



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

**RELACIÓN DE DOBLE PRESENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN UNA EMPRESA
PRIVADA DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en
Psicología**

Línea de investigación:

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Autora:

Pamela Alejandra Sanabria Coronel

Director:

Mg. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Ambato – Ecuador

Agosto 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, **PAMELA ALEJANDRA SANABRIA CORONEL**, con cedula de ciudadanía **0201935988**, autora del trabajo de graduación titulado "RELACIÓN DE DOBLE PRESENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA" previo a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENECYT en formato digital una copia de referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de Biblioteca de la PUCE Ambato, al referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, agosto 2024



Pamela Alejandra Sanabria Coronel

CC. 0201935988

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

RELACIÓN DE DOBLE PRESENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN UNA EMPRESA
PRIVADA DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

Línea de investigación:

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

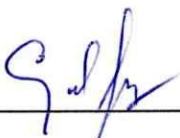
Autora:

Pamela Alejandra Sanabria Coronel

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. Mg.

CC. 1801564418

CALIFICADOR

f. 

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic Ind. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Dayamy Lima Rojas, Lic. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Ana Elizabeth Jaramillo Zambrano, Psic Cl. Mg.

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA (S)

f. 

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 

Ambato – Ecuador

Agosto 2024


Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
**SECRETARIA GENERAL
PROCURADURÍA**

DEDICATORIA

Para Edwin, Leticia, Luis y Alfredo, mi cimiento y mi fortaleza para alcanzar mis metas, por quienes la vida se ha vuelto un camino de amor y experiencia.

Papá y Mamá gracias por ser el motor principal de mi vida y mi primera escuela.

Luis Gerardo y Luis Alfredo, son el regalo más precioso que la vida ha tenido conmigo.

Para Diego, quien ha formado parte esencial en mi vida y me ha complementado en cada instante con su sabiduría.

Para Lego mi perro y Manzana mi gata, a los cuales amo con todo mi corazón.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque, en cada momento del día a día siento su presencia.

Agradezco a mi director de tesis Gonzalo Pazmay, por encaminarme con su experiencia para la consecución de mi objetivo universitario. Además, agradezco a los docentes de la facultad de psicología de la PUCESA, quienes forjaron mi vida con sus conocimientos.

A mis padres de corazón Luis y Ninfa, por apoyarme.

A mis abuelos y tíos, por la confianza en el potencial que han visto en mí, en especial a mi tía Lourdes por ser un apoyo fundamental en mis primeros pasos universitarios y a mi prima Daniella por ser para mí como una hermana.

RESUMEN

En el espacio organizacional, la aparición de riesgos psicosociales como la Doble Presencia y el Estrés Laboral afectan la dinámica tradicional del trabajador, lo cual acarrea consecuencias a nivel físico y mental, e irrumpe en el equilibrio entre los aspectos organizacional y doméstico del trabajador. En la presente investigación se busca determinar la incidencia de la Doble Presencia sobre el Estrés Laboral en una empresa privada de la provincia de Tungurahua. La investigación cuenta con 101 participantes, los datos se obtienen con la utilización del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS y el Cuestionario de Doble Presencia de Padilla y Larzabal (2021).

El estudio basa su metodología en el paradigma post positivista, cuenta con un enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental con corte transversal, y alcance correlacional. Como resultado el nivel de correlación es de 0,36, para las variables de estudio, por lo cual, es positiva y leve. En general, el nivel de Doble Presencia y Estrés Laboral es bajo en la población. Como conclusión, se constata que las variables de mención se encuentran asociadas lo cual es relevante en la investigación porque cumple con el objetivo general planteado, además es necesario para que la empresa tome medidas a futuro que ayuden a mejorar estas condiciones.

Palabras clave: doble presencia, estrés laboral , riesgos psicosociales, entorno laboral.

ABSTRACT

With focus on the laboral field, the appearance of psychosocial risks, such as Double Presence or Work Stress, can have an effect over the performance of the worker and this can entail physical and mental consequences, also it disrupts the balance between the work and household aspects of worker's life. This investigation seeks to determine the relation between Double Presence and Work Stress in a private company located in the Tungurahua province. This work takes into account 101 participants, and data is obtained through the application of the Work Stress test of the ILO – WHO and the Double Presence test proposed by Padilla and Larzabal (2021).

This study bases its methodology on the post positivist paradigm, it has a quantitative focus, its design is not experimental with cross-section cut, and a correlational reach. The result is a correlation level between the study variables of 0,36, which indicates that it is positive and mild. In general, both, Double Presence and Work Stress are low across the population. In conclusion, is proven that the study variables have a relation, which is relevant for this investigation because it verifies the general objective proposed, and for the company to take action in the future to improve work conditions.

Keywords: *double presence, work stress, psychosocial risks, labor context.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	6
1.1. Riesgos psicosociales	6
1.2. Doble presencia	10
1.3. Estrés	12
1.4. Relación de las variables de estudio	20
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLOGICO	22
2.1. Tipo de investigación y enfoque de investigación.....	22
2.2. Población.....	23
2.3. Tipo de recolección de información.....	26
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1. Análisis correlacional.....	34
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES	47
BIBLIOGRAFÍA	48
ANEXOS	59

INTRODUCCIÓN

La fase industrializada que acontece al mundo pone en riesgo la salud de quienes conforman el cuerpo de la organización, alcanzar las actuales demandas resulta acelerado para la empresa, de esta forma el nivel de exigencias es creciente y de mismo modo los riesgos que interfieren en el bienestar del trabajador. La aparición de los denominados Riesgos Psicosociales es inevitable, y el término complementa las áreas afectadas, divididas en: social, psicológica y física. Un ejemplo de ello es la doble presencia, que Marquina (2022) define como la necesidad de responder simultáneamente a las demandas de carácter laboral y a las demandas doméstico - familiar.

Es determinante que una situación angustiosa produzca daños en la salud, las consecuencias de los riesgos psicosociales, definidas por González & Polo (2013), son: físicos, biológicos, mentales y emocionales, según los autores, gran parte de los trastornos mentales tienen relación con los altos niveles de estrés laboral.

El estrés comúnmente es conceptualizado como una respuesta natural para la supervivencia, para especialistas clínicos como Regueiro (2018), el estrés se produce en exceso cuando se experimenta una sobrecarga en los niveles de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades. Dentro del espacio organizacional, los niveles de estrés tienden a ser altos como resultado de la presión que se ejerce sobre los subordinados.

La doble presencia actúa como un factor de riesgo psicosocial, y tuvo un incremento en la época del COVID – 19. Su nivel de incidencia en trabajadores es alarmante; sin embargo, resulta útil para su estudio, análisis y control, a fin de comprender sus causas y efectos, y a partir de ello, proponer alternativas que conlleven al bienestar del trabajador (Méndez, Suasnavas & Villalobos, 2023).

La doble presencia para Gaethe (2020) propone un doble compromiso entre el hogar y el trabajo, con una sensación impotente de mostrar equilibrio en estas dos áreas. El trabajador que se identifica con este fenómeno tiene que lidiar con ejecutar una doble jornada, donde pueden interactuar elementos como: incompatibilidad de horarios y fatiga.

Para fundamentar la presente investigación, es importante conocer cuáles han sido los antecedentes teóricos de las variables de estudio.

Algunos autores como Montoya, Moya & Posada (2018), consideran al estrés laboral como una respuesta provocada por la doble presencia. Las participantes de este estudio son docentes universitarias de la universidad de Málaga, mismas que mantienen un nivel alto de estrés ligado a la exigencia emocional y física dentro del ambiente laboral, las evaluadas denotan en los resultados afectación por doble presencia, pues consideran que tienen un bajo nivel de autonomía al no poder controlar los horarios laborables que poseen y dificulta el desempeño laboral. La prevalencia de doble presencia en esta investigación fue del 71,4%, con la atribución de factores ligados a respuestas fisiológicas y psicológicas de estrés en esta población.

A nivel de Latinoamérica en Nicaragua se encuentran investigaciones sobre estrés laboral, realizadas al personal médico. Suarez, Campos, Villanueva & Mendoza (2020), encontraron que el 100% de la población estudiada ha sentido estrés dentro de la organización. Este estudio se enfoca en las condiciones físicas que pueden provocar estrés, los colaboradores consideran que la causa del estrés es el ruido en el área de trabajo.

Respecto de la doble presencia, un estudio cualitativo realizado en Chile por Anigstein (2020), remarca este fenómeno como un condicionante del estilo de vida de los hogares chilenos. Los resultados se centran en la dinámica de la alimentación familiar y las labores domésticas donde las mujeres son las principales encargadas de este tipo de tareas. Las mujeres entrevistadas en el estudio remarcan que han comprometido su autocuidado y alimentación por destinar tiempo al hogar y al trabajo. Anigstein (2020) afirma que “es difícil armonizar el trabajo y la familia, los efectos de esta dinámica, provocan estrés y repercusiones a nivel de salud mental (párr.40)”.

En el margen ecuatoriano Cevallos, Cantos, Manobanda & Santos (2023) centran su análisis en los niveles de estrés laboral de 108 pescadores de Manta – Ecuador. De la población evaluada, 82 pescadores requieren atención psicológica, de ellos, 58 presentan altos niveles de estrés. Las principales causas encontradas en este

estudio son: el bajo control en el trabajo, y alta demanda psicológica, 90 trabajadores reportaron que el éxito de su trabajo se debe a un alto apoyo social; sin embargo 18 afirman que no han sentido este factor en el área de trabajo.

Con relación a la doble presencia un estudio realizado a 500 pescadores pertenecientes a Manta – Ecuador por Santo, Cedeño, Cantos & Cevallos (2023), diferencia entre las áreas del cuestionario de riesgos psicosociales a la doble presencia por tener mayor incidencia en el estudio. Dentro de esta investigación se hace un estudio comparativo, donde la muestra en la que recae el factor de doble presencia es en la femenina, puesto que, los hombres de esta organización solo usan 2 horas de su tiempo para hacer labores domésticas mientras que las mujeres usan 6 horas diarias después de la jornada laboral para las demandas domésticas. Sin embargo, ambos sexos son propensos a presentar esta situación.

Con la exploración de estudios relacionados con el tema se constata, que la doble presencia perjudica a los trabajadores en varios aspectos de su vida. Por lo tanto, la situación problemática se remarca en que la doble presencia es un obstáculo a la hora de alcanzar oportunidades de carácter laboral, las demandas familiares o domésticas que se interponen inciden en el desarrollo dentro del entorno laboral debido a que ocasionan distorsión en las tareas y preocupaciones que afectan a la concentración, un gran número de conflictos de carácter familiar tienden a generar estrés dentro de la jornada laboral.

El estrés conlleva un sin número de síntomas negativos, mismos que no permiten aflorar las defensas orgánicas y la respuesta social ante los demás. La doble presencia resulta agobiante sobre todo cuando ninguno de los dos espacios tanto el laboral como el familiar son un mecanismo de escape ante el estrés. La presencia de los signos y síntomas del estrés son los desencadenantes del declive laboral en una persona, lo que trae como consecuencia: llamados de atención, retiro de cargos o malentendidos entre los superiores y el subordinado.

En relación con este razonamiento la investigación, pretende responder la siguiente pregunta a luz de los resultados: ¿La doble presencia en una empresa privada de Tungurahua tiene relación con estrés laboral?. Para dar respuesta al problema de investigación se planteó los siguientes objetivos e hipótesis.

Objetivo general:

Determinar la incidencia de la doble presencia sobre el estrés laboral en una empresa privada de la provincia de Tungurahua.

Objetivos específicos:

1. Fundamentar teóricamente la doble presencia y el estrés laboral en la empresa.
2. Diagnosticar la doble presencia y el estrés laboral en el grupo de trabajadores de una empresa privada de la provincia de Tungurahua.
3. Analizar los resultados obtenidos en la correlación de la doble presencia y el estrés laboral en el grupo de trabajadores en una empresa privada de la provincia de Tungurahua.

Hipótesis:

La doble presencia se relaciona con el estrés laboral.

Para comprobar la hipótesis el estudio tiene un enfoque cuantitativo, centrado en obtener datos a través de instrumentos de medición, con el propósito de correlacionar las variables de investigación. Este cuenta con un enfoque descriptivo que orienta al estudio a la recolección de información para demostrar cual es el patrón de comportamiento de los sujetos de estudio frente a las dos variables, catalogadas como: estrés laboral y doble presencia. Los datos serán recolectados al 100% de la población que consta de 101 trabajadores, en las áreas: operativa, administrativa y alto mando.

