ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

RELACIÓN DE LA DOBLE PRESENCIA Y EL ESTRÉS EN DOS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN DE LA CIUDAD DE AMBATO.

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional

Línea de Investigación:

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO.

Autores:

AYLIN ALESSI MOROCHO ZÚÑIGA
MIGUEL FRANCISCO VÁSCONEZ PONCE

Director:

Aitor Larzabal Fernández

Ambato – Ecuador

Noviembre 2020

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

RELACIÓN DE LA DOBLE PRESENCIA Y EL ESTRÉS EN DOS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN DE LA CIUDAD DE AMBATO

Línea de Investigación:

Salud integral, determinación social y desarrollo humano.

Autores:

AYLIN ALESSI MOROCHO ZÚÑIGA

MIGUEL FRANCISCO VÁSCONEZ PONCE

Aitor Larzabal Fernández, Mg. f._____
CALIFICADOR

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg. f._____
CALIFICADOR

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg. f._____
CALIFICADOR

Varna Hernández Junco, PhD f._____
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. f._____
SECRETARIO GENERAL PUCESA

AMBATO-ECUADOR

Noviembre 2020

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **MIGUEL FRANCISCO VÁSCONEZ PONCE,** con **CC. 1804705893,** autor del trabajo de graduación intitulado: "RELACIÓN DE LA DOBLE PRESENCIA Y EL ESTRÉS EN DOS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN DE LA CIUDAD DE AMBATO", previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL,** 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 SENESCYT en formato digital una copia del 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 de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, noviembre 2020



MIGUEL FRANCISCO VÁSCONEZ PONCE

CC. 1804705893

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **AYLIN ALESSI MOROCHO ZÚÑIGA,** con **CC. 160051363-2,** autor del trabajo de graduación intitulado: "RELACIÓN DE LA DOBLE PRESENCIA Y EL ESTRÉS EN DOS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN DE LA CIUDAD DE AMBATO", previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL,** 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 SENESCYT en formato digital una copia del 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 de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, noviembre 2020



AYLIN ALESSI MOROCHO ZÚÑIGA

CC. 160051363-2

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer infinitamente a mis padres, los cuales me han apoyado incondicionalmente en el sinuoso camino de la vida universitaria, quienes con su ejemplo han construido las bases sobre las cuales, he concluido esta etapa tan importante de formación tanto personal como académica, de igual forma a cada uno de los docentes que fueron parte fundamental de la obtención de este logro.

Miguel Vásconez Ponce

Quiero agradecer a mis padres, por ser mi impulso tanto en mi desarrollo personal como académico, gracias por ser una guía indispensable; también, quiero agradecer a dos personitas que, a pesar de las peleas y enojos, han estado conmigo compartiendo mis logros y haciéndome sonreír con cada locura, mis hermanitos. Finalmente, quiero agradecer a la persona que me abrazó en los momentos de frío y de soledad, quien escuchaba sobre mis días estresantes de la vida del joven universitario en sus prácticas pre-profesionales, y celebraba conmigo los logros que pude alcanzar con una botella de vino y una canción de tronic, por todo eso y más, gracias por ser mi complemento.

Aylin Morocho Zúñiga

Queremos agradecer a todas las personas que durante esta etapa universitaria formaron parte de nuestra historia y han dejado en nosotros un poco de su esencia, queridos animalitos del bosque. A nuestros profesores de la carrera que nos brindaron su conocimiento y alentaron a seguir adelante, y a nuestro tutor de tesis el Mg. Lic. Aitor Larzabal por confiar en nosotros y ayudarnos a cumplir nuestra meta profesional.

Aylin y Miguel

DEDICATORIA

Después de haber luchado todos estos años en la guerra, siempre había un hogar cálido con los brazos abiertos luego de cada batalla. Quiero dedicar este trabajo a las personas que siempre estuvieron junto a mi desde el primer instante que llegué a este mundo, quienes han estado desde el más simple logro hasta el más importante, quienes me han visto caer y levantarme, y sobretodo guiarme en este hermoso juego llamado vida, mi madre Greta y mi padre Oswaldo.

A mis cómplices que siempre voy a querer tener a mi lado, por ser las personitas que me han sacado millones de sonrisas en los días más grises, y al final ser el mejor equipo para las travesuras y aventuras que hemos tenido como hermanos, les amo muchísimo, Scott y Elida.

Y finalmente, quiero dedicar esto a la persona que estuvo junto a mi durante esta etapa de mi vida, a pesar de los altibajos y de las dificultades me demostró que vale la pena *vivir como si no hubiese un mañana, mi ángel.*

Aylin Morocho Zúñiga

A todas las personas que se atrevieron a luchar hasta el final, a los amigos irremplazables que se fueron antes de tiempo, de los cuales cargamos sus sueños e ilusiones con nosotros en cada paso del camino.

Miguel Vásconez Ponce

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo relacionar las variables de estrés y doble presencia en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato. Es importante realizar este tipo de análisis, porque ambas variables incidirán negativamente en el bienestar y el rendimiento laboral. De acuerdo con los objetivos nacionales de desarrollo, el proyecto de investigación responde a los objetivos de garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, e incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía. Es una investigación de tipo cuantitativa, diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo y correlacional. Se determinó una población de 105 personas, de los cuales, 35 son del área administrativa de la empresa 1 y 70 son del área de producción de la empresa 2. Los sujetos, fueron evaluados por dos instrumentos; para medir el estrés se utilizó el cuestionario de estrés de la OIT-OMS, el cual, cuenta con siete dimensiones que son: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y apoyo del grupo. Mientras que, para la variable de la doble presencia se aplicó el cuestionario de Doble Presencia. Se encontraron niveles bajos tanto de doble presencia como de estrés en ambas empresas de producción, y se obtuvo una correlación positiva entre las variables, la cual no necesariamente representa una causalidad.

Palabras clave: Estrés, doble presencia, riesgos psicosociales y correlación positiva.

ABSTRACT

This study have to aim relate the variables of stress and double presence in two manufacturing companies of Ambato city. It is important, to do this type of analysis, because both variables can to impinge negative in the well-being and labor efficiency. According to national development goals, the project of this investigation respond to the aims to guarantee a dignified life with equal opportunities for all people, and encourage a participatory society, with a State near to service of citizens. It is a study of quantitative type, non-experimental design, cross-sectional and descriptive and correlational scope. In order to diagnose stress and double presence rates in companies and determine the relation of this rates. For which, it been determined a population of 105 people, of whom, 35 are from the administrative area of Company 1 and 70 are from the production are of Company 2. Therefore, two instruments have evaluated them; to measure stress, we used the OIT-OMS stress questionnaire, which has seven dimensions that are organizational climate, organizational structure, organizational territory, technology, leader influence, lack of cohesion and group support. While, for the double presence variable, we applied the Double Presence questionnaire. We found low levels in double presence like stress in both manufacturing companies, and we have a positive correlation between the variables, which does not represent necessarily a causation.

Keywords: Stress, double presence, psychosocial risks and positive correlation.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN ... iii
AGRADECIMIENTO ... v
DEDICATORIA ... vi
RESUMEN ... vii
ABSTRACT ... viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS ... ix
ÍNDICE DE TABLAS ... xi
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES ... xii
ÍNDICE DE ANEXOS ... xiii
INTRODUCCIÓN ... 1
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO ... 7
1.1 Riesgos psicosociales ... 7
1.1.1 Definición y antecedentes de riesgos psicosociales ... 8
1.1.2 Tipos de riesgos psicosociales ... 11
1.2 Estrés ... 14
1.2.1 Definición y antecedentes del estrés ... 14
1.2.2 Tipos y fases del estrés ... 16
1.2.3 Estrés laboral ... 18
1.2.4 Modelos teóricos del estrés laboral ... 19
1.2.5 Análisis de instrumentos de medición sobre el estrés laboral ... 21
1.2.6 Antecedentes de investigación sobre el estrés laboral ... 22
1.3 Doble presencia ... 24
1.3.1 Definición y antecedentes de la doble presencia ... 24
1.3.2 Factores que inciden en la doble presencia ... 25
1.3.3 Análisis de instrumentos de medición de la doble presencia ... 26
1.3.4 Antecedentes de investigación sobre la doble presencia ... 27
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLOGICO ... 28
2.1. Tipo de investigación ... 28
2.2. Caracterización de la población ... 29
2.3. Descripción de los instrumentos ... 33
2.3.1. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS ... 33

2.3.2. Cuestionario de Doble Presencia (en proceso de construcción) 34
2.3.3. Escala de Malestar Subjetivo de Kessler (K10) 34
2.3.4. Escala de Estrés Percibido (PSS14) 34
2.4. Procedimiento metodológico 34
CAPÍTULO III. RESULTADOS 37
3.1. Análisis estadístico 37
3.1.1. Estadística descriptiva 37
3.1.2. Estadística paramétrica 42
3.2. Modelo empírico explicativo 43
CONCLUSIONES 44
RECOMENDACIONES **..... 45**
BIBLIOGRAFÍA **..... 46**
ANEXOS **..... 55**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definiciones relevantes cronológicamente…….....10

Tabla 2. Análisis de instrumentos de medición sobre el estrés laboral……...…. 22

Tabla 3. Análisis de instrumentos de medición sobre la doble presencia……..... 27

Tabla 4. Operacionalización de variables doble presencia ……..…… 30

Tabla 5. Operacionalización de variables estrés……. 31

Tabla 6. Dimensiones, preguntas y fiabilidad…….…. 33

Tabla 7. Sexo...…….…..... 37

Tabla 8. Edad y número de hijos……..……. 37

Tabla 9. Estado civil…….…… 38

Tabla 10. Estadísticos descriptivos test estrés laboral OIT- OMS……..….. 38

Tabla 11. Estadísticos descriptivos test doble presencia …….…… 39

Tabla 12. Correlaciones …….…. 42

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Estrés OIT……..…...……. 40

Ilustración 2. Doble presencia ……. 41

Ilustración 3. Modelo empírico explicativo ……...…. 43

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS……..… 55-58

Anexo 2. Cuestionario de doble presencia ……..... 59-61

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las personas ocupan gran porcentaje del tiempo en el ámbito laboral, al otorgar largas jornadas de trabajo, para poder subsistir en una sociedad económicamente activa, pero muchas de las veces, los trabajadores no se preocupan de su estado de salud ni los riesgos que en un futuro podrían generar en ellos. La mayoría de la población económicamente activa cuenta con cargas familiares que les otorga un rango mayor de responsabilidad e injerencia familiar. Por lo tanto, es necesario indagar en los factores asociados a la carga laboral y la doble presencia en los trabajadores, esto generará un amplio conocimiento de los fenómenos asociados a dichas variables.

Las empresas se han dedicado a producir más capital para sus ingresos internos, a mejorar políticas administrativas e incluso a capacitar a personal solo en el aspecto de mejoramiento del rendimiento en beneficio de la empresa, más no del empleado, así como lo señala Gil-Monte (2012), los riesgos psicosociales forman parte de una prioridad dentro del área de talento humano, se asegura el bienestar y seguridad del trabajador. Por ello, los riesgos psicosociales damnifican la salud del empleado, ya sea por estrés, u otras enfermedades que el ser humano somatiza. Sustentar las cargas familiares, con la imposibilidad de mantener un vínculo estable tanto familiar como laboral, resulta en la dificultad para sobrellevar un control efectivo de dos contextos indispensables dentro de las esferas sociales del ser humano.

De esta forma la investigación permite que, las personas se informen sobre la relación y las diferentes causas que producirán estos factores de riesgo dentro del ámbito laboral. Así de acuerdo al plan nacional de desarrollo toda una vida (2017), conforme a los objetivos 1 y 7, se relaciona con el proyecto de investigación, en cuanto al brindar una vida

laboral con igualdad de oportunidades, independientemente de cualquier condición personal, además, de impulsar a una sociedad proactiva, la cual cuente con el apoyo empresarial, que facilite su desenvolvimiento tanto laboral como familiar.

Resulta de suma importancia el concebir al estrés en la cotidianeidad del siglo XXI, así Osorio y Cárdenas (2017), considera al estrés como la enfermedad de más repercusión tanto a nivel laboral como social; lo determina como un fenómeno vigente de gran impacto. Se toma en consideración el estudio del estrés basado en la adaptación del ser humano ante situaciones extremas que se presentaran tanto a nivel interno como externo.

Se entiende la dificultad que se presenta en el entendimiento entre trabajadores y organizaciones, como una discrepancia en cuanto a lo supuesto como mejor para cada parte, por ejemplo, Ramos y Jordão (2015), se da el resultado de la disconformidad en relación a los valores que poseen los trabajadores de manera innata, orientados de manera más directa ante el desarrollo y la comodidad; en contra posición de los valores organizacionales, los cuales están enfocados en su mayoría a la productividad y desarrollo, al dejar de lado el conglomerado de necesidades y valores con los cuales un trabajador ingresa a una organización establecida.

Las organizaciones e instituciones, a lo largo del tiempo, han tenido que renovarse tanto en el aspecto de actualizaciones tecnológicos y en la adecuación de sus empleados en nuevos puestos de trabajo, lo que conlleva, que muchos trabajadores tienen que adecuar su vida personal con la laboral, al dar una estabilidad tanto a su trabajo como su familia. Por ello, como menciona Rodríguez (2016), algunas empresas optan por brindar una apertura a sus empleados en su vida personal o familiar durante sus jornadas laborales, como responsabilidad familiar corporativa, que consiste en generar un compromiso que promueve

el liderazgo, la cultura y las políticas, tanto de la empresa como del empleado para integrar y mantener un equilibrio de su vida laboral y familiar.

