

# Factores psicosociales en tele trabajadoras de México

Saraí Pando Amezcua,  
Maryam Pando Amezcua

## RESUMEN

Las condiciones de factores psicosociales en el tele trabajo mostraron gran relevancia durante la pandemia, sin embargo, pasada la etapa de aislamiento, gran cantidad de personas continuaron en trabajo a distancia. En el estudio de los factores psicosociales es imprescindible considerar la trayectoria de género para entender cómo estos actúan sobre las personas.

En este estudio, participaron 334 personas que realizan tele trabajo (225 señalaron sexo femeni-

no y 109 sexo masculino) y contestaron la Escala FPT-PIENSO.

Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas por género en la percepción del factor de “conciliación familia trabajo” y en la calificación global de los factores psicosociales.

## INTRODUCCIÓN

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha evolucionado constantemente y ha estado marcada por diferentes factores históricos, políticos y económicos. A principios del siglo XX, la mayoría de las mujeres se limitaban principalmente a roles domésticos y no se les permitía participar formalmente en el mercado laboral. En particular, durante la Primera y la Segunda Guerra Mundial, se generó escasez de mano de obra masculina llevó a una mayor participación de las mujeres en el trabajo. A través de este periodo, muchas mujeres asumieron empleos manufactureros, que anteriormente estaban dominados por hombres. Lo cual marcó un cambio significativo en la percepción del papel de las mujeres en la fuerza laboral.

Son los movimientos feministas de la década de los setentas, donde se visibilizan los persistentes retos y desafíos a la plena incorporación de la mujer

en el mercado laboral, así como las desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres, la brecha salarial de género, la discriminación, la violencia sexual en los entornos laborales. Aunque se han logrado avances significativos en términos de igualdad de oportunidades laborales, todavía existen desafíos que abordar para lograr una plena igualdad de género en el ámbito laboral, particularmente en América Latina y México.

Según INEGI (2023) la población total en México es de más de 99 millones de personas, de las cuáles el 60.2% son población económicamente activa (PEA). Por género, nos reporta una PEA de 76.5% para hombres y un 45.7% para mujeres.

Durante la pandemia, en México y en el mundo se puso en marcha lo que algunos han denominado el mayor experimento masivo del teletrabajo en el mundo.

De manera intempestiva, millones de personas trabajadoras pasaron de presentarse en su oficina a tener que adaptar un espacio en sus hogares para laborar desde ahí.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que una de cada cinco personas trabajadoras en el mundo ha vivido esta realidad en algún momento de los 19 meses que se ha prolongado la pandemia. En América Latina, al menos 23 millones de personas han laborado de forma remota en el último año.

INEGI (2021) estima que, en México, durante la pandemia, un 32,6% de las empresas instrumentaron medidas de trabajo en casa (home office) pero solo el 5.7% planeaba proyectarlo como una acción permanente.

En diciembre del 2020 se reforma la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, en concreto se modifica el artículo 311; y se adiciona un Capítulo XII Bis.

En el Artículo 311 se define como “trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”.

La normativa ahí presentada se aplica cuando las relaciones laborales se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio.

Posteriormente, en 2023, se publica la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, tanto la reforma del artículo 311 como la NOM 037 carecen de una perspectiva de género.

Sabemos que la incorporación al teletrabajo en condición de las mujeres genera una exposición específica a factores psicosociales de riesgo laboral. Peña y sus colaboradores (2021) señalan “Nuestros

hallazgos revelan que las mujeres son las más afectadas por tener que trabajar a distancia y realizar al mismo tiempo las tareas del hogar. La ausencia de corresponsabilidad de los hombres en las actividades domésticas no remuneradas es perceptible, lo que demuestra patrones de acción socialmente aceptados y valorados, tanto por mujeres como por hombres.

