

La doble presencia o interferencia en la relación trabajo-familia como riesgo psicosocial en las mujeres trabajadoras

The double presence or interference in the work-family relationship as a psychosocial risk in working women

DOI: <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.35.12178>

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo identificar y analizar la doble presencia como factor de riesgo psicosocial que afecta el rendimiento y bienestar de las colaboradoras de las microempresas de Ixtlán del Río, Nayarit, México. La doble presencia es una situación que se origina cuando una colaboradora se sobrecarga de actividades laborales, familiares y domésticas que afectan su salud física y emocional, así como la dificultad para responder a las demandas cuando suceden de forma simultánea. Se realizó un estudio transversal y descriptivo a 372 trabajadoras, cuyo resultado mostró que se encuentran en un nivel de riesgo alto.

Palabras claves: riesgo psicosocial, doble presencia, mujeres, conflicto trabajo-familia, salud física y emocional.

Abstract

This research aims to identify and analyze double presence as a psychosocial risk factor that affects the performance and well-being of female employees in microenterprises in Ixtlán del Río, Nayarit, Mexico. Double presence is a situation that arises when a female employee is overloaded with work, family, and domestic activities that affect her physical and emotional health, as well as the difficulty in responding to demands when they occur simultaneously. A cross-sectional and descriptive study was conducted on 372 female employees, the result of which showed that they are at a high-risk level.

Keywords: Psychosocial Risk, Double Presence, Women, Work-family Conflict, Physical and Emotional Health.

Lourdes Concepción Barrón Romero 

Doctora en Formación Didáctica
Universidad Autónoma de Nayarit
Correo: lourdes.barron@uan.edu.mx

Édgar Iván Mariscal Haro 

Doctor en Gestión de las Organizaciones
Universidad Autónoma de Nayarit
Correo: ivanmariscalh@uan.edu.mx

Como citar: Concepción Barrón, L. & Mariscal Haro, E. (2024). La doble presencia o interferencia en la relación trabajo-familia como riesgo psicosocial en las mujeres trabajadoras. *Dictamen Libre*, (35: julio-diciembre), pp. 207-214. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.35.12178>

Licencia Creative Commons
Atribución-CompartirIgual
4.0 Internacional



RECIBIDO

24 de julio de 2024

ACEPTADO

15 de agosto de 2024



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los cambios económicos, políticos, tecnológicos, sociales, las condiciones de salud y la cada vez mayor integración de las mujeres al mercado laboral han modificado profundamente las condiciones del trabajo, que han creado nuevas formas de organización y relaciones laborales. Estos cambios tienen como consecuencia una mayor incidencia en los riesgos psicosociales que afrontan los colaboradores en los centros de trabajo, ya que en la actualidad los factores psicosociales son una situación colectiva que puede afectar de manera negativa y perjudicar a los trabajadores, afectando la salud física, mental y emocional, así como el rendimiento y la productividad laboral.

Para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2024), el estrés laboral es una de las principales consecuencias a la exposición de los factores de riesgo psicosociales. Dicha situación siempre ha estado presente en las actividades laborales; sin embargo, se ha incrementado su intensidad e incidencia debido a las nuevas formas de organización y de relaciones sociolaborales. La Organización Internacional del Trabajo (2019) presentó un estudio en el que menciona a México como el país con más estrés laboral. Señala que el 43% de los mexicanos experimentan estrés en el trabajo, padeciendo trastornos físicos y emocionales. Además, que es el país en el que más horas se trabaja, pero que tiene menor índice de productividad. Para Díaz (2011), los factores de riesgo psicosocial son producto del estrés laboral.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2024), los factores psicosociales representan condiciones laborales que están presentes en todas las empresas, independientemente de su tamaño, actividad o sector, y pueden tener consecuencias en la salud física, fisiológica y emocional de los colaboradores. Cuando las condiciones laborales son deficientes se convierten en factores de riesgo psicosocial y pueden afectar negativamente su bienestar.

El Diario Oficial de la Federación (2018) se indica que los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden ocasionar trastornos de salud física y emocional, violencia laboral, cargas de trabajo excesivas, jornadas de trabajo superiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, liderazgo negativo e interferencias en la relación trabajo-familia.

