

# Factores psicosociales emergentes y la diferencia percibida entre mujeres y hombres que trabajan desde casa por la COVID-19 en México

Belem Quezada Díaz<sup>1</sup>, Aime De La Hoz Bequer<sup>2</sup>, Imke Hindrichs<sup>3</sup>

*Centro de Investigación Transdisciplinaria en Psicología, Universidad Autónoma del Estado de Morelos (Cuernavaca, México)*

## RESUMEN

Derivado del confinamiento por la COVID-19, muchos trabajadores realizaron sus actividades desde casa, lo cual requirió de diversas estrategias en la organización familiar. El objetivo del artículo es explorar la percepción de factores psicosociales emergentes que favorecen y obstaculizan el trabajo desde casa durante el confinamiento y analizar las diferencias presentadas entre mujeres y hombres. La investigación fue exploratoria transversal. Participaron 321 personas, quienes respondieron a inductores abiertos de aspectos del trabajo generadores de malestar o entusiasmo al trabajar desde casa. Se obtuvieron 1.156 respuestas de factores que entusiasman, agrupadas en 44 macrocategorías; en lo referente a los factores que se perciben como malestar se obtuvieron 1.287 respuestas, agrupadas en 50 macrocategorías. En el análisis de la relación entre las macrocategorías y la variable sexo se encontraron relaciones significativas con los siguientes factores emergentes que entusiasman: Comodidad, Interacción con hijos y Adaptación y nuevos aprendizajes. En la relación entre el sexo y los factores psicosociales que molestan se encontraron significancias con Horarios y Multitarea.

Palabras clave: Factores psicosociales, Trabajo desde casa, COVID-19, Trabajo no remunerado.

## *Emerging psychosocial factors and the perceived difference between women and men working from home because of COVID-19 in Mexico*

## ABSTRACT

As a result of the COVID-19 confinement, many workers began to carry out their activities from home, which required various strategies in family organization. The objective of this work is to explore the perception of emerging psychosocial factors that favor and obstacles working from home during confinement, and to analyze the differences between women

<sup>1</sup> Doctora en Psicología, Cuernavaca, México. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9378-1111>. Correo electrónico: [belem@uaem.edu.mx](mailto:belem@uaem.edu.mx)

<sup>2</sup> Maestra en Psicología, Cuernavaca, México. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5824-680X>. Correo electrónico: [aimedelahozbecquer@gmail.com](mailto:aimedelahozbecquer@gmail.com)

<sup>3</sup> Doctora en Psicología, orientación Trabajo y Organizaciones, Cuernavaca, México. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7078-5769>. Correo electrónico: [imke.hindrichs@uaem.mx](mailto:imke.hindrichs@uaem.mx)

and men. The research was cross-sectional exploratory. A total of 321 participants who responded to open-ended inducers, which aspects of work generate discomfort or enthusiasm when working from home. A total of 1,156 responses were obtained regarding factors that enthusiasm, grouped into 44 macrocategories. Regarding factors that are perceived as discomfort, 1,287 responses were registered, which were coded and grouped into 50 macrocategories. In the analysis of the relationship between the macrocategories and the variable sex, significant relationships were found with the following emerging factors that enthusiasm: Comfort, Interaction with children and Adaptation and new learning. In the relationship between sex and psychosocial discomfort factors, significance was found with Schedules and Multitasking.

**Keywords:** Psychosocial Factors, Work from Home, COVID-19, Unpaid Work.

DOI: 10.25074/07198051.39.2231

Artículo recibido: 01/11/2022

Artículo aceptado: 21/12/2022

## INTRODUCCIÓN

A finales de 2019, desde China, se comienza a alertar sobre un nuevo virus de rápido contagio que ponía en riesgo la vida de los seres humanos. La COVID-19, además de poner en riesgo la vida de millones de personas en todo el mundo, reconfiguró las diferentes esferas donde el ser humano se desempeña derivado de implementar el confinamiento como estrategia para frenar los contagios. En México, se reportó el primer contagiado a finales de febrero de 2020. Casi un mes después, el 16 de marzo la Secretaría de Salud del Gobierno Federal implementa la Jornada Nacional de Sana Distancia (Enciso, 2020). A partir de esa fecha, instituciones de diferentes niveles y sectores implementan estrategias relacionadas con desarrollar las actividades desde casa. A dos años del inicio de la pandemia, aún siguen realizándose actividades remotas desde el hogar.

Esta emergente reconfiguración replanteó la organización de las tareas en casa, pero también acentuó las desigualdades existentes en las mismas. En datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2014), el cuidado de personas y de hogares en nuestro país es principalmente responsabilidad de las mujeres que se encuentran en el hogar: en promedio estas realizan 39 horas a la semana de labores del hogar que no son remuneradas. Para la Organización de las Naciones Unidas (2020), el confinamiento promueve que las cargas invisibles de trabajo en el hogar se eleven, principalmente para las mujeres, al realizar actividades como: cuidados de infantes, adolescentes y adultos mayores en horas laborales, cuidado de enfermos, responsabilidad en las tareas de educación, actividades de limpieza, dirección en la logística de las actividades de los miembros de las familias, contención emocional, entre otras.

En este emergente escenario laboral provocado por las condiciones de la pandemia, en México se modifica la Ley Federal del Trabajo (LFT) (Decreto de 2021) con el fin de reconocer el Teletrabajo como actividad laboral y de poder regular, en alguna medida, la situación laboral de muchos en la etapa de confinamiento. A partir de este momento, se define el Teletrabajo como una:

... forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón (Decreto de 2021, p. 82).

Sin embargo, es importante distinguir entre las actividades laborales remuneradas que en origen son creadas en modalidad de teletrabajo y aquellas que son llevadas de manera emergente a la casa. En estas últimas, las personas pueden no contar con las herramientas, materiales, dispositivos y/o capacitación para realizar su labor. En este sentido, el presente texto se posiciona desde la conceptualización del trabajo desde casa, entendido como aquellas actividades laborales remuneradas o de estudio llevadas a cabo con regularidad en un centro de trabajo o de estudio, que fueron trasladadas y/o adaptadas eventualmente, para su cumplimiento, al espacio privado (Quezada et al., 2022).