Un claro ejemplo de ello es el machismo y el marianismo, que continúan siendo un lastre en las sociedades latinoamericanas y que marcan lo que el hombre espera de una mujer femenina. Finalmente, los resultados muestran, aun cuando no fueron estadísticamente significativos, que el número de casos de violencia de género reportados durante la pandemia fue pequeño” (Peña Contreras, 2021, pág. 11).

Por otro lado, la autora argentina Macarena Kunkel (2021) analiza los efectos de la pandemia sobre el tele-trabajo considerando las desigualdades entre hombres y mujeres y propone pensar al teletrabajo desde una perspectiva feminista, entendiendo que vivimos en una sociedad con altos niveles de desigualdad de género en el trabajo.

Podemos entender que la cultura de una organización laboral es reflejo de la cultura del tipo de sociedad donde se ubica, por lo mismo, una gran cantidad de las creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias en una organización serán correspondientes con las que se tengan en la sociedad.

Así, podemos preguntarnos ¿Cuáles son diferencias de género en la percepción de factores de riesgo psicosocial en quienes realizan tele trabajo en empresas en México?

## METODOLOGÍA

Se trata de un estudio de tipo descriptivo observacional, no experimental. Realizamos una revisión de la percepción de factores psicosociales negativos en tele trabajadoras en México.

### Participantes

Se aplicó la “Escala de Factores Psicosociales en Teletrabajo PIENSO en Latinoamérica” a 334 personas de la población económicamente activa en México pertenecientes al sector de la economía formal, y que estuvieran realizando tele trabajo en el momento del estudio. De las 334 personas que contestaron la Escala, 225 señalaron sexo femenino y 109 sexo masculino.

### Procedimiento

El objetivo de este estudio consiste en analizar de forma exploratoria si existen diferencias de género en la percepción de los factores psicosociales laborales negativos.

Se aplicó la “Escala de Factores Psicosociales en Teletrabajo PIENSO en Latinoamérica”, a través de medios digitales a personas que realizan tele trabajo en México.

La Escala FPT-PIENSO está constituida por 7 dimensiones (Exigencias y carga cognitiva, Liderazgo, Apoyo institucional, Flexibilidad y Conciliación Familia Trabajo, Relaciones sociales, Confort, Contenido del trabajo) con un total de 28 ítems.

Para México, la validación de la Escala presentó un alfa de Cronbach de 0.746, y un 55.16% de varianza explicada (Pando, Almaguer, Santos, 2022), Además de haber sido validada para Ecuador (Pando, Freire, Flores, 2020) y Latinoamérica (La Cruz, 2022)

Los datos se recuperaron en una plantilla de Excel y el análisis estadístico se realizó con SPSS, determinamos: análisis descriptivo a través de tasas y porcentajes y análisis inferencial con t de student.

## RESULTADOS

El 67.4% de las personas encuestadas señalaron ser mujeres, 47% viven con pareja (40.1% casadas y

6.9% unión libre); las edades van desde los 19 hasta los 67 años, con una media de 36.4 años.

La antigüedad laborando en tele trabajo se distribuyó entre menos de 1 año y 8 años; siendo predominante el 51.5% que registraron menos de un año. El 87.4% menciona utilizar la Tecnología de Información y Comunicación (TICs) para todas sus actividades laborales, el resto (12.45) solo para algunas actividades o para comunicación.

Como se señaló, la Escala aplicada (anexo 1) cuenta con 28 ítems dividida en 7 dimensiones o factores, de dichos factores, en general, en personas que tele trabajan, se reportan principalmente expuestas a altas “Exigencias y carga cognitiva” con un 93.7% de expuestos (47.1% en nivel alto y 46.6% en nivel medio); seguidos de un 56% que se reporta expuesto a “Disconfort” (11.3% alto y 44.7% medio) y los factores “Liderazgo” y “Relaciones sociales”, ambos con un 52.2% de expuestos (Tabla 1).

Encontramos una percepción de Factores Psicosociales negativos más alta en las mujeres para las dimensiones de Liderazgo, Flexibilidad y conciliación familia trabajo, Relaciones sociales, Disconfort, y la calificación global de los factores psicosociales (ver gráfico1).