La presente investigación tiene relevancia para el desarrollo organizacional y la indagación en propuestas que permitan establecer límites y pautas para lidiar con factores de estrés dentro del entorno laboral. Desde la fomentación de los derechos laborales, se pretende proteger la salud y bienestar del colaborador puesto que, si el trabajador se encuentra en un estado de riesgo, las consecuencias se verán reflejas en los resultados generales de la empresa.

Los cimientos de la investigación proporcionan datos primarios para establecer ideas, que permitan llegar a visualizar nuevos estudios con propuestas de acción. Conforme los objetivos nacionales inscritos en el Plan Nacional de Desarrollo

“Creación de Oportunidades 2021 – 2025 (SENPLADES, 2021), el trabajo investigativo se enfoca en el eje 1, económico, en el cual se describe el objetivo 1: incrementar y fomentar de manera inclusiva las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.

Por otro lado, se contempla para la presente investigación la agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible, (PNUD, 2015), en el cual se remarcan los objetivos, 3: garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, y 8: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Riesgos psicosociales

Las definiciones para Riesgos Psicosociales son diversas, con innovación continua, dependen del contexto en el que se establecen, en su mayoría son situaciones negativas e inciden en la salud: mental, física y social. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) los fenómenos psicosociales son:

Interacciones entre el trabajo, ambiente, satisfacción laboral, las condiciones organizacionales, las capacidades del trabajador, las necesidades personales y laborales, cultura, asuntos personales fuera de la organización, que, a través de las experiencias y percepciones, tienden a influir en el rendimiento, la salud y la satisfacción laboral (p.13).

El término riesgo psicosocial pone en alerta a la sociedad gremial, pues su significado se traduce a un peligro y es la alta probabilidad de que una amenaza emocional se convierta en un desastre con graves consecuencias a nivel físico y mental. Según Pérez & Martín (2012) el concepto para Riesgo Psicosocial se estableció desde el año 1984 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como un concepto que pone en énfasis el deterioro del bienestar humano.

Para el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT), los riesgos psicosociales en el espacio de trabajo son “factores organizacionales que afectan a la filosofía y política de la empresa e influyen en la cultura organizacional y las relaciones internas” (Báez & Moreno, 2010,p.4). Los Riesgos Psicosociales para Báez & Moreno (2010), afectan la conducta del sujeto en el área de trabajo y también alteran sus comportamientos sociales, sin embargo, el principal riesgo ante la presencia de estos factores es la falta de herramientas para su debida gestión.

Tipos de riesgos psicosociales

Los tipos de Riesgos Psicosociales al igual que la definición tienen su historia, gracias a la investigación a nivel mundial, las primeras tipologías recolectadas según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) eran: sobrecarga laboral, conflicto con la autoridad, desigualdad salarial, inseguridad en el trabajo, mala relación interpersonal y el trabajo por turnos (OIT, 2019). Pese a su antigüedad, no

han cambiado, se han ido incorporando otros tipos como: estrés, violencia, acoso laboral, acoso sexual, discriminación laboral, inseguridad contractual, burnout y doble presencia, a continuación, se desglosa los términos más relevantes de la literatura.

Doble presencia: Para Tapia (2020), la doble presencia es una situación en la que la persona debe ser partícipe de las actividades domésticas y del trabajo, puede usar el tiempo de su trabajo para atender las demandas de su casa o el tiempo que dedica a su atmosfera familiar para atender las exigencias laborales, dependiendo de la situación que se presente.

Estrés: El estrés se conceptualiza como la relación entre una persona y la exigencia de estímulos físicos y sociales, estas demandas no se pueden satisfacer de forma eficaz y congestionan la respuesta orgánica (Sánchez, 2010).

Violencia laboral: Para Acevedo (2012), la violencia laboral es toda expresión de agresión: física, verbal, psicológica y sexual, afecta a la integridad personal, compromete la salud y la posibilidad de un óptimo desarrollo en el empleo, generalmente se considera que la violencia es ejercida por una figura de autoridad, sin embargo, puede ocurrir en la misma línea de cargo.

Acoso laboral: El acoso laboral es más conocido como *mobbing*, Peralta (2004) considera que se ha atribuido diferentes denominaciones como: hostigamiento, *bullying* o intimidación laboral. Se manifiesta de diferentes formas, como: rumores, burla, chistes en torno a la personalidad o forma de ser del trabajador, con sobrenombres, amenazas de despido, ofensas, críticas a la familia, restricción de la comunicación con sus compañeros, y asignación de tareas con alto grado de dificultad incongruentes con el cargo.

Las formas de acoso laboral son extensas debido a que dependen de la situación, puesto que este fenómeno es un conflicto de carácter interpersonal que genera pánico al momento de asistir al trabajo, depende de las percepciones e ideales individuales de los colaboradores (Peralta, 2004).

Acoso sexual: López & Pereira (2021), definen al acoso sexual como una forma de violencia en contra del género femenino y masculino, con conductas impropias, que causan malestar y persecución a fin de llegar a una interacción de tipo sexual

en el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como comportamientos desagradables para la víctima, llegan a ofender, humillar o vulnerar su integridad.

Discriminación laboral: En el contexto ecuatoriano, la diversidad se refleja en las etnias y culturas que marcan al país como socialmente diverso, también a ello se adjunta la presencia de grupos minoritarios, como LGBTI+Q y discapacidades. Espinoza & Gallegos (2018), en su investigación referente a Discriminación Laboral en Ecuador, mencionan que históricamente dentro de América Latina las personas han sido discriminadas en el ámbito laboral, por su etnia, idioma, nacionalidad, religión, ideología, edad o condición de salud, llegan a ser burlados en su ambiente de trabajo, a tal punto de retirarse de su cargo laboral o son despedidos por la falta de tolerante ante diferencias.

Inseguridad contractual: La inseguridad contractual es la sensación de preocupación del trabajador con respecto a la incertidumbre de dejar de percibir su salario por factores de despido o que no se le sea renovado el contrato de trabajo, esto debido a la inestabilidad laboral y falta de cumplimiento de obligaciones contractuales por parte de la empresa Pérez (2023).

Burnout: El termino Burnout, expuesto por Maslach en 1977, como desgaste profesional, por lo general se utiliza en áreas que prestan servicio directamente a personas. La presencia de Burnout se caracteriza por ser crónica en quien la padece pues se conceptualiza como una respuesta grave de estrés asociado a factores del área de trabajo, sus principales signos son: estrés, fatiga física, depresión y aburrimiento con relación a las actividades laborales (Pérez, 2010).

Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales

Las organizaciones tienen por lo general un sentido de reciprocidad, utilidad-beneficio, con respecto a quienes la conforman, sin embargo, los empleados han sido vistos como sujetos mercantilistas que ejecutan su trabajo con el único propósito de satisfacer las metas empresariales. González & Polo (2013) consideran que la principal causa del apareamiento de Riesgos Psicosociales se atribuye a la globalización, por un acelerado crecimiento de la economía mundial.

Según Serrano & Vargas (2022), se atribuye las causas de los Riesgos Psicosociales a un inadecuado clima laboral, y a la carencia de estrategias que afectan el estado de rendimiento de los miembros de la organización y perjudica el desarrollo organizacional. Entre las causas se encuentra: sobre carga laboral, inadecuado clima laboral, largas jornadas de trabajo, falta de capacitación al personal, actividades monótonas, baja remuneración, fatiga emocional y la falta de evaluación al personal.

Otros autores como Gil (2012) aluden que el surgimiento de los Riesgos Psicosociales recae en: exceso de carga laboral y falta de apoyo social en el trabajo, es decir poco compañerismo. Se incluye a las agresiones verbales que provocan sentimientos de minusvalía y amenazas de carácter laboral, en relación con el despido o la disminución del salario.

Respecto con el entorno físico laboral Espeleta (2015), atribuye como causas de los Riesgos Psicosociales a las características de la actividad, aquí se enmarcan: el conflicto que provoca asumir el rol en el trabajo, la falta de rotación en las tareas y actividades intensas que no permiten tener tiempos de descanso en el área laboral. Otros motivos son: la estructura de la organización, el estilo de liderazgo, la escasa participación del trabajador, deterioro de las relaciones interpersonales, singularidad de la personalidad del trabajador, edad y dificultad ante los cambios en el puesto de trabajo, expectativas profesionales, ritmo de trabajo y turnos nocturnos.

Las consecuencias descritas por Serrano & Vargas (2022) presentan doble afectación, tanto al empleado como a la empresa, en lo que refiere al individuo las consecuencias son: enfermedades físicas y mentales, el deterioro de las relaciones interpersonales, decreciente productividad, falta de motivación, cansancio físico, mental y emocional, foco atencional disperso, alteración en el sueño o alimentación, bajo desempeño e insatisfacción personal. A nivel organizacional las consecuencias son: incumplimiento de los objetivos, fuga de talentos, baja productividad, mala atención al cliente, falta de adaptabilidad, ausentismo y aumento de los accidentes laborales.

El Manual de Seguridad de ISASTUR (2010) alega consecuencias de carácter psicológico y psicofisiológicas, como: sentimientos de inseguridad, miedo, fobia, apatía, depresión, irritabilidad y la alteración de funciones cognitivas como memoria, concentración, atención y pensamiento. De igual manera se compromete el comportamiento, que se identifica como activos y pasivos, activos por que son de confrontación, como: enfrentamientos, actitudes de queja o huelgas; y pasivos porque son indiferentes, como: resignación, absentismo y falta de participación.

Con respecto a las alteraciones psicofisiológicas están los trastornos de tipo: cardiovascular, respiratorio, inmunitario, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos y musculoesqueléticos (ISASTUR, 2010).

1.2. Doble presencia

Definición de doble presencia

En la década de los setenta la socióloga Laura Balbo, propuso el término Doble Presencia para acaparar la situación de vida de las mujeres que se han instaurado profesionalmente en la sociedad industrializada, la definición supone como único escenario el de atribuirse las actividades laborales y las domesticas familiar (Ruiz, Pullas, Parra & Zamora, 2018). Con el paso del tiempo no han ocurrido cambios discutibles, pues las mujeres al buscar su desarrollo profesional se condicionan contemplar en su día, las exigencias del hogar y las del lugar de trabajo.

El termino Doble Presencia se acuña a investigaciones relacionadas con la población femenina, por el hecho de que en su mayoría las mujeres se han encargado de las labores doméstico-familiares. Pozo (2018), conceptualiza a la Doble Presencia como, “una doble jornada laboral, en la que interviene el trabajo productivo y el doméstico, atribuyéndole a este fenómeno una doble carga laboral que influye en la salud femenina por la alta demanda de las actividades coexistentes” (p. 68).

Al ser un concepto que recalca la desigualdad de género, es necesario analizar los nuevos estilos de repartición de tareas, pues, actualmente las responsabilidades del hogar son de carácter compartido. En este fenómeno influye la clase social o la posición socioeconómica de la familia, debido a que estos factores pueden permitir

la contratación de un servicio doméstico, mismo que disminuye los efectos de la doble presencia (De la Peña, 2019).

De acuerdo con Estevan, Rodríguez, Romero & Rodríguez, (2014), la doble presencia podría suponer una actividad que con el paso del tiempo se ha arraigado como un hábito social que recae en el género femenino, y a suponer ideas en las que la mujer trabaja con la obligación de hacerse responsable de las demandas del hogar. En la actualidad, el concepto Doble Presencia no es reconocido como un factor de desigualdad.

Efectos de la Doble Presencia

Uno de los principales efectos de la doble presencia es que la demanda, laboral y doméstica, lleguen a ser tan extenuantes que provoquen en el trabajador el deseo de enfocarse únicamente en el hogar, limitando su crecimiento en el mundo laboral y cesando sus habilidades profesionales. Rivera (2021), considera que en algunos casos es difícil manejar el hogar y el trabajo al mismo tiempo de manera eficiente, por ello una de estas áreas puede ser descuidada. Al tratar de cumplir ambos roles se aflige el estado de salud física, emocional y social, lo que conlleva a dificultades en el desempeño y al momento de tomar decisiones doméstico familiar o laboral. El reducido tiempo de descanso genera sensación de agobio y ahogamiento en el ámbito laboral, y dentro del hogar los niveles de irritabilidad en la atmósfera familiar.

A nivel familiar otros efectos resultantes de la doble presencia son: problemas conyugales, irritabilidad con el ruido de los niños, tendencia a olvidar aspectos escolares de los hijos. Dentro de la organización los efectos son: desinterés por el trabajo, ausentismo laboral, conflictos con los compañeros de trabajo, mala relación laboral, baja tolerancia a las indicaciones. En alusión al sector femenino el principal efecto se presenta en que las mujeres no son reconocidas por el arduo esfuerzo que supone la doble presencia, lo que genera estrés al ver que se considera normal a esta rutina (Tereso & Cota, 2017).

