correspondiente. El objetivo es evitar la sobrerepresentación del grupo mayoritario para mejor evaluar las participaciones relativas. Así, las trabajadoras en el grupo más joven (16-24 años) de TT tuvieron una participación más grande (en proporción) que sus colegas de los otros grupos de edad. Como lo muestra el cuadro anterior, alrededor del 55 por ciento de las mujeres de entre 16 y 24 años se mantuvo (en promedio) en la modalidad a distancia, mientras que las mujeres de entre 25 y 54 años estuvieron (en promedio) ligeramente arriba de la mitad (51.4 por ciento), al igual que las trabajadoras de mayor edad, quienes tuvieron una participación promedio similar del 51 por ciento, a lo largo de este periodo.

El siguiente cuadro resume las principales estadísticas descriptivas que se derivan de los datos anteriores. Estos valores servirán de insumo para probar si hubo diferencias entre el grupo de trabajadoras más jóvenes (16-24 años) con relación a los otros dos grupos de trabajadoras desde casa.

Cuadro 5. *Estadísticas descriptivas de participación de mujeres en TT por grupos de edad (%).*

Segmento	N (meses)	Minino	Máxima	Media	Desv. Estd.
Mujeres 16-24 TT (%)	29	47.850	61.926	55.013	3.87387
Mujeres 25-54 TT (%)	29	49.444	53.560	51.387	1.15523
Mujeres +55 TT (%)	29	47.472	53.222	51.029	1.25009

Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro 3.

Para medir si estas diferencias son estadísticamente significativas, se realizó una prueba de diferencia en medias por pares de los tres grupos mediante la prueba t de Student. El propósito es el probar si el grupo más joven participó más activamente en el TT durante la pandemia. El cuadro 6 describe los principales resultados de las pruebas.

Cuadro 6. *Estadísticas descriptivas de la participación de mujeres en TT por grupos de edad (%).*

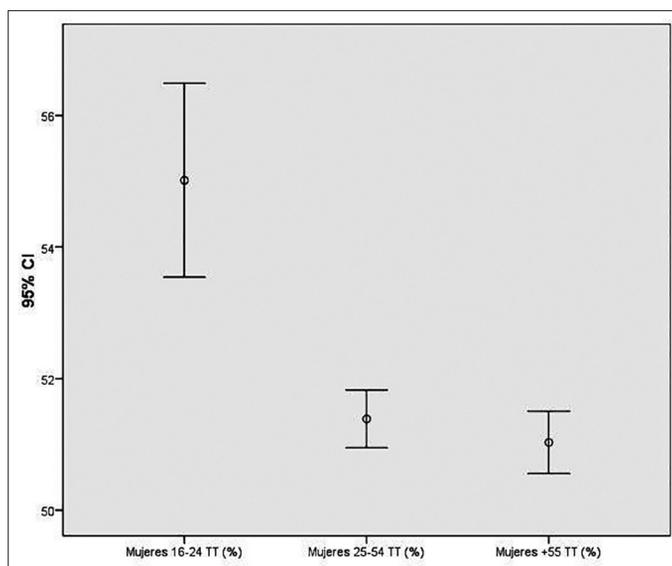
Par	Segmentos	t	g.d.	Sig. (2-colas)
Par 1	Mujeres 16-24 TT (%) - Mujeres 25-54 TT (%)	5.889	28	0.000
Par 2	Mujeres 16-24 TT (%) - Mujeres +55 TT (%)	5.886	28	0.000
Par 3	Mujeres 25-54 TD (%) - Mujeres +55 TT (%)	1.453	28	0.157

Notas: La prueba 't' de Student se utiliza para determinar si hay una diferencia significativa entre las medias de distintos grupos. Se asume las variables tienen una distribución normal.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos exhibidos en el cuadro 3.

De acuerdo con los resultados descritos en el cuadro 6, los valores promedio del grupo de edad más joven son más altos (y estadísticamente diferentes) que los del resto de los grupos de edad. Las pruebas revelan que las mujeres más jóvenes estuvieron más activas en las actividades del trabajo desde casa que el resto de las personas desugénero. Aunque este resultado es interesante, desafortunadamente los datos de la CPS no permiten hacer cruces de variables para conocer en qué sector económico se presentó la mayor actividad de las jóvenes. Es posible inferir, sin embargo, que este segmento puede haberse concentrado en actividades administrativas y de oficina que además requirieran ser empleados de tiempo parcial o bajo una contratación temporal. Para tener una mejor perspectiva de estas diferencias, la figura 2 presenta estos resultados desde un formato gráfico a través de una gráfica de barras de error.

Figura 2. Comparación de valores promedio de los tres segmentos de edad para mujeres en TT.



Notas: Las barras de error muestran los niveles de significancia entre variables al 95%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Current Population Survey (CPS) (BLS, 2022).