Mientras que, en las dimensiones de Exigencias y carga cognitiva, Apoyo institucional y Contenido del trabajo, la prevalencia más alta se da en el sexo masculino.

De estas diferencias, encontramos significancia estadística (t student) en la dimensión de “conciliación familia trabajo” y en la calificación global de los factores psicosociales (ver Tabla 2).

De los 28 ítems, encontramos prevalencias más altas en las mujeres en 21 de ellos,

1, 2, 19, 22, 23, 27 y 28 ítems más altos en los hombres (ver gráfico2).

Solo seis de los ítems presentan relación estadísticamente significativa (t student) y en todos los casos

las prevalencias mayores se presentaron en las mujeres; los ítem son: 14 Sufro de complicaciones en el manejo de horarios de comidas y llego a comer en mi lugar de trabajo, 15 Cuando estoy trabajando sufro de interrupciones por asuntos domésticos y familiares, 16 Tengo dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas, 20 Tengo contacto presencial con compañeros de trabajo, 21 Cuento con un área de trabajo exclusiva y privada dentro de casa y 25 Mi trabajo es rutinario (ver Tabla 3).

## DISCUSIÓN

Son pocos los estudios de salud ocupacional, o más específicamente, de factores psicosociales en la salud ocupacional que se centren en las variaciones de resultados de acuerdo al género.

En México, existe una organización social jerarquizada que impone a los hombres sobre las mujeres y asigna a esta última un rol de género que atribuye una mayor responsabilidad del cuidado familiar a las mujeres. La carga de doble jornada que enfrentan las mujeres al incorporarse al mercado laboral y continuar con su rol de tareas en el hogar no remuneradas, es una situación que debe analizar a profundidad en el país. Es fundamental promover una mayor participación del hombre en el ámbito privado para lograr la igualdad de género. Cuando las mujeres trabajan, contribuyen al bienestar familiar y demuestran su valioso papel en la economía. Sin embargo, también enfrentan desafíos al combinar su trabajo con responsabilidades domésticas.

Con la salida masiva de las mujeres al mercado laboral, la línea de separación entre lo público y lo privado, termina por hacerse cada vez más difusa, y el ámbito de lo familiar y doméstico deja de

considerarse exclusivamente privado. No obstante, en el imaginario social y en la construcción cultural de los roles de mujeres y varones, estas distinciones, aún en la actualidad, siguen operando. Si bien las mujeres se insertaron en la esfera pública del trabajo remunerado, en el Estado y en las instituciones sociales, lo hicieron bajo condiciones profundas de inequidad, en tanto la responsabilidad sobre la esfera doméstica, continúa recayendo, en gran parte, sobre ellas (Aspiazu, Eliana Laura, 2014, pág. 181).

La autora Eliana Aspiazu (2014) analiza la vinculación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, desde un enfoque de género; y profundiza sobre la dificultad que vivimos las mujeres para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidado. Explica que esta dificultad responde a que la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañada por cambios en la estructuración del ámbito doméstico. En consecuencia, se produjo una sobrecarga de trabajo para las mujeres, denominada “doble jornada laboral” (pág.11).

No es extraño que esta organización social se reproduzca en la organización laboral y pueda explicarse así que los factores psicosociales de “Liderazgo” y “Flexibilidad y conciliación familia trabajo”, sean los que presenten mayores prevalencias en las teletrabajadoras que participaron en este estudio.

Algunos resultados han encontrado que las mujeres están expuestas a mayores conductas de acoso psicológico (Moreno Jiménez, et. al., 2005).

Basurto Calderón y Santillán Burgos (2022), en su estudio con personal docentes teletrabajadora en Ecuador, encontraron que los problemas de “Supervisión y participación” es el factor psicosocial con mayores prevalencias (79.1% de expuestas) en las mujeres docentes (43,7% riesgo muy elevado y 35,4%

riesgo elevado) superando la calificación en los hombres por más de 19 puntos.