La diferenciación entre el concepto de Teletrabajo propuesto por la LFT y el trabajo desde casa es que, en el primero, se habla de una relación subordinada, es decir, existe un empleador y un empleado, quien es el que realiza las actividades en la modalidad de Teletrabajo. En cambio, en la idea del trabajo desde casa puede o no existir dicha relación subordinada, es decir, pueden ser subordinados o trabajadores individuales quienes realizan las actividades laborales en su hogar. Además, en el Teletrabajo el espacio de trabajo puede ser cualquier lugar distinto al centro de trabajo, como podrían ser cafeterías o espacios de *coworking*. Por el contrario, el trabajo desde casa solo considera el espacio del hogar para la realización de las actividades laborales. Esto último es particularmente relevante en el contexto de estudio, ya que no solo las actividades laborales remuneradas fueron llevadas al hogar, también las actividades de estudio de jóvenes e infantes.

En esta nueva modalidad laboral se han reportado tanto aspectos positivos como negativos, que benefician o afectan a trabajadores y organizaciones, y que han sido nombrados Factores Psicosociales en el trabajo (FPST). Desde el marco conceptual de los FPST, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) los ha definido como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento” (OIT y OMS, 1984, p.3). Dentro de los FPST más conocidos se

encuentran la carga de trabajo, el control laboral, las recompensas, la seguridad en el trabajo, entre otros.

Empero, en el contexto emergente actual no es posible percibir la situación personal fuera del trabajo, como lo mencionan la OIT y la OMS, pues lo que antes podía identificarse como fuera del trabajo ahora se encuentra mezclado con las actividades dentro del trabajo, al llevarse a cabo este desde casa. Es por ello que se encuentra un marco conceptual más adecuado en la definición de Juárez y Camacho (2011), entendiéndose a los FPST como “Hechos sociales de la actividad laboral que en combinación o interacción dinámica con condiciones del individuo y mediante mecanismos biopsicosociales patogénicos o salutogénicos del estrés, influyen en el proceso salud-enfermedad” (p. 202). Así mismo, hay que subrayar la división que hacen la OIT y la OMS entre las condiciones del trabajo y (aparte) las capacidades de la persona que trabaja, para lo cual se considera en el presente texto que no existe tal división, sino que estos obedecen a un proceso cíclico de acción que nunca termina y se retroalimenta constantemente.

Se reconocen como FPST de riesgo a: las cargas y demandas elevadas de trabajo, *mobbing*, control y autonomía escasos, pobres recompensas, entre otros que pueden traer como consecuencia estrés negativo. Como FPST positivos o salutogénicos se puede encontrar: el apoyo social, los recursos y materiales adecuados, el reconocimiento, entre otros que pueden traer como efecto estrés positivo (Juárez y Camacho, 2011).

Siguiendo esta línea, Unda et al. (2016) afirman que los efectos positivos son el bienestar, la satisfacción, el crecimiento y la motivación, así como la autovaloración. En el caso de las consecuencias negativas, se encuentran las llamadas enfermedades profesionales “sobre todo del tipo de riesgos llamados psicosociales generados en los procesos productivos, riesgos que inciden negativamente sobre las relaciones entre las personas con las que se trabaja, la familia y toda la sociedad” (Unda et al., 2016, p. 68).

Desde hace varias décadas se ha estudiado ampliamente la relación entre la exposición al estrés profesional y un mayor riesgo de padecer alguna enfermedad cardiovascular (Gardell, 1981; Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Hohansson, 1991; Bosma et al., 1998; Juárez-García, 2007). También se ha reportado la relación entre la presencia de estrés laboral y el incremento de masa corporal (Berset et al., 2011; Wardle et al., 2011; Nyberg et al., 2011; Santana-Cárdenas, 2016), elevación de la presión arterial (Tobe et al., 2007; Sparrenberger et al., 2009) y la aparición de diabetes mellitus tipo 2 (Smith et al., 2012; Toker et al., 2012; Kroenke et al., 2007). Dado las graves consecuencias en la salud que genera la exposición a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y, por tanto, al estrés profesional, es relevante su estudio en las emergentes formas labores, como lo es el trabajo desde casa, ya que solo así se podrán generar acciones de prevención e intervención.

En investigaciones recientes en el contexto de la pandemia por la COVID-19, Montero et al. (2020) realizaron una investigación en Costa Rica con 694 trabajadores, donde se destaca que el trabajo desde casa es percibido de manera positiva por los trabajadores,

principalmente por ahorrar dinero al no necesitar trasladarse al centro laboral y por percibir un mejor aprovechamiento del tiempo. En lo relacionado con la gestión, Páez et al. (2020) afirman que esta modalidad laboral puede ser una manera eficiente de gestión sustentable al reducir las huellas ecológicas de las organizaciones y sus trabajadores.

Sin embargo, en este contexto de pandemia y confinamiento, se han constatado también múltiples factores negativos experimentados por los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), los trabajadores que llevan a cabo sus actividades laborales remuneradas desde casa trabajan más horas en comparación con aquellos que continúan en sus centros laborales y destacan que esta situación puede ser efecto de factores como:

- Cambio en los tiempos invertidos originalmente al traslado del centro de trabajo a realizar actividades laborales en casa.
- Alteración en los hábitos de las actividades laborales.
- Desaparición de los límites entre las actividades remuneradas y las de la vida privada.

Siguiendo esta línea relacionada con las demandas y cargas de trabajo, Garcés y Finkelstein (2020) reportan, en su investigación realizada en Chile con 479 trabajadores que llevan a cabo sus labores remuneradas en casa por la pandemia, que un 65% experimentó aumento en la cantidad o intensidad de sus tareas, además un 50% menciona que sus responsabilidades también aumentaron. Así mismo, el estudio cualitativo realizado por García-González et al. (2020) en 20 docentes de España que laboran online reporta sobrecarga mental tanto cuantitativa como cualitativa. En esta última, además de las ya conocidas en el rol tradicional del docente, se encuentran actividades específicas del trabajo online, como foros de debate para seguimiento y motivación, preparación de videoconferencias, gestión de chats y correos electrónicos, entre otras, que traen como consecuencia “períodos muy intensos de trabajo, a los que se refieren las participantes como ‘crestas’ o ‘picos’, en los que el volumen de trabajo se incrementa vertiginosamente, hasta incluso duplicar la carga laboral” (García-González et al., 2020, p. 302).

En lo referente a la adaptación a esta emergente forma laboral, la investigación de Vargas et al. (2021), realizada en Ecuador con 600 docentes de educación pública, muestra que 40% de los participantes consideró que la institución no se encontraba capacitada ni contaba con las herramientas para transitar hacia el trabajo en casa. Además, el mismo estudio señala que 54% de la muestra afrontaba por vez primera esta modalidad laboral “viéndose obligados a enfocar sus esfuerzos y energía para adaptarse a la nueva forma de trabajo, aumentando su nivel de estrés y ansiedad” (Vargas et al., 2021, p. 94).

