



*Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.*



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

## ¿Cómo percibe la mujer la modalidad del trabajo presencial y el teletrabajo?

*Magdalena Ramírez-Mourey<sup>1</sup>*

*Werner Horacio Varela-Castro<sup>2</sup>*

*Ma. de los Ángeles Briceño-Santacruz\**

### **Resumen**

En el siglo XXI, el mundo es concebido de una manera distinta. Las personas están conectadas en redes de las tecnologías de información y comunicación (TIC). El mundo del trabajo no escapó a esta realidad y surge el teletrabajo como modalidad. El Objetivo es conocer cómo percibe la mujer la modalidad del teletrabajo y el trabajo presencial, para lo cual se revisó la literatura pertinente y se aplicó un instrumento de elaboración propia a 50 sujetos, de donde los resultados muestran que existen perjuicios asociados al teletrabajo y al trabajo presencial que afectan a la mujer, el teletrabajo es una oportunidad relevante para la mujer que eficiente el uso de los recursos laborales y fortalece las relaciones familiares, por otra parte, trabajar presencialmente permite a la mujer alcanzar sus objetivos laborales, mientras donde el teletrabajo economiza la vida laboral de la empresa, minimiza los costos de producción y maximizar utilidades

**Palabras Clave:** Teletrabajo, trabajo presencial, tecnologías de información y comunicación

### **Abstract**

In the 21st century, the world is conceived in a different way, People are connected in information and communication technology (ICT) networks. The world of work did not escape this reality and teleworking emerged as a modality. The objective is to know how women perceive the modality of teleworking and face-to-face work, for which the relevant literature was reviewed and a self-developed instrument was applied to 50 subjects, from which the results show that there are damages associated with teleworking and In-person work that affects women, teleworking is a relevant opportunity for women that makes the use of work resources more efficient and strengthens family relationships. On the other hand, working in person allows women to achieve their work goals, while teleworking economizes the working life of the company, minimizes production costs and maximizes profits

**Keywords:** Teleworking, face-to-face work, information and communication technologies

---

<sup>1</sup> Universidad Iberoamericana

<sup>2\*</sup> Universidad Autónoma de Coahuila

## **Introducción**

El teletrabajo se entiende como el trabajo, que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas (RAE, 2023), en los tiempos actuales se le está dando la importancia por diferentes aspectos entre otros como un apoyo a la necesidad con que cuentan las mujeres, muchas de ellas son madres, hijas y/o esposas de familia, lo que determina la importancia del tema, así Gálvez y Tirado (2009), en su artículo publicado presenta una investigación con mujeres que teletrabajan en la que se analizan sus explicaciones sobre su actividad laboral. Este análisis recurre a la noción del régimen pragmático de compromiso, concepto que alude a los mecanismos comunes que despliegan los actores sociales en público para capturar acontecimientos, personas y objetos en una misma trama de inteligibilidad. Esta se compone de tres ejes: a) la relación con el mundo material; b) las habilidades y capacidades del actor que aparecen en la anterior relación; c) un eje moral. La investigación muestra que las teletrabajadoras elaboran un régimen pragmático de compromiso que presenta una crítica directa contra el modelo laboral presencial de nuestras organizaciones. Por otra parte se desarrolla una gran brecha descrita por Mora Eguiarte (2017) quien invita a considerar la flexibilidad de horarios y el teletrabajo como una estrategia indispensable de la nueva cultura laboral donde las actividades laborales se encuentran inmersas en un entorno digital, contra el trabajo presencial tradicional. Además presenta una propuesta tecnológica integral (Mora Eguiarte, 2017) describiendo un conjunto de elementos que pueden tener un rol importante en la implementación de una estrategia de acuerdo al tema central discutido en esta reflexión. Así Bard Wigdor y Bonavitta (2021), presentó los resultados de una investigación exploratoria sobre teletrabajo y cuidados, a partir de datos obtenidos con técnicas como encuestas y entrevistas a mujeres que efectúan teletrabajo y cuidados en Argentina durante 2020, donde se evidencia el necesario debate acerca de no legislar en favor de esta modalidad de trabajo remoto como si se tratara de un nuevo paradigma laboral, cuando en verdad resulta un modo de trabajo flexible y minimizador de costos patronales, así como un mecanismo híbrido entre trabajo pago y no pago que resuelven las mujeres con cuidados y trabajos domésticos diarios ante la crisis del orden capitalista heteropatriarcal. Además, Guzmán Duque y Abreo Villamizar (2017) confirma que la adopción de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en las organizaciones favorece la competitividad empresarial. Su artículo expone al teletrabajo como un mecanismo de contratación a través del uso de las TIC y la necesidad de plantear las competencias relacionadas con las actividades del teletrabajador. Este trabajo lo realizaron (Guzmán Duque y Abreo Villamizar, 2017) entre 114 empresarios del sector calzado, en Bucaramanga, Colombia, para indagar acerca de sus apreciaciones sobre la adopción de esta modalidad laboral. Los resultados muestran que en la contratación de teletrabajadores se requieren establecer lazos de confianza y el desarrollo de habilidades que van más allá de sus conocimientos