La asignación de los roles de género suele determinar la percepción de signos y síntomas de enfermedad, el momento en que se busca atención médica, la manera de asumir o no el rol de enfermo (a) y las necesidades específicas de atención (Pedrosa L. y M. Yanes 2004). Por ello, también se han encontrado diferencias asociadas al género, en efectos negativos de los factores psicosociales como el Burnout (Gil-Monte,2002), así como en los niveles de tensión arterial, glucosa o colesterol (Aldrete Rodríguez et. al., 2009).

También hay estudios que reportan no haber encontrado diferencias de género en los factores psicosociales del trabajo (Aguilar Carrasco, et. al., 2023) en un estudio mexicano con 152 participantes (trabajadores presenciales) y utilizando el Cuestionario Guía de Referencia II de la Norma Oficial Mexicana 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social indica que no existe diferencia significativa en las puntuaciones medias entre los grupos de hombres y mujeres participantes lo que para ellos evidencia que tanto para las mujeres y para hombres participantes la aparición de este tipo de riesgos se presenta de manera similar. Debe hacerse notar que este estudio (Aguilar Carrasco, et. al., 2023) además de haber sido con trabajadores presenciales, debió haberse hecho con empresas pequeñas (la Guía de Referencia II es para empresas menores a 50 trabajadores), lo que da un ambiente laboral muy diferente al que estudiamos aquí.

Hasta el momento, podemos afirmar que hacer modelos de salud ocupacional con perspectiva de género es aún tarea pendiente. Existe una necesidad de seguir investigando los factores psicosociales laborales bajo una perspectiva de género, debido a que se requieren medidas inmediatas que regulen el teletrabajo para que las mujeres vivan entornos más

equitativos tanto en la vida laboral como de familia y/o en el hogar. Así también debemos pensar en políticas y estrategias que promuevan el teletrabajo dirigidas a acortar la brecha de género en el mercado laboral.



## TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Porcentaje de expuestos a los factores psicosociales por nivel alto, medio o bajo de exposición

DIMENSIÓN	ALTA	MEDIA	BAJA
Exigencias y carga cognitiva	47.1%	46.6%	6.3%
Liderazgo	2.0%	50.2%	47.8%
Apoyo institucional	9.2%	38.9%	51.9%
Flexibilidad y conciliación familia trabajo	12.6%	32.6%	54.8%
Relaciones sociales	5.6%	46.6%	47.8%
Disconfort	11.3%	44.7%	44.0%
Contenido del trabajo	1.0%	14.3%	84.7%
Exposición global a factores psicosociales	0.2%	55.3%	44.5%

Tabla 2. Prueba T de Student para la igualdad de medias en las dimensiones de la Escala

Ítem	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia
Conciliación familia trabajo	-3.053	412	.002	-.655	.215
Global de Factores psicosociales	-3.214	412	.001	-2.126	.661

Tabla 3. Prueba T de Student para la igualdad de medias en los ítems de la Escala

Ítem	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia
14. Sufro de complicaciones en el manejo de horarios de comidas y llego a comer en mi lugar de trabajo.	-2.648	410	.008	-.211	.080
15. Cuando estoy trabajando sufro de interrupciones por asuntos domésticos y familiares.	-2.378	410	.018	-.142	.060
16. Tengo dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tares del trabajo y las tareas domésticas.	-2.116	411	.035	-.130	.061
20. Tengo contacto presencial con compañeros de trabajo.	3.252	408	.001	.146	.045
21. Cuento con un área de trabajo exclusiva y privada dentro de casa.	2.855	410	.005	.234	.082
25. Mi trabajo es rutinario.	-3.885	408	.000	-.259	.067