Al llevar a cabo todo tipo de actividades dentro del espacio de la casa, se desdibujan en mayor medida los límites entre el trabajo remunerado y la vida familiar. Derivado de ello, diversas instituciones han señalado la vulnerabilidad que presentan las mujeres, al ser ellas quienes históricamente han cargado con la responsabilidad de realizar las tareas domésticas y el cuidado de los miembros de la familia. En este sentido, derivado de su

investigación, Ahumada (2020) señala que las mujeres en este contexto: duermen menos, tienen una mayor intensidad de trabajo, experimentan trabajos múltiples de forma permanente, no son visibles los límites entre el tiempo laboral, familiar o de ocio, por lo cual tienen mayor dificultad para desconectarse de las actividades laborales remuneradas durante el día que cuando esas actividades no se realizaban en casa.

En el estudio realizado por Ortega y Barzola (2021) con 60 trabajadores de salud en modalidad de teletrabajo en Ecuador, se reportó que los participantes se encuentran estresados, siendo las mujeres las más afectadas y las que presentan mayores malestares psicológicos y cargas de trabajo, que ya existían desde antes, pero que se han incrementado en la actual crisis sanitaria mundial.

En este contexto de nueva normalidad, por lo tanto, es relevante generar pesquisas que permitan explorar y conocer los factores, tanto positivos como negativos, que experimentan los trabajadores que realizan sus actividades laborales desde casa. De esta manera se podrán generar acciones y estrategias que promuevan nuevas políticas públicas que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Considerando lo anterior, el objetivo del presente trabajo es explorar la percepción de factores psicosociales emergentes que favorecen y obstaculizan el trabajo desde casa durante el confinamiento derivado por la COVID-19 y analizar las diferencias presentadas entre mujeres y hombres.

## METODOLOGÍA

### DISEÑO

La investigación es de tipo exploratorio con un diseño transversal.

### PARTICIPANTES

Los participantes fueron seleccionados de manera no aleatoria en un muestreo por conveniencia. Los criterios de inclusión para la participación definidos fueron: ser mayores de edad, vivir en México y realizar actividades (trabajadores remunerados, estudiantes con y sin beca) desde casa a partir del confinamiento derivado del COVID-19. Para preservar los principios éticos de beneficencia y no maleficencia, la justicia y la autonomía, el protocolo de investigación fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación del Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología (CEI-CITPsi). La participación fue voluntaria, y a las personas interesadas, antes de acceder al cuestionario, se les proporcionó el Consentimiento Informado. Además, se devolvió una evaluación individual a los participantes que así lo requirieron.

En total, participaron 321 personas radicadas en México y que realizan sus actividades laborales o de estudio desde casa a partir del confinamiento derivado de la emergencia sanitaria por la COVID-19. Los participantes contestaron a una encuesta en línea a la cual se invitó a colaborar mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, por medio de publicaciones en Facebook y envío de correos electrónicos.

Del total de los participantes, 76,6% fueron mujeres y 23,4% hombres, la edad promedio fue de 36,2 años. De la totalidad de la muestra, 46,4% indicó ser soltero, 27,2% casado, 18,3% respondió estar en unión libre, 4% separado, 3,1% divorciado y 0,9% viudo. En cuanto a la escolaridad, la mayoría de los participantes cuentan con licenciatura (52%), 30,3% tiene maestría, 9,3% ostenta nivel doctorado y 8% tienen nivel medio superior. Del total de los participantes, 124 respondieron ser responsables del cuidado de otras personas, de estos, 84% eran mujeres. El 86,3% de los participantes tenía trabajo remunerado, 7,8% eran estudiantes con beca y 5.9% estudiantes sin beca.

## INSTRUMENTOS

El instrumento analizado estuvo compuesto por un apartado sociodemográfico, un apartado de preguntas cerradas y un apartado para explorar factores psicosociales positivos y negativos (Juárez et al., 2020), que permitió a los participantes responder a dos inductores abiertos que, para efectos del estudio, fueron: “Mencione entre tres y cinco aspectos que menos le gustan, afectan la realización de su trabajo o que le causan tensión o malestar en su situación laboral actual” y “Mencione entre tres y cinco aspectos que más le gustan, la motivan o le entusiasman en la realización de su trabajo en su situación laboral actual”. También se les pidió marcar en una escala tipo Likert la intensidad con la que se presenta el aspecto indicado, considerando una escala de 1 a 5 que define en sus categorías extremas que 1= Rara vez o nunca y 5= Siempre, todos los días.

## PROCEDIMIENTO

Para lograr los objetivos de la presente investigación, se usó la técnica de análisis sugerida por Juárez et al. (2020) que permite recoger la información de los factores psicosociales emergentes experimentados por trabajadores que realizan sus actividades laborales desde casa, derivado del confinamiento por la emergencia sanitaria de la COVID-19. Esta estrategia de análisis permite no solo definir categorías analíticas emergentes (factores psicosociales) por medio de la codificación abierta de las respuestas (Strauss y Corbin, 2002) y su frecuencia, sino también la identificación de la intensidad de exposición y la construcción de variables ordinales, de acuerdo con los siguientes pasos: codificación y categorización abierta y jerárquica desde la tradición cualitativa y estimaciones estadísticas cuantitativas (Juárez et al., 2020).

El levantamiento de datos se realizó desde la última semana del mes de mayo de 2020 hasta la primera semana de junio del mismo año. Posteriormente a la recogida de información, se conformó una base de datos en un archivo tipo hoja de cálculo, a partir del cual se realizó el jueceo (las tres autoras del presente texto, dos doctorandas y cuatro estudiantes de licenciatura) a partir de una discusión extensa de las respuestas y se realizó la codificación, categorización y definición abierta de las contestaciones.

## RESULTADOS

### CATEGORIZACIÓN DE RESPUESTAS

A partir de las preguntas abiertas, se obtuvieron 1.156 respuestas de factores que entusiasman; estos se categorizaron y agruparon en 44 macrocategorías. En lo referente a los factores que se perciben como malestar, se obtuvieron 1.287 respuestas, las cuales fueron codificadas y agrupadas en 50 macrocategorías. Es importante mencionar que dichas macrocategorías están conformadas por microcategorías que agrupan respuestas similares. Una vez construidas las categorías, se transformaron en variables dicotómicas (indicando para cada participante si dio respuestas atribuidas a cierta categoría o menos) y continuas (con cuál intensidad marcó experimentar la situación descrita).