informáticos. Los empresarios evidencian que los teletrabajadores deben ser responsables, creativos, innovadores, cumplidores de su deber, y desarrollar las competencias relacionadas con la comunicación, la gestión del tiempo y la lectoescritura para mejorar la competitividad empresarial.

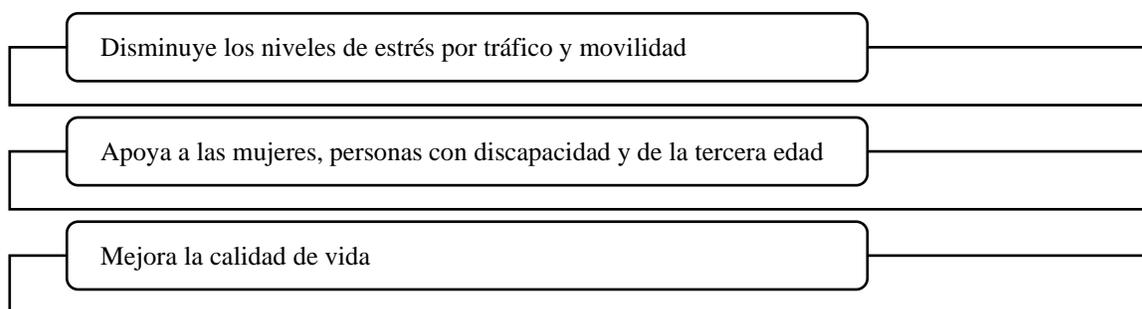
Las anteriores reflexiones llevan a considerar algunas interrogantes fundamentales que en realidad se desconocen sus respuestas y alcances: ¿Cómo percibe la mujer la modalidad del teletrabajo y el trabajo presencial? y entre otras sería útil conocer ¿Cómo entra el teletrabajo en la planeación estratégica de las empresas? y ¿qué beneficios tiene el teletrabajo en los costos patronales?, además de conocer: las ventajas y desventajas del teletrabajo desarrollado por la mujer ante el hombre en la vida laboral.

### **Revisión de la literatura**

El punto básico que se maneja en este apartado, tiene que ver en como las mujeres prefieren el teletrabajo sobre la modalidad presencial. Así, la Real Academia Española, define el teletrabajo como el: “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”. En el siglo XXI, el mundo es concebido de una manera distinta. Las personas están conectadas en redes propias de la sociedad de la información; sociedad que es reforzada por el surgimiento y consumo de las tecnologías de información y comunicación (TIC). El mundo del trabajo no escapó a esta realidad, las TIC llegaron para incluirse en él y surge el teletrabajo como modalidad.

Los países que han adoptado esta modalidad se han ocupado por regular lo relacionado con los riesgos laborales, la salud y la seguridad, y por desarrollar normativas al respecto. El teletrabajo es una modalidad que en el siglo XXI ha sido valorada y está siendo abordada por la mayoría de los países desarrollados, y algunos países de Latinoamérica, igualmente, hacen esfuerzos para incorporarlo en sus formas de trabajo. Esto ha demandado la preparación de una normativa legal que les asegure a los teletrabajadores los beneficios y las condiciones adecuadas para prestar sus servicios.