Según Landucci (2020), la doble presencia impide disfrutar del tiempo libre, porque al distraerse de una de las exigencias la otra puede interponer otras demandas, lo que conlleva a poco tiempo de esparcimiento físico y mental. Entre los efectos en la salud mental se encuentra: depresión, ansiedad y estrés.

En cuanto a la salud física se presenta lesiones osteomusculares y a nivel del comportamiento se presentan actitudes hostiles, fatiga física o migraña. Todos los efectos mencionados repercuten de forma directa en el rendimiento laboral, el clima organizacional, las relaciones interpersonales y el entorno familiar y social.

1.3. Estrés

Definición y síntomas del estrés

La palabra estrés proviene del griego *stringere*, que significa provocar tensión, la Real Academia Española, también describe al estrés como “tensión provocada”, por experiencias agobiantes catalogadas como estresores que se desencadenan en trastornos psicológicos o efectos psicosomáticos (RAE, 2014, p.1). Los estresores se definen como situaciones imprevistas, personales o profesionales que toman un sentido de amenaza, dificultad u obstáculo (Comín, De la Fuente & Gracia, 2003).

Como se cita en Bértola (2010) las primeras investigaciones sobre estrés se llevaron a cabo por el doctor canadiense Hans Selye que estudio situaciones de tensión que amenazan al funcionamiento físico de animales y descubrió una reacción general al estrés que no se vinculaba a la naturaleza de la tensión y lo denominó Síndrome General de Adaptación.

El Síndrome General de Adaptación se divide en tres fases, la primera, alarma de reacción, cuando el organismo reconoce el estresor, la segunda, fase de adaptación, que es la reacción ante el estresor y la tercera, fase de agotamiento, donde la intensidad disminuye las defensas orgánicas (Pérez, 2017).

El estrés para Redolar (2015) es una respuesta adaptativa del ser humano puesto que, destina recursos energéticos del organismo a corto o largo plazo ante una demanda ambiental. El estrés no solo depende de la situación que lo provoque sino de la forma en que se percibe los estímulos, es decir, la gestión de los factores estresantes, de esa forma el organismo reducirá o incrementará el nivel de estrés. El estrés provoca el apareamiento de nuevas conductas, lo que conlleva a que el organismo desarrolle mecanismos en casos de estrés, las conductas pueden transformarse en hábitos como estrategias de afrontamiento.

Al hablar de la sintomatología del estrés, es necesario comprender que los síntomas se atribuyen a los enfoques fisiológico, cognitivo y psicológico. Para Araujo (2020) los síntomas fisiológicos son: taquicardia, alteración en el ciclo menstrual, rigidez muscular, dolor de cabeza, hipoxia o sensación de estar ahogado y pupilas dilatadas. Los síntomas cognitivos se desglosan en: falta de concentración, disminución del rendimiento y pensamientos catastróficos. Los efectos psicológicos consisten en: insomnio, alteración en el apetito, fatiga, trastornos emocionales como irritabilidad, cambios de humor, ansiedad, nerviosismo, incremento de hábitos perjudiciales para la salud, estado deprimido del ánimo y pérdida de la capacidad de socialización.

Tipos de estrés

Los tipos de estrés se clasifican acorde al tiempo de afectación al individuo, por los efectos que provoca en la persona, y acorde al espacio en el que se suscite.

Acorde con el tiempo de afectación al individuo se encuentra:

Estrés temporal o agudo: Para Sandín (2003) este tipo de estrés se define en base a cortos momentos, es a corto plazo y rápidamente terminará. Este comprende sucesos menores denominados como contrariedades cotidianas que se caracterizan por su forma situacional, como es el caso de ejecutar un examen, asistir a una oferta de empleo o un atasco en el tráfico. Estos micro estresores son sorpresivos en el ambiente de la persona.

Estrés agudo episódico: El estrés episódico se atribuye a quienes han empezado a llevar varios aspectos de su vida de manera desorganizada, provocando un caos dentro de su rutina. Esto conlleva a que el individuo no pueda afrontar responsabilidades ni exigencias, presentan “energía nerviosa”, suelen ser irritables y retraídos en las relaciones sociales, en general son resistentes al cambio. Un signo de estrés episódico más frecuente es la preocupación constante e innecesaria (APA, 2010, p.1.).

Estrés permanente o crónico: El estrés permanente, conocido como estrés crónico, se identifica principalmente por su prolongación a largo plazo, y es acompañado por estresores de tipo social, que pueden llegar a ser duraderos o tener una alta recurrencia. Las personas consideran a estos problemas como

amenazas para el desenvolvimiento normal de su vida debido a la permanencia de semanas o meses de este tipo de estrés, y su principal consecuencia son los problemas de salud si no se controla a tiempo (Sandín, 2003).

Al considerar los efectos que provoca en el individuo, se puede clasificar al estrés en:

Eustrés: Es más conocido como estrés positivo, al atravesar este estrés la persona tiene la capacidad de enfrentarse a situaciones. Según Chuchuca & Mora (2020) este tipo de estrés favorece al individuo pues le proporciona la activación energética para la realización de actividades orientadas a la búsqueda de placer, gratificación o éxito.

Distrés: Este tipo de estrés tiene una connotación grave, pues se vuelve una situación peligrosa en el bienestar de la persona. El diestres es negativo, porque está relacionado con el cortisol, que se libera en el momento exacto en el que se llega a un nivel intenso de estrés, y sus consecuencias se aprecian a nivel mental y físico. Estas situaciones externas o hechos significativos tienen una tendencia negativa y poco esperanzadora (Chuchuca & Mora, 2020).

Autores como Onofre (2021), adjuntan a la tipología, el estrés físico y el mental:

Estrés físico: Para Barrio, García, Ruiz & Arce (2006) el estrés físico es la causa de problemas de salud, como: presión arterial alta, enfermedades cardiovasculares, sobrepeso, y diabetes. Otras afectaciones a la salud del individuo que recaen dentro de la clasificación son: infección aguda, traumas, complicaciones en el embarazo, achaques frecuentes, dolor de cabeza y falta de energía.

Estrés mental: El estrés mental es de tipo afectivo, debido a lo cual provoca preocupación. Como ejemplo, un problema en el trabajo o de origen familiar conlleva a pensamientos recurrentes que se desencadenan en angustia (Onofre, 2021).

El estrés también se cataloga por el área en la que se suscite, algunos estudios han determinado poblaciones, académicas y organizacionales para evaluar los niveles de estrés, de allí nace la siguiente clasificación:

Estrés académico: El estrés tiene un impacto a nivel global en la vida del individuo, incluso en el ámbito educativo, con una directa repercusión en el rendimiento académico. Para Berrío & Mazo (2011), el estrés es sinónimo de tensión excesiva, desde el preescolar hasta el posgrado, la persona que se encuentra en una rutina de aprendizaje experimenta tensión, ya sea por falta de adaptación, carga escolar excesiva, estilos de enseñanza autoritarios o problemas cognitivos que dificultan el aprendizaje. El estrés académico puede ser el resultado de factores psicosociales que están afectando al individuo en su esfera académica.

Estrés laboral: El estrés laboral es la consecuencia directa de un ambiente de trabajo desfavorable, y este tiende a ser un problema colectivo, porque afecta a la población organizacional, impacta de forma directa en el desenvolvimiento del cargo y en la calidad del trabajo. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022) considera que el estrés laboral es la respuesta a la exigencia laboral percibida, que suele superar las capacidades del trabajador para enfrentar esas situaciones.

Estrés laboral

El estrés laboral se conceptualiza según Osorio & Cárdenas (2017), como el resultado de la manifestación de riesgos psicosociales en la organización e influyen en la salud de los trabajadores, con alteración en el funcionamiento empresarial a corto o largo plazo. El estrés laboral es la respuesta entre la convivencia del trabajador con la empresa a la que representa y sus efectos son negativos pues inciden en el nivel de rendimiento laboral.

El estrés laboral actualmente es un problema de salud a nivel mundial, Hans Selye citado por Naranjo (2009), especialista en términos de estrés, lo delimita como “la proporción de daño y cansancio acumulado en el cuerpo, por un gran estímulo que se refleja en angustia” (p.4). La presencia de estrés reduce una respuesta adecuada ante las experiencias cotidianas, además corrompe la armonía entre mente y cuerpo.

Para Atalaya (2001), el estrés laboral es la tensión presente cuando el individuo contempla que la exigencia laboral, sobrepasa capacidades y recursos individuales de confrontación. (Davis & Newstrom, 1991, como se citó en Atalaya, 2001)

consideran al estrés laboral una reacción de agotamiento emocional y apatía en el ambiente organizacional y refleja un sentimiento de incapacidad al momento de alcanzar metas. Los empleados que sufren este tipo de estrés tienden a quejarse en todo momento, culpan de sus errores a otros y son irritables.

El estrés laboral es una experiencia subjetiva, se produce por la percepción de cada individuo al darle un significado amenazante a las demandas o situaciones que acontecen en su área laboral. Las experiencias negativas están cargadas de estímulos estresores los que desencadenan una respuesta de tensión, (Peiró, 1999, como se citó en Rodríguez & Peiro, 2008), establece 8 categorías de estresores laborales en la Tabla 1.

Tabla 1. Estresores Laborales según Peiró (1999)

Estresores Laborales según Peiró (1999)	
Categoría	Descripción
Estresores del ambiente físico	Ruido Iluminación Vibración Temperatura Espacio disponible
Estresores por demandas del trabajo	Turnos Sobre carga laboral Presencia de riesgos psicosociales Horario
Estresores de contenido del trabajo	Complejidad del trabajo Control de la tarea Significado de la tarea <i>Feedback</i> Identidad de la tarea
Estrés por roles	Conflicto con el rol Ambigüedad del rol Sobrecarga del rol
Relaciones interpersonales e interacciones sociales	Relación con el superior Relación con compañeros de área Relación con los subordinados Relación con los clientes
Desarrollo Laboral	Inseguridad laboral Cambio de puesto Promoción laboral
Características de la organización	Tecnología Ergonomía Estructura organizacional Clima organizacional
Trabajo y otras esferas de la vida	Conflicto trabajo – familia Conflicto familia – trabajo Estudios

Fuente: Tomado de Peiro y Rodríguez (2008)

En investigaciones actuales como la de Patlán (2019), la interacción de presiones y exigencias laborales desencadenan estrés laboral debido a que las mismas no se

ajustan a los conocimientos y capacidades del trabajador. La situación puede agravarse cuando el ambiente no proporciona una red de apoyo por parte de supervisores y compañeros de trabajo, esto contribuye al apareamiento de enfermedades físicas y mentales.

Factores de estrés laboral

El factor estresante se comprende como el estímulo causante de una respuesta de estrés. Dentro de un sistema, como en el caso organizacional, los promotores de estrés pueden ser uno o varios, y su magnitud dependerá del grado de afrontamiento y de la magnitud del desencadenante.

Los estresores para Pardo & Garzón (2021) son individuales y aluden aspectos como género, edad, tipo de personalidad, creencias, valores, autoestima, estado de salud, total de horas de trabajo y habilidades. Por otro lado, están los estresores regionales, como, política, economía, entorno social y familiar, y así mismo se presentan referentes externos como guerra, terrorismo, hambre, crisis económica, corrupción y violencia de los derechos humanos.

Los estresores organizativos, descritos por Pardo & Garzón (2021), se organizan en 4 categorías:

- Estresores físicos: luz, vibraciones, ruido insoportable, humedad y disponibilidad de recursos para la ejecución de la tarea.
- Estresores de grado personal: exceso de trabajo, falta de claridad sobre la tarea que se ejerce, personas a cargo, manejo de idiomas, problemas en la consecución de metas laborales y falta de adaptación.
- Estresores interpersonales: inconvenientes para trabajar en grupo, interacción con los compañeros de trabajo, cohesión grupal, falta de reconocimiento por el trabajo realizado, carga de trabajo equitativa y apoyo social.
- Referente a la supervisión: toma de decisiones, retroalimentación, requisitos poco claros, indicaciones contradictorias, intimidación, exposición a enfermedades, lesiones o dolencias y gran carga mental.