### FACTORES PSICOSOCIALES QUE ENTUSIASMAN

Como se puede observar en la Tabla 1, las principales macrocategorías que conforman los factores psicosociales que entusiasman y que fueron mencionadas por al menos 10% de los participantes<sup>4</sup> son: Interacción con la familia, No traslados, Bienestar alimenticio, Autogestión, Comodidad, Interacción con hijos, Adaptación y nuevos aprendizajes, Aprovechar el tiempo, *Homeoffice* y Descansar. Todos estos factores se experimentan con una intensidad media entre 4 y 4,5 en la escala Likert de 1 a 5.

Tabla 1.

*Principales macrocategorías de factores psicosociales que entusiasman, según frecuencia de mención e intensidad presentada*

Macrocategorías	N	Media de intensidad	Desviación estándar
Interacción con la familia	77	4,5	0,42
No traslados	71	4,5	0,41
Bienestar alimenticio	66	4,5	0,40
Autogestión	61	4,0	0,39
Comodidad	43	4,3	0,34
Interacción con hijos	39	4,7	0,32
Adaptación y nuevos aprendizajes	38	4,2	0,32
Aprovechar el tiempo	35	4,0	0,31
<i>Homeoffice</i>	34	4,3	0,30
Descansar	33	4,1	0,30

Nota: N corresponde al número de personas que dieron una o más respuestas asignadas a una categoría.

La Interacción con la familia (N=77) agrupa las respuestas que hacen referencia a poder comunicarse, convivir, disfrutar, pasar más tiempo y estar pendiente de la familia, así como

<sup>4</sup> Con el propósito de tener una mejor visualización de las principales macrocategorías, se muestran solo las que fueron mencionadas por al menos 10% de los participantes. Las tablas con la información de todas las macrocategorías, tanto de factores que entusiasman como de factores que molestan, se puede consultar en el Anexo.



la posibilidad de solucionar problemas. La macrocategoría No traslados (N=71) está conformada por respuestas que aluden a los beneficios relacionados con no trasladarse fuera de casa, por ejemplo: ahorro de tiempo, no lidiar con el tráfico o con el transporte público. El Bienestar alimenticio (N=66) congrega las respuestas referidas a todos los beneficios de llevar una alimentación en casa, asociados con la posibilidad de convivir, de no desplazarse, de manejar los horarios, así como de lograr el consumo de alimentos más variados, mejor cocidos y más sanos.

También aparece la Autogestión como una de las categorías con mayor número de participantes que aluden a este concepto (61) y que aglomera las respuestas que vislumbran la sensación o experiencia de tener mayor control y posibilidad de gestionar las actividades (laborales, domésticas, personales, etc.), los horarios y el tiempo para organizarse de manera independiente y autodidacta. Dentro de la macrocategoría de Comodidad (N=43), se hallan las respuestas que aluden a la oportunidad de realizar las actividades en comodidad, así como vestirse cómodamente, no arreglarse o poder tomar descansos. La Interacción con hijos (N=39) representa las respuestas que hacen referencia a comunicarse, acercarse, convivir, disfrutar, jugar, pasar más tiempo, ver y estar pendiente de los hijos, así como la posibilidad de apoyarlos en las actividades escolares y conocerlos mejor.

Por su parte, la Adaptación y nuevos aprendizajes (N=38) contiene respuestas donde se manifiesta la oportunidad de tener nuevas experiencias, la posibilidad de reorganizar el trabajo a partir de la nueva realidad, así como los nuevos aprendizajes que han sido logrados durante el confinamiento, ya sea por la ampliación de conocimientos, alcance de capacitaciones, nuevas formas de trabajo, habilidades digitales o por el acceso al aprendizaje en línea. La macrocategoría Aprovechar el tiempo (N=35) agrupa las respuestas referidas a la percepción de poder autogestionar mejor el tiempo, así como de contar con más tiempo para realizar actividades de ocio, autocuidado, laborales y de estudio.

Dentro de las respuestas agrupadas en *Homeoffice* (N=34) se reportan las que aluden al aprovechamiento de trabajar desde casa, como el espacio, contar con los materiales y herramientas y la practicidad, el poder hacerlo en línea, tener mayor productividad, así como evitar el contagio.

Finalmente, la macrocategoría Descansar (N=33) contiene las respuestas que hacen referencia a poder descansar (incluso cuando sea necesario a lo largo del día) o descansar más, así como el poder despertar más tarde o dormir más provocando sensaciones de menor agotamiento.

## FACTORES PSICOSOCIALES QUE MOLESTAN

De manera contraria, como se puede notar en la Tabla 2, dentro de las principales macrocategorías conformadas en factores psicosociales que molestan a por lo menos 10% de los participantes, se encuentran: Horarios, Sobrecarga de actividades laborales,

escolares, domésticas, Espacio personal y laboral, Interrupciones, distractores, ruido, Problemas en el servicio de internet, Multitarea, Falta o insuficientes herramientas/material, Clases en línea, Falta de contacto/interacción físico o afectivo y Precariedad e incertidumbre laboral. La intensidad media indicada por los participantes para todos estos factores oscila entre 3,4 y 4,2 en la escala de Likert de 1 a 5, lo que indica una tendencia a experimentar los aspectos que causan malestar con un poco menos de intensidad que los factores que entusiasman.

Tabla 2  
*Principales macrocategorías de factores psicosociales que molestan, según frecuencia de mención e intensidad presentada*

Macrocategorías	N	Media de intensidad	Desviación estándar
Horarios	82	4,2	0,43
Sobrecarga de actividades laborales, escolares, domésticas	57	4,2	0,38
Espacio personal y laboral	48	4,2	0,35
Interrupciones, distractores, ruido	48	4,0	0,35
Problemas en el servicio de internet	45	3,4	0,34
Multitarea	40	4,3	0,32
Falta o insuficientes herramientas/material	39	3,8	0,32
Clases en línea	37	4,2	0,31
Falta de contacto/interacción físico o afectivo	36	3,9	0,31
Precariedad e incertidumbre laboral	34	4,2	0,30

Nota: N corresponde al número de personas que dieron una o más respuestas asignadas a una categoría.