En consecuencia, la doble presencia es uno de los riesgos psicosociales que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, pues, el género femenino ha tenido un gran impulso y aceptación en el ámbito laboral, pero a la vez, la carga familiar y el trabajo doméstico tiene más repercusión en la mujer. Según Ruiz, Pullas, Parra y Zamora (2018), la incorporación de la mujer en el campo laboral en cargos que requieren de una alta responsabilidad, y la poca participación del hombre en el trabajo del hogar, se ha evidenciado como el riesgo psicosocial de doble presencia, lo que genera que, la persona tenga consecuencias fisiológicas, las mismas que afectan al desempeño laboral de los empleados y a su vez a la familia.

Se concibe que, el estrés se manifieste de una manera ampliada y representada como una cotidianidad, este causado mayormente por el estilo de manejo de las organizaciones, enfocadas hacia mayor productividad y menor interés en la fuerza de trabajo. Al respecto, Barrio, García, Ruiz y Arce (2006) plantea que, el estrés es un elemento consecuente de la incomodidad personal, así como desencadenante activo de muchas enfermedades; Sin embargo, es necesario mencionar que es un componente cotidiano de nuestras vidas, por lo cual, resulta inevitable el ignorarlo, o suprimirlo completamente.

La preocupación de los empleadores por la salud de sus trabajadores da origen, en primera instancia, fue en la época moderna, con el paso de la Revolución Industrial y la implementación de los Derechos Humanos. Con el hito histórico de la Revolución Industrial, aumentó el interés sobre los riesgos ocupacionales y la salud del trabajador. Por lo que, muchos autores describieron varios casos con respecto a las pocas precauciones y medidas preventivas que tenían las fábricas, sobre todo con énfasis en sus

escritos con respecto a las enfermedades que contraerán por la exposición a estos lugares.

Investigaciones realizadas en varios países del mundo, mediante encuestas y cuestionarios sobre calidad de vida laboral, los trabajadores presentan índices elevados de estrés, debido a la carga de trabajo e insuficiente apoyo social por parte de organizaciones e instituciones donde laboran. De igual manera, en algunos sectores laborales se ha presenciado acciones de violencia y agresión verbal y psicológica, lo cual evidencia en ellos un cuadro de afectación en la salud mental, que altera la normal realización de las actividades de trabajo (Gil-Monte, 2012).

Los resultados de los datos obtenidos en las investigaciones sobre los riesgos psicosociales, el estrés y la doble presencia no solo afectan al trabajador, puesto que, al considerarse una enfermedad laboral, las empresas procuran la salud de los empleados; por lo que, se ha verificado ausencia de los trabajadores a las jornadas laborales por motivos de ansiedad, estrés, entre otras enfermedades relacionadas al trabajo, al generar una pérdida en el coste económico y social dentro de las organizaciones (Gil-Monte, 2012).

Se entiende la problemática que genera el síndrome de doble presencia, así como del estrés presente en el ámbito laboral, se concibe que; en una de las dos empresas de la provincia de Tungurahua se evidencian factores relacionados con el estrés como un elevado índice de ausentismo, agotamiento, dispersión del foco atencional, así como un ritmo de trabajo inadecuado. De igual manera, en la otra empresa, se observan factores como agobio, desfase entre responsabilidad y derechos, tiempo insuficiente para hacer bien el trabajo, dispersión del foco atencional y respuestas incongruentes en las demandas del puesto de trabajo. Dentro de estas dos empresas existe una población mayoritaria con cargas familiares que requieren supervisión, lo cual guarda relación con el síndrome de doble

presencia. Esto sería, también, un factor influyente en los indicadores de estrés anteriormente descritos.

Una vez que se ha presentado estos inconvenientes, surge la pregunta; ¿Cómo es la relación entre la doble presencia y el estrés en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato?, como respuesta a esta pregunta se espera encontrar altos niveles de estrés debido a la doble presencia en la mayoría de los trabajadores, así como una correlación positiva entre ambas variables. El objetivo principal es relacionar el estrés con el síndrome de doble presencia en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato, mediante la aplicación de instrumentos específicos y análisis estadístico. Con la finalidad de determinar si existe o no una correlación significativa entre las dos variables.

Se concibe como una investigación de tipo cuantitativa, diseño no experimental, de corte transversal, alcance descriptivo y correlacional. La recolección de los datos se realizará en el 100% de una población conformada por 105 trabajadores de las áreas administrativas y de producción en ambas empresas, lo cual permitirá posteriormente elaborar un modelo empírico explicativo. En el caso de la variable de doble presencia se utiliza un cuestionario que se encuentra en proceso de construcción; mientras que, para la variable de estrés se utiliza, la escala de estrés percibido y el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, el cual, tiene una confiabilidad por el método de consistencia interna, con un Alpha de Cronbach= 0.957, validado en Ecuador.

El trabajo de investigación presenta un gran aporte social, que tiene relevancia en el ámbito laboral e impacto en los trabajadores, pues existen factores psicosociales que afectan el desempeño laboral de los colaboradores, dado por una mala organización interna

de la empresa, lo que, facilitará que las organizaciones adopten un compromiso y una responsabilidad familiar. De igual manera, la investigación orienta a las empresas ante un desarrollo de cultura organizacional, brindada a los trabajadores la facilidad de conllevar una doble carga, representada tanto por la parte laboral como familiar. Al entender la investigación como fundamental para el desarrollo de una cultura organizacional tolerante, que conciba al trabajador como un ser integral. Por lo cual, se presentan los siguientes objetivos, e hipótesis:

Objetivo General:

- Relacionar los índices de doble presencia y estrés en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato.

Objetivos Específicos:

1. Fundamentar teóricamente la doble presencia y el estrés.
2. Medir la doble presencia y el estrés en dos empresas de la ciudad de Ambato.
3. Determinar la relación entre la doble presencia y el estrés.
4. Elaborar un modelo empírico explicativo.

Hipótesis:

Existe correlación significativa entre el estrés y la doble presencia en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Riesgos psicosociales

Hoy en día la gran mayoría de la población emplea por lo menos un tercio de su tiempo en actividades económicas, generalmente al trabajar en empresas más o menos grandes. Trabajar en cualquier organización acarrea ciertos riesgos laborales y estos han sido ampliamente estudiados.

Resulta importante destacar los distintos factores de riesgo psicosociales que influirán en el desarrollo, potencialidad y productividad de los empleados en el ámbito laboral. Para ello, se contará con una investigación bibliográfica para conocer a profundidad distintos conceptos que nos permitan entender de mejor manera que son los riesgos psicosociales y como afectan tanto en la salud, como en el desempeño de los trabajadores.

El estudio de riesgos psicosociales se ve marcados en distintas investigaciones realizadas a lo largo del tiempo en la provincia de Tungurahua, así Corrales (2017), es necesario el poder enfrentar brechas laborales, que permitan desarrollar las habilidades, destrezas y capacidades individuales frente al estrés. La presencia de riesgos psicosociales, presuponen el desarrollo de las capacidades de los colaboradores, con el fin de subsanar las brechas tanto laborales como personales. A demás se ha encontrado que esos riesgos están negativamente relacionados con el desempeño laboral (Carrillo, 2015) y positivamente relacionados con la sintomatología clínica (Villagómez, 2019).

La existencia de riesgos psicosociales se ve generalizada para cualquier tipo de empresa u organización, indistintamente de su tamaño, como lo menciona Mena (2019), los riesgos psicosociales se presentan en toda empresa, estos serán grandes y muy evidentes como mínimos, suelen pasar desapercibidos, pero manteniéndose presentes dentro del ambiente organizacional.

La existencia de los riesgos psicosociales, se hace indispensable el desarrollo de herramientas que faciliten su identificación y desarrollo para el mejoramiento organizacional, de tal forma Amores (2018), presupone el diseño de un plan de prevención que facilite la minimización, reducción y prevención, de riesgos psicosociales. Que

puedan presentarse en una organización. Un plan de prevención, resulta desarrollable y útil para cada organización, respecto a los riesgos psicosociales que se presenten.

La determinación de investigaciones sobre riesgos psicosociales en Tungurahua, resulta relevante para su identificación y el cómo estos se ven influenciados y desarrollados en distintas culturas organizacionales, estas en un mismo entorno geográfico.

1.1.1 Definición y antecedentes de riesgos psicosociales

Se toma especial consideración en la historia de la salud ocupacional, que abarca el tema de los riesgos psicosociales y el impacto de su prevención y cuidado. Se supone que la preocupación de los empleadores por la salud de sus trabajadores se origina, en la época moderna, esto reflejado como consecuencia del paso de la Revolución Industrial y la implementación de los Derechos Humanos. Con el hito histórico de la Revolución Industrial, se da un aumento del interés sobre los riesgos ocupacionales y la salud del trabajador. Esto respecto a las pocas precauciones y medidas preventivas que tenían las empresas, y como estas deficiencias pudieran tener relación, respecto a las enfermedades que pudiesen contraerse por la exposición a estos lugares.

Las empresas, organizaciones e industrias, tanto de producción como de servicios, contarían con un método de reconocimiento y detección de enfermedades en los trabajadores o colaboradores por causa del trabajo que realizan. Esto denotado en la regulación del "reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo" (decreto ejecutivo N° 2392, 2017). El cual, determina a los empleadores a tomar especial consideración en la salud tanto mental como física de los colaboradores, y como esta se ve desarrollada en un saludable ambiente de trabajo.

Por consiguiente, resulta primordial definir algunas palabras básicas antes de abordar con la recopilación de datos y dar a conocer que, dichos conceptos ayudarán a dar un mejor entendimiento de los resultados obtenidos. De tal manera, encontramos diferentes concepciones sobre los riesgos psicosociales, y el cuan perjudicial se presentarán, así según Gil-Monte (2009) los riesgos psicosociales son

"Condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo" (p.169). Evidentemente se concibe a los riesgos psicosociales en situaciones presentes dentro de un entorno laboral. Referido al mismo concepto, se encuentra las definiciones de riesgo psicosocial como, un factor que afecta a la salud, desempeño y desarrollo tanto personal como profesional del colaborador (Toro, Londoño, Sanín y Valencia, 2010).

Mientras que, los riesgos psicosociales según Moreno (citado en Camacho & Mayorga, 2017) "son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente" (p.161). Los riesgos psicosociales se encuentran, en tanto que, los trabajadores se ven afectados con distintos factores como el estrés, ausentismo, ansiedad entre otros problemas que afectan en gran mediada la estabilidad tanto personal como laboral (ver tabla 1).

Tabla 1. *Definiciones cronológicamente relevantes de riesgos psicosociales*

Autor	Año	Riesgo psicosocial
Pedro R. Gil-Monte	2009	Condiciones en el contexto laboral relacionadas con la distribución del trabajo.
Toro Álvarez, F.; Londoño Londoño, M.; Sanín Posada, A. y Valencia Jáuregui, M.	2010	Factor psicosocial presente en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral que afecta negativamente su salud, bienestar, desempeño y, también, su desarrollo personal.
Gómez, P; Hernández, J y Méndez, M	2014	Los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral y que tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo y, aunque sus consecuencias no son tan evidentes como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no por ello son menos importantes pues se relacionan con aumento de ausentismo, estrés, ansiedad y otros problemas tanto para la organización como para los trabajadores.
Camacho y Mayorga	2017	Entornos laborales que perjudicarán directamente y de manera grave la salud física, social o mental del trabajador.

Fuente: Elaboración propia tomada de: Gil- Monte, 2009; Toro, Londoño, Sanín y Valencia, 2010; Gómez, Hernández y Méndez, 2014; Camacho & Mayorga, 2017.

De esta forma, se define algunas palabras esenciales para el conocimiento, y manejo de los riesgos psicosociales que se generarán en distintos contextos de la cotidianidad, por lo cual, resulta inevitable evadirlos.

Según Toro, Londoño, Sanín y Valencia (2010), sugieren una definición más precisa:

> Riesgo Psicosocial (RP): Es, por tanto, un factor psicosocial presente en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral que puede afectar negativamente su salud, bienestar, desempeño y también su desarrollo personal.
> Protector Psicosocial (PP): Es, por tanto, una condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral que minimiza o elimina un riesgo psicosocial y puede además afectar positivamente su salud, bienestar, desempeño y su desarrollo personal. (p. 102)

Por lo que, se concreta palabras claves que se conocen para poder implementar cualquier tipo de modelo o investigación previa para detectar riesgos psicosociales en los empleados.

Luego de varias investigaciones y estudios con respecto a los riesgos psicosociales, Robert Owen, se da cuenta de las necesidades de los trabajadores, por ello, realizó un programa para el mejoramiento ambiental, social, educacional y moral. Esta investigación aportó en gran medida, en la fomentación y concientización sobre la salud ocupacional, con la única finalidad de lograr medidas de prevención y atención adecuada de los problemas con respecto a la salud laboral, por consecuente, en los riesgos psicosociales, y a la vez ayudar a que los trabajadores se encuentren en un ambiente laboral adecuado para poder desarrollarse y ejercer sus actividades laborales en un entorno seguro (Álvarez, 2012).

1.1.2 Tipos de riesgos psicosociales

A través de los años no solo ha evolucionado la tecnología o la intensificación de la producción con la expansión de la maquinaria y la industrialización, con todas estas variaciones los trabajadores han tenido que someterse, también, a nuevos cambios y adaptaciones laborales dentro de sus puestos de trabajo, el mismo que, repercute en un perfil de enfermedades y accidentes provocados por factores psicosociales.

Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral estarán ocasionados por un deterioro o disfunción, por ejemplo, Gil-Monte (2012), menciona que, los riesgos psicosociales se darán según distintos tipos, clasificados en características de: la tarea, relacionada con la cantidad del trabajo, carencias, complejidad o monotonía; de la organización, orientada hacia las variables que se presentarán a nivel organizacional como la cohesión, tamaño; del empleo relacionado con el salario, estabilidad; del tiempo, orientado a la duración y rotación laboral en una actividad determinada. Por lo que, existen distintos factores que provocarán riesgos psicosociales en los trabajadores y, por ende, generan accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

Se supone que las empresas, organizaciones o industrias, conocerían las maneras de cómo detectar y reconocer si sus trabajadores pudiesen tener alguna enfermedad que

influya en sus labores diarias; pues, esto impide el buen funcionamiento de actividades, tareas y funciones que al no realizarse correctamente a la organización y productividad de la misma.

Resulta relevante implementar distintos modelos de prevención o de detección de los factores psicosociales. El Ministerio de la Protección Social, 2004 (citado en Arenas & Andrade, 2013) se dio a conocer una agrupación de reacciones provocado por el estrés laboral en los trabajadores; las condiciones intralaborales que se identifican por factores como las estructuras de tareas y funciones, el entorno físico laboral, las relaciones entre trabajadores y las políticas. En las condiciones extralaborales se caracteriza por el entorno familiar y socioeconómico. Y en las condiciones individuales, se determina por factores propios del trabajador como: la edad, el estado civil, el grado de instrucción, ocupación, domicilio, etc. Por lo tanto, no solo factores externos sino, también, factores personales/individuales serán de gran impacto.

Los trabajadores que se ven expuestos a los distintos riesgos psicosociales, anteriormente descritos, tuvieron conflictos tanto con sus compañeros de trabajo o con sus jefes inmediatos. De esta forma Camacho y Mayorga (2017), señalan que las discrepancias laborales no son necesariamente malas, predisponen la construcción de un equipo de trabajo más consolidado, esto siempre que se aborden los conflictos de una manera adecuada, caso contrario un conflicto mal gestionado ocasiona el deterioro en la salud y capacidad laboral de los colaboradores. Por lo que, es importante que los jefes de cada departamento o área de la organización mantengan un buen clima laboral y resolver los conflictos y problemas que se ocasionen dentro de las horas laborales.

Actualmente, los empleadores tienen obligaciones que cumplen con el trabajador, de igual manera, los empleados cuentan con derechos y obligaciones que ejercen con responsabilidad. Pues con la implementación de los Derechos Humanos y la creación del Código de Trabajo a nivel mundial, las personas se encuentran respaldadas con leyes que amparan su protección, salud e incluso higiene laboral.

Se destaca que la fuente principal de los riesgos psicosociales dentro de las empresas es el estrés laboral, pero en los últimos años, se ha determinado que dependerán, de las perspectivas de cada persona, como lo mencionan Gómez, Hernández y Méndez

(2014). “Identificar factores de riesgo psicosocial en el trabajo que se relaciona con el estado de salud de los trabajadores, han servido de fundamento para el desarrollo de instrumentos que permiten la evaluación de estos.” (p. 11). Por ende, es necesario que las empresas empiecen a implementar y dar uso de estos instrumentos de medición, para verificar si sus empleados están frente a algún problema o riesgo laboral.

Este estudio se ve respaldado por diversas investigaciones, así Gil-Monte, López, Llorca y Sánchez (2016) señalan que la identificación de riesgos psicosociales, en diversos contextos, generan un identificador globalizado de estos. En su estudio, se determina que los principales riesgos psicosociales son: la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y autonomía. Dichos riesgos psicosociales pudiesen derivar en distintos problemas de salud, al punto de tener que recurrir a medicamentos que apacigüen los síntomas provocados, debido a las condiciones de trabajo.

La adaptación del puesto de trabajo al individuo es importante respecto, al desarrollo de sus habilidades y competencias, al resaltar la preservación de sus facultades, por lo cual, es necesario tener en cuenta los factores psicosociales que influirán en dicha adaptación, así las investigaciones más recientes como la de Bobadilla, Garzón y Charria (2018), reflejan la importancia de la consideración de los factores tanto intralaborales como extralaborales, estos enfocados en una institución médica que presenta servicios de complejidad; los resultados más relevantes señalan, la presencia de un índice mayor de riesgo psicosocial, a nivel intralaborales en áreas como la demanda y autonomía laboral, mientras que a nivel extralaboral, se presentan como mayores riesgos, la doble presencia, así como características específicas de su entorno.

La detección y comparación de estas investigaciones, el identificar las tendencias actuales, así como las nuevas orientaciones laborales que se dan en distintos sectores, resulta imprescindible, así como lo mencionan Muñoz, Orellano y Hernández (2018), quienes toman en cuenta los distintos escenarios que se presentarán en el desarrollo laboral, al observar un incremento en las consecuencias, que se generan en las condiciones de salud de los trabajadores, las mismas que se derivan de los riesgos presentes tanto a nivel interno de la organización, como externo; además, de tomar especial consideración en las

normativas aplicadas que se dan a nivel internacional, con el afán de clasificar las medidas tomadas para la regulación de los riesgos psicosociales en las organizaciones.

1.2 Estrés

1.2.1 Definición y antecedentes del estrés

Resulta imprescindible el definir al estrés, y partir de alguna de las grandes teorías relacionadas al estrés, como son las teorías basadas en el estímulo, las teorías basadas en la respuesta y las de la interacción (Larzabal & Noboa, 2019). Si partimos de las teorías relacionadas al estímulo nos centraremos en los estresores, estímulos que provocan el desencadenamiento del estrés en un momento determinado. Si la respuesta del individuo ante este estímulo es negativa y le produce angustia, malestar, se dice que padece: distrés o estrés que genera malestar y dolor, este concebido en las distintas esferas sociales en las cuales se desarrolla el individuo.

Otras concepciones aseveran, que el estrés se manifiesta de una manera ampliada y representada como una cotidianidad, causado mayormente por el estilo de vida en un contexto de actualidad, así autores clásicos como Barrio, García, Ruiz y Arce (2006), el estrés es un elemento consecuente de la incomodidad personal, así como desencadenante activo de muchas enfermedades. Sin embargo, es necesario mencionar que es un componente cotidiano de nuestras vidas, por lo cual, resulta inevitable el ignorarlo, o suprimirlo completamente.

Se plantea la interrogante de cómo convivir con el estrés, o como sobrellevarlo, sobre todo orientado hacia la rama organizacional, así según Barrio, García, Ruiz y Arce (2006), “La forma de afrontar el estrés no sólo dependerá de las características del estresor, sino también de los recursos que tenga el sujeto para superarlo” (p. 16). El estrés no solo dependerá de las circunstancias determinadas que posean un mayor índice de estrés o no, sino, también, de la capacidad del sujeto para afrontarlo y convivir con él.

Se concibe al estrés como algo cotidiano entendemos que es algo inevitable, por ejemplo, Peiró (1999), esto se manifiesta de una manera genérica, se entiende al estrés como un proceso que integra respuestas biológicas, conductuales y cognoscitivas que se generan en el momento en, el cual, los sujetos anticipan su incapacidad para lograr controlar las demandas ambientales que les generan dicho estrés.

La concepción del estrés como una condición natural del ser humano, se entiende como algo innato, que proporciona un medio de alerta ante amenazas que alteren con la integridad, así, Cote y García (2016), consideran al estrés como una reacción normativa del ser humano, además, de propiciar la adaptación, lo cual conlleva a un sentido de supervivencia ante las adversidades, al apoyar la versatilidad de los seres humano para encajar en distintos contextos. De esta forma se concibe al estrés como una condición que ha perdurado a lo largo de generaciones en la naturaleza humana.

Se muestra que existe un entendimiento del estrés desde una etapa muy temprana del ser humano. De tal forma que, Elena (2002), contrapone las respuestas primitivas manifestadas por nuestros antepasados, con las respuestas fisiológicas y psíquicas que presenta el ser humano actual, los distintos contextos sociales y las exigencias de estos, en la manifestación del estrés.

Respecto a las investigaciones más actuales, se concibe el estrés como un aspecto catastrófico en cuanto a la salud tanto física como mental de las personas, así como lo menciona García y Forero (2018), el estrés se identifica como el conglomerado de reacciones que se generan tanto a nivel psíquico como físico, estas presentes ante adversidades relacionadas con exigencias que se presentarán en un contexto determinado, para, el cual, la persona no está preparada para afrontarlas de manera inmediata, genera incomodidad y un desequilibrio en el cómo afrontarlas.

En contraposición a la investigación de García y Forero, representa las condiciones en la que el estrés se refleja en una reacción normal exteriorizada por el ser humano ante distintos contextos sociales. Por ejemplo, Parra, Rodríguez, Rodríguez y Díaz (2018), quienes hacen referencia a una actitud normativa que, se presenta si el individuo se ve superado en las exigencias que, se darán en distintos contextos sociales como educativo, laboral y familiar, así como de conglomerados específicos. Los mismos que, requieran de una mayor interacción y concentración para el correcto desarrollo que, si bien permite estar alerta, si se ve sobrepasado ante las exigencias su rendimiento dentro de cualquier conglomerado social podrían decaer.

La investigación anteriormente mencionada Córdova y Flor (2018), mencionan que el estrés, depende del nivel y ansiedad que se genere a partir del mismo, afecta

directamente al desempeño del individuo al depender de los contextos sociales en los que se desarrolla, además, incidir en factores como el económico, y seguridad que se degenera en el decaimiento tanto de salud del individuo como de la salud organizacional.

1.2.2 Tipos y fases del estrés

Existen distintas clasificaciones posibles para el estrés, una de las clasificaciones que abarca de una manera macro, está representada por la fuente del estrés, así como lo manifiesta Espinoza, Pernas y González (2018), "tomando como base la fuente del estrés, en ese sentido se habla del estrés amoroso y marital, del sexual, del familiar, del estrés por duelo, médico, el ocupacional, académico, militar y, por tortura y encarcelamiento" (p.706). Como se observa el estrés toma distintos tipos, será por su causa, a efecto de la investigación que resulta de suma importancia al conocer los distintos tipos de estrés manifestados en contextos determinados.

Así como el estrés se clasifica de acuerdo al contexto, en el cual, se presenta, también, se dará en referencia a la fuente generadora, esto identificado conforme a la percepción individual, determina una percepción que bien será negativa o positiva. De esta forma González, Paz, Galicia y Sánchez (2018), manifiestan que existe dos respuestas al estrés, el eustrés, considerado como algo adaptativo que otorga la posibilidad de encarar los estresores de una forma óptima, aporta en gran medida al afrontamiento y desenvolvimiento del individuo; en contraposición se encuentra el distrés considerado como una forma negativa de afrontar a los estresores, por lo cual, causa malestar y deterioro al individuo, imposibilita su desenvolvimiento optimo ante los factores que generan estrés de una forma cotidiana.

Otra de las posibles clasificación del estrés, se presente enfocado de acuerdo a su manejo, así la *American Psychological Association* (2015), clasifica al estrés en agudo, agudo episódico y crónico; así el estrés agudo es considerado como el más ordinario, este se manifiesta por la presión sobre las actividades que se han realizado o se van a realizar en un momento cercano, por lo cual, se da en un coto plazo, y causa malestar pero no al punto de ocasionar daños importantes tanto a nivel físico y psíquico. En contraposición el estrés psíquico episódico se representa por un estrés agudo con frecuencia, surge de una

preocupación incesante por parte del sujeto; mientras que el estrés crónico se ve reflejado por lo desgastante y agotador que resulta, se da de una manera continua a largo plazo.

Dados los tipos de estrés, que se presentarán desde distintas perspectivas, se manifiestan las fases de los mismos, las cuales se ven representadas por un proceso, en el cual, se ve generado, en el cómo se desarrollan para el individuo. De tal manera, Ávila (2014), distingue tres fases que representan el efecto que genera el estrés ante los distintos niveles orgánicos del individuo, las representa en: fase de alarma o huida, fase de resistencia y fase de agotamiento.

La fase alarma o huida, constituida principalmente por la máxima producción de energía para subsanar el estrés que se detecta, así Ávila (2014), considera a esta fase la primera, genera una respuesta ante el estrés identificado, ocasiona que el cerebro produzca grandes cantidades de hormonas, las cuales se dan, de acciones en cadena generan acción en el individuo, como el agudizar los sentidos, aumento de la frecuencia cardiaca entre otros que permitan subsanar esa brecha de estrés percibido.

Consecuentemente se presenta la segunda fase del estrés, o de resistencia, que refleja una constancia en la atención hacia el estrés percibido, como lo manifiesta Ávila (2014), el organismo del individuo pretende mantener el estado de alerta, pero a la vez intenta retornar a la normalidad. Seguidamente se encuentra la tercera fase del estrés o agotamiento, este se genera si el individuo experimenta un estado crónico, este se altera respecto al organismo de cada individuo, se la considera como la fase más dañina, causa tención, consecuentemente el organismo permanece en constante estado de alerta, el mismo que, impide la relajación, lo que ocasiona diversas afecciones tanto a nivel psíquico como fisiológico para el individuo.