Alvizo (2022) afirma que el conflicto trabajo-familia es un roce que se produce entre los acontecimientos ejercidos por aspectos laborales y la familia, llegando a ser, en ocasiones, incompatibles. Esta relación genera conflictos y se convierte en fuente de estrés. En España, un estudio descriptivo señala que el 40% de los colaboradores que laboran padecen dificultades como madres, esposas y trabajadoras. Los factores psicosociales se pueden clasificar en factores intralaborales, que se generan al interior del centro de trabajo, y en factores extra laborales, los que se originan en el entorno familiar, doméstico, social y en el uso del tiempo libre.

Patlán (2013) puntualiza que la relación entre las condiciones de trabajo y las colaboradoras puede suscitar daños en la salud física y emocional, pero si dichos factores se identifican, analizan y se ejecutan intervenciones adecuadas pueden contribuir positivamente en la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar de los colaboradores.

Por su parte, Barrón (2020) señala que identificar los factores de riesgo psicosocial en las colaboradoras mejora la salud física y emocional, poniéndolas en igualdad de condiciones y oportunidades para que accedan a un trabajo bien remunerado y productivo. Actualmente, las colaboradoras están inmersas en el entorno laboral, su participación en las actividades económicas tiene una gran importancia en el mundo, pero su desempeño se ve sesgado por la presencia de factores de riesgo psicosocial. La mujer es más sensible a padecerlos debido a su posición en la sociedad, a la desigualdad laboral y de género, así como al fenómeno de doble presencia o interferencia en la relación trabajo-familia, que consiste en realizar actividades domésticas y familiares junto con actividades laborales, lo cual le genera estrés y cansancio.



Para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023), la relación entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico familiar es un factor de riesgo psicosocial, porque existe simultaneidad de las exigencias, ya que las mujeres se incorporan a las actividades laborales sin abandonar sus responsabilidades familiares y domésticas. La doble presencia induce a la carga total de los dos tipos de trabajo, pago y no pago. Esta dimensión se trata no solo de la cantidad de trabajo y de tiempo dedicado, sino también del esfuerzo de gestión y organización de todas las actividades.

El Instituto Nacional de Estadística (2023) indica que los últimos años la participación es equitativa entre colaboradoras y colaboradores en el mercado laboral, pero las mujeres siguen siendo responsables de la mayoría de las actividades familiares y domésticas.

Para Ramírez (2017), la doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que hace referencia a la participación de las mujeres en el ámbito productivo y simultáneamente en el ámbito doméstico y familiar, que puede afectar su salud, bienestar y rendimiento. La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que afecta el rendimiento, la salud física y emocional, ya que se debe cumplir con las responsabilidades laborales, así como con las exigencias y actividades domésticas-familiares y comúnmente es la mujer que se encarga de la realización de dichas tareas. La doble presencia aqueja en mayor medida a la salud laboral de mujeres, ya que son responsables de la familia y de las actividades domésticas. Para Ruiz (2017), la doble presencia o interferencia trabajo-familia representa uno de los factores de riesgo más imperantes, ya que trata de compaginar las actividades laborales con las responsabilidades domésticas y el cuidado familiar. Es una situación característica de las mujeres en las sociedades industrializadas, que afrontan actividades laborales, domésticas y familiares simultáneamente, de forma ineludible. Este es un tema poco reconocido por los empleadores, en cuanto a prevención y control. Las consecuencias fisiológicas de este riesgo psicosocial son estrés, ansiedad, depresión, fatiga física y mental, influenciado por un ritmo de vida muy acelerado que afecta su bienestar y su rendimiento

laboral, así como su entorno organizacional, familiar y social.

Felman (2024) señala que, independientemente del nivel de formación académica, existen más mujeres con responsabilidades familiares y trabajo fuera del hogar, suscitando la necesidad de compaginar el trabajo con el cuidado de la familia y labores domésticas. Estas actividades no son independientes, existe una relación estrecha y compleja, que puede ser positiva o negativa. La relación es positiva cuando las actividades familiares y laborales son compatibles, siendo actividades satisfactorias. Las relaciones son negativas cuando un papel dificulta la realización de otro, generando estrés y causando disminución del rendimiento laboral.