La macrocategoría Horarios (N=82) agrupa las respuestas referidas a los problemas derivados del nuevo manejo de los horarios y tiempos en el *homeoffice* por los individuos y sus organizaciones, como son: la extensión de horarios laborales, falta de claridad en los horarios para el trabajo por las instituciones, las vivencias de tener que estar disponibles en todo momento para trabajar, que el tiempo no alcanza ni para el trabajo ni las actividades personales, así como la percepción de no estar logrando un buen manejo u organización del tiempo. Por su parte, la Sobrecarga de actividades laborales, escolares, domésticas (N=57) contiene las respuestas referidas a las experiencias de aumento de la carga de actividades tanto en el espacio del trabajo remunerado como en el espacio escolar.

El Espacio personal y laboral (N=48) aglomera las respuestas referidas a la falta de espacio físico y de condiciones en el hogar para el *homeoffice*, así como las dificultades vinculadas a la falta de privacidad experimentada por la superposición del espacio personal y laboral. La macrocategoría Interrupciones, distractores, ruido (N=48) refiere las respuestas que mencionan agentes que afectan las actividades laborales y escolares en el espacio del hogar como son: las interrupciones y distracciones por otras personas en el hogar, así como los ruidos provenientes tanto del hogar como del vecindario. La categoría Problemas en el servicio de internet (N=45) concentra las respuestas dadas a

las incomodidades derivadas de los problemas en el servicio de internet, como las fallas en la conexión o la lentitud del servicio.

La Multitarea (N=40) se conforma por las respuestas que aluden a la multiplicidad de actividades, como: trabajo remunerado, cuidado de otros, apoyo escolar, quehaceres del hogar, etc., las cuales se realizan en el mismo momento y espacio. La Falta o insuficientes herramientas/material (N=39) agrupa las respuestas que hacen referencia al nulo o insuficiente acceso a herramientas o materiales necesarios para trabajar/estudiar desde casa (información, equipos, servicio de internet, etc.). Las Clases en línea (N=37) concentra respuestas que hacen referencia a las incomodidades de las clases en línea, ya sea por parte de los estudiantes, profesores u otros actores de las instituciones educativas.

La Falta de contacto/interacción físico o afectivo (N=36) agrupa las respuestas que mencionan malestar por la falta de contacto físico, así como la interacción física o afectiva con otros (familia, amigos, estudiantes, profesores o compañeros de trabajo). Finalmente, la macrocategoría Precariedad e incertidumbre laboral (N=34) refiere a las respuestas que denuncian situaciones de precariedad e incertidumbre en el ámbito laboral (debidas al confinamiento), como el cierre de negocios propios, la disminución de ingresos, proyectos parados o postergados.

#### RELACIÓN ENTRE SEXO Y FACTORES PSICOSOCIALES EMERGENTES QUE ENTUSIASMAN-MOLESTAN

Sumado a la categorización cualitativa de los factores experimentados por los participantes, se realizó la estimación estadística de la relación entre el sexo de los participantes y las macrocategorías de factores que entusiasman y que molestan. Para este propósito, se utilizó el paquete estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versión 19. Para la estimación de la relación estadística entre las variables psicocociales que entusiasman/molestan y la variable de sexo, se codificó cada macrocategoría psicococial como variable ficticia o “dummy” (0= no dio respuestas atribuidas a una categoría, 1= sí dio respuestas atribuidas a una categoría), independientemente de la intensidad respondida por el participante; además se consideraron solo variables que tenían al menos 10% de casos del total de la muestra. Para evaluar la relación entre el sexo y los factores categorizados se realizó la prueba estadística de chi-cuadrado.

En el caso de la relación entre el sexo y los factores psicocociales que entusiasman, se encontraron relaciones significativas con las macrocategorías: Comodidad ( $p=.008$ ), Interacción con hijos ( $p=.004$ ) y Adaptación y nuevos aprendizajes ( $p=.044$ ), en estas macrocategorías los residuos corregidos son superiores a 1,96, lo cual indica que las diferencias son estadísticamente significativas. Considerando lo anteriormente mencionado, en lo concerniente a la Comodidad se presenta la relación con la variable hombre; caso contrario de las macrocategorías Interacción con hijos y Adaptación y nuevos aprendizajes que presentan relación con mujer. Es decir, existe una relación entre la variable mujer y dar respuestas concernientes a la interacción con hijos y la adaptación

y nuevos aprendizajes. Por el contrario, la variable hombre presenta relación con las respuestas categorizadas con la comodidad. Es importante mencionar que en las tres macrocategorías que mostraron diferencias significativas, las variables se encuentran débilmente asociadas, ya que el valor de la V de Cramer es menor a 0,2.

En la relación entre el sexo y los factores psicosociales que molestan, se encontraron relaciones significativas con las macrocategorías: Horarios ( $p=.005$ ) y Multitarea ( $p=.031$ ); en ambas los residuos corregidos son superiores a 1,96, esto señala que las diferencias son estadísticamente significativas. Para estas dos macrocategorías negativas, la relación se presenta con la variable mujer. En otras palabras, las mujeres que trabajan desde casa tienden a verse afectadas negativamente por las respuestas referentes a los horarios y la multitarea. De acuerdo con el valor de V de Cramer arrojado para ambas macrocategorías, el nivel de asociación es débil al ser menor a 0,2.

Con el fin de tener un análisis más profundo en las diferencias por sexo, se realizó también el análisis de chi-cuadrado considerando solo a los participantes que tenían en su responsabilidad el cuidado de otros ( $N=124$ ). Derivado de este análisis se encontró significancia de los factores psicosociales que entusiasman en la macrocategoría de Comodidad ( $p=.002$ ), presentándose la relación con la variable hombre. Por otro lado, en los factores psicosociales que molestan, se encontraron relaciones significativas con las macrocategorías Interrupciones, distractores y ruido ( $p=.007$ ) y la de Multitarea ( $p=.046$ ). Para el caso de la primera macrocategoría recién mencionada, se encontró relación con la variable hombre, para el caso de la segunda se encontró relación con la variable mujer.