**FIGURA 1.** *Beneficios del Teletrabajo*



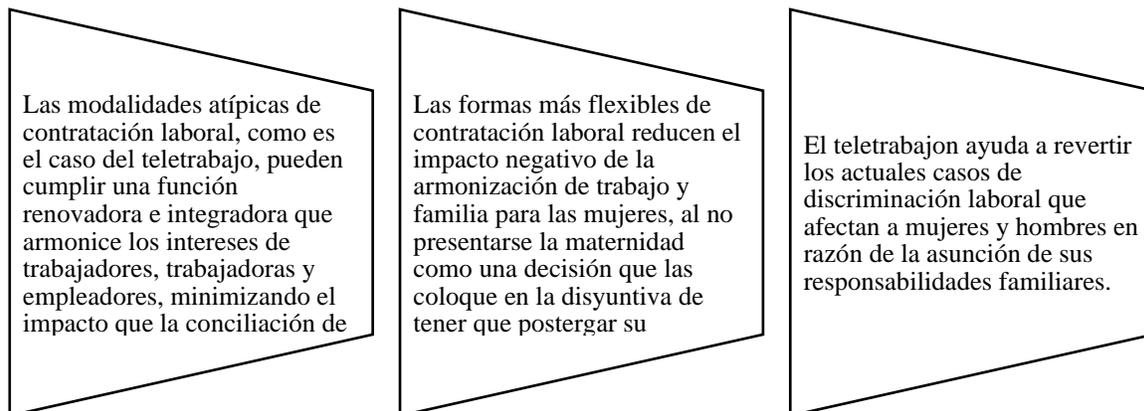
*Fuente:* Elaboración propia tomado de Havriluk Lubiza. (2015).

Como se muestra en la Figura 1, el teletrabajo se presenta como una opción que tiene múltiples beneficios, no solo para el teletrabajador y la empresa, sino para los países, ya que se vislumbra como una opción ecológica, que pretende dar oportunidades a las personas, sin desmovilizarlas de su lugar de habitación y además, permite que disminuyan los niveles de estrés por tráfico y movilidad, ayuda a la conciliación del mundo público y el privado; apoya a las mujeres y a personas con discapacidad o de tercera edad a insertarse en el mundo laboral y contribuye a mejorar la calidad de vida en las ciudades, con gente más activa y con oportunidades de desarrollo.

Gracias al teletrabajo, vemos cómo surge un marco legal robusto, que no se ha quedado en sólo dar espacio al teletrabajo, sino que ha abordado aspectos tales como: salud, seguridad, prevención y actuación en situaciones de riesgo para implantar adecuadamente el teletrabajo e ir creando registros de los teletrabajadores que permitan ir conociendo el avance de esta modalidad. Esta experiencia puede servir de modelo a otros países de Latinoamérica que deseen adoptar el teletrabajo, pues suministra un buen marco procedimental y legal para su implantación exitosa, sin descuidar los riesgos laborales, la salud y la seguridad en su realización.

**FIGURA 2.**

*Hombre y Mujer Proveedores y Cuidadores*



*Fuente:* Elaboración propia tomado de Caamaño Rojo (2010).

Para concluir consideramos indispensable reiterar que el tema de la compatibilización entre vida laboral y familiar y el reforzamiento de la real igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores es una materia que aún no resuelta (Caamaño Rojo, 2010), lo cual no supone necesariamente la implementación de medidas de orden legislativo, en razón de las proyecciones sociales, culturales y económicas que supone el cambio de paradigma de “hombre proveedor y mujer cuidadora” hacia el anhelado modelo de “hombre y mujer proveedores y cuidadores”.

Precisamente, en esta perspectiva, las modalidades atípicas de contratación laboral, como es el caso del teletrabajo, pueden cumplir una función renovadora e integradora que armonice los intereses de

trabajadores, trabajadoras y empleadores, minimizando el impacto que la conciliación de trabajo y familia tiene para las empresas al generar, en el esquema normativo tradicional, una suspensión de la relación laboral o interrupciones en la jornada de trabajo (v. gr. derecho a dar alimentos). Asimismo, es evidente que las formas más flexibles de contratación laboral reducen el impacto negativo de la armonización de trabajo y familia para las mujeres, al no presentarse la maternidad como una decisión que las coloque en la disyuntiva de tener que postergar su realización profesional o familiar. De igual manera, las nuevas modalidades de contratación laboral como el teletrabajo se pueden convertir en un aliciente para que los hombres comiencen a asumir más activamente su paternidad, sin alejarse de sus actividades laborales habituales.