Gráfico 1

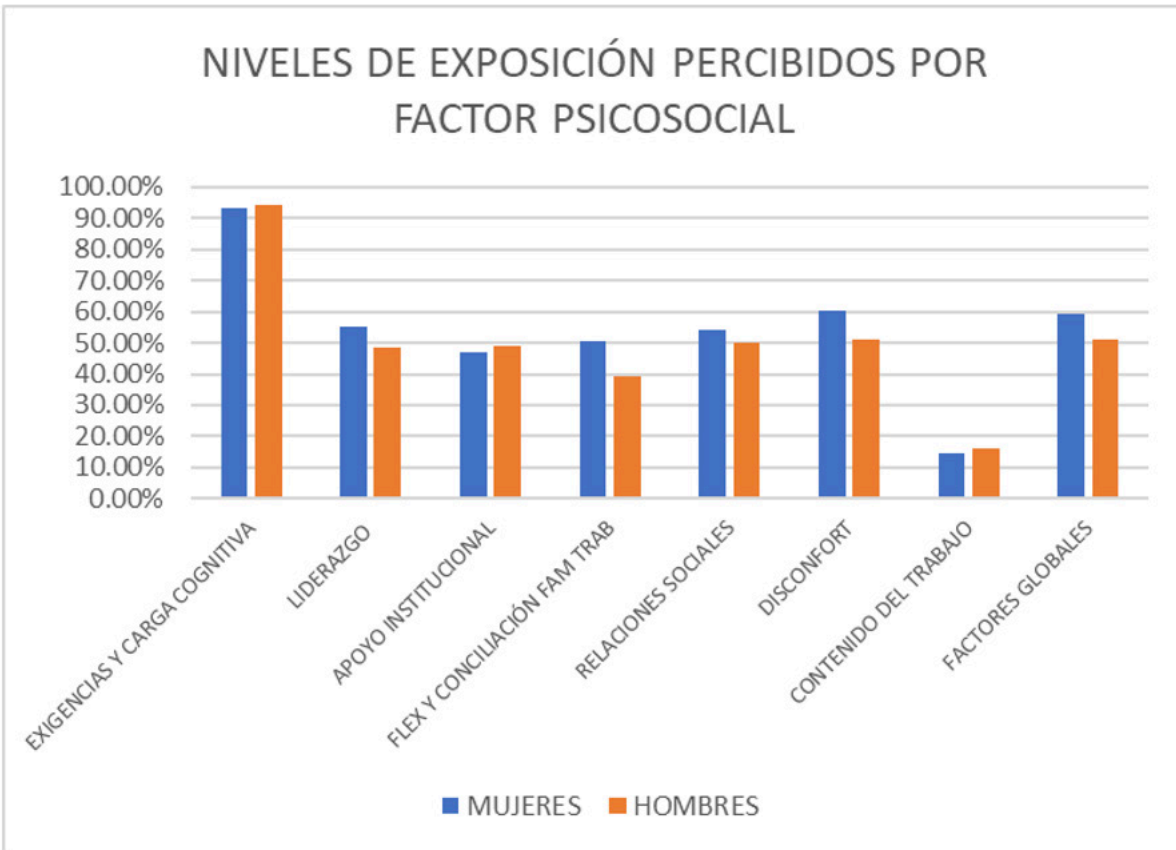
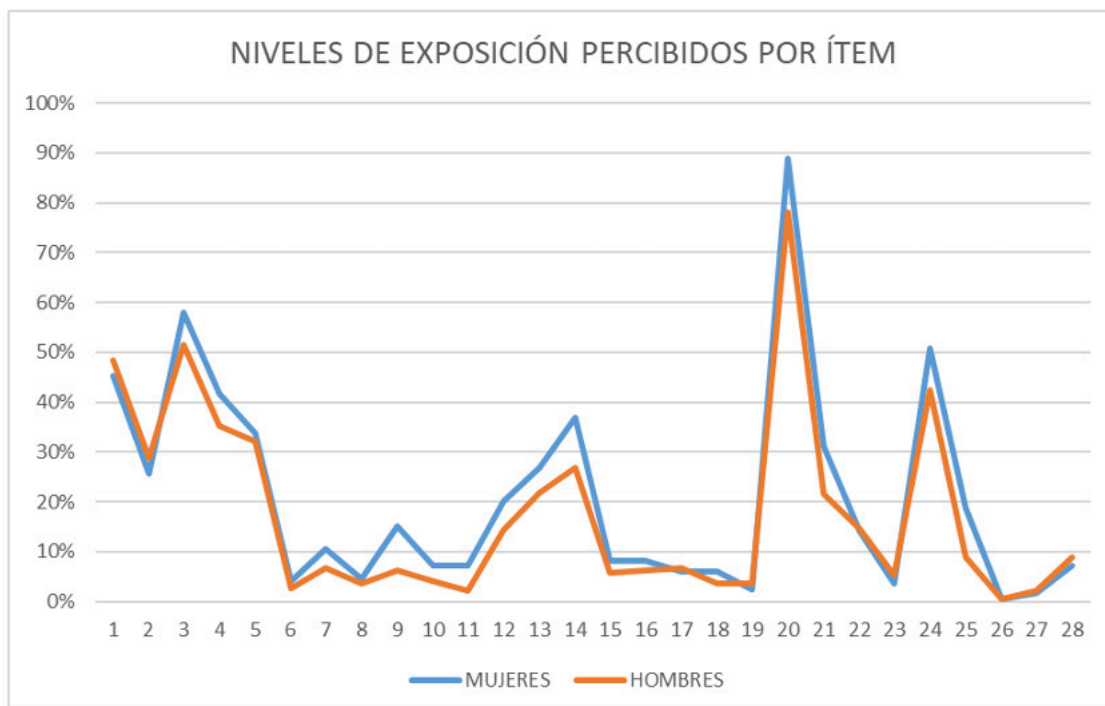