La figura anterior corrobora que el grupo de mujeres más jóvenes trabajaron en mayor proporción que el resto de sus compañeras de mayor edad. Los valores de las gráficas de barras de error muestran que los límites de los valores de significancia (95 por ciento) no se cruzan con los otros dos grupos, permitiendo demostrar que hubo una proporción más elevada de este grupo.

CONCLUSIONES

Este estudio tuvo como objetivo identificar si los patrones de empleo a distancia (*i.e.*, teletrabajo) en Estados Unidos fueron distintos para las mujeres que para los hombres durante la pandemia de Covid-19. Los resultados empíricos obtenidos del análisis de la CPS (BLS, 2022) y que se analizan en los cuadros 1 y 3 y gráfica 4, la cantidad de mujeres que trabajaron desde casa durante la pandemia fue ligeramente superior a la de los hombres. Siguiendo a Touzet (2023), una explicación es que ya había una mayor proporción de mujeres laborando habitualmente desde casa, mientras que la mayoría de los hombres lo hacía sólo esporádicamente. Otra interpretación sugiere que el TT, al evitarles los traslados físicos al centro de trabajo, les proporcionó una mayor flexibilidad de horarios (Zoch *et al.*, 2022). Esta interpretación encuentra sustento en la posible mejoría en el equilibrio entre vida familiar y compromisos laborales que, se ha encontrado, favorece a las mujeres en mayor proporción (Karjalainen, 2022; OECD, 2023).

No obstante, la brecha de género que existía en el mercado laboral tradicional se invirtió en el TT durante la pandemia porque al aumentar las opciones para trabajar desde casa, el número de mujeres laborando en TT creció a un ritmo mayor. Curiosamente, antes de la pandemia, diversos estudios mostraban que las mujeres eran menos proclives a trabajar a distancia que los hombres, aunque desempeñaban con más frecuencia trabajos que teóricamente podían realizarse a distancia (Touzet, 2023). Sin embargo, este trabajo no llevó a cabo el análisis de cómo afecta el TT, la satisfacción en el trabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar por estar fuera de los propósitos de estudio. En todo caso, se puede coincidir con la literatura en la que existen mayores riesgos para las mujeres que realizan TT debido al aumento inherente en la intensidad del trabajo y en las horas adicionales laboradas (que normalmente no se remuneran) que esta modalidad trae aparejada (Pablonia y Vernon, 2022; Sullivan y Lewis, 2001).

No obstante, un hallazgo relevante del análisis empírico es que las mujeres estadounidenses jóvenes fueron más proclives a laborar a distancia durante la pandemia que el resto de sus compañeras de mayor edad. Si bien el análisis de este fenómeno está fuera de nuestro estudio, es posible sugerir, como lo proponen Vandecasteele y colegas (2022), que las mujeres jóvenes, y particularmente las pertenecientes a la denominada generación Z, se inclinan por preferir un mayor nivel de movilidad laboral y, por lo tanto, muestran un desapego mayor hacia las rutinas. Otra interpretación es la que sugieren Wels y Hamarat (2021) relativa a que las mujeres de mayor edad sufrieron más los estragos de la pandemia de Covid-19. En todo caso es pertinente resaltar que las mujeres (especialmente las jóvenes y las que trabajaban por cuenta propia) siguen siendo más susceptibles a perder sus empleos por cuestiones atribuibles al ciclo económico; sin contar que enfrentan una mayor vulnerabilidad financiera que los hombres (ILO, 2021).

Si bien estos hallazgos ayudan a entender los efectos del trabajo desde casa desde una perspectiva de género, quedan aún varios elementos por analizar. Uno de los más acuciantes, pero que están fuera de los objetivos de este trabajo, es conocer cómo las mujeres sortearon los retos que enfrentaban para conciliar su vida privada con la laboral al tener que atender el cuidado de los hijos y demás tareas domésticas de manera más recurrente que los hombres. En este punto, y cómo se señaló antes, sólo es posible hacer inferencias basadas en la literatura, pero de los resultados de nuestro estudio es posible sugerir que muchas mujeres estadounidenses tuvieran que tomar responsabilidades adicionales como cuidadoras de niños y familiares ancianos durante la pandemia, aunque es probable que la carga fuera mayor para las mujeres de más edad. Por otra parte, es importante señalar que no todas las mujeres pudieron trabajar desde casa en la pandemia porque laboraban en sectores esenciales que requerían su presencia *in situ*, como en el sector salud y el comercio minorista. Además, algunas mujeres no disponían de la instalación de oficina en casa o del acceso a Internet necesarios para trabajar desde casa con eficacia (Pablonia y Vernon, 2022; Tahlyan *et al.*, 2022).