Por consiguiente, se generan ventajas y oportunidades que pueden ayudar a revertir los actuales casos de discriminación laboral que afectan a mujeres y hombres en razón de la asunción de sus responsabilidades familiares, lo cual puede obrar naturalmente en provecho de los niños y niñas o de otras personas que requieran cuidado.

**FIGURA 3.**

*Potenciales Beneficios del Teletrabajo para la Madre Trabajadora y el Empleador*

Mejora las condiciones del neurodesarrollo.	Libertad en la gestión del tiempo.	Mejora en las relaciones laborales e interpersonales.	Mejor control sobre el ambiente laboral.	Satisfacción laboral y rendimiento.
---	------------------------------------	---	--	-------------------------------------

*Fuente:* Elaboración propia tomado de Martínez-Cárdenas, et al., (2017).

En la Figura 3, se describen algunos potenciales beneficios, (Martínez-Cárdenas, et al., 2017). se destacan la libertad en la gestión del tiempo, que permite contribuir a la conciliación del conflicto trabajo-familia, la reducción del estrés y la consecuente mejora en las condiciones de neurodesarrollo y el impulso a la integración de las TIC en los negocios.

Los principales beneficios encontrados desde el nivel empresarial hacen referencia la consolidación del teletrabajo como una herramienta de incremento de productividad, flexibilización y reducción de costos, posibilidades de atención personalizada y servicio al cliente al aprovechar distintas zonas horarias del teletrabajador, incremento en la percepción positiva de la empresa, mejoramiento en las

relaciones laborales e interpersonales entre los trabajadores y reducción de los incidentes laborales entre compañeros de trabajo y reducción del abstencionismo.

Desde el nivel individual, se encontró que los trabajadores rescataban como elementos positivos del teletrabajo tener un mayor control sobre su ambiente laboral, la posibilidad de equilibrar de manera más adecuada su relación trabajo-hogar, la flexibilización de los horarios que les permite manejar su tiempo y dedicarse tiempo parcial al hogar, el aumento de la moral del teletrabajador y en general una reducción del estrés y una mayor satisfacción con su empleo frente a trabajadores tradicionales.

Desde el nivel social, se señalan como beneficios generales que hay un alivio en la congestión en la malla vial de las comunidades, en el sector público ayuda a “pulir la reputación rígida y burocrática de los sectores de gobierno locales y centrales”, reduce la migración rural-urbano y está documentado que el teletrabajo es más amigable con el medio ambiente que el trabajo presencial, entre otras, por la disminución en las necesidades de transporte.

## **Método de Investigación**

### **Definición del Problema**

El problema para esta investigación se puede conceptualizar a partir de la falta del conocimiento que limita las características y preferencias de las mujeres para desarrollar la modalidad de trabajo en su lugar físico o teleproceso, en resumen ¿cómo percibe la mujer las modalidades del trabajo presencial y el teletrabajo?

### **Objetivos:**

#### ***Objetivo General:***

Conocer cómo percibe la mujer la modalidad del teletrabajo y el trabajo presencial

#### ***Objetivos Específicos:***

Conocer cómo entra el teletrabajo en la planeación estratégica de las empresas.

Conocer que desventajas tiene la mujer ante el hombre en la vida laboral.

Conocer que beneficios tiene el teletrabajo en los costos patronales.

Conocer cómo el teletrabajo influye en la felicidad del trabajador

Conocer que habilidades debe tener el teletrabajador.

### **Hipótesis del Trabajo:**

H<sub>T</sub>: Existe la percepción de que las mujeres prefieren la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial

## Justificación

Esta investigación se justifica en la búsqueda de conocer si las mujeres tienen una preferencia sobre el teletrabajo, además de conocer que desventajas tienen las mujeres ante el hombre en la vida laboral. Durante esta investigación se enlistarán los beneficios que tiene el teletrabajo en los costos patronales, así como conocer si el teletrabajo tiene una influencia en la felicidad del trabajador y qué habilidades deben de contar los empleados para el teletrabajo.

## Muestra:

Se aplicó un instrumento de medición de elaboración propia a 50 sujetos, este instrumento está compuesto por 48 variables de intervalo con escala de Likert de 0 a 6, así como por cinco variables nominales, las cuales obtuvieron un Alfa de Cronbach de 84% lo que nos proporciona un nivel de validez y confiabilidad muy bueno y con un error de estimación de 3.3%.