En la mayoría de las organizaciones los factores estresantes tergiversan la forma de trabajo y se interponen en el desempeño laboral, investigaciones como la de Cremades, Maciá, López, Pedr az & Gonz alez (2017), describen que los principales estresores en el ambiente laboral son: "sobrecarga de tareas, frecuentes interrupciones durante el desarrollo de una tarea, ejecutar varias tareas de forma simultánea, trabajar hasta altas horas de la noche o en el turno nocturno, errores que traen consecuencias en el trabajo, la sensación de tener aun cosas pendientes después de la jornada laboral"(p.3).

Para entender cómo surge el estrés laboral, Vallejo (2022) conceptualiza los principales modelos y autores del estrés laboral, puesto que existen dos enfoques que comprenden a los estímulos desencadenes y la interacción entre los estresores. En el enfoque de factores externos, las investigaciones de:

Ivancevich & Mattenson (1989): Consideran un factor externo a la respuesta adaptativa de cada sujeto, que se condiciona por las características personales, la situación del momento o un evento externo, cada persona posee demandas particulares a nivel físico y psicológico por lo tanto las conductas de defensa serán diferentes.

Karasek & Theorel: Este modelo considera que el individuo al pasar por altos niveles de estrés necesita un tiempo para recuperarse, la demanda y la contingencia ante el estímulo, influyen en la percepción del nivel de estrés.

Dentro de la interacción entre los estresores y la respuesta del estrés se describen los siguientes modelos:

Cervantes & Rico (2008): Hablan sobre la recompensa asignada al trabajo, la remuneración que se atribuye al esfuerzo físico y psicológico, se plantea la reciprocidad para evitar emociones, percepciones y reacciones de estrés.

Lazarus & Folkman (1984): Mas conocido como el modelo transaccional del estrés, considera que el estrés se desarrolla por el desajuste entre la perspectiva individual y el entorno.

Ostermann & Gutiérrez (2000): Este modelo hace referencia a la salud laboral, donde interactúa tres factores influyentes en el estrés, *self* (yo), *work* (trabajo) y

social (sociedad), puesto que el estrés no solo es el resultado de estresores dentro del trabajo, sino también externos como situaciones personales y sociales.

Consecuencias del estrés laboral

Las consecuencias del estrés laboral son diversas, dependen del contexto de la situación, la intensidad, duración y estrategia de afrontamiento individual. Para Leal (2006) “una las principales consecuencias del estrés laboral se reconocen a nivel hormonal, el cuerpo recibe al estresor como una amenaza, biológicamente el organismo se encuentra preparado para responder ante una amenaza con la respuesta de huida, misma que libera hormonas, una de ellas el cortisol” (p.57).

El individuo que padece estrés laboral llega a experimentar tensión, si la sensación de tensión y percepción de peligro llegan a durar demasiado, se presentan problemas físicos como: dolor muscular, síndrome de fatiga crónica, migraña, estreñimiento, dolor abdominal, enfermedad de Crohn, pérdida de apetito y poca sensación de plenitud.

El estrés laboral es la fase de alerta para dar paso a la ansiedad, cuando no se presta atención a los altos niveles de estrés por el que transita un organismo, lo más probable es que se desencadene en ansiedad, en esta fase puede aparecer la depresión. Según la Secretaría de Salud del Gobierno de México, “el 90% de los trastornos de depresión y ansiedad son provocados por estrés no controlado, adjunto a esto alteraciones metabólicas, pánico y dificultad para dormir” (Gobierno de México, 2014).

Márquez (2013), divide a las consecuencias del estrés laboral en áreas como:

- Físico: trastornos cardiovasculares, respiratorios, inmunológicos, gastrointestinales, dermatológicos, menstruales, sexuales, del sueño y somáticos (p.23).
- Psicológico: nerviosismo, ansiedad, irritabilidad, pensamientos negativos recurrentes, falta de motivación y poca concentración (p.23).
- Conductual: impulsividad, hostilidad en las relaciones sociales, consumo de sustancias como: café, tabaco o alcohol, aumento o disminución del apetito, limitado al ocio, la sociedad y la intimidad, escaso rendimiento para cumplir con las tareas (p.24).

El individuo puede llegar a olvidar su vida social a causa de la vida laboral, es posible que el sentimiento de satisfacción se vea opacado por ciertos pensamientos intrusivos. La persona en cuestión siempre va a presentar una actitud negativa con los compañeros de trabajo y la familia, porque carece de empatía y habilidades sociales. La predisposición de armar disturbios o simplemente no reclamar ni discutir con una actitud pasivo-agresiva solo incrementa el nivel de estrés (Márquez, 2013)

Las consecuencias del estrés laboral tienen directa relación con la entidad a la cual el individuo se encuentra en dependencia, por lo tanto, según Martínez (2019), “el deterioro del ambiente laboral a causa del estrés se ve reflejado por: relaciones interpersonales negativas, bajo rendimiento e influencia en la productividad, malestar físico y psicológico, llega a convertirse en enfermedad y propiciar el absentismo, rotación de puestos de trabajo, mala calidad en los productos, servicio mediocre, es así como se va formando un mal ambiente de trabajo, y también un gran costo humano y económico para la empresa” (p.13).

1.4. Relación de las variables de estudio

Tanto el estrés como la doble presencia se enmarcan dentro de los riesgos psicosociales, pese a ello, el estrés sería una de las respuestas orgánicas al doble rol que ejecuta una persona entre su trabajo y las demandas domésticas.

Espejo & Solari (2017), mencionan que la doble presencia se presenta en ciudades con alta empleabilidad, y que en ocasiones no solo obedece a una situación doméstico – laboral, sino también académico laboral, pues actualmente las personas estudian y trabajan simultáneamente.

La investigación de Espejo & Solari (2017), determina que el área más asociada a estrés laboral es la doble presencia, además remarcan en su estudio que la doble presencia recae en la población femenina y determina que los estudios enfocados en estrés laboral y doble presencia constituyen una herramienta para trabajar en estrategias de salud ocupacional ante esta situación.

Para examinar el efecto que produce la convivencia laboral y familiar, se busca medir las respuestas de estrés que ha generado el hecho de la doble presencia, Morocho & Vásquez (2020), mencionan que al no tener un equilibrio ante

exigencias de doble presencia se produce altos niveles de estrés, pues el hecho de atender tareas domésticas pone al individuo en una excesiva carga de tareas físicas y mentales.

Un estudio realizado por Torres (2018), resalta que, de todos los riesgos psicosociales de su investigación, el que más se asociaba con el estrés era la doble presencia, que llega a ser el resultado de una cultura poco flexible. Actualmente la dinámica del trabajo ha evolucionado, por ende, es necesario rescatar nuevas formas de organización, que permitan equilibrar la familia y el trabajo.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación y enfoque de investigación

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación entre doble presencia y estrés laboral, en las áreas operativa, administrativa y de alto mando en una empresa comercial de la ciudad de Ambato. Para la presente investigación el diseño corresponde a un paradigma postpositivista, tiene un enfoque descriptivo no experimental, modalidad cuantitativa, alcance correlacional y corte transversal.

Paradigma

El paradigma postpositivista, se caracteriza porque reconoce que los resultados obtenidos en la investigación se sujetan a la discusión, pues el paradigma postpositivista considera que la realidad es un estudio reflexivo, en este caso los fenómenos son incontrolables y el ser humano imperfecto (Fernández & Vela, 2021). En el presente estudio se estima sustentar la hipótesis con la comprobación de la relación de variables sin embargo el contexto de los participantes influye en los resultados, más conocido para el paradigma como el conocimiento.

Enfoque

El enfoque de investigación es de carácter cuantitativo porque trata con fenómenos que se pueden medir y asignar valores numéricos (Sánchez, 2019), a partir de la revisión teórica, el análisis factible para la investigación es la recolección de datos a través de la medición de las variables, para comprobar a través de un análisis estadístico el índice de la relación entre doble presencia y estrés laboral.

Diseño

Según Agudelo & Aignerren (2008) al no realizarse la manipulación de variables se considera un estudio de tipo no experimental pues solo se observan los fenómenos interactuar en su ambiente natural, de allí parte la recolección de datos sin la necesidad de tomar acciones en un entorno controlado.

Corte

La investigación tiene un corte transversal, porque emplea un solo momento en el tiempo para la recolección de datos, además como menciona analiza la incidencia

de las variables en un momento determinado, el periodo de tiempo es corto. Según Rodríguez & Mendivelso (2018), los estudios de corte transversal generan hipótesis, y permiten identificar la frecuencia y magnitud del fenómeno de estudio, en relación con el estudio se busca determinar la relación e incidencia del estrés laboral y doble presencia en un grupo de trabajadores, a través de la recopilación de datos en un momento único y específico.

Alcance

El alcance de la investigación es correlacional, al busca detallar el grado de asociación entre las dos variables de estudio, la investigación corresponde también a un alcance de tipo correlacional, y pretende responder a la pregunta e hipótesis planteadas dentro de esta investigación a través de la relación positiva de las variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Se considera a su vez de alcance descriptivo, pues como lo menciona Ramos (2020) requiere especificar la forma en que se manifiesta un fenómeno y a su vez especificar datos relevantes sobre las variables de estrés laboral y doble presencia, se recolecta información de las variables planteadas para el estudio en relación con la población de análisis.

2.2. Población

Para la investigación se aplicó en la población de 101 personas pertenecientes a una empresa privada de la ciudad de Ambato, que representan el 100% de la población, la empresa comercializadora cuenta con tres áreas, divididas en: administrativa, operativa y alto mando.

Caracterización de la población

Para la descripción socio demográfica de la edad de los participantes de este estudio se realizó la clasificación de las edades por rangos, basados en la teoría de los Estadios Psicosociales de Erick Erickson. las etapas se dividen en, joven adulto, 20 a 30 años, adulto va desde 31 a 50 años, y vejez, después de los 50 (Bordignon, 2005).

Tabla 2. Datos sociodemográficos de edad

Edades	Áreas de trabajo							
	Operativo		Administrativo		Alto mando		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
20 – 30	33	32,67%	5	4,95%	1	0,99%	39	38,61%
31 – 50	43	42,57%	13	12,87%	4	3,96%	60	59,40%
> 50	2	1,98%	0	0%	0	0%	2	1,98%
							Total	101 100%

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la Tabla 2 el rango de edad más representativo es el de 31 a 50 años de edad con un total de 60 personas, seguido con el rango de 20 a 30 años, con un total de 39 participantes, el rango minoritario es el de mayor a 50 años, en el que solo se registran 2 personas.

Tabla 3. Datos sociodemográficos de sexo

Sexo	Áreas de trabajo							
	Operativo		Administrativo		Alto Mando		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	76	75,24%	11	10,89%	2	1,98%	89	88,11%
Mujer	2	1,9%	7	6,93%	3	2,97%	12	11,88%
							Total	101 100%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla número 3 correspondiente a sexo, se puede observar que el sexo predominante en esta investigación es el sexo masculino, con 89 hombres, 76 del área operativa, 11 del área administrativa y 2 del área de alto mando. El sexo femenino se encuentra identificado por un total de 12 mujeres, de las cuales 2 pertenecen al área operativa, 7 al área administrativa y 3 al área del alto mando.

Tabla 4. Datos sociodemográficos de nivel de instrucción

Nivel de Instrucción	Áreas de trabajo							
	Operativo		Administrativo		Alto Mando		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	57	56,43%	4	3,96%	0	0%	61	60,39%
Tercer Nivel	12	11,88%	9	8,91%	3	2,97%	24	23,76%
Otro	5	4,95%	2	1,98%	0	0%	7	6,93%
Técnico Superior	4	4,04%	0	0%	1	0,99%	5	4,95%
Cuarto Nivel	0	0%	3	2,97%	1	0,99%	4	3,96%
							Total	101 100%

Fuente: elaboración propia

En cuanto al nivel de instrucción de los evaluados, en la Tabla 4 el nivel que predomina es el bachiller con un total de 61 trabajadores. El nivel de instrucción menos representativo es el cuarto nivel con 4 personas dentro de este estudio.

Tabla 5. Datos sociodemográficos de la jornada laboral

¿Qué tipo de jornada laboral tiene?	Áreas de trabajo							
	Operativo		Administrativo		Alto Mando		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Diurna	58	57,42%	13	12,87%	3	2,97%	74	73,26%
Mixta	20	19,80%	5	4,95%	2	1,98%	27	26,73%
							Total	101 100%

Fuente: elaboración propia

Las jornadas que tienen los colaboradores descritos en la Tabla 5, son: diurna y mixta, la jornada diurna tiene mayor número de trabajadores con un total de 74 personas que se distribuyen, 58 en el área operativa, 13 en el área administrativa y 3 de alto mando. La jornada mixta está representada por 27 colaboradores de la empresa, donde 20 se concentran en el área operativa, 5 en el área administrativa y 2 en el área de alto mando.