Los conflictos trabajo-familia están vinculados a diferentes grados de estrés. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023) señala que existe una dedicación diferente en las responsabilidades doméstico-familiares no pagadas. Los hombres dedican mayor tiempo a sus actividades laborales, mientras que las mujeres deben compaginar sus actividades laborales con las domésticas y la atención de la familia.

El objetivo general de esta investigación se centra en analizar la doble presencia o interferencia en la relación trabajo-familia como factor de riesgo psicosocial que afecta el rendimiento y bienestar de las colaboradoras de las microempresas de Ixtlán del Río, Nayarit, México.

Dada la importancia de la identificación, análisis y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en las colaboradoras de los centros de trabajo, se realiza un estudio en la dimensión doble presencia, buscando conocer la compatibilidad entre las actividades laborales, domésticas y familiares.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación se hizo con base en una pregunta concreta: ¿La doble presencia o conflicto trabajo-familia es un factor de riesgo psicosocial que afecta



el rendimiento y bienestar en las colaboradoras de las microempresas en Ixtlán del Río, Nayarit, México? El objetivo general es analizar la doble presencia o interferencia en la relación trabajo-familia como factor de riesgo psicosocial que afecta el rendimiento y bienestar de las colaboradoras de las microempresas de Ixtlán del Río, Nayarit, México.

Según el Inegi (2020), en el municipio estudiado hay una población de 13.300 mujeres, de las cuales 5.750 están trabajando. De acuerdo con el Denué (2020), existen 1.948 microempresas. Se hizo un estudio transversal, pues la recolección de datos se realizó en un solo momento. La investigación es descriptiva, pues tiene como objetivo indagar el nivel de las variables en la población.

Se aplicó un cuestionario a 372 mujeres colaboradoras de microempresas, con el fin de conocer la doble presencia o conflicto trabajo-familia como un factor de riesgo psicosocial que las afecta. El tamaño requerido de la muestra para la población es de 324 mujeres, con lo que se obtuvo un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%, se considera que la muestra tiene un tamaño adecuado.

Se aplicó el instrumento de evaluación de riesgos denominado Cuestionario Psicosocial COPSOQ (ISTAS 21) versión breve, que es un método para

evaluar riesgos psicosociales en pequeñas empresas, aplicable a diversas actividades económicas y productivas. Este es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que permite identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que representan un riesgo para la salud, permite detectarlos y controlarlos midiendo con validez y confiabilidad las diversas dimensiones que se encuentran en las actividades laborales. Se basa en cinco dimensiones: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en las empresas y calidad del liderazgo, compensaciones y doble presencia.

El cuestionario se fundamentó en dos apartados: primero, 11 ítems que contemplan datos generales de la encuestada, y una segunda parte con 5 dimensiones, distribuidas en 26 ítems que hacen referencia al tema principal de esta investigación. Adicionalmente, se incluyen dos preguntas sobre la interferencia en la relación trabajo-familia de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Esto se hizo con el fin de obtener información más certera sobre este factor de riesgo psicosocial.

En ambos instrumentos se utilizó la escala métrica de Likert, en la que la mayor puntuación es de 4, siempre, y la mínima es 0, nunca.

Tabla 1. Escalas de respuesta en los instrumentos de medición

Calificación de las opciones de respuesta				
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1	0

Nota: Se muestran los niveles de medición que se utilizaron en los cuestionarios, con base a la escala de Likert.

RESULTADOS

Esta investigación se enfocó en la dimensión “doble presencia” o “conflicto trabajo-familia”. Los resultados permitieron analizar e identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar específicamente esta dimensión, con base en el instrumento denominado

método COPSOQ (ISTAS 21) versión breve, así como dos ítems referentes a la doble presencia o conflicto trabajo familia del método para la evaluación de riesgos psicosociales de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.



Tabla 2. Factores de riesgo psicosocial, dimensión “Doble presencia” del instrumento de evaluación de riesgos denominado Cuestionario Psicosocial COPSOQ (ISTAS 21) versión breve.