## Alcances y Limitaciones

Dentro de los alcances de esta investigación de tipo descriptivo se busca conocer cómo percibe la mujer la modalidad de trabajo presencial y el teletrabajo. Es una investigación no experimental, porque no se manipuló deliberadamente ninguna de las variables ni se desarrollaron condiciones o estímulos a los cuales se expusieran los sujetos de investigación y no se construyó ninguna situación para ver sus efectos. Es de campo y no aleatorio puesto que las encuestas se realizaron en una muestra a conveniencia. Es transversal, pues no se llevó a cabo un estudio a través del tiempo. Este trabajo de investigación es útil y se justifica en la búsqueda de conocer cómo percibe la mujer la modalidad de trabajo presencial y el trabajo a distancia.

## Resultados

### Análisis Descriptivo y Frecuencias

**Tabla 1.**

*Distribución de Frecuencias Simples y Acumuladas por Género*

Gen46	N	N Acumulado	Porcentaje	Porcentaje Acumulado	Histograma
Femenino	33	33	66	66	
Masculino	17	50	34	100	

*Fuente:* Elaboración Propia

En la Tabla 1. Distribución de frecuencias simples y acumuladas por género, se observa que la gran mayoría de los entrevistados fueron de sexo femenino (66%) y en menor proporción (34%) de los participantes fueron de sexo masculino.

**Tabla 2.***Distribución de Frecuencias Simples y Acumuladas por Nivel de Estudios*

Est47	N	N Acumulado	Porcentaje	Porcentaje Acumulado	Histograma
Preparatoria	2	2	4	4	
Licenciatura	39	41	78	82	
Posgrado	9	50	18	100	

*Fuente:* Elaboración Propia

En la Tabla 2. Distribución de frecuencias simples y acumuladas por estudios, se observa que la gran mayoría de los entrevistados tienen estudios hasta la licenciatura (78%) y en menor proporción (22%) de los participantes fueron de posgrados y preparatoria.

**Tabla 3.***Distribución de Frecuencias Simples y Acumuladas por Edades*

Edad48	N	N Acumulado	Porcentaje	Porcentaje Acumulado	Histograma
20 a 33	34	34	68	68	
33 a 45	12	46	24	92	
45 a 58	2	48	4	96	
58 a 70	2	50	4	100	

*Fuente:* Elaboración Propia.

En la Tabla 3. La distribución de frecuencias simples y acumuladas por edad muestra que la gran mayoría de los entrevistados están en el intervalo de entre 20 a 33 años (68%), en menor proporción los de 33 a 45 años (24%) y el resto cuenta con entre 45 y 70 años (8%).

**Análisis Multivariable:**

Para determinar si el estudio contenía variables validadas se realizaron tres pruebas iniciales (Tabla 4): la primera es el valor del determinante de la matriz de correlaciones que se espera cercano a cero, la segunda es la medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) la cual determina el porcentaje mínimo de probabilidades de correlación entre las variables de la investigación; el tercer estudio es la prueba de esfericidad de Bartlett, en el cual a través de la Chi-cuadrada se determinó el nivel de aceptación de las respuestas de los encuestados; la diferencia es el error máximo existente en la correlación de las variables y la significancia, cuyo margen debe encontrarse entre 0 y 0.1 para determinar muestras mínimas.

**Tabla 4.***Determinante, KMO y Prueba de Esfericidad de Bartlett*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.503
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	719.494
	g. l.	351
	Sig.	.000
<b>Matriz de correlaciones</b>		Determinante
		1.05E-08

*Fuente:* Elaboración propia

En la Tabla 4 observamos que el determinante es aproximadamente cero (1.05E-08) que junto a la prueba KMO muestra la validez del estudio con la correlación de las variables, porque es de 50.3% inicial; el factor mínimo de validez en la prueba de esfericidad de Bartlett fue de 351 grados de libertad, cuyo nivel de significancia se aproxima a 0.0 donde la Chi-cuadrada se encuentra en un nivel aceptable lo cual es significativa al 95% de confianza ( $\alpha < .05$ ) donde al correlacionar las variables se obtuvieron datos significativos a través de los cuales se probó la hipótesis inicial. Estas tres pruebas permiten establecer que el análisis factorial es una adecuada medida para corroborar la hipótesis de investigación.

A continuación, aparece el estudio de la varianza explicada (Tabla 5), en donde las variables se reducen a comunalidades.