Tabla 3

*Chi-cuadrado entre las variables de Sexo y Factores psicosociales que entusiasman en el trabajo desde casa*

Macro categoría	Prueba de chi-cuadrado				Prueba de chi-cuadrado cumpliendo la condición del cuidado de otros (N=124)					
	Frecuencia observada	Frecuencia esperada	Residuos corregidos	Sig.	V de cramer	Frecuencia observada	Frecuencia esperada	Residuos corregidos	Sig.	V de cramer
INTERACCIÓN CON LA FAMILIA	77	77	0,3	0,731		35	35	0,8	0,432	
NO TRASLADOS	71	71	0,4	0,682		22	22	1	0,333	
BIENESTAR ALIMENTICIO	66	66	0,8	0,411		25	25	0,1	0,985	
AUTOGESTIÓN	61	61	1,5	0,145		20	20	1,5	0,147	
COMODIDAD**	43	43	2,7	0,008	0,148	7	7	0,1	0,002	0,274
INTERACCIÓN CON HIJOS*	39	39	2,9	0,004	0,161	32	32	1,7	0,085	
ADAPTACIÓN Y NUEVOS APRENDIZAJES*	38	38	2	0,044	0,112	13	13	0,9	0,394	
APROVECHAR EL TIEMPO	35	35	0,3	0,747		8	8	0,7	0,465	
HOME OFFICE	34	34	1,3	0,2		10	10	0,4	0,71	
DESCANSAR	33	33	0,5	0,593		6	6	0,1	0,957	

\* Relación con "mujer"

\*\* Relación con "hombre"

Tabla 4

*Chi-cuadrado entre las variables de Sexo y Factores psicosociales que afectan el trabajo desde casa*

Macro categoría	Prueba de chi-cuadrado					Prueba de chi-cuadrado cumpliendo la condición del cuidado de otros (N=124)				
	Frecuencia observada	Frecuencia esperada	Residuos corregidos	Sig.	V de cramer	Frecuencia observada	Frecuencia esperada	Residuos corregidos	Sig.	V de cramer
HORARIOS	82	82	2,8	0,005	0,156	37	37	1,5	0,124	
SOBRECARGA DE ACTIVIDADES LABORALES, ESCOLARES Y DOMÉSTICAS	57	57	0,8	0,407		23	23	0,4	0,681	
ESPACIO PERSONAL Y LABORAL	48	48	0,1	0,914		16	16	1,1	0,285	
INTERRUPCIONES, DISTRACTORES, RUIDO**	48	48	1,7	0,083	0,097	19	19	2,7	0,007	0,242
PROBLEMAS EN EL SERVICIO DE INTERNET	45	45	0,2	0,824		14	14	0,6	0,546	
MULTITAREA*	40	40	2,2	0,031	0,12	25	25	1,8	0,046	0,162
FALTA O INSUFICIENTES HERRAMIENTAS/MATERIAL	39	39	1,3	0,201		13	13	0,8	0,453	
CLASES EN LÍNEA	37	37	0,7	0,482		16	16	1,1	0,285	
FALTA DE CONTACTO/INTERACCIÓN FÍSICO O AFECTIVO	36	36	1,9	0,059		11	11	0,6	0,519	
PRECARIEDAD E INCERTIDUMBRE LABORAL	34	34	0,9	0,393		12	12	0,9	0,363	

\* Relación con "mujer"

\*\* Relación con "hombre"

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Con la presente investigación se lograron explorar los factores psicosociales emergentes que entusiasman y molestan a trabajadores que realizan sus labores desde casa por el confinamiento derivado de la emergencia sanitaria por COVID-19, lo que dio cuenta de las experiencias suscitadas en esta nueva normalidad. El uso de inductores abiertos y una técnica mixta de análisis permitió identificar factores psicosociales particulares para este contexto, ciertamente nuevo en el momento del levantamiento, y analizar al mismo tiempo su contenido semántico y su intensidad percibida (Juárez et al., 2020), aunque no con la profundidad de análisis que hubiera sido posible con un enfoque propiamente cualitativo.

En este nuevo contexto se reportó con la más alta frecuencia la Interacción con la familia como uno de los factores que entusiasman por llevar a cabo las actividades desde casa; dentro de este aspecto se encuentran narrativas relacionadas con la posibilidad de comunicarse, convivir, disfrutar, pasar más tiempo y estar pendiente de la familia. En sentido contrario, en lo referente a los aspectos psicosociales que molestan del trabajo desde casa, la macrocategoría Horarios presentó la más alta frecuencia, encontrándose aquí respuestas referidas a problemas como: extensión de horarios laborales, falta de claridad en los horarios para el trabajo por parte de las instituciones, así como las vivencias de tener que estar disponibles en todo momento para trabajar, que el tiempo no alcanza ni para el trabajo ni para las actividades personales y la percepción de no estar logrando un buen manejo u organización del tiempo.

Como se puede apreciar, en este estudio se encontraron resultados similares a los de Montero et al. (2020) respecto de que entre los aspectos positivos del trabajo desde casa se encuentran los No traslados y el Aprovechamiento del tiempo. En lo referente a factores negativos experimentados por los trabajadores, se encuentra concordancia con lo afirmado tanto por la OIT (2020) como por investigaciones contemporáneas (Garcés y Finkelstein, 2020; García et al., 2020), que reportan la sobrecarga de actividades y otro aspecto negativo que considera la falta de herramientas/materiales de trabajo para la realización de las actividades laborales en el hogar (Vargas et al., 2021).

Sin embargo, se encontraron discrepancias con el estudio realizado por Vargas et al. (2021), donde se halló que los trabajadores percibían como aspecto negativo el enfrentarse a esta nueva modalidad laboral por el esfuerzo y energía que debían emplear para aprender las nuevas condiciones. En contraste con estos resultados, en el presente estudio se encontró que la Adaptación y los nuevos aprendizajes son percibidos como un factor que entusiasma, manifestándose como oportunidad para obtener nuevas experiencias, posibilidad de reorganizar el trabajo a partir de la nueva realidad, así como una coyuntura para incorporar los nuevos aprendizajes adquiridos durante el confinamiento, ya sea por la ampliación de conocimientos, acceso a capacitaciones, nuevas formas de trabajo, adquisición de habilidades digitales o aprendizaje en línea.