El estrés, se encuentra representado por 3 grandes teorías, que son: basadas en la respuesta, basadas en el estímulo y basadas en la interacción. Respecto a la primera teoría basada en la respuesta, (Barraza, 2007), determina la respuesta al estrés como un impulso de lucha o huida, sentimiento; el cual, se genera ante contextos que amenacen con la integridad tanto física como mental de los individuos.

Respecto a la teoría del estrés basada en, la interacción (Barraza, 2007), hace hincapié en los estresores como, circunstancias percibidas como amenazantes o

perturbadoras para el sujeto, así estos mismos serán agudos, los cuales son limitados por el tiempo; estresantes, durante un período prolongado de tiempo; crónicos intermitentes, problemas específicos y crónicos, como algo permanente. Refiriéndonos a la teoría del estrés basado en la interacción, se ve presentada por la determinación de la interacción del sujeto ante su entorno y la valoración personal de sus interacciones.

1.2.3 Estrés laboral

El estrés laboral está considerado como un riesgo psicosocial, que se presenta en la cotidianidad laboral del desarrollo de la actividad humana, así, por ejemplo, Osorio y Cárdenas (2017), señalan al estrés laboral como un riesgo psicosocial que manifiesta un elevado peligro para la salud de los colaboradores, así como para el correcto funcionamiento organizacional tanto a mediano como a largo plazo.

Si bien el estrés laboral será concebido como consecuencia de distintas causantes debido al mismo contexto laboral. Se hace énfasis en los riesgos psicosociales, así según Reina, Rodríguez, Romero y Romo (2014). “Se encuentran presentes en el contexto laboral (entorno físico, ambiente social, contenido del trabajo, organización) y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social)” (p.173). Podemos definir al estrés como un riesgo psicosocial que tiene repercusiones tanto a nivel físico como a nivel psíquico. Por lo antes mencionado, se trata al estrés como un riesgo psicosocial, el cual, causa distintos problemas a nivel laboral, con lo cual, se tiene consideraciones especiales en cuanto a su manejo y relevancia para un correcto desempeño laboral y a nivel de salud.

El generar niveles de estrés en el área laboral es inevitable, el problema surge cuando los mismos, no se controlan, esto debido a que no cuentan con estrategias de afrontamiento. Según Carrasco (2001), “el estrés en sí mismo no es necesariamente perjudicial. Todo el mundo necesita objetivos y retos. Pero el exceso será perjudicial. Le explicamos cómo detectar cuando el estrés, se está volviendo incontrolable y le sugerimos maneras para lidiar con él” (p.24). Evidentemente el estrés es necesario para establecer retos, pero si este, se ve sobrecargado la persona suele generan síntomas que cambian el estado físico de las personas.

Además, se llega a la suposición de que el estrés en el trabajo está directamente relacionado con una reducción de la productividad en empresas y un descenso de la calidad de vida para aquellos que lo sufren, incluso ser motivo de baja laboral en los casos más graves, por lo que es conveniente aprender cómo combatirlo, y conocer técnicas eficaces para su manejo y control pertinente a niveles menores para conllevarlo. La tensión y varios indicadores como morderse las uñas, si se ha desarrollado la capacidad de conciliar el sueño en la noche, se pierde como la capacidad de vigilia en la mañana, se muestra indigestión y psicológicamente pérdida de la concentración.

Como consecuencia concebimos que el desempeño laboral decrezca proporcionalmente al nivel de estrés. Según Urquidi y Rodríguez (2010), "Debido a estigmas asociados a problemas de salud mental, los empleados son a menudo reacios a buscar ayuda psicológica porque existe el riesgo, que se les vea como incapaces de continuar trabajando o realizando sus funciones normalmente" (p.14). Son evidentes los indicadores del nivel de estrés, con lo cual resulta pertinente hacer una investigación relacionada con su incidencia y establecimiento de relación con la doble presencia.

En cuanto al estrés ocasionado en profesionales, destaca como elemento principal el grado de responsabilidad con el que estos cumplirán, Urquidi y Rodríguez (2010), "se ha puesto especial atención en profesionistas que desarrollan labores de alta responsabilidad y trato con terceros" (p.10). Los profesionales manifiestan una fuerte amplitud de estrés laboral, por la carga de funciones, tiempo delimitado, e incluso la presión que los superiores ejercen sobre sus empleados.

1.2.4 Modelos teóricos del estrés laboral

Al ser representado como un tópico de importancia para el desarrollo organizacional, así como para el bienestar tanto profesional como personal de los trabajadores, han surgido varios modelos teóricos representativos del estrés laboral que proporcionan una idea concreta de los mismos, que son: modelo interpretativo, modelo demanda- control y el modelo de susceptibilidad.

Este modelo interpretativo, se da a partir de la recopilación teórica de varias teorías formuladas con respecto al estrés laboral, como menciona, Ramírez (2019) "generé un

modelo analítico alternativo a la corriente hegemónica que estudia el estrés desde metodologías cuantitativas" (p.124). Como, se evidencia el modelo se basa en un análisis analítico alternativo, el cual, se genera una relación entre actor y contexto.

Resulta un modelo muy significativo, parte de la premisa de que el estrés laboral, se da una relación directa entre el trabajador y el contexto al que este, se presenta mayormente representado por las esferas de desarrollo psicosocial del individuo, lo que engloba principalmente las esferas sociales tanto laborales como familiares, la mimetización y su reacción de acuerdo al nivel de estrés generado en cada uno de los contextos y el conjunto de este en su desenvolvimiento cotidiano.

La importancia que supone el modelo interpretativo, cabe destacar las nociones necesarias para crear esta interacción entre actor y contexto, el cual, se orientan las necesidades que conlleva cada individuo ante un contexto determinado, para poder contribuir con los elementos explicativos del cómo se produce el estrés laboral y en el contexto del individuo, que se desarrolla.

En tanto el modelo demanda- control, toma como esencial los factores psicosociales, a los cuales, se ve enfrentado el individuo, de esta forma, Fernández y Calderón (2017), determinan que los factores psicosociales, se dan de la cotidianidad laboral, la experiencia y concepción que tenga el colaborador sea está representada de una forma positiva o negativa sobre la organización, y todos los contextos que esta conlleva.

Este modelo representa la causalidad de a mayor exigencia del cargo existe una menor capacidad de toma de decisiones por parte del individuo sobre su propia percepción, debido a una alta demanda de responsabilidad que el empleado ejecuta en un tiempo delimitado. De esta forma, Fernández y Calderón (2017), explican el cómo un conglomerado de situaciones específicas ocasionadas en un entorno laboral, afectan al trabajador, mediante distintas alteraciones psíquicas, que generan una baja en el desempeño laboral.

Cabe destacar que la toma de decisiones por parte del trabajador resulta fundamental para el consecuente desarrollo de una actividad laboral; sin embargo, al surgir la sobrecarga de toma de decisiones, ocasiona una ruptura en cuanto a la eficiencia de esas decisiones, le otorga una brecha significativa en cuanto a las actividades desarrolladas correctamente;

esto fundamentado en la estructura de las organizaciones y el nivel de responsabilidad, que dicho trabajador maneje de manera continua.

Otro de los modelos teóricos sobre el estrés laboral, está representado por el modelo de susceptibilidad, el cual, manifiesta la fundamentación por parte de los individuos, de cómo perciben el estrés, por consiguiente, Mansilla (2003), señala que debido a la subjetividad de no contar con un diagnostico comprobable en exámenes comprobable. Mediante un laboratorio certificado, se hace una fundamentación en los síntomas y dolencias que describen aquellos individuos que los presentan.

El modelo de susceptibilidad, se caracteriza por su multifactorialidad, como lo señala Mansilla (2003), el modelo toma en consideración aspectos de suma importancia para el individuo, como la parte biológica, psicológica y laboral; además, manifiesta que cada individuo posee un nivel distintivo de vulnerabilidad ante estas condiciones. Seguidamente el modelo plantea que esta susceptibilidad, se presenta en distintos niveles, de tal forma Mansilla (2003). "Establece la combinación de algunos elementos: susceptibilidad biológica, susceptibilidad al mobbing, susceptibilidad al burn-out, susceptibilidad al estrés laboral, y los factores de protección como: autoconcepto positivo, alta autoestima, locus de control interno, sentimiento de autoeficacia y apoyo social" (p. 20). De tal manera el modelo presenta la combinación de factores y cómo el individuo presenta mayor o menor nivel ante el estrés laboral.

1.2.5 Análisis de instrumentos de medición sobre el estrés laboral

Una vez realizado el análisis de instrumentos de medición sobre el estrés laboral, se determina que, en base al año de validación, así como el territorio donde, se lo realizó, además, del nivel óptimo de confiablidad que posee en cuanto a la medición del estrés laboral, se consolida al cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS, como el instrumento de mayor viabilidad para su aplicación en el estudio. (Ver tabla 2).

Tabla 2. *Análisis de instrumentos de medición sobre el estrés laboral*

Nombre Test	País y año de validación	Datos psicométricos
Cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS	Ecuador, Quito- 2016	posee una confiabilidad por el método de consistencia interna, con un Alphaa de Cronbach= 0.972
Test de estrés laboral, adaptación del cuestionario CPP	México- 2015	No posee confiabilidad, no se determina su validez
JSS, Cuestionario de estrés laboral	España- 2010	Posee un conjunto de normas, baremos españoles representado por N= 11.733
Copsoq-Istas 21	España- 2016	Posee una confiabilidad de 0,90, además de que su validez está realizada mediante el método de ecuaciones estructurales.

Fuente: Elaboración propia.

1.2.6 Antecedentes de investigación sobre el estrés laboral

Resulta importante el concebir investigaciones previas, que destaquen la diferenciación, que se presenta del estrés laboral; producido a nivel administrativo, como operativo; así mismo de la comparativa, que se da tanto en el sector público con el privado esto, se ve reflejado por las fuentes de estrés en dependencia del sector, así como lo demuestra Ramos y Jordão (2015), quienes consideran importante el resaltar que la comparativa realizada entre los distintos departamentos; de igual manera como la naturaleza de las organizaciones no manifiestan en si una fuente específica, sino más bien los elementos tanto ambientales como situacionales propios de cada organización, que se ven reflejados en los colaboradores.

Con esta consideración varios autores como Mazzola, Schonfeld y Spector (2011), en su estudio del estrés encuentran como fuente de estrés el contenido de las actividades en sí de los trabajadores, se incluye, además, elementos como la carencia de incentivos y reconocimientos; de la misma forma autores como Chandra y Sharma (2010), además, de identificar los elementos anteriormente mencionados hacen hincapié en las relaciones laborales así como la sobrecarga de trabajo, que se da en distintos de sectores de una organización, sea este el sector administrativo o de producción. Sin embargo, se ve contrastado por las investigaciones realizadas por autores como Wirckramasinghe (2010), quien contrarresta estas investigaciones en empresas privadas, en las cuales, se refleja la

presencia de estrés laboral surgida a causa de falta de oportunidades de carrera, así como la autonomía deseada en el puesto de trabajo.

Respecto a las investigaciones más actuales desarrolladas del tema, se hace especial énfasis en los estresores y el estrés laboral, que se refleja en distintas áreas, así Blanco y Thoen (2017), en su investigación de factores relacionados al estrés laboral, identifican que este está relacionado significativamente con la ansiedad y depresión, esto indistintamente del género, además, de destacar la importancia del ambiente en donde, se desarrolla el ejercicio laboral. Esta perspectiva resulta relevante en el desarrollo del estrés laboral de acuerdo del área, que se dé en mayor o en menor medida complicaciones a nivel personal, y el cómo estos distintos estresores, se somatizarán en el individuo.

La investigación previamente mencionada, toma principal consideración en la relación entre el contexto laboral y los trabajadores, que se desarrollan en el mismo, por ejemplo, Ramos y Jordão (2015), el cual, toma en referencia el contexto organizacional y el conflicto de valores, que se presenta en una empresa, así como el sector de la misma, al mostrar que va a depender de los valores personales del individuo, sean estos orientados hacia el desarrollo profesional, como el familiar, en contraposición con los valores organizacionales, como en el contexto en, que se desarrollan; dado a que la empresa no cuente con las facilidades necesarias, de esta forma el contexto, se desarrolla la organización ocasiona, deterioro en la salud organizacional del individuo como de la organización, al no estar alineados ante un sistema de valores y desarrollo común.

Se resalta la relación entre el estrés laboral y el contrato psicológico, que se da entre la organización y el empleado. Así según García y Forero (2018), en su estudio mencionan que el contrato psicológico, en un cambio organizacional, se da de una manera positiva si los valores tanto del individuo como de la organización, se encuentran alineados, sin embargo, si esto, no se da, se presenta un nivel de estrés laboral mayor, al verificar la investigación previa de Ramos y Jordão (2015).

1.3 Doble presencia

La doble presencia dentro del estudio de los riesgos psicosociales, se podría presenciar si un trabajador, se ve expuesto a varias responsabilidades, de índole familiar o personal, ya sea mediante la jornada laboral, o incluso fuera de ella, estas responsabilidades, causarán en la persona malestar y angustia, lo cual, impide el desarrollo de las actividades de trabajo con normalidad.

Este riesgo psicosocial, también, se relaciona con distintos factores como serán las cargas familiares, aspectos personales fuera del contexto laboral e inclusive la situación socioeconómica del individuo, lo que ocasiona que el trabajador esté pendiente a reaccionar a dichas demandas, a pesar de ser ajenas a las actividades laborales (Jara, 2016).