Procedimiento metodológico

Para el desarrollo de la investigación se realizó una revisión bibliográfica de aspectos relevantes que conciernen a las variables de estrés laboral y doble presencia, la información se extrajo de libros disponibles en biblioteca virtual de la Pontificia Universidad Católica Sede Ambato, a su vez se utilizó revistas indexadas de países Europeos y Latinoamericanos, con el fin de ampliar el conocimiento sobre

el tema. Fue indispensable el uso de trabajos de pregrado y posgrado de universidades nacionales e internacionales.

En cuanto al análisis de datos, se aplicó una ficha sociodemográfica, que contiene aspectos como: sexo, edad, nivel de instrucción, tipo de jornada laboral y puesto de trabajo. Para determinar el nivel de incidencia y análisis correlacional de las variables de estudio se aplicó el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT- OMS y el Cuestionario de Doble Presencia de Padilla & Larzabal, en los trabajadores de una empresa privada de la Provincia de Tungurahua.

Posterior a la recopilación y análisis de la información sobre los temas, Estrés Laboral y Doble Presencia se estableció los instrumentos cuantitativos para la aplicación en la población seleccionada, además de la ficha sociodemográfica. La recolección de datos se dio a través de *Google Forms*, en el cual se obtuvo 101 respuestas. Se exportaron los datos obtenidos a SPSS para realizar operaciones para determinar la confiabilidad de las respuestas, la determinación de los niveles de Estrés Laboral y Doble Presencia, y con ello la correlación de las variables.

El procesamiento de la información se realizó con herramientas informáticas de carácter estadístico como Excel y SPSS. Con Excel se tabularon los datos obtenidos posterior a la aplicación de los cuestionarios estandarizados, continuo con esto se trasladaron los datos al Software SPSS, donde el procedimiento consistió en sacar la correlación de las variables y la fiabilidad de las respuestas emitidas por la población de estudio.

2.3.Tipo de recolección de información

Técnica

La técnica que permitió la recopilación de los datos fue la encuesta, para el procesamiento de la información obtenida, es preciso usar la técnica el análisis de datos, se usan las técnicas con el propósito de determinar la correlación de variables.

Encuesta

Los cuestionarios utilizados para la investigación son de tipo encuesta, según Casas, Repullo & Donado (2003), la encuesta es una técnica de investigación para

obtener datos de forma rápida, es factible porque permite realizar una aplicación masiva, se recoge la información de modo estandarizado a través de un cuestionario con el fin de analizar datos de una muestra o población.

Autores como Katz, Seid & Abiuso (2019), definen a la encuesta como una técnica para la producción de datos con cuestionarios estandarizados, que permite indagar sobre: hechos, hábitos, opiniones y actitudes de los participantes de estudio. Se caracterizan por ser presenciales, telefónicas o mediante plataformas digitales. Los cuestionarios suelen ser estructurados con preguntas cerradas y semiestructurados con preguntas abiertas, con la intención de mantener la atención del participante el cuestionario se organiza en dimensiones.

La técnica de la encuesta fue esencial dentro de la investigación, puesto que permitió recoger información sobre doble presencia y estrés laboral, en los trabajadores de una empresa privada de la provincia de Tungurahua. El cuestionario de estrés laboral se organiza en dimensiones, que contemplan el estudio de factores que repercuten en el nivel de estrés de los trabajadores, además el cuestionario de doble presencia permite tener un acercamiento con la situación de alta demanda entre el hogar y el trabajo. Los dos cuestionarios de esta investigación tienen preguntas de carácter estructurado.

Análisis de datos

El análisis de datos es una herramienta que examina un grupo de datos, con el fin de determinar conclusiones acerca de la información recabada, con el objetivo de obtener información sobre el tema de investigación. El proceso del análisis de datos consiste en realizar operaciones con ellos, para obtener resultado que ayuden a corroborar los objetivos planteados dentro del estudio y a su vez comprobar las hipótesis propuestas (Peña, 2017).

Dentro de la investigación se realiza el análisis de los datos obtenidos posterior a la aplicación de los instrumentos de Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT OMS y Cuestionario de Doble Presencia, los datos son cuantitativos porque enmarcan resultados numéricos. A través de la información que brindan los cuestionarios de medición, se realiza un proceso correlación de las variables doble presencia y estrés laboral.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados para el análisis de datos en esta investigación son: el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT -OMS (1989) y el Cuestionario de Doble Presencia de (Padilla & Larzabal, 2021), son herramientas cuantitativas y enmarcan su uso en el área organizacional.

Cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS

El Cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS, es un instrumento realizado por la Organización Internacional del Trabajo. La administración del instrumento puede ser individual o colectiva, en el caso de esta investigación fue de carácter colectivo. Se estima una duración de 15 minutos para responder. Su principal objetivo es medir los niveles de estrés laboral en la población organizacional, consta de 25 ítems, asociados a las áreas de: estructura organizacional, clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio, falta de cohesión y respaldo del grupo de trabajo (Paredes, 2016)..

La calificación para cada una de las preguntas planteadas en el instrumento corresponde a una escala de tipo Likert, donde, (1 punto) es nunca, (2 puntos) raras veces, (3 puntos) ocasionalmente, (4 puntos) algunas veces, (5 puntos) frecuentemente, (6 puntos) generalmente y (7 puntos) siempre.

De acuerdo con Escandón (2016), la calificación del Cuestionario de estrés laboral de la OIT se obtiene por medio de los siguientes puntajes.

- Bajo nivel de estrés: Menos de 90 puntos.
- Nivel intermedio de estrés: 91 – 117 puntos.
- Estrés: 118 – 153 puntos.
- Alto nivel de estrés: Mas de 154 puntos.

En este proyecto de investigación se empleó la adaptación peruana realizada por Takamura (2020), en Piura Perú. Para comprender la función del Cuestionario de estrés laboral de OIT – OMS se desglosan a continuación las dimensiones del test por ítems.

El Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS cuenta con 7 dimensiones, las cuales son:

Clima organizacional: La dimensión de Clima Organizacional según García (2009), manifiesta que la empresa se conforma por un ambiente dinámico y complejo, en el cual interactúan los comportamientos de un grupo de personas, es el vínculo entre los objetivos de la organización y la actuación del personal frente a ellos.

Estructura organizacional: La Estructura Organizacional hace referencia a la organización de la empresa en cuanto a la jerarquía, en la que consta la autoridad, la cadena de mando con la representación de un organigrama, además de las funciones que ejecuta cada una de las áreas de la empresa (Brume, 2019).

Territorio organizacional: El Territorio Organizacional hace referencia al espacio personal de los miembros de la empresa, es donde se desarrolla el trabajo lo más probable es que las personas tengan un sentimiento de propiedad a su espacio personal (Chacín, Corzo, Rojas, Rodríguez & Corzo, 2002).

Tecnología: El nivel de Tecnología se define como los recursos tecnológicos que requiere la empresa en tareas específicas y la capacitación que efectúan para el manejo correctos de tecnologías (Suarez, 2013).

Influencia del líder: La influencia del líder para Prospel, Romero & Jaya (2022) hace referencia a la percepción del subordinado sobre la actitud y el comportamiento de su supervisor en el ambiente laboral.

Falta de cohesión: La Falta de Cohesión hace referencia a la percepción del grupo de trabajo, y el sentido de pertenencia al mismo. Según López & Frutos (2011), es la tendencia del grupo de permanecer unido en la consecución de los objetivos organizacionales.

Respaldo del grupo: El Respaldo del Grupo es el sentimiento que tiene cada uno de los miembros de la empresa con respecto al nivel de protección y confianza que le brinda su equipo de trabajo (Muñoz, 2019).

Tabla 6. Dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS

Dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS		
Dimensiones	Ítems	Preguntas
Respaldo del grupo	8, 19, 23	8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales. 19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. 23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha. 9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización. 18. Mi equipo se encuentra desorganizado. 21. Mi equipo me presiona demasiado.
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	5. Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes. 6. Mi supervisor no me respeta. 13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal. 17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.
Territorio organizacional	3, 15, 22	3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. 15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. 22. Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
Tecnología	4, 14, 25	4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. 14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo. 25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado. 12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo. 16. La estructura formal tiene demasiado papeleo. 24. La cadena de mando no se respeta.
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	1. La gente no comprende la misión y metas de la organización. 10. La estrategia de la organización no es bien comprendida. 11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño. 20. La organización carece de dirección y objetivo.

Fuente: Paredes (2016)

Se obtuvo, la confiabilidad por *Alfa de Cronbach* de $\alpha=,946$ en el Cuestionario de Estrés Laboral, al comparar los datos obtenidos en la Tabla 7 con la clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach de Tuapanta, Duque & Mena (2017), se establece un nivel de fiabilidad excelente en la escala de $\alpha= 0.9$ a 1,0.

Tabla 7. Confiabilidad Cuestionario de estrés laboral de la OIT OMS

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,95	,95	25

Fuente: elaboración propia

Validez del cuestionario sobre estrés laboral de la OIT - OMS

El cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS, está enfocado en medir los niveles de estrés laboral, tiene relevancia en la presente investigación por los cuantiosos estudios que se han realizado con este instrumento a nivel nacional y a nivel de la provincia de Tungurahua como se detalla en los siguientes párrafos.

Un análisis realizado por Robalino (2019), sobre estrés laboral y doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato , determina la correlación por dimensión de los instrumentos y revela a través del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT – OMS que en la empresa CIAUTO la dimensión de Clima Organizacional se ve afectada por la dificultad en las relaciones sociales del grupo.

Con el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS se ejecutan procesos de intervención enfocados en las áreas que demuestran más conflicto reflejado en los resultados como en el caso de Barrera (2022), quien realiza una propuesta de intervención para reducir los niveles de estrés laboral en los trabajadores de ASSA de la ciudad de Ambato.

El uso del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS, permite diagnosticar las áreas de la organización que más producen estrés, Chulca (2021), a través de la medición en la empresa minera EXPLOKEN, menciona la importancia de la capacitación al personal, como método de prevención de factores de estrés laboral.

Cuestionario de Doble Presencia de Padilla & Larzabal

El cuestionario de doble presencia de Padilla & Larzabal, realizado en el 2021, tiene como objetivo determinar los niveles de doble presencia. El cuestionario cuenta con 7 ítems tipo Likert, y la puntuación va de 1 a 5, donde 1 es “en desacuerdo” y 5 “de acuerdo” (Rivera, 2022).

Para obtener la calificación del cuestionario de doble presencia los puntajes asignados son:

- Grado bajo: 1 – 14 puntos.
- Intermedio: 15 – 20 puntos.
- Alto: 21 – 30 puntos.

Los ítems que comprende el cuestionario de doble presencia de Padilla & Larzabal (2021) son:

Tabla 8. Ítems de Cuestionario de Doble Presencia

Ítems de Cuestionario de Doble Presencia (Padilla & Larzabal, 2021)

-
1. Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares.
 2. Cumplir con la carga de trabajo puede estar influyendo en la atención a la familia y los quehaceres diarios.
 3. Descuido mis compromisos personales a causa de mi trabajo.
 4. Tengo conflictos en compatibilizar los roles familiares y personales.
 5. Mi carga de trabajo afecta en mi vida personal.
 6. Siento que mi horario no abastece a la carga de trabajo y me quedo más tiempo trabajando o en mi trabajo.
 7. Siento impedimento en mis actividades de trabajo para realizar mis actividades domésticas.
-

Fuente: Rivera (2022)

En la Tabla 9, mediante el uso de SPSS, la confiabilidad se consigue con el Alfa de Cronbach de $\alpha=,832$ en el Cuestionario de Doble Presencia de Padilla & Larzabal (2021), al comparar los datos obtenidos con la clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach de Tuapanta, Duque & Mena (2017), se establece un nivel de fiabilidad muy bueno en la escala de $\alpha= 0.7$ a $0,9$.

Tabla 9. Confiabilidad Cuestionario de Estrés de Doble Presencia

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,83	,83	7

Fuente: elaboración propia

Validez del Cuestionario de Doble Presencia (Padilla & Larzabal, 2021)

El Cuestionario de doble presencia, realizado por Padilla & Larzabal (2021), validado en población ecuatoriana permite hacer un estudio acerca de la variable de manera rápida y efectiva, los estudios que se describen a continuación han sido realizados en población de carácter organizacional de Ecuador.