Gráfico 2



## BIBLIOGRAFÍA

Aspiazu, E. (2014). Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género. *Investigum IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, 5 (1), 177-194. doi: [http:// dx.doi.org/10.15658/CESMAG14.05050111](http://dx.doi.org/10.15658/CESMAG14.05050111)

Aguilar-Carrasco J. I., Medina-López P. M., Arvizu-Acosta R. y Flores-Ramírez A. E. (2023). Ingenio y Conciencia. *Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, Vol. 10, No. 20.

Aldrete Rodríguez M. G., Pando Moreno M., Aranda Beltrán C., Torres López M. y Preciado Serrano M. L. (2009). Género, trabajo y salud en personal académico de un centro universitario. *Salus cum propositum vitae. Volumen 10 No. 2*, Abril-Junio

Basurto Calderón M. C. y Santillán Burgos S. A. (2022). Evaluación de los riesgos psicosociales del teletrabajo desde la perspectiva de género en los docentes de la ESPAM-MFL en el periodo 2020 – 2021. Trabajo para la obtención del grado de Licenciatura en Administración Pública. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

Gil-Monte P. R. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em Estudo, Maringá*, Vol. 7, No. 1, jan./jul.

Macarena Kunkel Fioramonti (2021). La pandemia invisible: reflexiones sobre la desigualdad de géneros en el teletrabajo. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

La Cruz A. (2022) Validación de la escala de factores psicosociales en el teletrabajo en trabajadores latinoamericanos. *Salud de los trabajadores / Volumen 30 N° 2 / Julio – Diciembre*

Moreno Jiménez B., Rodríguez Muñoz A., Garrosa Hernández E., Morante Benadero M. E. y Rodríguez Carvajal R. (2005). Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología em Estudo, Maringá*, Vol. 10, No. 1, jan./abr.