1.3.1 Definición y antecedentes de la doble presencia

La doble presencia, o también, denominada como doble jornada por varios autores como Arellano y Capellin (1978), en el cual, utilizaban este término para dirigirse a la tensión que muchas mujeres, se encontraban sometidas, debido a las diversas responsabilidades y obligaciones que cumplirán en el hogar (citado en Montesdeoca y Yurén, 2018). Por consiguiente, Laura Balbo (1978), menciona que una mujer realiza una actividad remunerada, es decir, un trabajo y cumple con un horario laboral, a la vez, realiza un trabajo familiar, como son el cuidado de su familia y tareas domésticas (Citado en Jara, 2016).

De igual manera, la doble presencia es un riesgo psicosocial que afecta a la persona de manera directa, pues al tener una sobrecarga de actividades por realizar, muchas de las mujeres colapsan e incluso llegan a pedir la disertación de sus puestos de trabajo, al tomar en cuenta que, sus responsabilidades con el hogar y la familia están presentes todo el tiempo del día, la misma, que se ve expuesta hasta la etapa de adulto mayor. Según Balbo (1978), algunas mujeres a pesar de tener organizado su tiempo tanto para desempeñar sus labores de trabajo como los de su hogar, han sido interrumpidas ya sea en el trabajo con asuntos concernientes a la familia, y de igual manera, en el hogar realizan actividades con relación a su puesto de trabajo; a diferencia de los hombres que al terminar su jornada de trabajo regresan a casa a descansar (Citado en Montesdeoca & Yurén, 2018).

La doble presencia, también, acuña el concepto de ser un riesgo que las personas adoptan, por la exposición de varias responsabilidades o exigencias que demanda de manera conjunta el trabajo asalariado y el trabajo del hogar (Torns, Carrasquer & Borras, 2000). Por lo que, los trabajadores quienes, se ven sometidos por esta sobrecarga de actividades desencadena un riesgo para la salud de los mismos.

Un concepto más actualizado de la doble presencia nos menciona que tanto las actividades domésticas, el cuidado familiar y el trabajo acontecen en un mismo tiempo, lo cual, los individuos responderán a dichas demandas, por lo contrario, al tratar de ignorarlas provocarán malestar y angustia durante el día, e impide la concentración y ejecución de sus actividades diarias (Moreno, 2015).

Las exigencias que serán cumplidas por las personas, que se ven expuestas a la doble presencia, tienen un nivel de importancia alta en los dos ámbitos, y tener que responder simultáneamente al mismo tiempo a las obligaciones familiares y del trabajo, evocan un índice significativo de ausentismo, que al final perjudican tanto a su desempeño laboral como en las responsabilidades en el entorno familiar (Cubillos & Monreal, 2019).

Los aspectos más relevantes de todos los autores anteriormente mencionados, que en gran mayoría la doble presencia afecta a la población de las mujeres puesto, que se ven expuestas a exigencias en el contorno familiar y laboral que serán cumplidas debido a la importancia de dichas demandas, en consecuencia, tienen una sobrecarga de labores, que en un futuro generarán un deterioro en la salud tanto física como mental, y a la vez impedir que la persona desarrolle con normalidad sus actividades e inclusive llegar a la disertación de su puesto de trabajo.

1.3.2 Factores que inciden en la doble presencia

Resulta importante el concebir distintos problemas que los trabajadores suelen presentar; entre ellos, se encuentra: ansiedad, estrés, sentimientos de culpa, daños a su salud, situaciones de trabajo no equitativas, en esta última, no solo en el aspecto laboral sino, también, en el ámbito familiar, y entre otras. Las mismas que manifestarán en el riesgo de cometer errores y accidentes dentro o fuera tanto del hogar como en el trabajo (Montesdeoca y Yurén, 2018).

Los factores que inciden en la doble principalmente es la ansiedad, como lo detallan Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez y Romo (2014), si no se mantiene un equilibrio, se genera en estrés, lo que causa enfermedades crónicas, por lo que, el estrés es un factor de riesgo de las tres principales causas de muerte de las sociedades actuales: cáncer, enfermedades cardiacas y accidentes cerebrovasculares.

Generan en el individuo alteraciones tanto de tipo físico, en las cuales, se evidencian alteraciones como: gastrointestinales, cardiovasculares, entre otras. En cambio, en el aspecto mental, se ha demostrado la presencia de depresión, fatiga mental, entre otras. De igual manera, trae consecuencias sociales, a causa de un ritmo de vida muy acelerado, el mismo que desencadena fatiga tanto física como mental, incluso provoca una alteración en el comportamiento del individuo (Sarsosa, Charria & Arenas, 2014).

Dentro del ámbito social las personas, que se ven afectados por el factor de doble presencia, más en las mujeres, al no tener una igualdad de incorporación tanto a la mujer en el ámbito laboral como al hombre en el trabajo doméstico, ha contraído que la responsabilidad recaiga directamente a la mujer, lo que provoca variaciones en la actitud de la mujer, incluso convertir el entorno un poco hostil y bajar el rendimiento de su desempeño laboral e incluso afecta el clima laboral familiar y social (Ruiz, Pullas, Parra y Zamora, 2018).

Investigaciones referentes a la doble presencia han demostrado índices elevados en este riesgo psicosocial en las mujeres, como anteriormente mencionado, por la carente igualdad de responsabilidades en el trabajo doméstico y cuidado familiar; al tomar en cuenta que, existirán factores que infieran en el estudio, como serán la cultura o región en donde, se realicen o, se tome la muestra, pero a pesar de dichos factores mencionados los resultados, se mantiene en una constancia mayor en el género femenino (Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez y Romo, 2014).

1.3.3 Análisis de instrumentos de medición de la doble presencia

En el análisis de los instrumentos conseguidos para medir el factor de la doble presencia, el COPSOQ-ISTAS 21 versión 2, contiene cuatro preguntas que corresponden al factor de doble presencia, en el cual, muestra que tiene una buena consistencia interna en la escala de confiabilidad para la aplicación; de igual manera, tiene una escala de medición de

Likert y su validez, se realizó mediante un método de ecuaciones estructurales, pero al ser un test para determinar diferentes tipos de riesgos psicosociales, no se enfoca tanto en el factor de relevancia de este estudio, por lo que, se ha tomado en cuenta en un instrumento que está en proceso de construcción, el mismo que está dirigido para determinar si los trabajadores, se ven afectados por la doble presencia o doble jornada.(Ver tabla 3).

Tabla 3. *Análisis de instrumentos de medición sobre la doble presencia*

Nombre Test	País y año de validación	Datos psicométricos
Copsoq-Istas 21	España- 2016	Posee una confiabilidad de 0,90, además de que su validez está realizada mediante el método de ecuaciones estructurales.
Instrumento de proceso de creación	Ecuador, Ambato - 2020	

Fuente: Elaboración propia.

1.3.4 Antecedentes de investigación sobre la doble presencia

La determinación del término doble presencia, se redacta a partir de diversas concepciones del feminismo, datos de publicaciones en donde la mujer empezó a ejercer un papel importante dentro del ámbito laboral, sin deslindarse de sus obligaciones del hogar. Así como lo manifiesta Ruíz, Pullas, Parra y Zamora (2018), el concepto, se genera a partir del deseo de llegar a un acuerdo equilibrado que abarque simultáneamente a hombres como a mujeres, en un entorno tanto laboral como familiar. Se conceptualiza que, la doble presencia, se concibe como el trabajo remunerado por una actividad laboral, como el trabajo doméstico realizado de manera paralela, conlleva a la persona a una sobrecarga de actividades que degeneran en complicaciones para su salud.

Al encontrar la disconformidad existente entre el tiempo determinado para la actividad laboral en contraposición a la familiar, se encuentra la inestabilidad para el desarrollo de dichas actividades simultáneas, por ejemplo Torres, Di Gravia, Ferrer y Campos (2019), manifiesta que, se concibe a la doble presencia como un factor de riesgo psicosocial que recae sobre una misma persona, por lo que, se sugiere la necesidad de conllevar el trabajo doméstico y el remunerado, lo que contrae una doble responsabilidad de ambas esferas psicosociales, esto a su vez afecta a su sobrecarga diaria. Esto sustenta

que, el rol de la mujer tanto en el contexto laboral y familiar contiene una mayor carga de actividades, con respecto a la participación del hombre en el ámbito del hogar.

Investigaciones realizadas sobre la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la provincia de Tungurahua, en el año 2012 y a inicios del 2013, en la empresa, que se realizó el estudio, se pudo presenciar que existían niveles de riesgos en la escala de doble presencia, en el cual, los trabajadores, se encontraban en situaciones desfavorables para su salud. Se evidencia que esto, se da porque muchos empleados eran los responsables del cumplimiento de tareas y responsabilidades familiares y domésticas (Lescano, 2013).

En otra empresa de la misma provincia, se pudo evidenciar que en un estudio en el cual, se les aplicó a los empleados del área de administración el cuestionario ISTAS 21, el 45% presentó una alta exposición en el factor de doble presencia, es decir, que muchos de los trabajadores, se encontraban expuestos a responsabilidades tanto del hogar como de la empresa. Cabe recalcar, que este factor, se relaciona con otros factores de riesgo, y también, de acuerdo al área, en el cual, los trabajadores desempeñan sus funciones (Arias, 2014).

En otras investigaciones resaltan que, las empresas e instituciones al poseer un horario inadecuado, en el cual, los trabajadores no puedan desempeñarse de manera óptima en todos los ámbitos de su vida, genera contradicciones en la priorización de sus actividades, como lo menciona, Ruiz, Pullas, Parra y Zamora (2018), el concebir un equilibrio determinado de trabajo, en el cual, el empleado después de culminar su jornada laboral, requiere realizar distintas actividades durante una jornada extensa, por lo que consume gran cantidad de su tiempo y energía. Propician que la actividad familiar y las tareas que esta conlleva, se vean mermadas de manera considerable, lo que propicia el desbalance en la cotidianidad de las personas.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLOGICO

2.1. Tipo de investigación

La investigación tiene como propósito analizar la relación del estrés con la doble presencia, en el área administrativa de una empresa de producción de alimentos y en el área operacional de una empresa textil, situadas en la ciudad de Ambato. Tiene una modalidad cuantitativa, puesto que, se realizará una recolección de datos, para medir y

determinar el índice entre la doble presencia y el estrés, por lo que, tendrá un análisis estadístico para dicha comprobación.

De igual manera, es de tipo no experimental porque, no se realiza una manipulación de las variables, sino se estudian y se recolectan datos directos de su ambiente natural, mediante encuestas, cuestionarios, etc.; con un corte transversal, que permite abarcar todo el estudio, tanto como en la recolección y análisis de datos de las variables en un tiempo determinado sobre una población predefinido.

Posee un alcance descriptivo, como lo menciona, Hernández, Fernández & Baptista (2010), pretende especificar y caracterizar información importante de las variables de doble presencia y estrés, con la finalidad de encontrar propiedades específicas de dicha población, de la misma forma, posee un alcance correlacional, que busca encontrar una relación positiva de significancia entre las dos variables; así, se pretende encontrar que mientras, más se presente el síndrome de doble presencia, se generan niveles más altos de estrés.

2.2. Caracterización de la población

La población empleada para el estudio es del 100%, en el cual, la empresa de producción de alimentos cuenta con un área administrativa con un total de 35 servidores, quienes tiene un intervalo de edad entre 30 a 45 años, en el que predomina el sexo femenino, mientras que, la empresa textil en el área operacional tiene un total de 70 trabajadores, con una edad entre los 20 a 45 años y cuenta con un número mayor de mujeres que hombres, se obtuvo un total de 105 participantes para la realización de la presente investigación.

Tabla 4. Operacionalización *de variables doble presencia*

VARIABLES	DEFINICIÓN	TEST	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Doble Presencia	Doble presencia es una necesidad de responder a las exigencias del trabajo y las responsabilidades domésticas sincrónicamente. Es el balance sobre la vida y el trabajo (García, 2010).	Cuestionario de doble presencia en construcción	Responsabilidad doméstica en el trabajo	Preocupación por tareas domésticas	**1.-** Cuando no está en casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer **2.-** Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares **21.-** Siento impedimento en mis actividades de trabajo para realizar mis actividades domésticas
			Responsabilidad de trabajo asalariado en el hogar	Cargas de trabajo	**8.-** Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar **9.-** Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular **12.-** Cumplir con la carga de trabajo puede estar influyendo en la atención a la familia y quehaceres diarios **17.-** Tengo la necesidad de llevar alguna actividad de trabajo a casa **18.-** Mi carga de trabajo afecta en mi vida personal **19.-** Siento que mi horario no abastece a la carga de trabajo y me quedo más tiempo trabajando o en mi trabajo
			Compaginar ambas necesidades de familia- trabajo con asuntos personales	Compatibilidad de tiempo	**4.-** En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares **5.-** En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas personales **7.-** Tengo horarios compatibles con mi vida familiar **10.-** Mis horarios no son compatibles con mi quehaceres personales diarios
				Preocupación por asuntos personales	**6.-** Sufro de interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan problemas para mi salud **13.-** Descuido mis compromisos personales a causa de mi trabajo **16.-** Tengo conflictos en compatibilizar los roles familiares y personales **20.-** Siento que tengo un equilibrio físico, psicológico y social
				Conflicto social-familiar- laboral	**3.-** Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades de mi trabajo **11.-** Tengo la necesidad de responder a las exigencias del trabajo y responsabilidades domésticas a la vez **14.-** Siento que tengo doble jornada al día, al realizar las actividades laborales y familiares/personales **16.-** Tengo conflictos en compatibilizar los roles familiares y personales

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. *Operacionalización de variables estrés*

VARIABLES	DEFINICIÓN	TEST	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Estrés	Reacción normativa del ser humano, además de propiciar la adaptación del mismo, lo cual conlleva a un sentido de supervivencia ante las adversidades, apoya a la versatilidad de los seres humano para encajar en distintos contextos (Cote y García 2016).	Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT- OMS	Responsabilidad organizacional	Clima organizacional	**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.
				Estructura organizacional	**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.
				Territorio organizacional	**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 incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
			Factores de influencia	Tecnología	**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.
				Influencia del líder	**5.-** Mi supervisor no da la cara por mí 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.
			Cohesión	Falta de cohesión	**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.