Aun cuando el trabajo versa sobre las condiciones del mercado laboral estadounidense, es posible presentar algunas implicaciones de política pública para el caso de México que atañen directamente algunos resultados de este estudio: 1) el Estado debe garantizar que las condiciones para el TT sean las mismas tanto para las mujeres como para los hombres. Las políticas deben enfocarse en evitar las desigualdades de género en la conciliación de la vida laboral y familiar, brindando especial protección a madres trabajadoras, cabezas de hogar; 2) se debe privilegiar la legislación que garantice el derecho a la flexibilidad de horarios laborales, pero con apego a las jornadas máximas permitidas. De aplicarse, estas políticas podrían contribuir a reducir las desigualdades de género en la conciliación de la vida laboral y familiar; 3) el Estado debe garantizar que la brecha salarial de género se desvanezca y que la prima salarial del TT aumente los salarios de las mujeres de forma sistemática. En particular, se podría promover que se fije una compensación por brecha salarial de género en función del nivel educativo de las mujeres, su situación de madres y las posibilidades de aceptar el TT.

Finalmente, futuras investigaciones deberán abordar los problemas de medir el impacto mediador de las normas de género imperantes. Serían especialmente bienvenidas nuevas investigaciones sobre los efectos diferenciados por género en la especialización profesional del TT. Del análisis anterior de los datos y la literatura disponibles se desprenden varias cuestiones de investigación en las que centrarse. Una cuestión a investigar especialmente es el origen de la mayor diferencia entre la capacidad de trabajar desde casa y la incidencia de esta modalidad en el caso de las mujeres. La investigación futura podría tratar de medir qué parte de esa diferencia se debe a la mayor concentración de mujeres en determinadas ocupaciones e industrias frente a otros factores, como la posición jerárquica o la discriminación de género en el acceso al TT.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bailey, Diane Esther y Kurland, Nancy Beatrice (2002), “A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work”, *Journal of Organizational Behavior*, 23 (4), pp. 383-400, doi: <https://doi.org/10.1002/job.144>.
- Berger, Allen Nicholas; Karakaplan, Mustafa Ugrul y Roman, Raluca Antic (2023), “The Economic and Financial Impacts of the Covid-19 Crisis Around the World”, Elsevier, Amsterdam, <https://tinyurl.com/zrhkmwur>, [accesado: 01/06/2024].
- BLS (2022), “Effects of the coronavirus Covid-19 pandemic (cps)”, The U.S. Bureau of Labor Statistics, <https://tinyurl.com/yzpm6x9j>, [accesado: 01/06/2024].
- Brynjolfsson, Erik; Horton, John; Ozimek, Adam; Rock, Daniel; Sharma, Garima y Tuye, Hong-Yi (2020), “Covid-19 and remote work: An early look at US data”, *National Bureau of Economic Research*, doi: <https://doi.org/10.3386/w27344>.
- Cappelli, Peter (2021), “The future of the office: work from home, remote work, and the hard choices we all face”, Wharton School Press, Philadelphia, Pa., doi: <https://doi.org/10.2307/j.ctv2hdrfff>.
- Dey, Matthew; Frazis, Harley; Piccone, David Steve y Loewenstein, Mark Adam (2021), “Teleworking and lost work during the pandemic: new evidence from the cps”, *Monthly Labor Review*, doi: <https://doi.org/10.21916/mlr.2021.15>.
- Farrell, Kathleen (2020), “Working from Home: Is Technology a Help or a Hindrance in Achieving Work/Life Harmonisation?”, en Abdelmonem, Mohamed Gamal y Argandoña, Antonio (eds.), *People, Care and Work in the Home*, pp. 235-250, Routledge, Londres, doi: <https://doi.org/10.4324/9780367823351>.
- Galasso, Vincenzo y Foucault, Martial (2020), “Working during Covid-19”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, doi: <https://doi.org/10.1787/34a2c306-en>.
- García, Maité Priscila; Silva, Catalina Alexandra; Salazar, Juan Eduardo y Gavilanez, Fabián Ernesto (2021), “Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia Covid-19 en Ecuador”, *Revista de Ciencias Sociales*, 27 (3), pp. 168-178, doi: <https://tinyurl.com/yj2d5wu9>, [accesado: 01/06/2024].
- Garrote, Daniel; Gómez, Nicolás; Ozden, Caglar; Rijkers, Bob; Viollaz, Mariana y Winkler, Hernán (2021), “Who on earth can work from home?”, *World Bank Research Observer*, 36 (1), pp. 67-100, doi: <https://dx.doi.org/10.1093/wbro/lkab002>.
- Guilford, Gwynn (2023), “Work-from-home era ends for millions of Americans”, *Wall Street Journal*, 25 marzo 2023, doi: <https://tinyurl.com/mr2ey3c5>.
- GWA (2017), “2017 State of telecommuting in the U.S. employee workforce”, doi: <https://tinyurl.com/y7xn858f>.
- ILO (2021), “Working from home: Estimating the worldwide potential”, International Labour Organization, Ginebra, doi: <https://bit.ly/30tymoA>.