Autores como Morocho & Vásquez (2020), centran su indagación en la relación de la doble presencia y estrés en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato. La variable de Doble Presencia es medida a través del Cuestionario de Doble Presencia de Padilla & Larzabal (2021), en la cual se recopila las percepciones de 84 trabajadores sobre doble presencia, los resultados arrojan que solo el 16,2% de la población presenta este fenómeno (Morocho & Vásquez, 2020).

Un estudio realizado por Rivera (2022) mide a través del Cuestionario de Doble Presencia de Padilla & Larzabal (2021), el nivel de doble presencia dentro de una organización. El personal encuestado en su mayoría no presenta niveles de doble presencia, sin embargo, el 23% es propenso a desarrollarlo y el 15% si manifiesta doble presencia.

Por medio de investigaciones como la de Mayorga (2023) se han desprendido propuestas con el objetivo de contrarrestar los niveles de doble presencia en la organización. Los resultados obtenidos a través del Cuestionario de Doble Presencia de Padilla & Larzabal (2021) demuestran que es eficaz emprender soluciones a este factor de riesgo a través de un plan de desarrollo positivo de capacidades individuales.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Análisis correlacional

A continuación, se analiza el nivel de relación de las variables Estrés Laboral y Doble Presencia, la correlación se planteó a través de los niveles totales de cada uno de los instrumentos y además se correlacionó el nivel total de Doble Presencia con cada una de las dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS. Se utiliza la correlación de Spearman, a razón de medir la relación de dos variables, Estrés Laboral y Doble Presencia, mismas que cuentan con escalas ordinales cualitativas.

Tabla 10. Correlación de doble presencia y estrés laboral

		Correlación Total		
			Doble Presencia	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	1,000	,36**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	,36**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 10 se establece la correlación entre variables, se verifica que existe un nivel de correlación con valor de 0,36** bajo positivo. Es decir que a nivel global no se presenta un nivel de relación significativo entre las variables Doble Presencia y Estrés Laboral.

Adjunto a la correlación global de variables, se realiza la correlación de la variable Doble Presencia con cada una de las dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS.

Tabla 11. Correlación clima organizacional y doble presencia

		Correlación Clima Organizacional – Doble Presencia		
			Clima Organizacional	Doble Presencia
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,31**
	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	,31**	1,000

Fuente: elaboración propia

Al correlacionar el área de Clima Organizacional con el nivel total obtenido en el Cuestionario de Doble Presencia de Padilla & Larzabal (2021) en la Tabla 11, se obtiene un nivel de correlación positiva de 0,31**.

Tabla 12. Correlación estructura organizacional y doble presencia

Correlación Estructura Organizacional – Doble Presencia			Estructura Organizacional	Doble Presencia
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,45**
	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	,45**	1,000

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 12, se establece la correlación entre la dimensión de Estructura Organizacional y Doble Presencia, esta área es la más representativa pues existe un nivel alto en comparación con los demás niveles de correlación de las dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS. El nivel de correlación es positivo con un valor de 0,45**

Tabla 13. Correlación Territorio Organizacional y Doble Presencia

Correlación Territorio Organizacional – Doble Presencia			Territorio Organizacional	Doble Presencia
Rho de Spearman	Territorio Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,27**
	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	,27**	1,000

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 13 se analiza el nivel de correlación entre la dimensión Territorio Organizacional y Doble Presencia, donde se obtiene un valor de correlación de 0,27** que es bajo positivo.

Tabla 14. Correlación tecnología y Doble Presencia

Correlación Tecnología – Doble Presencia			Tecnología	Doble Presencia
Rho de Spearman	Tecnología	Coeficiente de correlación	1,000	,27**
	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	,27**	1,000

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 14 se establece la correlación entre la dimensión de Tecnología y Doble Presencia, se refleja un resultado de nivel de correlación de 0,27** bajo positivo.

Tabla 15. Influencia de Líder y Doble Presencia

Correlación Influencia del Líder – Doble Presencia			Influencia del Líder	Doble Presencia
Rho de Spearman	Influencia del Líder	Coeficiente de correlación	1,000	,19
	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	,19	1,000

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 15 referente a la dimensión Influencia del Líder y Doble Presencia, se obtuvo un valor de 0,19, que denota que no hay ni relación ni significancia entre las variables Doble Presencia y la dimensión Influencia del Líder.

Tabla 16. Correlación Falta de Cohesión y Doble Presencia

Correlación Falta de Cohesión – Doble Presencia			Falta de Cohesión	Doble Presencia
Rho de Spearman	Falta	Coeficiente de correlación	1,000	,33**
	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	,33**	1,000

Fuente: elaboración propia

Con un valor positivo de 0,33**, en la Tabla 16, se estima una relación baja entre la dimensión Falta de Cohesión y Doble Presencia.

Tabla 17. Correlación Respaldo del Grupo y Doble Presencia

Correlación Respaldo del Grupo – Doble Presencia				
		Respaldo del Grupo		Doble Presencia
Rho de Spearman	Respaldo del Grupo	Coeficiente de correlación	1,000	,15
	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	,15	1,000

Fuente: elaboración propia

Referente a la Tabla 17 el nivel de correlación más bajo dentro de este estudio es el de la dimensión de Respaldo del Grupo y Doble Presencia, con un nivel de 0,15, se demuestra que no hay ni relación ni significancia.

Resultados del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS

Para analizar los resultados del Cuestionario de Estrés Laboral se establece el nivel general de resultados y posterior se revisa los porcentajes por cada una de las dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS.

Tabla 18. Resultados del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT - OMS

Resultados del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	41,6%	41,6%	41,6%
	Intermedio	34	33,7%	33,7%	75,2%
	Aceptablemente alto	22	21,8%	21,8%	97,0%
	Alto	3	3,0%	3,0%	100%
	Total	101	100%	100%	

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 18 el 41,6% de la población, presenta un nivel bajo de estrés laboral; el nivel intermedio está representado por 33,7% de los miembros de la empresa; con respecto a quienes tiene un nivel aceptablemente alto es decir que presentan estrés, corresponden al 21,8%; el alto nivel de estrés es poco representativo con el 3% de la población.

En las siguientes tablas se presentan los resultados obtenidos de la población clasificados por las dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS, las cuales son: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio

Organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo del grupo.

Tabla 19. Clima Organizacional

		Clima Organizacional		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	37	36,6%	36,6%
	Intermedio	38	37,6%	37,6%
	Aceptablemente alto	20	19,8%	19,8%
	Alto	6	5,9%	5,9%
	Total	101	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Referente al Clima Organizacional en la Tabla 19, el 36,6% de la empresa tiene un nivel bajo de estrés laboral con respecto a esta área; el 37,6%;; se encuentra en un nivel intermedio de estrés laboral en la dimensión de Clima Organizacional; lo que se entiende que en su mayoría la empresa tiene un buen ambiente emocional percibido por sus integrantes; el 19,8% presenta estrés; y el nivel alto de estrés hace alusión al 5,9% de los participantes.

Tabla 20. Estructura Organizacional

		Estructura Organizacional		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	41	40,6%	40,6%
	Intermedio	29	28,7%	28,7%
	Aceptablemente alto	26	25,7%	25,7%
	Alto	5	5,0%	5,0%
	Total	101	100%	100%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 20 se distribuye los porcentajes referentes a Estructura Organizacional, el 40,6% de la población presenta un bajo nivel de estrés laboral; el 28,7% se encuentra en el rango intermedio de estrés, mientras que el 25,7% tiene un nivel aceptablemente alto de estrés; solo el 5% reconoce un nivel alto de estrés en cuanto a la Estructura Organizacional; por lo tanto, se deduce que los porcentajes bajos en nivel de estrés se encuentran conformes con la organización y jerarquía de la empresa.

Tabla 21. Territorio Organizacional

		Territorio Organizacional		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	38	37,6%	37,6%
	Intermedio	40	39,6%	39,6%
	Aceptablemente alto	21	20,8%	20,8%
	Alto	2	2,0%	2,0%
	Total	101	100%	100%

Fuente: elaboración propia

En el nivel de Territorio Organizacional en la Tabla 21, solo el 2% de los participantes presentan un alto nivel de estrés; el 20,8% tiene estrés, una porción representativa del 37,6% está en el rango bajo de nivel de estrés en relación con la dimensión Territorio Organizacional; mientras que el 39,6% tiene un nivel intermedio de estrés con respecto a esta área, es decir que la mayor parte de la población de estudio si establece y comprende bien los límites físicos en su área de trabajo.

Tabla 22. Tecnología

		Tecnología		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	37	36,6%	36,6%
	Intermedio	34	33,7%	33,7%
	Aceptablemente alto	24	23,8%	23,8%
	Alto	6	5,9%	5,9%
	Total	101	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Con respecto a la dimensión Tecnología en la Tabla 22, se observa que el 36,6% de los trabajadores se encuentran conformes con los recursos tecnológicos al presentar un nivel bajo de estrés; el nivel intermedio de estrés está representado por el 33,7% de la población; un 23,8% tiene estrés y solo el 5,9% presenta un alto nivel de estrés en relación con el área de Tecnología.

Tabla 23. Influencia del líder

		Influencia del Líder		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	44	43,6%	43,6%
	Intermedio	23	22,8%	22,8%
	Aceptablemente alto	19	18,8%	18,8%
	Alto	15	14,9%	14,9%
	Total	101	100%	100%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 23 en la dimensión Influencia del Líder se concentra el porcentaje más alto a comparación de las anteriores dimensiones con el 14,9%, lo que se deduciría como un poco impacto de la figura al mando; el 18,8% tiene estrés, en el nivel intermedio está el 22,6% de los participantes; el 43,6 % presenta un bajo nivel de estrés con relación a Influencia del líder.

Tabla 24. Respaldo del Grupo

		Respaldo del Grupo		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	43	42,6%	42,6%
	Intermedio	29	28,7%	28,7%
	Aceptablemente alto	23	22,8%	22,8%
	Alto	6	5,9%	5,9%
	Total	101	100%	100%

Fuente: elaboración propia

En la dimensión de Respaldo del Grupo, que se desglosa en la Tabla 24, el 42,6% de los trabajadores tiene un nivel bajo de estrés; el 28,7% presenta un rango intermedio de estrés; el 22,8% percibe cierto malestar en esta área pues se encuentran en un nivel aceptable de estrés; a pesar de ser un valor poco representativo, es importante analizar al 5,9% de la población que tiene un alto nivel de estrés con relación al respaldo grupal. En cuanto a esta área gran parte de los participantes si perciben el apoyo social y laboral de su entorno, pese a ello no se debe descartar los valores positivos para estrés.

Tabla 25. Falta de Cohesión

		Falta de Cohesión		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	39	38,6%	38,6%
	Intermedio	34	33,7%	33,7%
	Aceptablemente alto	25	24,8%	24,8%
	Alto	3	3,0%	3,0%
	Total	101	100%	100%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 25 referente a la Falta de Cohesión, solo el 3% de personas sienten estrés por la falta de cooperación dentro del ambiente laboral; el 24,8% de los participantes presenta estrés en relación con esta dimensión; en el nivel bajo de estrés se incluye el 38,6% y con un 33,7% el rango intermedio de estrés con respecto a la falta de cohesión. Con los resultados se puede constatar que un alto

nivel de la población si se encuentra en un ambiente colaborativo y participativo en torno al grupo.

Resultados del Cuestionario de Doble Presencia

En cuanto al análisis de los resultados del Cuestionario de Doble Presencia de Padilla & Larzabal (2021), se comprueba a través de los datos estadísticos, un bajo nivel de doble presencia en los participantes.

Tabla 26. Resultados del Cuestionario de Doble Presencia

		Doble Presencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Bajo	42	41,6%	41,6%	41,6%
	Intermedio	49	48,5%	48,5%	48,5%
	Alto	10	9,9%	9,9%	9,9%
	Total	101	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 26, se establecen los porcentajes para la variable Doble Presencia; el 41,6% de los participantes presentan un nivel bajo de doble presencia, lo cual infiere que la carga domestico familiar no influye en los espacios de trabajo; sin embargo el rango intermedio concentra un porcentaje mayor al resto de los rangos de 48,5%; por lo tanto, algunos ítems del Cuestionario de Doble Presencia de Padilla & Larzabal (2021) en promedio si tienen efecto en la población; solo el 9,9% de los trabajadores presentan un alto nivel de doble presencia, es decir el rol domestico – familiar influye en el desempeño laboral de los participantes.

Adjunto a los resultados porcentuales y de frecuencia organizados en los rangos de los dos instrumentos utilizados para esta investigación, es importante conocer los promedios de las dimensiones del cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS por grupos sociodemográficos.

Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS analizado por grupos sociodemográficos

Tabla 27. Dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral por grupos sociodemográficos

Promedio de Dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral por grupos sociodemográficos		Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Territorio Organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de Cohesión	de Respaldo del Grupo
		Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Rango de Edad	(20 -30)	12,59	11,69	8,38	8,77	12,21	12,03	8,82
	(31 – 50)	12,08	12,23	8,10	9,10	12,75	11,72	8,43
	(>50)	9,50	14,50	5,00	10,00	8,50	9,50	6,50
Instrucción	Bachiller	12,21	11,77	7,92	9,11	12,52	11,74	8,33
	Técnico Superior	12,40	12,20	8,80	8,60	12,40	11,20	10,00
	Tercer Nivel	12,29	12,46	9,00	8,88	13,75	11,58	9,04
	Cuarto Nivel	10,50	12,75	7,00	6,75	7,00	11,25	6,75
	Otro	13,00	12,86	7,43	9,86	10,57	13,71	8,71
Sexo	Hombre	12,35	12,22	8,21	9,11	12,58	12,01	8,53
	Mujer	11,33	10,92	7,67	8,08	11,50	10,17	8,67
Área	Operativo	12,37	12,15	8,09	9,40	12,86	12,03	8,68
	Administrativo	12,17	12,28	8,28	7,50	10,44	11,22	8,17
	Alto Mando	10,20	10,00	8,60	8,00	13,40	10,20	7,80
Jornada	Diurna	12,41	12,16	8,15	9,08	12,53	12,07	8,57
	Mixta	11,74	11,81	8,15	8,74	12,26	11,04	8,48

Fuente: elaboración propia

El Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS, establece un número diferente de preguntas por dimensión, por lo cual los promedios varían acorde con la siguiente distribución: las dimensiones Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Influencia del Líder y Falta de Cohesión cuentan con 4 preguntas, en cuanto a las dimensiones: Territorio Organizacional, Tecnología y Respaldo del Grupo, constan con 3 preguntas, para el caso de las dimensiones con 4 ítems el nivel medio es de 12 puntos, mientras que para las dimensiones que tienen 3 ítems el nivel medio es de 9 puntos, si los promedios de la Tabla 27, son mayores a las medias indicadas, las áreas presentan afectación por estrés laboral.

Rango de edad

En el rango de edad en la Tabla 27, se estipulan edades según los Estadios Psicosociales de Erick Erickson, de los 20 a los 30 años, el promedio más alto en esta categorización de edad corresponde a la dimensión de Clima Organizacional; también se considera un rango de edad de 31 a 50 años en la cual el promedio representativo se asocia con la dimensión de Influencia del Líder; dentro del campo mayor a 50 años, se observa un valor alto a la media de 14,50 en el área de Estructura Organizacional. Es decir que las personas mayores a 50 años pueden tener distorsión perceptiva en cuanto a los roles y responsabilidades.

Instrucción

En la Tabla 27 dentro de los niveles de instrucción se establecen cinco opciones, la alternativa Bachiller, tiene mayor incidencia de estrés en el área de Influencia del Líder, con un promedio de 12,52; el Técnico Superior presenta dos valores significativos en las áreas de Clima Organizacional, Influencia del Líder y Respaldo del Grupo; en cuanto al Tercer Nivel, se concentra un promedio representativo en la dimensión Influencia del Líder; en el Cuarto nivel, se observa incidencia de estrés laboral en el área de Estructura Organizacional; la categoría “Otro”, presenta promedios altos de estrés laboral en las dimensiones, Clima Organizacional y Falta de Cohesión.

Sexo

La investigación cuenta con una población masculina significativa, en la Tabla 27, se examina, que ambos sexos contienen promedios altos de estrés laboral en la misma dimensión que es la Influencia del Líder.

Área de trabajo

Con respecto al área de trabajo en la Tabla 27 se dividen en: Operativo, Administrativo y Alto Mando. El sector Operativo, presenta un alto valor de estrés laboral en la dimensión Influencia del Líder; el Administrativo tiene un alto promedio de estrés laboral en la dimensión Estructura Organizacional; el Alto Mando presenta estrés en relación con el área de Influencia del Líder.

Jornada

Las jornadas establecidas para la investigación, fueron: Diurna, Mixta y Nocturna, sin embargo, los participantes laboran en dos jornadas que como se observa en la Tabla 27 son Diurna y Mixta, en las dos jornadas los promedios más altos en cuanto a estrés laboral corresponden a la Influencia del líder.

3.1.4. Cuestionario de Doble Presencia de Padilla & Larzabal (2021), analizado por grupos sociodemográficos

Tabla 28. Promedio del Cuestionario de Doble Presencia por grupos sociodemográficos

Promedio del Cuestionario de Doble Presencia por grupos sociodemográficos		
Datos Sociodemográficos		Media
Rango de Edad	[20-30]	18,05
	[31-50]	18,03
	[>50]	23,50
Instrucción	Bachiller	17,59
	Técnico Superior	20,80
	Tercer Nivel	18,58
	Cuarto Nivel	21,25
	Otro	17,86
Sexo	Hombre	18,16
	Mujer	18,08
Área	Operativo	17,90
	Administrativo	18,94
	Alto Mando	19,20
Jornada	Diurna	17,76
	Mixta	19,22

Fuente: elaboración propia

Rango de edad

Al analizar los datos obtenidos bajo la misma categoría de edad basada en los Estadios Psicosociales de Erick Erickson; en la Tabla 28 el rango de 20 a 30 años y el rango de 31 a 50 años no presentan un nivel significativo de doble presencia; quienes están en la categoría mayor a los 50 años si presentan Doble Presencia con un promedio de 23,50.

Instrucción

En los datos sociodemográficos referentes a Instrucción, se observa en la Tabla 28 que el nivel de instrucción Técnico Superior se encuentra en riesgo de Doble Presencia con un promedio de 20,80; en lo que refiere al Cuarto Nivel con un 21,25 ya se encuentra dentro del rango de Doble Presencia.

Sexo

Pese a que la revisión bibliográfica remarca que las mujeres tienden a presentar mayor nivel de doble presencia, en el caso de esta investigación el valor es bajo en referente a ambos sexos, en la Tabla 28, se observa un promedio de 18,16 para hombre y 18,08 para mujeres lo cual hace que entren dentro del rango de Riesgo de Doble Presencia.

Área

En la Tabla 28, en lo que concierne al área que ocupa cada trabajador en la empresa; la categoría Alto Mando, refleja el promedio representativo con 19,20, sin embargo, las áreas Operativo y Administrativo cuentan con promedios que al igual que el Alto Mando las hace entrar en el rango de Riesgo de Doble Presencia.

Jornada

En la Tabla 28, se estipula el tipo de jornada laboral como: Diurna y Mixta, pese que la jornada Mixta tiene un nivel alto de 19,22, valor que lo inserta en la categoría de Riesgo de Doble Presencia, la jornada Diurna también presenta un valor de 17,76 que la inserta en la misma categoría de Riesgo de Doble Presencia.

CONCLUSIONES

- Conforme a los fundamentos teóricos indagados se concluye que, la Doble Presencia es la situación en la cual recaen sobre una persona, las responsabilidades laborales y domésticas simultáneamente, lo que implica la gestión del tiempo para lograr un equilibrio entre estas actividades; si no existe una buena gestión, la imposición de las demandas del hogar llegan a generar Estrés Laboral pues, son múltiples los estudios analizados en esta investigación que recalcan la influencia de Doble Presencia en el desarrollo de síntomas de Estrés Laboral.
- Se concluye que el 25% de los colaboradores si reflejan estrés laboral, los resultados relevantes se centran en la dimensión Influencia del Líder. Al medir la variable Doble Presencia, con el Cuestionario de Doble Presencia de Padilla y Larzabal (2021), los resultados obtenidos son bajos, solo el 10% de los participantes presentan altos niveles de Doble Presencia, al tener en cuenta que los referentes teóricos indican que en su mayoría el fenómeno de Doble Presencia se atribuye al sexo femenino, en el caso de esta empresa, no hay diferencia significativa entre ambos sexos.
- En la correlación de las variables Doble Presencia y Estrés Laboral, el nivel de relación es 0,36, no obstante, es bajo, puesto que al realizar el análisis correlacional de Spearman se obtiene una correlación baja.

RECOMENDACIONES

- El análisis correlacional arroja un resultado alto que difiere a las otras dimensiones, por lo cual se recomienda un estudio del área Estructura Organizacional con relación a Doble Presencia para determinar un plan de intervención.
- Se recomienda plantear estudios referentes a los roles de género y la dinámica laboral, con el fin de estudiar la participación del rol masculino en las actividades doméstico familiar.
- El área con mayor incidencia de estrés laboral dentro de las dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS, es la Influencia del líder, por tanto, se recomienda, analizar los estilos de liderazgo dentro de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. trabajadores y trabajadoras de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2). Disponible en: <https://bit.ly/3MkRgTk>
- Agudelo, L. & Aignerren, J. (2008). Diseño de investigación experimental y no experimental. *La sociología en sus escenarios*, (18), 1–46. Disponible en: <https://bit.ly/3QuC5Jl>
- Anigstein, M. (2020). Trabajo femenino y doble presencia como condicionante de las estrategias alimentarias familiares y los estilos de vida en hogares de Santiago de Chile. *Cuadernos de Salud Pública*, 39(9). doi: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00199819>
- Araujo, G. (2020). El estrés, ¿Qué es y como lo manejamos?. *Gaceta INSP la revista de divulgación del Instituto Nacional de Salud Pública*, (3). Disponible en: <https://bit.ly/3FStBG9>
- Asociación Americana de Psicología. (2010). Los distintos tipos de estrés. (Sitio Web). Disponible en: <https://bit.ly/3N53rUn>
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 4(2), 25-36. doi: 10.15381/idata.v4i2.6754
- Báez, C. & Moreno, B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (188), Disponible en: <https://bit.ly/3tRJUA6>
- Barrera, M. (2022). Plan de intervención para reducir el estrés laboral en los colaboradores de ASSA. [Tesis de pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3xmBi6i>

- Barrio, A., García, M., Ruiz, I. & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48. Disponible en: <https://bit.ly/3PMaI2S>
- Berrío, N. & Mazo, R. (2011). Estrés Académico. *Revista de Psicología. Universidad de Antioquia*, 3(2), 65-82, Disponible en: <https://bit.ly/3R54Ew6>
- Bértola, D.(2010). Hans Selye y sus ratas estresadas. *Medicina Universitaria*, 12(47), 142-143. Disponible en: <https://bit.ly/3U7wGK7>
- Brume, M. (2019). *Estructura Organizacional*. Barranquilla, Colombia: Editorial ITSA. Disponible en: <https://bit.ly/3oLQFRk>
- Casas, J., Repullo, J. & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Aten Primaria*, 31(8), 27-38. Disponible en: <https://bit.ly/3UsuAF9>
- Cevallos, J., Cantos, E., Manobanda, J., & Santos, M. (2023). Evaluación de estrés laboral en pescadores mediante el cuestionario de Karasek. *Revista de investigación actualización del mundo de las ciencias*, 7(1), 2-10. doi: 10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.2-10
- Chacín, B., Corzo, G., Rojas, L., Rodríguez, E. & Corzo, G. (2002). Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una Industria Cervecera. *Investigación Clínica*, 43(4), 271-289. Disponible en: <https://bit.ly/3yr7dCY>
- Chuchuca, J. & Mora, A. (2020). *El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara*. [Tesis de pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3uyZmSf>

Chulca, A. (2021). Análisis del estrés laboral del personal en la empresa de explotación minera EXPLOKEN MINERA S.A usando la escala de estrés laboral de la OIT – OMS. [Tesis de pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3J0kPHE>

Comín, E., De la Fuente, I. & Gracia, A. (2003). El estrés y el riesgo para la salud. España: MAZ departamento de prevención. Disponible en: <https://bit.ly/4ayb7rE>

Cremades, J., Maciá, L., López, M., Pedríguez, A. & González, V. (2017). Una nueva aportación de clasificar factores estresantes que afectan a los profesionales de enfermería. Revista Latino Americana de Enfermería, 25. Disponible en: <https://bit.ly/3N9Yry0>

De la Peña, E. (2019). Reparto de tareas: corresponsabilidad. Canarias: Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato. Disponible en: <https://bit.ly/3TVLzzg>

Escandón, P. (2016). Análisis correlacional entre la incidencia de riesgos psicosociales, estrés laboral y factores sociodemográficos en las educadoras y educadores familiares de la modalidad CNH de la Dirección Distrital Cuenca del Ministerio de inclusión Económica y Social. [Tesis posgrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3w03ICW>