Doble presencia	Mide la preocupación de las exigencias paralelas del trabajo y la familia del colaborador.
------------------------	--

Nota: muestra la conceptualización de doble presencia con base en COPSOQ (ISTAS 21).

Tabla 3. Doble presencia

Dimensión	Doble presencia	Promedio	Nivel de riesgo
	Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4.6	Alto

Nota: Esta tabla muestra el resultado de la primera pregunta sobre la dimensión doble presencia, con un promedio de 4.6, que al compararlo con el puntaje de la metodología permite establecer que las colaboradoras se encuentran en un nivel de riesgo alto, es decir, si hay interferencia entre las exigencias domésticas y laborales, ya que existe inquietud por compaginar ambas labores.

Tabla 4. Doble presencia

Dimensión	Doble presencia	Promedio	Nivel de riesgo
	¿Hay situaciones en la que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?	4.4	Alto

Nota: el resultado de la segunda pregunta arroja como promedio 4.4, lo cual da a entender que se encuentran en un nivel de riesgo alto, es decir, existe la necesidad, en muchas ocasiones, de estar en casa atendiendo diligencias familiares.

Tabla 5. Factores de riesgo psicosocial, dimensión “Interferencia en la relación trabajo-familia” de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención

Interferencia en la relación trabajo-familia	Mide la influencia en trabajo fuera del centro laboral, así como en las responsabilidades familiares.
---	---

Nota: Esta nota muestra la conceptualización de la dimensión interferencia de la relación trabajo-familia según la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.



Tabla 6. Dominio interferencia en la relación trabajo-familia

Dominio	Interferencia en la relación trabajo-familia	Promedio	Nivel de riesgo
Dimensión	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	4	Alto
Dimensión	Influencia en las responsabilidades familiares	6	
	Calificación del dominio	10	Alto

Nota: La dimensión: Influencia del trabajo fuera del centro de trabajo ¿Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica las actividades familiares o personales?, cuyo resultado es 4. En cuanto a la dimensión: influencia en las responsabilidades familiares ¿Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo?, con un promedio de 6. El resultado promedio del dominio es 10 y da un nivel de riesgo alto, lo cual demuestra que en la mayoría de las colaboradoras existe interferencia en la relación trabajo-familia, ya que consideran que el tiempo que dedican a las actividades laborales perjudica sus actividades personales.

Tabla 7. Comparación de resultados de “doble presencia” del cuestionario COPSOQ (ISTAS 21) e “Interferencia en la relación trabajo-familia” de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

Metodología	Dimensión	Calificación de la dimensión	Nivel de riesgo
ISTAS 21	Doble presencia	4.5	Alto
NOM-035 STPS	Interferencia relación trabajo-familia	10	Alto

Nota: El uso de las dos metodologías llevó al mismo resultado. La calificación de la dimensión “doble presencia” o “interferencia relación trabajo-familia” se encuentra en un nivel de riesgo alto, es decir, que la mayoría de las colaboradoras se encuentran expuestas a este factor de riesgo psicosocial, que puede afectar negativamente su salud, su bienestar y su rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

La doble presencia o interferencia en la relación trabajo-familia se origina cuando existe la necesidad de realizar o coordinar las actividades laborales, el trabajo doméstico y de cuidados familiares, así como la organización de sus tiempos.

La doble presencia es un riesgo para la salud, a mayor exposición más posibilidad de padecer ciertos trastornos en la salud física y emocional. Las jornadas de trabajo extensas, las cargas laborales, los ritmos y control sobre los tiempos de trabajo, la falta de control y autonomía sobre las actividades que se realizan, exigencias cuantitativas y emocionales, pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial, provocando alteraciones que impactan el rendimiento

del trabajo, la satisfacción laboral y la salud. Todo esto debe plantearse con perspectiva de género.

La doble presencia o interferencia en la relación trabajo-familia, como riesgo psicosocial, se presenta como un desafío importante para las mujeres que laboran. Algunos estudios demuestran que tener la responsabilidad de cumplir con las demandas laborales, familiares y domésticas al mismo tiempo, cuando dichas actividades no se manejan de forma adecuada, tienen un impacto negativo en la salud mental y física de las colaboradoras, así como en su desempeño y rendimiento laboral, ya que no solo se trata del esfuerzo de ejecutar las actividades, sino también en su organización para que puedan realizar las diferentes responsabilidades.