- Karjalainen, Mira (2022), “Gender and the blurring boundaries of work in the era of telework—A longitudinal study”, *Sociology Compass*, doi: <https://doi.org/10.1111/soc4.13029>.
- Kelliher, Clare y Anderson, Deirdre (2008), “For Better or for Worse? How Flexible Working Practices Influence Employees’ Perceptions of Job Quality”, *International Journal of Human Resource Management*, 19 (3), pp. 419-431, doi: <https://doi.org/10.1080/09585190801895502>.
- Messenger, Jon (2019), “Telework in the 21st Century”, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, doi: <https://doi.org/10.4337/9781789903751>.
- Morales, José y Daboin, Carlos (2021), “Remote work wanted? Evidence from job postings during Covid-19”, The Brookings Institution Global, working paper 159, doi: <https://brook.gs/3wTJAy4>.
- Nilles, Jack Milgrom (1975), “Telecommunications and Organizational Decentralization”, *IEEE Transactions on Communications*, 23 (10), pp. 1142-1147, doi: <https://doi.org/10.1109/tcom.1975.1092687>.
- OECD (2021), “Employment outlook 2021: Navigating the Covid-19 crisis and recovery”, OECD, Paris, doi: <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.
- (2023), “Joining forces for gender equality: What is holding us back?”, OECD, Paris, doi: <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>.
- Ollo, Andrea; Goñi, Salomé y Erro, Amaya (2021), “Home-based telework: Usefulness and facilitators”, *International Journal of Manpower*, 42 (4), pp. 644-660, doi: <https://dx.doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0062>.
- Pabilonia, Sabrina Wendy y Vernon, Victoria (2022), “Telework, wages, and time use in the United States”, *Review of Economics of the Household*, 20 (3), pp. 687-734, doi: <https://doi.org/10.1007/s11150-022-09601-1>.
- Pelta, Rachel (2021), “Men & Women Experience Remote Work Differently”, FlexJobs Corporation, doi: <https://tinyurl.com/y9fxavhk>.
- Raisiene, Agota Giedre; Rapuano, Violeta; Varkuleviciute, Kristina y Stachova, Katarina (2020), “Working from home-Who is happy? A survey of Lithuania’s employees”, *Sustainability*, 12 (13), pp. 1-21, doi: <https://doi.org/10.3390/su12135332>.
- Rothwell, Jonathan y Crabtree, Steve (2021), “How Covid-19 affected the quality of work”, Gallup, Washington, doi: <https://bit.ly/3C7ymag>.
- Sullivan, Cath y Lewis, Suzan (2001), “Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family”, *Gender, Work and Organization*, 8 (2), pp. 141-145, doi: <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>.
- Tahlyan, Divyakant; Said, Maher; Mahmassani, Hani; Stathopoulos, Amanda; Walker, John y Shaheen, Susan (2022), “For whom did telework not work during the pandemic?”, *Transportation Research Part A*, 155, pp. 387-402, doi: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.11.025>.

- The Economist* (2021), “Working from home. From desktop to laptop”, *The Economist*, 439 (9240), pp. 6-8, doi: <https://tinyurl.com/5fmb9m2y>, [accesado: 01/06/2024].
- Touzet, Chloe (2023), “Teleworking through the Gender Looking Glass”, OECD Social, Employment and Migration Working Paper 285, <https://dx.doi.org/10.1787/8af-f1a74-en>.
- Vandecasteele, Leen; Ivanova, Katya; Sieben, Inge y Reeskens, Tim (2022), “Changing attitudes about the impact of women’s employment on families: The Covid-19 pandemic effect”, *Gender, Work & Organization*, 29 (6), pp. 2012-2033, doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12874>.
- Wels, Jaques y Hamarat, Natasia (2021), “A shift in women’s health? Older workers’ self-reported health and employment settings during the Covid-19 pandemic”, *European Journal of Public Health*, 32 (1), pp. 80-86, doi: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab204>.
- Wrycza, Stanislaw y Maślankowski, Jacek (2020), “Social media users’ opinions on remote work during the Covid-19 pandemic. Thematic and Sentiment Analysis”, *Information Systems Management*, 37 (4), pp. 288-297, doi: <https://doi.org/10.1080/10580530.2020.1820631>.
- Zoch, Gundula; Bächmann, Ann-Christin y Vicari, Basha (2022), “Reduced well-being during the Covid-19 pandemic–The role of working conditions”, *Gender, Work & Organization*, 29 (6), pp. 1969-1990, doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12777>.