Pedrosa L. y M. Yanes (2004). Género salud y equidad. *Género y Salud en Cifras*, Vol. 2, No. 1: 6-10

Peña-Contreras Eva, Calderón María del Carmen, Arias-Medina Paúl, Sacaquirin Cristina (2021) Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *MASKANA*, Vol. 12, No. 2, 11-18, 2021

Pando Moreno M., Almaguer Pecina S. A., Santos Delgado J. C. (2022) Análisis factorial exploratorio de la escala de factores psicosociales en teletrabajo PIENSO 2020, en tele trabajadores mexicanos. *Revista Internacional PIENSO en Latinoamérica*, Año 4 Núm.13 septiembre – diciembre.


Pando Moreno M., Freire Constante L. F., Flores Díaz J. C. (2020) Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Factores Psicosociales en Teletrabajo Pienso 2020, Ecuador. *Revista Internacional PIENSO en Latinoamérica*, Año 3 Núm. 7 enero – marzo.

Ruperti-Lucero, Erika; Espinel-Guadalupe, Johana; Naranjo-Cabrera, Carlos y Aguilar-Pita, Diana. Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de COVID-19. Caso Ecuador. *Revista Chakiñan [online]*. 2021, n.15, pp.18-30. ISSN 2550-6722.



ANEXO 1

ESCALA DE FACTORES PSICOSOCIALES PARA TELETRABAJO FPT-PIENSO A.C.

	<p align="center"><b>ESCALA DE FACTORES PSICOSOCIALES PARA TELETRABAJO FPT-PIENSO A.C.</b></p> <p>La presente escala es solo para personas que realizan teletrabajo o home office. Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de trabajo en las que se encuentra en su casa. Elija y marque la respuesta que considere más adecuada a su situación en cada pregunta.</p>			Siempre o casi siempre	Frecuentemente	Nunca o casi nunca
1 Debo procesar cantidades muy grandes de información para realizar mi trabajo.						
2 Un error en mi trabajo produce consecuencias muy graves						
3 Tengo que realizar varias tareas al mismo tiempo						
4 Tengo altas exigencias que me hacen trabajar a un ritmo acelerado						
5 Mi supervisor me exige y mide los avances constantemente						
6 Mi jefe promueve reuniones virtuales y/o presenciales periódicas con el equipo de trabajo.						
7 Tengo reuniones virtuales y/o presenciales periódicas solo con mi jefe.						
8 Las reuniones con mi jefe generan los espacios necesarios de confianza que salvan las distancias físicas.						
9 Recibo la capacitación necesaria para las funciones que realizo y cuando se hacen cambios en mis tarea.						
10 Cuento con apoyo de asesoría inmediata si lo requiero						
11 En mi empresa se fijan metas diarias, semanales y mensuales, que son medibles y alcanzables.						
12 Recibo capacitación suficiente para estar al día con el constante avance tecnológico						
13 Mis tareas laborales y la vida familiar se mezclan						
14 Sufro de complicaciones en el manejo de horarios de comidas y llego a comer en mi lugar de trabajo						
15 Cuando estoy trabajando sufro de interrupciones por asuntos domésticos y familiares.						
16 Tengo dificultades para conciliar y evitar la superposición de las tareas del trabajo y las tareas domésticas.						
17 Realizo mi trabajo de manera aislada sin comunicación continua con compañeros.						
18 Tengo relación de apoyo con otros compañeros de mi trabajo.						
19 Mantengo comunicación con compañeros de trabajo.						
20 Tengo contacto presencial con compañeros de trabajo.						
21 Cuento con un área de trabajo exclusiva y privada dentro de casa.						
22 Mi equipo de trabajo (computadora, scanner, internet, etc.) es exclusivo para trabajar y no tengo necesidad de que se use para asuntos familiares.						
23 Mis herramientas de trabajo son modernas u adecuadas para mi trabajo.						
24 Cuento con mobiliario adecuado para trabajar (silla tipo oficina, escritorio, etc).						
25 Mi trabajo es rutinario.						
26 Me siento aburrido en mi trabajo.						
27 Durante mi trabajo siento que el tiempo pasa muy lentamente.						
28 Trabajar fuera de las oficinas disminuye las oportunidades de ser tomado en cuenta para un ascenso.						