En el contexto del confinamiento se ha evidenciado y reportado el riesgo que enfrentan las mujeres por ser las que históricamente han cargado con la responsabilidad de realizar las

labores domésticas, el cuidado de los miembros de la familia y el apoyo escolar a menores (Ahumada, 2020). En este sentido, el confinamiento ha aumentado, tanto cuantitativa como cualitativamente, las múltiples actividades realizadas por las mujeres. En esta lógica, al evaluar la relación entre el sexo y los factores psicosociales que entusiasman, se encontraron relaciones significativas con las macrocategorías: Comodidad (afectado por la categoría hombre), Interacción con hijos y Adaptación y nuevos aprendizajes (afectados por la categoría mujer). Es preciso puntualizar en el factor Interacción con hijos, ya que probablemente se encuentra constituido desde la construcción histórica de género, donde el ser madre significa comprometerse con afectos, atención, educación, etc., de hijos e infantes, lo cual se vuelve una responsabilidad casi exclusiva de las mujeres. Así mismo, en la recogida de información del presente proyecto de investigación se usaron escalas cuantitativas, en las que se halló que las mujeres que participaron en el estudio exteriorizan malestares físicos, desgaste emocional, saturación e irritabilidad por realizar su trabajo remunerado en casa y alternarlo con las actividades propias del hogar y el apoyo en la educación remota de la infancia durante el confinamiento derivado de la COVID-19 (Quezada et al., 2021). Queda pendiente el análisis de las relaciones de estos hallazgos con los factores psicosociales emergentes.

En cuanto a la relación entre el sexo y los factores psicosociales que molestan, se hallaron relaciones significativas con los factores de Horarios y Multitarea (afectados por la categoría mujer). Es importante reiterar aquí las responsabilidades atribuidas a la mujer por cuestiones de género, ya que en el factor de la Multitarea las respuestas (por ejemplo: Necesidad de preparar y servir la comida en horario laboral; Tener que cuidar a mi hijo al mismo tiempo que cumplo con mis obligaciones laborales) muestran aspectos que pueden ser referentes de lo que ha sido entendido como doble presencia y/o doble jornada laboral. Sin embargo, en el contexto del confinamiento se diferencia esencialmente por la realización de diversas actividades (laborales remuneradas, labores domésticas, cuidado de menores, etc.) en un mismo espacio, lo que puede generar mayores consecuencias negativas, específicamente para la salud de las mujeres.

A pesar de que el estudio contó con un elevado número de participación, especialmente de mujeres que contestaron el cuestionario, es necesario continuar con las exploraciones de los factores psicosociales en otro tipo de trabajadores (informales, esenciales, entre otros) que no hayan experimentado la condición de realizar trabajo desde casa durante la pandemia por la COVID-19. Así mismo, sería importante poder extender la participación a personas con condiciones sociodemográficas diversas (por ejemplo: diferentes niveles de escolaridad). En este sentido, se subraya la importancia de realizar estudios con perspectiva de género que visibilicen las condiciones que obstaculizan la incorporación equitativa y con calidad de las mujeres en las actividades laborales remuneradas y de los hombres en las no remuneradas.



## REFERENCIAS

Ahumada, C. (6 de mayo de 2020). Mujeres en cuarentena: Cuidadores de tiempo completo y sobrecarga de trabajo. *Unciencia*.  
[https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/15436/Mujeres%20en%20cuarentena\\_%20cuidadoras%20de%20tiempo%20completo%20y%20sobrecarga%20de%20trabajo%20e2%80%93%20unciencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/15436/Mujeres%20en%20cuarentena_%20cuidadoras%20de%20tiempo%20completo%20y%20sobrecarga%20de%20trabajo%20e2%80%93%20unciencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Berset, M., Semmer, N., Elfering, A., Jacobshagen, N. y Meier, L. (2011). Does stress at work make you gain weight? A two-year longitudinal study. *Scand J Work Environ Health*, 37(1), 44-53. DOI doi:10.5271/sjweh.3089

Bosman, H., Peter, R., Siegrist, J. y Marmot, M. (1998). Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *American Journal of Public Health*, (88), 68-74.

Decreto de 2021. Por el que se reforma y adiciona el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII BIS de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 11 de enero de 2021. Diario Oficial de la Federación, Cd. México, México.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_110121.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf)

Enciso, A. (23 de marzo de 2020). Comienza la jornada nacional de sana distancia. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2020/03/23/comienza-la-jornada-nacional-de-sana-distancia-1056.html>

Garcés, M. y Finkelstein, R. (2020). Riesgos psicosociales y teletrabajo: Estudio exploratorio de riesgos psicosociales en el teletrabajo en contexto covid 19. Informe final. Universidad Alberto Hurtado, SFU, Centre for Research on Work Disability Policy.  
[https://www.researchgate.net/publication/343558076\\_Riesgos\\_psicosociales\\_y\\_teletrabajo\\_o\\_Estudio\\_exploratorio\\_de\\_riesgos\\_psicosociales\\_en\\_el\\_teletrabajo\\_en\\_contexto\\_covid\\_19](https://www.researchgate.net/publication/343558076_Riesgos_psicosociales_y_teletrabajo_o_Estudio_exploratorio_de_riesgos_psicosociales_en_el_teletrabajo_en_contexto_covid_19)

García-González, M., Torrano, F. y García-González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria*, 37(1), 293-312. DOI <http://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>

Gardell, B. (1981). Psychosocial aspects of industrial production methods. En L. Levin (Ed.), *Society, Stress and Disease*. Oxford: OUP.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). INEGI e INMUJERES presentan los resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014. Comunicado de prensa.  
<https://www.ddeser.org/wp-content/uploads/2016/05/ENUT-2004-Boleti%CC%81n.pdf>

Johnson, J. V. y Johansson, G. (1991). *The psychosocial work environment: Work organization, democratization and health*. Amityville, Nueva York: Baywood.

Juárez, A. y Camacho, A. (2011). Factores psicosociales de la salud en el trabajo: Análisis de su concepción y base teórica. En A. Juárez y A. Camacho (Coords.), *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (pp. 187-212). México: Juan Pablos, UAEM.

Juárez, A., Flores, C. y Hindrichs, I. (2020). Exploración de factores psicosociales del trabajo mediante una técnica de análisis mixto: La transformación de categorías en variables. En I. Hindrichs (Coord.), *Entre el campo y la teoría: Estrategias de categorización inductiva y deductiva en investigación cualitativa* (pp. 233-270). México: El Colegio Mexiquense.

Juárez-García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública de México*, 49(29), 109-117. [https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/spm/v49n2/a06v49n2.pdf](https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/spm/v49n2/a06v49n2.pdf)

Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.

Kroenke, C., Spiegelman, D., Manson, J., Schernhammer, E., Colditz, G. y Kawachi, I. (2007). Work characteristics and incidence of type 2 diabetes in women. *Am J Epidemiol*, (165), 175-183.