	Respaldo del grupo	**8**. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés. **19.** El que mi equipo de trabajo se encuentre desordenado me estresa. **23.** El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Descripción de los instrumentos

2.3.1. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Para la variable de estrés, se utilizó el cuestionario sobre el estrés laboral, elaborado por la OIT- OMS en el año 2016, consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales, se enfoca en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional. El Alpha de Cronbach total obtenido del instrumento es de 0.957.

Consta de una escala Likert, de frecuencia en la cual: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Las respuestas de cada ítem, se agrupan en 7 dimensiones. El cuestionario busca encontrar niveles de estrés, los cuales son: Bajo nivel de estrés, (0- 90,2)- Intermedio nivel de estrés, (90,3- 117,2) – Estrés, (117,3- 153,2) - Nivel alto de estrés, (153,3- en adelante). En cuanto a la fiabilidad del cuestionario, se obtuvo a través del análisis de Alpha de Cronbach, obtenidas de cada dimensión como, se observa en la tabla 6:

Tabla 6. *Dimensiones, preguntas y fiabilidad:*

Dimensiones	Preguntas	Total preguntas	Fiabilidad
Clima organizacional	1- 10- 11- 20	4	,777
Estructura organizacional	2- 12- 16- 24	4	,700
Territorio organizacional	3- 15- 22	3	,523
Tecnología	4- 14- 25	3	,665
Influencia del líder	5- 6- 13- 17	4	,831
Falta de cohesión	7- 9- 18- 21	4	,816
Apoyo del grupo	8- 19- 23	3	,764
		25	

Fuente: Elaboración propia.

2.3.2. Cuestionario de Doble Presencia (en proceso de construcción)

El cuestionario de Doble Presencia (Padilla, 2020) fue creado en el año 2019 y a comienzos del año 2020, con la finalidad de detectar, si una persona presenta el factor de riesgo psicosocial de la doble presencia. Fue creado por Dayanara Padilla, estudiante de la Pontificia Universidad Católica, sede Ambato. La versión final de la escala cuenta con 7 ítems y el Alpha de Cronbach obtenido es de ,815.

La finalidad del cuestionario es buscar los niveles de doble presencia, con el grado de bajo (1-14), intermedio (15-20) y alto (21-30); utiliza una escala de Likert valorada del 1 al 5, la misma que, va de manera ascendente del 1 (desacuerdo) al 5 (de acuerdo).

2.3.3. Escala de Malestar Subjetivo de Kessler (K10)

Escala planteada por Kessler y Mroczek (1994) es una escala de amplio uso que mide malestar inespecífico. La escala fue adaptada al español por el grupo lisis y cuenta con buenas propiedades psicométricas en la población ecuatoriana (Larzabal, Ramos, Jaramillo, & Hong, 2020). El instrumento cuenta con 6 ítems en escala Likert y el Alpha de Cronbach obtenido fue de ,843.

2.3.4. Escala de Estrés Percibido (PSS14)

La escala de estrés percibido es un instrumento elaborado por Cohen, Kamarck, y Mermelstein (1983) que mide estrés percibido. Es una escala, que se ha usado ampliamente en diferentes contextos y ha resultado tener buenas propiedades psicométricas en población ecuatoriana (Larzabal & Ramos, 2019). La escala, se compone de 4 ítems y mide tanto percepción de estrés como afrontamiento del estrés. El Alpha de Cronbach obtenido en esta investigación fue de ,719 para la percepción de estrés y ,720 para afrontamiento de estrés.

2.4. Procedimiento metodológico

La investigación sigue un procedimiento inicial de búsqueda y revisión bibliográfica con respecto a las variables de estudio que son el estrés y la doble presencia, se obtuvo la información mediante fuentes primarias y secundarias, tanto de revistas indexadas, libros y de tesis de grado y posgrado. Se continuó con la selección de la información relevante a utilizar en el estudio.

Tras determinar la bibliografía, que se utilizó, se procedió a examinar diferentes instrumentos que permitan medir las dos variables de investigación, para lo cual, tuvimos que indagar sobre algunas bibliografías para poder obtener una herramienta que mida la doble presencia, luego de una búsqueda exhaustiva, se llegó a conseguir el instrumento adecuado para la investigación, el mismo que, fue creado por una estudiante de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato en el año 2020.

Los instrumentos utilizados en esta investigación no requerían una adaptación; puesto que, el cuestionario de doble presencia fue construido dentro del mismo contexto territorial, por lo que no había dificultad en la aplicación; mientras que, el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, se comprendía al momento de la aplicación por lo que, no se necesitó adaptarlo.

Después, se seleccionó la población participante en el estudio, la misma que está conformada por un total de 105 participantes dentro de las dos empresas, la primera empresa con el área administrativa conformada por 35 individuos y la segunda empresa con el área de producción conformada por 70 personas. Esta población fue seleccionada, dado a la apertura de las dos empresas para la realización de la investigación.

Mediante un consentimiento realizado hacia los jefes del departamento de talento humano, quienes permitieron el acceso a las instalaciones y tener contacto con los participantes, se otorgó la información necesaria para que los trabajadores colaboren de la mejor manera con la investigación y obtener resultados fiables.

Por consiguiente, se aplicó los instrumentos a los participantes en el mes de febrero de 2020, al tener los cuestionarios completos, se continuó con la tabulación de los datos obtenidos, primero, se pasó la información a una base de datos en Excel, y después, se realizó el análisis estadístico en el software SPSS.

Con los resultados analizados de manera meticulosa, se pudo cumplir el tercer objetivo específico dentro de la investigación, que consistió en determinar la relación entre los índices de las variables en las dos empresas de producción, por ello, se elaboró un modelo empírico explicativo que permitía conocer la relación de los resultados obtenidos entre las dos variables de estudio que son el estrés y la doble presencia.

Finalmente, una vez cumplido con todos los objetivos de la investigación, se redactó las respectivas conclusiones y recomendaciones, basadas en los resultados obtenidos en el análisis de los resultados.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis estadístico

3.1.1. Estadística descriptiva

Dentro de los datos sociodemográficos de la población, se obtuvo una mayor participación del sexo femenino con 54 colaboradores y en el sexo masculino con 42 participantes, y con 9 personas que no marcaron la opción (perdidos), el rango de la edad mínima es de 18 años y la edad máxima es de 57 años, con un promedio de edad de 32 años; el estado civil que predomina es el de casado con un porcentaje del 45,7 %, soltero con un 28,6 %, unión libre con u 14,3 %, y el que menos prevalece es el divorciado con un porcentaje del 6,7 %. En la información obtenida en el número de hijos, existe un rango de mínimo con 0 y un máximo de 4 hijos, con una media de 1 a 2 hijos. Como, se observa en la tabla 7, 8 y 9:

Tabla 7. *Sexo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	42	40,0	43,8	43,8
	Femenino	54	51,4	56,3	100,0
	Total	96	91,4	100,0	
Perdidos	99,00	9	8,6		
Total		105	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. *Edad y número de hijos*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
NÚMERO DE HIJOS	95	,00	4,00	1,4211	1,02707
EDAD	103	18,00	57,00	31,8155	9,80371
N válido (según lista)	95				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. *Estado civil*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	30	28,6	30,0	30,0
	Casado	48	45,7	48,0	78,0
	Divorciado	7	6,7	7,0	85,0
	Unión Libre	15	14,3	15,0	100,0
	Total	100	95,2	100,0	
Perdidos	99,00	3	2,9		
	Sistema	2	1,9		
	Total	5	4,8		
Total		105	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

En la descripción de los datos obtenidos de los instrumentos para cada variable, para la medición del estrés en los individuos, se utilizó el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, con una fiabilidad total de ,957. Contiene siete dimensiones, las cuales son: clima organizacional con una media de 10,38 y una desviación típica de 5,58; la dimensión de estructura organizacional con una media de 10,53 y una desviación de 4,81; territorio organizacional con un promedio de 7,32 y una desviación de 3,91; en la dimensión de tecnología, se obtuvo 8,01 como media y un valor de 4,22 de desviación típica; influencia de líder, se obtuvo como media y desviación de 10,51 y 6,60 respectivamente; falta de cohesión tiene un promedio de 10,41 y desviación de 5,75; y, por último, la dimensión de apoyo de grupo se consiguió una media de 7,65 y un valor de 4,66 en la desviación típica. Tal como, se observa en la tabla 10:

Tabla 10. *Estadísticos descriptivos test estrés laboral OIT- OMS*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Clima_Organizacional	88	4,00	26,00	10,3750	5,57563
Estructura_Organizacional	94	4,00	24,00	10,5319	4,80972
Territorio_Organizacional	91	3,00	19,00	7,3187	3,90691
Tecnología	92	3,00	20,00	8,0109	4,22055
Influencia_lider	90	4,00	28,00	10,5111	6,59800
Falta_cohesión	92	4,00	27,00	10,4130	5,75346
Apoyo_grupo	92	3,00	21,00	7,6522	4,66088
N válido (según lista)	75				

Fuente: Elaboración propia.

Para la variable de doble presencia, el instrumento, que se utilizó fue el cuestionario de doble presencia (en proceso de construcción), con una fiabilidad total de ,817. Con las siguientes

dimensiones: Malestar con una media de 13,35 y una desviación típica de 4,21; en la dimensión de percepción de estrés tiene un promedio de 4,53 y una desviación de 1,98; afrontamiento del estrés, se obtuvo una media y una desviación del 6,80 y 2,10 respectivamente; en la dimensión de doble presencia, se tiene una media de 15,19 y un valor de 6,07 en la desviación típica; y por último, en el materialismo, se tiene un promedio de 14,94 y una desviación típica de 6,40.(ver tabla 11)

Tabla 11. *Estadísticos descriptivos test doble presencia*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Malestar	99	6.00	26.00	13.3535	4.21202
Materialismo	98	6.00	30.00	14.9388	6.40363
Percepción_Estres	102	2.00	10.00	4.5294	1.97863
Afrontamiento_Estres	104	2.00	10.00	6.7692	2.10054
Doble_Presencia	89	7.00	29.00	15.1910	6.06944
N válido (por lista)	81				

Fuente: Elaboración propia.

Resultante del cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT- OMS, se encuentra que de la población encuestada 70 presentan un nivel bajo de estrés representado por un 66,7%. Seguidamente, se encuentra que 4 personas muestran un estrés intermedio representado por un 3,8%. Las personas encuestadas que presentan estrés, son 4 representadas de igual forma por un 3,8%. Se obtuvo un total de 74,3%, se encuentra el 25,7% por datos perdidos en el sistema. Como, se presenta en el gráfico 1:

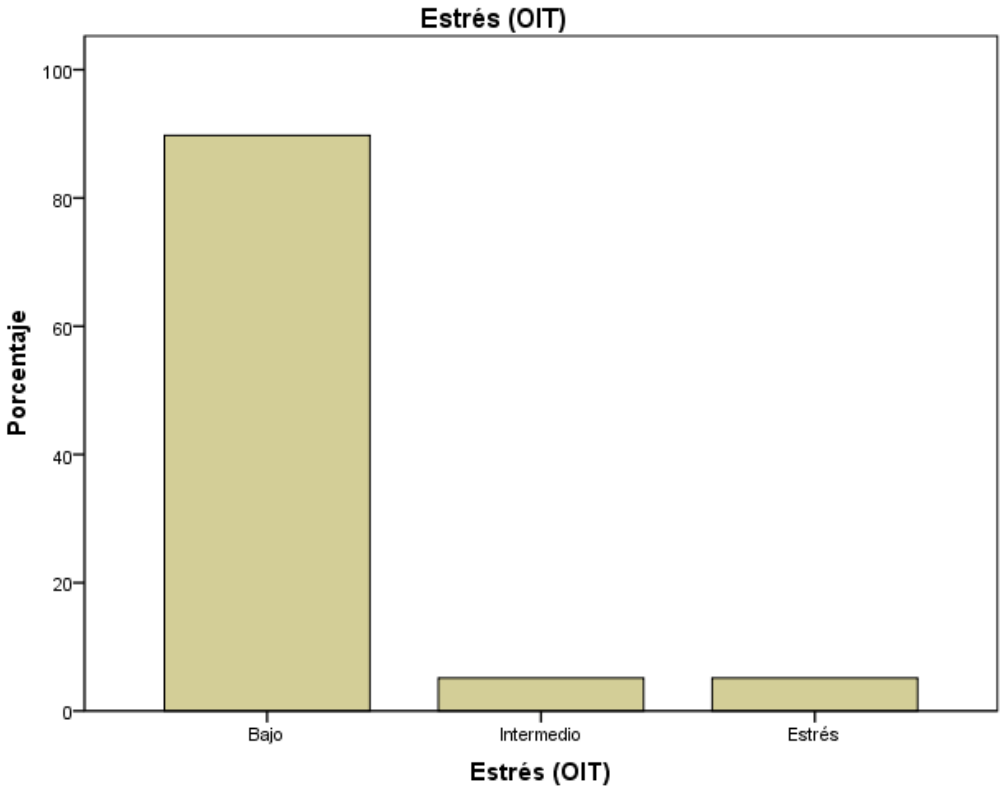


Ilustración 1. Estrés OIT
Fuente: Elaboración propia.