Los resultados de la investigación muestran que las dos metodologías llevan al mismo resultado. La calificación de la dimensión “doble presencia” o “interferencia relación trabajo-familia”, aplicado a colaboradoras de microempresas, se encuentra en un nivel de riesgo alto.

El estudio relación del trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial en las mujeres es fundamental para comprender y abordar un problema que afecta a millones de mujeres en el mundo, su análisis e intervención es clave para generar un cambio social y mejorar su situación.

Este hallazgo sugiere que existen demandas laborales y familiares, se presenta una proporción alta de colaboradoras que enfrentan conflictos entre ambas áreas, lo cual es una clara tendencia de lo que viven actualmente las mujeres con responsabilidades familiares y domésticas.

Los resultados de la evaluación sugieren que se deben realizar intervenciones, involucrarse con la conciliación de las actividades laborales y vida familiar, implementando estrategias de apoyo como flexibilidad en los horarios, trabajo de tiempo parcial, permisos de maternidad, reducción de horas trabajadas, así como fomentar la equidad de género y brindar recursos para el bienestar psicosocial de las colaboradoras.

Se debe reconocer y abordar la doble presencia o interferencia en la relación trabajo-familia como un factor de riesgo psicosocial para mejorar la calidad de vida de las mujeres trabajadoras y contribuir a crear un entorno laboral más productivo y saludable.

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen el apoyo de las mujeres trabajadoras de las microempresas que colaboraron con esta investigación .

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores manifiestan no tener conflicto de intereses.

REFERENCIAS

Alvizo Muñoz, F. J. (2022). Importancia poco analizada de la NOM-035-STPS-2018. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-poco-analizada-de-nom-035-stps-2018-alvizo-munoz>.

Barrón Romero, L.C., Mariscal Haro, E. I., Alvarado Valera, E. G., & Montalvo Ayala, L. R. (2020). Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en las mujeres de las micro y pequeñas empresas del sector comercio de Ahuacatlá, Nayarit. Recuperado de <https://iquatroeditores.org/biblioteca/multi.html>.

Comité Técnico oit-oms (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.

DENUE (2020). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Diario Oficial de la Federación (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Diario Oficial de la Federación (2020). Lineamientos técnicos específicos para la reapertura de actividades económicas. Recuperado de <http://nuevanormalidad.gob.mx>.

Díaz, D.L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Rev CES Salud Pública.

Feldam, L., Vivas, E. Zoraide, L., Zaragoza, J., & Gómez, V.(2024). Relaciones trabajo -familia y salud en las mujeres trabajadoras. Recuperado de <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/6855/8664#:~:text=Las%20interferencias%20en%20la%20relaci%C3%B3n,el%20n%C3%BAmero%20de%20s%C3%ADntomas%20notificados>.



Instituto Mexicano del Seguro Social (2016). Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2021). Método ISTAS 21 (CoPsoQ) Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf.

Instituto Nacional de Estadística (2023). Conciliación trabajo y familia. Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023). Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuentes. Recuperado <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201185%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Marco%20conceptual%20y%20consecuencias.pdf/8447bff7-727d-addc-da50-07d81391a653>.

Moreno, B., & Báez, C. (2012). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/236151656>.

Organización Internacional del Trabajo (2020). Empresas y COVID-19. Recuperado de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_741035/lang-es/index.htm.

Organización Mundial de la Salud (oms) (2020). Economía de la salud para todos. Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/13-11-2020-who-establishes-council-on-the-economics-of-health-for-all>.

Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: qué son y cómo se evalúan. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677224>.

Patlán, J. (2013). El efecto burnout y la sobrecarga de calidad de vida en el trabajo. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21230026007.pdf>.

Patlán, J. (2019). Efectos de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en los trabajadores del sector público. Recuperado de <https://recai.uaemex.mx/article/view/11591>.

Ruiz López, P., Pullas Tapia, R., Parra, C. A., & Zamora Sánchez, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6295960>.