Montero, B., Vasconcelos, K. y Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), pp. 109-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>

Nyberg, S., Heikkilä, K., Fransson, E., Alfredsson, L., De Bacquer, D., Bjorner, J. et al. (2011). Job strain in relation to body mass index: pooled analysis of 160000 adults from 13 cohort studies. *Journal of Internal Medicine*, 272(1), 65-73. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2796.2011.02482.x>

Organización de las Naciones Unidas (26 de marzo de 2020). Las mujeres y el COVID-19: Cinco acciones que los gobiernos pueden adoptar sin demoras. Departamento de Información Pública. [www.un.org/press/en/2013/sc11018.doc.htm](http://www.un.org/press/en/2013/sc11018.doc.htm)

Organización Internacional del Trabajo (2020). *El teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 y después de ella: Guía práctica* (1ª ed.). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT y OMS.

Ortega, M. G. y Barzola, A. L. (2021). Estrés psicosocial en personas de salud modalidad teletrabajo a propósito del COVID-19: Casos de estudios en Guayaquil y Salitre. *Recimundo*, 5(4), 239-253. DOI: 10.26820/recimundo/5. (4).oct.2021.239-253

Páez, M., Chávez, E., Apunte, R., y Rosales, R. (2020). El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales. *Espacios*, 41(7). <http://es.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p07.pdf>

Quezada, B., De la Hoz, A. y Lara, L. (2021). Diferencias de género en la sobrecarga laboral y el apoyo en la educación remota de la infancia, en personas que trabajan desde casa por la COVID-19. *Liminales, Escritos sobre Psicología y Sociedad*, 10(20), 215-236. DOI: <https://doi.org/10.54255/lim.vol10.num20.557>

Quezada, B., De la Hoz, A. y Hindrichs, I. (2022). Construcción y propiedades psicométricas de tres escalas para evaluar la sobrecarga de trabajo desde casa durante el covid-19. *Psicogente*, 25(47), 65-90. <https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4713>

Santana-Cárdenas, S. (2016). Relación del estrés laboral con la conducta alimentaria y la obesidad: Consideraciones teóricas y empíricas. *Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios*, 7(2), 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002>

Smith, P., Glazier, H., Lu, H. y Mustard, C. (2012). The psychosocial work environment and incident diabetes in Ontario, Canada. *Occupational Medicine*, 62(6), 413-419. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs128>

Sparrenberger, F., Cichelero, F., Ascoli, A. et al. (2009). Does psychosocial stress cause hypertension? A systematic review of observational studies. *J Hum Hypertens*, (23), 12-19. DOI: <https://doi.org/10.1038/jhh.2008.74>

Tobe, S., Kiss, A., Sainsbury, S., Jesin, M, Geerts, R. y Baker, B. (2007). The Impact of Job Strain and Marital Cohesion on Ambulatory Blood Pressure During 1 Year: The Double Exposure Study. *American Journal of Hypertension*, 20(2), 148-153. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.amjhyper.2006.07.011>

Toker, S., Shirom, A., Melamed, S., y Armon, G. (2012). Work characteristics as predictors of diabetes incidence among apparently healthy employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 259-267. <https://doi.org/10.1037/a0028401>

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (32), 67-74.

Vargas, L., Vargas, V., Cedaño, L. y Piloso, D. (2021). Riesgos psicosociales y la educación pública en la pandemia: Caso Ecuador. *Centro Sur Social Science Journal*, 5(1), 90-99. <http://www.centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/102/293>

Wardle, J., Chida, Y., Gibson, L., Whitaker, K. y Steptoe, A. (2012). Stress and adiposity: A meta-analysis of longitudinal studies. *Obesity*, 19(4), 771-778. DOI: <https://doi.org/10.1038/oby.2010.241>.

**Anexo 1**

<i>Macrocategorías de Factores psicosociales que entusiasman y molestan, según frecuencia de mención</i>			
Macrocategorías que entusiasman	N	Macrocategorías que molestan	N
Interacción con la familia	77	Horarios	82
No traslados	71	Sobrecarga de actividades laborales, escolares, domésticas	57
Bienestar alimenticio	66	Espacio personal y laboral	48
Autogestión	61	Interrupciones, distractores, ruido	48
Comodidad	43	Problemas en el servicio de internet	45
Interacción con hijos	39	Multitarea	40
Adaptación y nuevos aprendizajes	38	Falta o insuficientes herramientas/material	39
Aprovechar el tiempo	35	Clases en línea	37
Homeoffice	34	Falta de contacto/interacción físico o afectivo	36
Descansar	33	Precariedad e incertidumbre laboral	34
Sentirse seguro en casa	30	Confinamiento	30
Clases en línea	29	Trabajo doméstico	30
Disfrutar la casa	27	Falta de actividad física	28
Ahorrar	26	Relaciones con jefes	26
Menos gastos	25	Exceso de pantalla	24
Flexibilidad de horarios	24	Ansiedad	24
Tranquilidad	21	Estrés	22
Percibir ingresos	21	Problemas de sueño	22
Uso de las TIC's	19	Ambiente familiar	21
Unión compañeros de trabajo	18	Agotamiento, cansancio, desgaste	21
Contenido del trabajo	18	Plataformas y tecnología	20
Innovar	17	Relación con usuarios	20
Interacción con la pareja	15	Organización del trabajo	18
Actividad física	15	Malos comportamientos y actitudes de otros	17
Eficacia y eficiencia	14	Injusticia en el trabajo (remunerado)	17
Actividades recreativas	14	Relaciones con compañeros/pares	17
Sentirse útil/activo	12	Incertidumbre	15
Clima laboral	11	Servicios públicos	14
Dedicación con otros proyectos	11	Problemas de concentración	14
Pensamientos positivos	11	Falta de recreación o cuidado propio	14
Concentración laboral/escolar	10	Clima	13
Organización familiar	10	Apoyo escolar	13
Motivación	9	Dolores físicos	13

Interacción con amigos/seres queridos	8	Adaptación	12
Apoyo laboral	8	Emociones de miedo	12
Introspección	8	Dificultad comunicación/interacción con otros	11
Cuidado de la salud	8	Alimentación	11
Interacción con los jefes	7	Preocupaciones	10
Seguridad	6	Problemáticas sociales	10
Interacción con mascotas	6	Monotonía, rutina	10
Silencio	5	Malestar emocional	10
Soledad	4	Dificultades económicas	9
Apoyo social	4	Problemas de motivación	9
Apoyo familiar	4	Emociones de tristeza	9
		Cuidado de otros	8
		Medidas de la contingencia	7
		Emociones de furia	7
		Relación con subordinados	4
		Noción del tiempo	3