Para la variable de doble presencia, el instrumento, que se utilizó fue el cuestionario de doble presencia, en el cual, se encuentra que de los encuestados 47 presentan un nivel bajo de doble presencia representado por un 44,8 %; de la misma forma 25 de los encuestados presentan un nivel medio de doble presencia representado por un 23,8%. Seguidamente, se encuentra que 17 de los encuestados presentan un nivel alto de doble presencia representado por un 16,2%. Con un total de 89 encuestados manifestado por un 84,8%, se encuentra un 15,2% en datos perdidos del sistema. Como,

se observa en el gráfico 2.

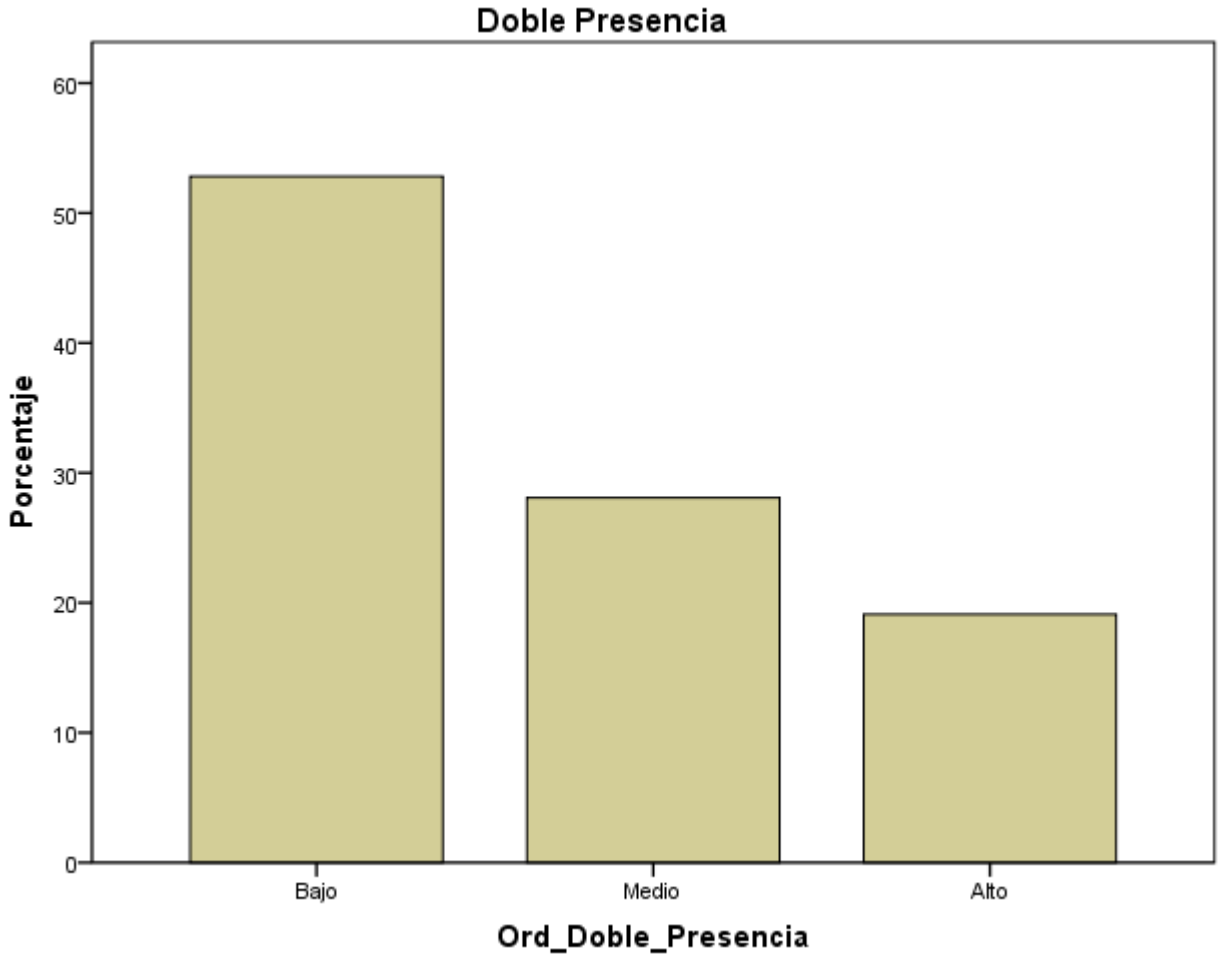


Ilustración 2. Doble presencia
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las otras variables, que se midieron los resultados son los siguientes: en el Malestar subjetivo, se obtuvo una media de 13,35 y una desviación típica de 4,21; en la dimensión de percepción de estrés, se da un promedio de 4,53 y una desviación de 1,98; afrontamiento del estrés, se obtuvo una media y una desviación del 6,80 y 2,10 respectivamente.

3.1.2. Estadística paramétrica

Se determina la distribución normal de los instrumentos de medición determinados para cada variable: estrés, cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, de la misma forma, la variable de doble presencia presentada por un cuestionario en proceso de construcción. La población está representada por 105 encuestados válidos, se aplica Kolmogrov Smirnov. Se determina que los datos poseen una distribución normal, así se elige la correlación de Pearson, misma que es un análisis paramétrico. Se establece la significancia de ,05 que es la más habitual en ciencias sociales (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2010). Se encuentra una correlación estadísticamente significativa entre el estrés y la doble presencia (r=,502 p<,000). De la misma manera, se encuentra relación entre el malestar y el estrés (r=,471 p<,000) y el malestar y la doble presencia (r=,479 p<,000). Como se ve en la tabla 12, los resultados muestran que la doble presencia, se relaciona positivamente tanto con el estrés como con el malestar.

Tabla 12. *Correlaciones*

		OIT_Total	Doble_Presenci a	Malestar
OIT_Total	Correlación de Pearson	1	,502**	,471**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	78	72	75
Doble_Presencia	Correlación de Pearson	,502**	1	,479**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	72	89	85
Malestar	Correlación de Pearson	,471**	,479**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	75	85	99

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Modelo empírico explicativo

Una vez obtenidos los resultados de correlación, se procede a la realización del modelo empírico explicativo, en el cual, se ve reflejada la correlación existente entre las variables de estrés y doble presencia representado por, 502, se encontró una relación positiva, lo cual no implica una causalidad; de la misma forma, se encuentra una correlación positiva entre estrés y malestar de, 471, así se presenta, además, una correlación positiva de 4,79 entre la doble presencia y el malestar. De tal forma, se determina una correlación positiva entre las variables; sin embargo, esta mismo no refleja una causalidad, estas, se darán por diversos factores.

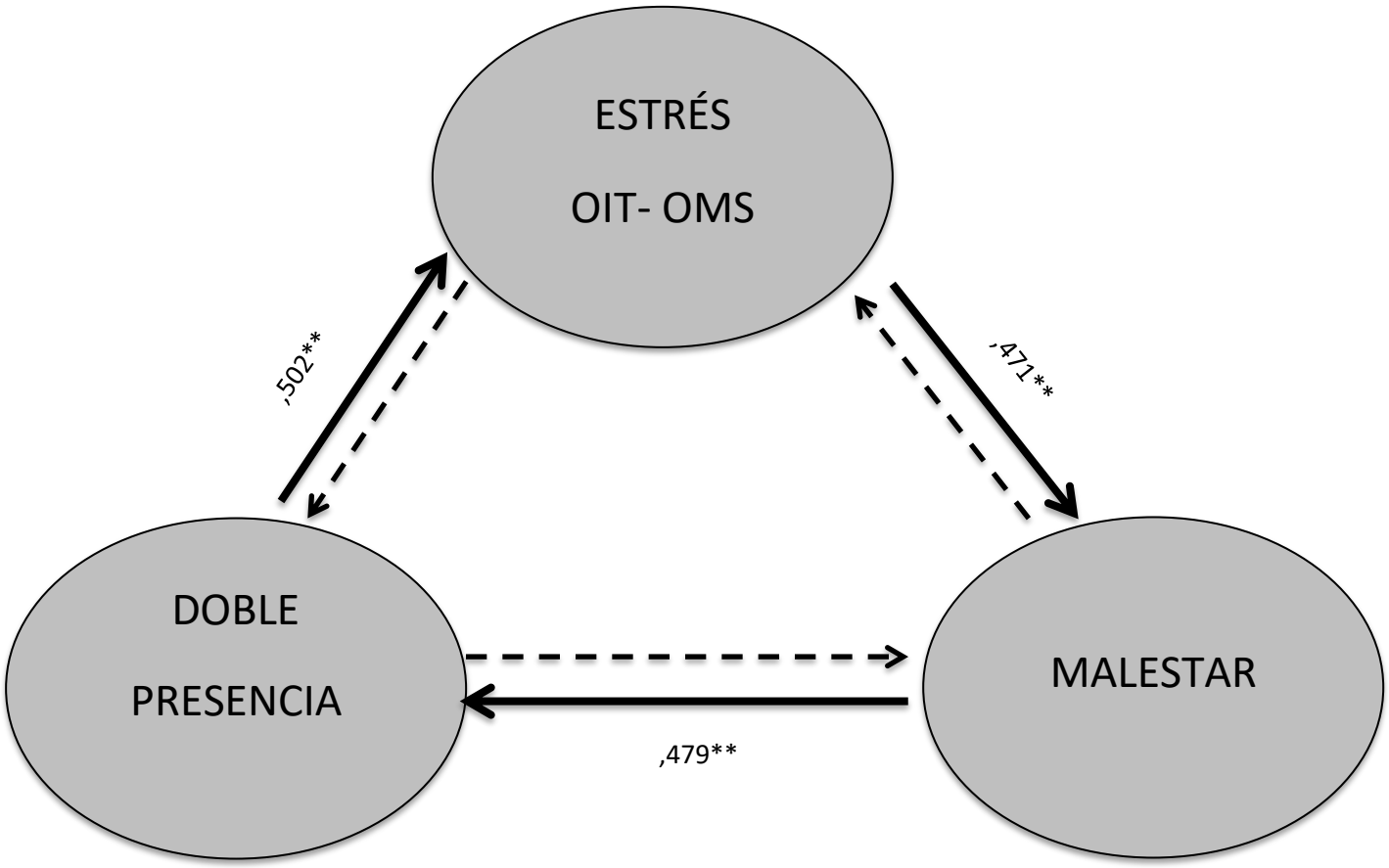


Ilustración 3. Modelo empírico explicativo.
Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

1. La realización de una exhaustiva revisión bibliográfica sobre la doble presencia y el estrés, permitió obtener la información relevante de estudios con respecto al tema, de igual manera, concedió la identificación de instrumentos para su aplicación en la investigación.
2. La medición tanto en la doble presencia como del estrés en las dos empresas de producción de la provincia de Tungurahua, se obtuvo niveles bajos de ambas variables. Sin embargo, se refleja un nivel mayor tanto en doble presencia como estrés, en la empresa textil.
3. La determinación de una relación positiva entre la doble presencia y el estrés, no representa necesariamente una causalidad entre las variables.
4. La elaboración de un modelo empírico explicativo, el cual, al estar detallado de manera sencilla, proporciona de una forma visual, las correlaciones existentes entre las variables de estrés y doble presencia.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar este tipo de estudios en poblaciones más amplias, que permitan obtener mejores resultados en la realización de la correlación de las variables.

2. Se recomienda la utilización de más variables para la determinación de la causalidad del estrés y doble presencia, en caso de un estudio más amplio del tema.

3. Se recomienda la realización de este tipo de estudios en distintos contextos tanto laborales como sociales, que permitan la identificación temprana tanto de estrés como de doble presencia, para su posterior seguimiento.

4. Se recomienda la posterior realización de planes de prevención e intervención ante el fenómeno de doble presencia y estrés laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, F. (2012). *Salud ocupacional*. Primera edición. Colombia, Bogotá: De la U.