**Tabla 5.***Valores Propios y Varianza Explicada*

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% De la varianza	% acumulado	Total	% De la varianza	% acumulado	Total	% De la varianza	% acumulado
1	6.706	24.839	24.839	4.295	15.908	15.908	3.099	11.479	11.479
2	2.814	10.422	35.261	1.604	5.941	21.849	2.326	8.615	20.094
3	2.441	9.042	44.303	1.054	3.905	25.754	2.319	8.587	28.681
4	1.922	7.117	51.420	2.599	9.624	35.378	2.177	8.064	36.745
5	1.616	5.984	57.404	2.843	10.530	45.908	1.757	6.508	43.253
6	1.495	5.536	62.940	1.343	4.974	50.882	1.605	5.945	49.198
7	1.28	4.743	67.683	1.77	6.582	57.464	1.53	5.668	54.866

	1			7			0		
8	1.14 0	4.222	71.905	1.14 7	4.247	61.711	1.51 2	5.599	60.465
9	1.06 5	3.945	75.850	1.06 3	3.935	65.646	1.39 9	5.181	65.646

*Fuente:* Elaboración Propia

Al realizar el estudio por comunalidades y las sumas rotatorias (Tabla 5) el nivel de explicación del estudio cuantitativo para esta investigación sobrepasa el 50% (9 factores 65.65%), por lo cual se considera que las respuestas permiten corroborar la hipótesis: las mujeres prefieren la modalidad de trabajo presencial.

### **Análisis Factorial**

Una vez concluidas satisfactoriamente las pruebas; Determinante, KMO, Bartlett y la varianza explicada, se realizan las lecturas de las variables que integran el instrumento, agrupadas en factores (rotación varimax), y se verifica por último que la estructura del factor sea válida y confiable, por lo que al realizar el Re-test, para este efecto se encontró que de los 9 factores que explican la varianza porcentual, solo 4 presentaron un alfa de Cronbach suficientemente significativo (mayor a 0.60), por lo que solo estos serán analizados y estudiados.

**Tabla 6.**

*Prejuicios*

FACTO R 1	CARGA FACTORI A	N	Mí n	Má x	Me	M d	M o	Des v. St	Z	CV	Asimet ría	Curtos is
Comp2 3	.806	5 0	0	6	3.7 4	4. 0	4	1.5 2	2.4 6	0.4 1	-0.48	-0.16
Dere28	.727	5 0	0	6	3.8 6	4. 0	5	1.9 3	2.0 0	0.5 0	-0.65	-0.72
Perj22	.710	5 0	0	6	3.8 2	4. 0	5	1.6 4	2.3 3	0.4 3	-0.54	-0.37
Conjun 40	.597	5 0	1	6	3.9 2	4. 0	5	1.2 6	3.1 1	0.3 2	-0.35	-0.40
Regi44	.574	5 0	0	6	4.1 8	4. 0	6	1.6 5	2.5 3	0.3 9	-0.73	-0.08

*Fuente:* Elaboración Propia

En la Tabla 6, Prejuicios, se muestra que los entrevistados están de acuerdo que muchas veces existen prejuicios asociados al teletrabajo y al trabajo presencial que afectan a la mujer (Comp23, Me = 3.74), (Perj22, Me = 3.82). Así mismo, los entrevistados están de acuerdo que las empresas deben ajustar el régimen de trabajo presencial a las necesidades de la mujer (Regi44, Me = 4.18)

para que puedan integrar trabajo presencial en el conjunto de actividades diarias (Conjun40, Me = 3.92) porque elegir la modalidad de trabajo es un derecho de la mujer. (Dere28, Me = 3.86).

**Tabla 7.**

**Destrezas y Cualidades**

FACTOR 2	CARGA FACTORIAL A	N	Mín	Máx	Me	Md	Mo	Desv. St	Z	CV	Asimetría	Curtosis
Destr43	.951	50	0	6	3.94	4.0	3	1.61	2.45	0.41	-0.57	-0.13
Gracia42	.519	50	0	6	4.68	5.0	6	1.45	3.23	0.31	-1.21	1.34

*Fuente:* Elaboración Propia

En la Tabla 7, Destrezas y Cualidades, se muestra que los entrevistados están de acuerdo que muchas veces el teletrabajo requiere ciertas destrezas en la empleada mujer. (Destr43, Me =3.94) y casi siempre el teletrabajo requiere ciertas cualidades en el trabajador. (Gracia42, Me= 4.68).