Espeleta, P. (2015). Los riesgos psicosociales; causas, consecuencias y posibles consecuencias. [Tesis de pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3tTf8Hj>

Espinoza, M. & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en el Ecuador. Revista Espacios, 39(23). Disponible en: <https://bit.ly/3FCTIAy>

- Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A. & Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, 3 (22), 172-179. Disponible en: <https://bit.ly/40ewURk>
- Fernández, A. & Vela, L. (2021). Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: una breve revisión. Disponible en: <https://bit.ly/3W475n4>
- Fernández, H. & Solari, G. (2017). Prevalencia del estrés asociado a la doble presencia y factores psicosociales en trabajadores estudiantes chilenos. *Ciencia y trabajo*, 19(60), 194-199. doi: 10.4067/S0718-24492017000300194
- Gaethe, C. (2020). Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la COVID-19: el caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito – Ecuador. [Tesis de pregrado no publicada]. Disponible en: <https://bit.ly/3TQ0A15>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42). Disponible en: <https://bit.ly/4412TG2>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. Disponible en: <https://bit.ly/49gHpYy>
- González, L. & Polo, C. (2013). Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia, un estudio comparativo. [Tesis de pregrado no publicada]. Disponible en: <https://bit.ly/48pRkuk>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ta ed.). México, D.F: Mac Graw - Hill Interamericana Editores. Disponible en: <https://bit.ly/4bhs22f>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2022). Ergonomía y Psicología Aplicada. Disponible en: <https://bit.ly/3Rml4S8>

ISASTUR. (2010). Manual de Seguridad e Instrucciones de Trabajo: Riesgos Psicosociales. Disponible en: <https://bit.ly/45VOt9U>

Katz, M., Seid, G. & Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: características y aplicaciones. Disponible en: <https://bit.ly/3U5mgJX>

Landucci, L. (2020). Doble presencia: un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19, en la ciudad de Guayaquil. [Tesis de pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3u1dSI6>

Leal, B. (2006). El estrés: Cómo nos afecta. Revista Científica General José María Córdova, 4(4), 56-58. Disponible en: <https://bit.ly/3Te5U2Z>

López, A. & Frutos, H. (2011). La cohesión grupal, un estudio observacional de su incidencia en educación física. ÁGORA para la educación física y el deporte, 13(3), 397- 410. Disponible en: <https://bit.ly/4dzl89g>

López, H. & Pereira, A. (2021). El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica – dogmática. Revista de Ciencias Jurídicas, (155), 1-19. <https://bit.ly/47bhW0w>

Márquez, J. (2013). Impacto Psicológico: El estrés, causas, consecuencias y soluciones. Interprete de conferencias frente a interprete en los servicios públicos. [Tesis de posgrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3R9s0AO>

- Marquina, M. (2022). Doble presencia como factor de riesgo psicosocial. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Disponible en: <https://bit.ly/3TNBJPT>
- Martínez, M. (2019). Repercusiones del estrés laboral. [Tesis maestría]. Disponible en: <https://bit.ly/3TqzLDs>
- Mayorga, M. (2023). Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en empresa comercializadora de vehículos. [Tesis de pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3vt18VK>
- Méndez, O., Suasnavas, P., & Villalobos, G. (2023). Irrupción del COVID – 19 en el Ecuador y su impacto en la doble presencia en una empresa de servicios de salud. INVESTIGATIO, 1(20). doi: <https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.3>
- Montoya, M., Moya, M., & Posada, C. (2018). Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias. Revista cuidado y ocupación humana, 7(2). Disponible en: <https://bit.ly/4cwMk9o>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, 1(57). Disponible en: <https://bit.ly/479yypv>
- Morocho, A. & Vásconez, M. (2020). Relación de la doble presencia y el estrés en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato. [Tesis de pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3uFnW3H>
- Muñoz, F. (2019). Evaluación del estrés laboral y sus manifestaciones en el personal del centro de salud Quinindé – Esmeraldas. [Tesis de posgrado]. Disponible en: <https://bit.ly/4b8Y8gK>

- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevante de este en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190. Disponible en: <https://bit.ly/3SAeGaX>
- Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral del personal de la dirección de talento humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. °1, Quito en el año 2019. [Tesis de posgrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3SUP9to>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Informe del Comité Mixto OIT – OMS sobre Medicina del Trabajo: Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención (56). Disponible en: <https://bit.ly/45Sv0XN>
- Osorio, J. & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90. doi: 10.15332/s1794-9998.2017.0001.06
- Pardo, C. & Garzón, L. (2021). Manejo del estrés desde el enfoque cognitivo conductual. Universidad Cooperativa de Colombia. Disponible en: <https://bit.ly/3GwnIE0>
- Paredes, L. (2016). Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía de Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. [Tesis de posgrado]. Disponible en: <https://bit.ly/41WfSqz>
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. Disponible en: <https://bit.ly/49tGcfl>
- Peiro, J. & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 66-82. Disponible en: <https://bit.ly/3PVvO9c>
- Peña, S. (2017). Análisis de datos. Bogotá, Colombia: Fondo Editorial Areandino. Disponible en: <https://bit.ly/44mLqbF>

- Peralta, M. (2004). El acoso laboral, mobbing, perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*,(18), 111-122. Disponible en: <https://bit.ly/3QyaE1o>
- Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout: evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, (112),42-80. Disponible en: <https://bit.ly/43wec9e>
- Pérez, J & Martín, F. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en: <https://bit.ly/3Pzskc0>
- Pérez, J. (2017). *Trata el estrés con PNL*. Madrid, España: Editorial Universitaria Ramon Areces. Disponible en: <https://bit.ly/474Q5Q2>
- Pérez, R. (2023). Riesgo psicosocial: Inseguridad contractual laboral. Información dinámica de consulta online. Disponible en: <https://bit.ly/3Mm6oQ3>
- Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la Ciudad de Quito. [Tesis de posgrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3QyHAa2>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). *Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030*. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://bit.ly/3VvnSig>
- Prospel, E., Romero, L. & Jaya, I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3). doi: 10.33386/593dp.2022.3.1112
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9 (3). Disponible en: <https://bit.ly/3xClefD>

- Ramos, P. (2012). Análisis de los riesgos psicosociales: el estrés y síndrome de burnout. Málaga, España: Editorial ICB. Disponible en: <https://bit.ly/3MkFpEw>
- Real Academia Española. (2014). Estrés. En Diccionario de la lengua española. (23ª ed.). Disponible en: <https://bit.ly/3suOivI>
- Redolar, D. (2015). El estrés. Barcelona, España: Editorial UOC. Disponible en: <https://bit.ly/40CEgya>
- Regueiro, A. (2018). Conceptos básicos: ¿Qué es el estrés y como nos afecta?. Málaga: Servicio de atención psicológica de la Universidad de Málaga. Disponible en: <https://bit.ly/455DVEK>
- Rivera, D. (2022). Relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres: Caso estudio. [Tesis pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3JsP8a5>
- Rivera, K. (2021). Efecto de la doble presencia en el bienestar integral de las servidoras y trabajadoras del Gobierno Provincial de Loja y la intervención del trabajador social. [Tesis de pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/49gj196>
- Robalino, J. (2019). Estrés laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato. [Tesis grado]. Disponible en: <https://bit.ly/3y1NjhW>
- Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. Revista Médica Sanitas, 21(3), 141–146. Disponible en: <https://bit.ly/4dfr9ZR>

- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C. & Zamora, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 33-51. Disponible en: <https://bit.ly/3QBILa1>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1). Disponible en: <https://bit.ly/3JjPik9>
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis: Gestión Administrativa*, 8(2). Disponible en: <https://bit.ly/40hLOGz>
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3(1), 141-157. Disponible en: <https://bit.ly/3RjEgQA>
- Santos, M., Cedeño, J., Cantos, E., & Cevallos, J. (2023). Doble presencia: laboral – familiar, un factor de riesgo en trabajadores de una pesquera en Manta. *Revista de investigación actualización del mundo de las ciencias*, 7(1), 39-47. doi: 10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.39-47
- Secretaría de Salud del Gobierno de México. (2014). El estrés provoca ansiedad y depresión. Disponible en: <https://bit.ly/417OIOq>
- Secretaría Nacional de Planificación & Desarrollo (SENPLADES). (2021). Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. Versión aprobada por el Consejo Nacional de Planificación, aprobado en Sesión Ordinaria n° CNP-001-2021, mediante Resolución n° 002-2021-CNP. Disponible en: <https://bit.ly/4ap0N53>
- Serrano, C. & Vargas, D. (2022). Análisis de causas, efectos y consecuencias del riesgo psicosocial en asesores de ventas. *Revista de Sociedad, Cultura y Creatividad*, 1(1), 64 – 71. Disponible en: <https://bit.ly/3QjTGCC>

- Suarez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. Disponible en: <https://bit.ly/3Kip565>
- Suarez, R., Campos, L., Villanueva, J., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos saberes y prácticas*, 3(1). doi: 10.5377/recsp.v3i1.9794
- Takamura, I. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa en Piura. [Tesis pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3JojHxF>
- Tapia, C. (2020). Doble presencia. Educación Continua, salud mental en tiempos de crisis, 1-22. Universidad Mayor de Chile. Disponible en: <https://bit.ly/3u0Cvyk>
- Tereso, L. & Cota, B. (2017). La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos, cuidados y trabajo remunerado. *Revista Margen*, (85). Disponible en: <https://bit.ly/3sdk6hn>
- Torres, P. (2018). Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. [Tesis de pregrado]. Disponible en: <https://bit.ly/4a56tIC>
- Tuapanta, J., Duque, M. & Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mtkDescubre*, (10), 37-48. Disponible en: <https://bit.ly/3We8mrG>
- Vallejo, R. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral. Un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados. [Tesis de posgrado]. Disponible en: <https://bit.ly/3TaiqR2>

ANEXOS

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Pamela Alejandra Sanabria Coronel, estudiante de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato solicito su autorización para ser parte de la investigación titulada “RELACIÓN DE DOBLE PRESENCIA Y ESTRÉS EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA” esencial para la obtención del Título de Psicóloga. La información obtenida será utilizada con fines científicos. Si usted acepta, tendrá que llenar la ficha socio demográfica e instrumentos de evaluación adjuntados. La investigación es de carácter anónimo, no se hará uso de su nombre en ninguna instancia del proceso de gestión de la información. Una vez obtenidos los datos se realizará un análisis a través de una base de datos con el fin de responder a las preguntas planteadas al inicio de la investigación. Se garantiza la confidencialidad absoluta de la investigación. Su sinceridad es un aporte a la ciencia.

Si usted acepta participar, señale con un visto la casilla de autorización.

- Acepto mi participación voluntaria.

Ficha Sociodemográfica

Estimado colaborador, la presente investigación tiene como objetivo medir el nivel de doble presencia y estrés laboral dentro del entorno de trabajo, por lo cual se solicita su colaboración, las respuestas son anónimas y de carácter confidencial, por ende, se requiere su sinceridad, de antemano expreso mi gratitud.

1. Coloque su edad en años

2. Sexo

- Masculino
- Femenino

3. Nivel de Instrucción

- Bachillerato
- Técnico Superior
- Tercer Nivel
- Cuarto Nivel
- Otro

4. ¿A qué sector de la empresa pertenece su cargo o puesto?

- Operativo
- Administrativo
- Alto Mando

5. ¿Qué tipo de jornada laboral tiene?

- Diurna
- Nocturna
- Mixta

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En cada pregunta, se indicará con qué frecuencia se asocia el nivel de estrés de la condición descrita a continuación: (1) Nunca, (2) Raras Veces, (3) Ocasionalmente, (4) Algunas veces, (5) Frecuentemente, (6) Generalmente, (7) Siempre.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Cuestionario de Doble Presencia de Padilla y Larzabal (2021)

Responda las siguientes afirmaciones, en cada pregunta, se indicará con qué frecuencia del 1 al 5 se determina el nivel de doble presencia a la condición descrita a continuación. (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

No	Por favor indique el grado de acuerdo con las afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares.					
2	Cumplir con la carga de trabajo puede estar influyendo en la atención a la familia y quehaceres diarios.					
3	Descuido mis compromisos personales a causa de mi trabajo.					
4	Tengo conflictos en compatibilizar los roles familiares y personales.					
5	Mi carga de trabajo afecta en mi vida personal.					
6	Siento que mi horario no abastece a la carga de trabajo y me quedo más tiempo trabajando o en mi trabajo.					
7	Siento impedimento en mis actividades de trabajo para realizar mis actividades domésticas					