American Psychological Association. (2015). Los distintos tipos de estrés. Massachusetts, Estados Unidos: Lyle H. Miller, PhD, y Alma Dell Smith, PhD. Recuperado de: https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos

Amores, W. (2018). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato*. (Tesis de pre grado en Psicología Organizacional).Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado de: https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2500/1/76783.pdf

Arenas, F. & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico, 11*(1), 99-113. Recuperado de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80127000004

Arévalo, E. (2015). *Estudio Del Síndrome De Burnout Con Relación Al Desempeño Laboral En Una Empresa Del Sector De La Industria Textil*. (Tesis de pre grado en Psicología Organizacional). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Retrieved from http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1177

Arias, J. (2014). *Factores de riesgo psicosociales y su incidencia en el clima laboral de la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A. de la ciudad de Ambato en el periodo Junio - Diciembre 2012.* (Tesis de pre grado en Psicología Organizacional). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado de http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/966

Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista con-ciencia. 1*(2), 115-124. Recuperado de: file:///C:/Users/Hogar/Desktop/v2n1_a13.pdf

Barraza, A. (2007). El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno. *Revista internacional de psicología 8*(2): 1- 30. Recuperado de: file:///C:/Users/Hogar/Downloads/Dialnet-ElCampoDeEstudioDelEstres-6161347%20(1).pdf

Barrio, J., García, J., Ruiz, I & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, *1*(1), 37- 48. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf

Blanco, T. & Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología. 36*(1), 45-59. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/4767/476754919003.pdf

Bobadilla, C.; Garzón, L. & Charria, V. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe. 35*(2), 1-17. DOI: 10.14482/psdc.35.2.7650

Camacho, A. & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 40*(20), 159-172. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047

Carrasco, C. (2001). *Cartillas Específicas: Estrés Laboral. Estrés Ocupacional*. Departamento de Fiscalización de la Dirección de Trabajo del Gobierno de Chile. Santiago de Chile, Chile: LOM Ediciones. s.d. (pp. 2 – 6). Recuperado de: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-86559_recurso_1.pdf

Carrillo, M. (2015). *Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización.* (Tesis de pre grado en Psicología Organizacional).Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado de: http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1271

Córdova, D & Flor, S. (2018). Factores asociados al estrés en estudiantes de odontología de una universidad peruana. *Revista Estomatológica Herediana. 28*(4), 1-8. DOI:https://doi.org/10.20453/reh.v28i4.3429

Corrales, K. (2017). *Diseño de estrategias de afrontamiento frente a los riesgos psicosociales. caso megaprofer.* (Tesis de pre grado en Psicología Organizacional). Pontificia universidad católica del Ecuador. Recuperado de: https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2107/1/76527.pdf

Cote, L & García, A. (2016). Estrés como factor limitante en el proceso de toma de decisiones: una revisión desde las diferencias de género. *Avances en Psicología Latinoamericana. 34* (1) ,19-28. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/799/79943294003.pdf

Cubillos, S. & Monreal, A. (2019). La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia. *Revista GPU, 15,* (1), 17-27. Recuperado de: http://revistagpu.cl/2019/GPU1_junio_2019_PDF/TYG_La_doble_jornada.pdf

Chandra, A. & Sharma, B. (2010). Predictors of occupational stress: An exploratory study. *Indian Journal of Industrial Relations. 46*, 300-312. Recuperado de: https://pdfs.semanticscholar.org/4bca/9983c1e52ebc4044dd19866608576f63b59e.pdf

Elena, G. (2002). Estrés: desarrollo histórico y definición. *Revista Arg. Anest. 60*(6), 350- 353. Recuperado de: https://www.anestesia.org.ar/search/articulos_completos/1/1/279/c.pdf

Espinoza, A; Pernas, I & González, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades médicas. 18*(3), 697-717. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf

Estevan, L.; Rodriguez, R.; Romero, B.; Rodriguez, 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. *Reidocrea, 22*(3), 172- 179. Recuperado de: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%20guez-Romero-Rodri%20guez-Romo.pdf;jsessionid=5631B78A457FC2F615BDC3619E9B304D?sequence=1

Fernández, J. & Calderón, G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana. 28*(4), 281-282. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338053958014

Fernández, H & Solari, G. (2017). Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. *Cienc Trab. 19*(60), 194-199.Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n60/0718-2449-cyt-19-60-00194.pdf

García, M. & Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relaciónales del cambio organizacional. *Diversitas: Perspectivas en Psicología. 14*(1), 149-162. DOI: 10.15332/s1794-9998.2018.0001.11

García, M; Iglesias, S & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 32*(3), 173-182. Recuperado de: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO), 2*(83), 169-173. Recuperado de: https://www.scielosp.org/pdf/resp/2009.v83n2/169-173/es

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 2*(29), 237-341. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.

Gil-Monte, P.; López, J; Llorca, J; Sáplnchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad Valenciana (España) Liberabit. *Revista de Psicología. 22*(1), 7-19. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68646348001

Gómez, P.; Hernández, J. & Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo, 49*, 9-16. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art03.pdf

González, I; Paz, D; Galicia, O. & Sánchez, H. (2018). Implicaciones del sistema serotoninérgico y la neuroglia en lo mecanismos del estrés: Una breve revisión. *Psicología Iberoamericana. 26* (1), 1-13. Recuperado de: https://www.redalyc.org/jatsRepo/1339/133959553004/133959553004.pdf

Guerrero, S; Gamarra, R; Ruiz, M. & Muñoz, D. (2017). *Estrés y doble presencia en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito*. (Tesis de pre grado en Psicología Organizacional). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2342/1/Estr%C3%A9s.pdf

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México, D.F.: MacGraw-Hill Interamericana Editores. SA. DE. C.V.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2017). Seguro general de riesgos del trabajo. Decreto ejecutivo 2393 reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Recuperado de: https://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decreto-Ejecutivo2393.pdf

Jara, E. (2016). (Tesis de grado) *La doble presencia y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de https: goo.gl/m8XmQF

Larzabal, A. & Ramos, M. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) en estudiantes de bachillerato de la provincia de Tungurahua (Ecuador). *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBSP*, *17*(2).

Larzabal, A.; Ramos, M.; Jaramillo, A. & Hong, A. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de malestar subjetivo de Kessler (K10) en adultos ecuatorianos. *CienciÁmerica*, *9*(3). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.265

Lescano, G. (2013). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial con el método ISTAS 21 versión media, para determinar las manifestaciones tempranas en la salud de los colaboradores de la empresa Prodegel S.A. durante el período Octubre 2012 - Abril 2013 Disertación.* (Tesis de pregrado en Psicología Organizacional). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado de http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/897

Padilla, D. (2020). Desarrollo de una escala para la medición de la doble presencia. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Ambato.

Mansilla, F. (2003). El Síndrome de Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría. 86*, 19-30. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265019667003

Mazzola, J.; Schonfeld, I. & Spector, P. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress & Health Journal of the International Society for the Investigation of Stress. 27*, 93-110.Recuperado de: https://www.ccny.cuny.edu/sites/default/files/Mazzola,%20Schonfeld,%20Spector,%202011%20-%20Qual.%20Stress%20Research.pdf

Medina-Armas, J. G. (2019). *Manual de buenas prácticas para prevención de riesgos psicosociales adaptado a una empresa de servicios de Cotopaxi*. (Tesis de pre grado en Psicología Organizacional). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado de: https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2814

Mena, P. (2019). *Programa de prevención de riesgos psicosociales para una institución particular educativa de la ciudad de Ambato*. (Psicóloga Organizacional). Pontificia universidad católica del Ecuador. Recuperado de: https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2770/1/76941.pdf

Montesdeoca, A. & Yurén, T. (2018). Foucault, eticidad y doble presencia: tipología en torno al cuidado de sí y del/a otro/a en mujeres académicas. *Femeris, 3,* (2), 124-143. doi: https://doi.org/10.20318/femeris.2018.432

Moreno, P. (2015). *Sistema de prevención de riesgos psicosociales en una empresa proveedora de material ferretero*. (Tesis de pre grado en Psicología Organizacional). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado de: http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1537

Muñoz, D; Orellano, N. & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente. 21*(40), 532-544. DOI: 10.17081/psico.21.40.3090

Osorio, J & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología. 13*(1), 81-90. Recuperado de: file:///C:/Users/Hogar/Desktop/67952833006.pdf

Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.* (Tesis de maestría en desarrollo del talento humano). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Recuperado de: http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf

Parra, J; Rodríguez, D; Rodríguez, M. & Díaz, V. (2018). Relación entre estrés estudiantil y reprobación. *Revista Salud Uninorte. 34*(1), 47-57. Recuperado de: https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81759538005/81759538005.pdf

Peiró, J. (1999). Desencadenantes del estrés laboral. Universidad de Valencia. Valencia, España: Pirámide.

Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología. 55*(2), 117-147. DOI: 10.22380/2539472X.802

Ramos, V. & Jodão, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 31*(1), 11-20. Recuperado de: file:///C:/Users/Hogar/Desktop/231337099002.pdf

Ramos, V. & Jordão, F. (2015) Relación entre el conflicto de valores, el sector y el estrés laboral: un modelo descriptivo. *Psicología Iberoamericana. 23*(1), 16-27. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133944230003

Reina, L.; Rodríguez, R.; Romero, 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. *Reidocrea, 22*(3), 172- 179. Recuperado de: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%20guez-Romero-Rodri%20guez-Romo.pdf;jsessionid=5631B78A457FC2F615BDC3619E9B304D?sequence=1

Rodríguez, M. (2016). Equilibrio Trabajo-Vida: Proceso de transformación hacia una organización familiarmente responsable. *Revista Digital Ciencias Administrativas* (8), 33-41- Recuperado de https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2543/2638

Romero, C. (2010). Jss, cuestionario de estrés laboral España. Ibertuamur. Recuperado de: http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/JSS_Extracto_Manual.pdf

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. doi:http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51

Sarsosa, K; Charria, V. & Arenas, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Rev. Gerenc. Polít. Salud, 13*(27): 348-361. http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.crpi

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida. Versión aprobada por el Consejo Nacional de Planificación, aprobado en sesión del 22 de septiembre de 2017, mediante Resolución Nº CNP-003-2017. Recuperado de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Torns, T.; Carrasquer, P. & Borras, V. (2000). El estudio de la doble presencia: una apuesta para la conciliación de la vida laboral y familiar. (Tesis de pre grado en Psicología Organizacional). Universidad autónoma de Barcelona. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble_Presencia_Informe_resumen_a2002.pdf

Toro, F.; Londoño, M.; Sanín, A. & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 2* (29), 95-137. Recuperado de https://searchproquestcom.pucesa.idm.oclc.org/docview/2099847954/fulltextPDF/963A22BA37D04E20PQ/14?accountid=13357

Torres, P.; Di Gravia, A.; Ferrer, M. & Campos, Y. (2019). Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. *Revista espacios. 40*(18), 25-36. Recuperado de: http://www.revistaespacios.com/a19v40n18/a19v40n18p25.pdf

Urquidi, L. & Rodríguez, J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación. 10*(2), 1-21. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44717910006

Villagómez, K. (2019). *Análisis de la sintomatología clínica y factores de riesgos psicosociales en el personal de la empresa "Prodegel".* (Tesis de pregrado en Psicología Clínica). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado de: https://doi.org/10.1387/gogoa.20875

Wirckramasinghe, V. (2010). Work-related dimensions and job stress: The moderating effect of coping strategies. Stress & Health: *Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *26*, 417-429. doi: 10.1002/smi.1314

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

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.							

	Núm. ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28

Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

Anexo 2. Cuestionario de doble presencia

Cuestionario de Doble Presencia (CDP)

Mediante los datos recabados en el presente cuestionario se pretende desarrollar una escala para la medición de la doble presencia en entornos laborales. Si está de acuerdo con participar por favor responda a las siguientes preguntas. Recuerde que no existen respuestas correctas e incorrectas y que los datos recabados tienen un propósito únicamente investigativo y de desarrollo de la herramienta.

En el último mes…	Nunca	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	Siempre
Con que frecuencia te has sentido nervioso					
Con que frecuencia te has sentido inquieto o tranquila					
Con que frecuencia te has sentido desesperado					
Con que frecuencia te has sentido deprimido					
Con que frecuencia has sentido tan impaciente que no has podido mantenerte quieto					
Con que frecuencia te has sentido tan triste que nada podía animarte					

Por favor indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones	Desacuerdo 1	2	3	4	De acuerdo 5
Cuando no está en casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer					
Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares					
Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades de mi trabajo					
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares					
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas personales					
Sufro de interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan problemas para mi salud.					
Tengo horarios compatibles con mi vida familiar					
Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar					
Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular					

Mis horarios no son compatibles con mi quehaceres personales diarios					
Tengo la necesidad de responder a las exigencias del trabajo y responsabilidades domésticas a la vez					
Cumplir con la carga de trabajo puede estar influyendo en la atención a la familia y quehaceres diarios					
Descuido mis compromiso personales a causa de mi trabajo					
Siento que tengo doble jornada al día, al realizar las actividades laborales y familiares/personales					
Siento que tengo un balance entre lo personal y laboral					
Tengo conflictos en compatibilizar los roles familiares y personales					
Tengo la necesidad de llevar alguna actividad de trabajo a casa					
Por favor indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones	**Desacuerdo 1**	**2**	**3**	**4**	**De acuerdo 5**
Mi carga de trabajo afecta en mi vida personal					
Siento que mi horario no abastece a la carga de trabajo y me quedo más tiempo trabajando o en mi trabajo					
Siento que tengo un equilibrio físico, psicológico y social					
Siento impedimento en mis actividades de trabajo para realizar mis actividades domésticas					

Por favor indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones	**Desacuerdo 1**	**2**	**3**	**4**	**De acuerdo 5**
Admiro a las personas que compran casas, ropa y vehículos caros					
Las cosas que poseo reflejan lo bien que me va en la vida					
Comprar cosas me da mucho placer.					
Me gusta mucho llevar una vida de lujo.					
Mi vida mejoraría si comprara ciertas cosas que no poseo					
Sería más feliz si pudiera comprar más cosas.					

En el último mes…	**Nunca**	**Pocas Veces**	**A veces**	**Muchas Veces**	**Siempre**
He sentido que era incapaz de controlar las cosas más importantes de mi vida					

Me he sentido confiado en mi capacidad para solucionar problemas personales					
He sentido que las cosas seguían su ritmo					
He sentido que las dificultades se amontonaban sin poder solucionarlas					

Para finalizar por favor complete la ficha:

1. Edad: _____ **2. Sexo**: Masculino __ Femenino __

3. Estado Civil:

Soltero/a__ Unión Libre __ Casado/a__ Separado/a __ Divorciado/a__ Viudo/a __

4. Número de hijos/as: _____ **5. Personas bajo tutela:** Si___ No____