**Tabla 8.**

**Oportunidad relevante**

FACTOR 3	CARGA FACTORIAL A	N	Mín	Máx	Me	Md	Mo	Desv. St	Z	CV	Asimetría	Curtosis
Trab18	.852	50	2	6	4.94	5.0	6	1.11	4.43	0.23	-0.71	-0.49
Cuot34	.731	50	0	6	4.92	5.0	6	1.32	3.72	0.27	-1.56	2.91
Emp19	.526	50	3	6	4.50	4.0	4	1.09	4.12	0.24	0.05	-1.28

*Fuente:* Elaboración Propia

En la Tabla 8, Oportunidad relevante, se muestra que los entrevistados están de acuerdo que casi siempre el teletrabajo es una oportunidad relevante para la mujer. (Trab18, Me = 4.94) que eficiente el uso de los recursos laborales. (Emp19, Me = 4.50) y que asignar responsabilidades en el trabajo presencial para la mujer corresponde a la empresa. (Cuot34, Me = 4.92).

**Tabla 9.**

*Trabajo Presencial*

FACTOR 4	CARGA FACTORIAL A	N	Mín	Máx	Me	Md	Mo	Desv. St	Z	CV	Asimetría	Curtosis
Obj17	.819	50	1	6	4.16	4.0	4	1.39	2.99	0.33	-0.25	-0.86

Estab16	.736	50	2	6	4.4 2	4. 5	4	1.2 1	3.6 4	0.2 7	-0.38	-0.68
---------	------	----	---	---	----------	---------	---	----------	----------	----------	-------	-------

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 9, Trabajo Presencial, se muestra que los entrevistados están de acuerdo que muchas veces el trabajar presencialmente permite a la mujer alcanzar sus objetivos laborales y fortalecer las relaciones. (Obj17, Me = 4.16) (Estab16, Me = 4.42).

**Tabla 10.**

*Teletrabajo*

FACTOR 5	CARGA FACTORIAL A	N	Mín	Máx	Me	Md	Mo	Desv. St	Z	CV	Asimetría	Curtois
Econ25	.731	50	0	6	4.3 4	4. 5	5	1.2 6	3.4 6	0.2 9	-1.01	1.71
Emple35	.625	50	0	6	4.1 0	4. 0	4	1.6 6	2.4 7	0.4 0	-0.84	0.43
Empre37	.588	50	0	6	4.1 0	4. 0	4	1.4 5	2.8 3	0.3 5	-0.73	0.38

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 10, Teletrabajo, se muestra que los entrevistados están de acuerdo que muchas veces el teletrabajo economiza la vida laboral de la empresa y optimiza los costos de producción y utilidades. (Econ25, Me = 4.34), (Emple35, Me = 4.10), (Empre37, Me = 4.10).

**Tabla 11.**

*Responsabilidades y derechos de la empresa*

FACTOR 6	CARGA FACTORIAL A	N	Mín	Máx	Me	Md	Mo	Desv. St	Z	CV	Asimetría	Curtois
Asig33	.718	50	3	6	4.7 2	5. 0	5	1.0 5	4.4 9	0.2 2	-0.28	-1.09
Compete29	.696	50	0	6	4.0 2	4. 0	4	1.6 3	2.4 6	0.4 1	-0.70	0.02

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 11, Responsabilidades y derechos de la empresa, se muestra que los entrevistados están de acuerdo que casi siempre le corresponde a la empresa asignar las responsabilidades en el trabajo presencial (Asig33, Me = 4.72) y muchas veces de acuerdo en que es un derecho de la empresa, asignar la modalidad de trabajo (Compete29, Me = 4.02).

## Conclusiones

La muestra entrevistada por género fue compuesta en una gran mayoría por personas de sexo femenino (66%) y en menor proporción (34%) de los participantes fueron de sexo masculino, así mismo, la gran mayoría de los entrevistados tienen estudios hasta la licenciatura (78%) y en menor proporción (22%) de los participantes fueron de posgrados y preparatoria, y por edad la gran mayoría de los entrevistados contaron con entre 20 a 33 años (68%), en menor proporción los de 33 a 45 años (24%) y el resto cuenta con entre 45 y 70 años (8%).

En general los beneficios del teletrabajo de acuerdo a la literatura se resumen como siguen:

- a) Mejora las condiciones del neurodesarrollo
- b) Libertad en la gestión del tiempo
- c) Mejora en las relaciones laborales e interpersonales
- d) Mejor control sobre el ambiente laboral
- e) Satisfacción laboral y rendimiento

Por otra parte ante asignar trabajo a las mujeres se encuentra lo siguiente:

1.- **Prejuicios**, de acuerdo a los entrevistados la elección de la modalidad de trabajo es un derecho de la mujer y esto conlleva la obligación de la empresa ha ajustar el régimen de trabajo presencial a las necesidades de la mujer para que puedan integrar trabajo presencial en el conjunto de actividades diarias, todo ello da por hecho que existen perjuicios asociados al teletrabajo y al trabajo presencial que afectan a la mujer

2.- **Destrezas y Cualidades**, existe una discriminación muy especial muchas veces al desarrollar teletrabajo, ya que mientras al hombre se les requieren ciertas cualidades, a las mujeres se les exigen ciertas destrezas específicas para el desarrollo del trabajo

3.- **Oportunidad relevante**, los entrevistados están de acuerdo que casi siempre el teletrabajo es una oportunidad relevante para la mujer que eficiente el uso de los recursos laborales. y cumple con las responsabilidades en el trabajo presencial asignadas por parte de la empresa.

4.- **Trabajo Presencial**, muchas veces el trabajar presencialmente permite a la mujer alcanzar sus objetivos laborales y fortalecer las relaciones personales

5.- **Teletrabajo**, los entrevistados están de acuerdo que muchas veces el teletrabajo economiza la vida laboral de la empresa, optimiza los costos de producción y utilidades, pero al trabajador además le permite alcanzar sus objetivos laborales y fortalecer las relaciones familiares

6.- **Responsabilidades y derechos de la empresa**, corresponde a la empresa como derecho, asignar la modalidad y las responsabilidades en el trabajo presencial, y a los trabajadores asumirlas

Como se observa en las características anteriores del teletrabajo y el trabajo a distancia, las personas están conscientes de que ante las alternativas, es responsabilidad de las empresas asignar

la modalidad y responsabilidades y exigir las cualidades y destrezas requeridas a las mujeres, pero también se entiende que a las mujeres prefieren el teletrabajo. Con lo que queda corroborada la hipótesis de investigación.

## Referencias

- Bard Wigdor, G. y Bonavitta, P. (2021). Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(11),9-29. Fecha de Consulta 26 de agosto de 2023. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668071669020>
- Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho* (Valparaíso) (XXXV), 79-105. Fecha de Consulta 30 de noviembre de 2023. ISSN: 0716-1883. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173619210003>
- De la Cruz, S. (2006). Análisis de la relación: la mujer en la educación y el trabajo. *Fundamentos en Humanidades*, VII (13-14),271-292. Fecha de Consulta 24 de agosto de 2023. ISSN: 1515-4467. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18400717>
- Española, A. d. (2023). *Real Academia Española*. Obtenido de Diccionario Real Academia Española: <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- Gálvez, A., y Tirado, F. (2009). Teletrabajo y regímenes de compromiso: mujeres y crítica del modelo laboral presencial. *Psicoperspectivas*, VIII (2),143-165. Fecha de Consulta 26 de agosto de 2023. ISSN: 0717-7798. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171014434008>
- Guzmán Duque, A. P., y Abreo Villamizar, C. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22(2),5-30. [fecha de Consulta 26 de Agosto de 2023]. ISSN: 1541-8561. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63154910002>
- Havruluk Lubiza, O. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión Gerencial* (2), 410-426. Fecha de Consulta 30 de noviembre de 2023. ISSN: 1317-8822. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899009>
- Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, O., Dueñas, Z. y Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, (48), 1-20 [fecha de Consulta 30 de noviembre de 2023]. ISSN: 0121-8697. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85152301002>.
- Mora Eguiarte, D. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. *ACADEMO*, 4(2),55-62. Fecha de Consulta 24 de agosto de 2023. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=688273456009>

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37 (2),143-151. Fecha de Consulta 24 de agosto de 2023. ISSN: 0214-7823. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>

Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la Real Academia Española*. Consultado en <https://dle.rae.es/teletrabajo?m=form>