

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGA CLÍNICA**

**“MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN LA MODALIDAD DE
TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL DE MUJERES
MADRES DE FAMILIA”**

**Estudio realizado en la Ciudad de Ibarra en el Área de Talento Humano del Gobierno
Provincial de Imbabura.**

ARIANNA DANIELA CADENA MORA

DIRECTORA: MGTR. ELKE VARGAS ESTUPIÑAN.

QUITO, 2022

DEDICATORIA

Para Zule y Joaquín.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, Zulema Mora, la luz de mi vida, por el ejemplo, el amor y el apoyo incondicional

Sin ella no habría podido cumplir con este sueño

A mi hermano, Joaquín por alejar la soledad con sus locuras, rabietas y travesuras

A mis abuelitos, mis segundos padres, Aníbal y Gladis, por apoyarme, enseñarme que todo con esfuerzo y dedicación se consigue.

A mi tía y mi prima, Anita y Martina, por el cariño auténtico que me demostraron.

A mis abuelitos, Iván y Elsa, por su afecto y palabras de aliento.

A mi estrella, mi ángel quien me inspira día a día.

A mis amigos y amigas, quienes endulzaron esta etapa universitaria.

A mi tutora, Elke Vargas, por sus conocimientos, guía, paciencia y tiempo.

A todos aquellos que fueron mis maestros y maestras dentro y fuera del aula

A las personas que participaron voluntariamente para hacer posible esta investigación.

A mi querida Pontificia Universidad Católica del Ecuador, mi alma mater, mi segundo hogar, por brindarme no solo conocimientos teóricos, sino también, valores éticos, principios morales y amor al servicio social,

A mi Facultad de Psicología, donde aprendí el verdadero cariño a la vocación y que no solo el conocimiento te forma como profesional, sino también tu calidad humana.

Gracias a ustedes por formar parte de esta aventura.

ÍNDICE

RESUMEN	VII
INTRODUCCIÓN	VIII
CAPÍTULO I	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Estrés	1
1.1.1. El estrés como experiencia.....	2
1.2 Ámbitos principales de manifestación del estrés:	4
1.3. Síndrome general de adaptación	6
Figura 1: Síndrome General de Adaptación (Nogareda, 2000)	7
1.3.1 Fase de Alarma	7
1.3.2 Fase de Resistencia o Adaptación.....	8
1.3.3 Fase de Agotamiento.....	9
1.4 Respuestas del Organismo: Consecuencias generalizadas del Estrés:.....	10
Tabla 1. Consecuencias biológicas del estrés.	10
1.5 Estrés Laboral y sus Factores de influencia.	12
1.5.1 Factores Individuales o Internos	13
Estilos de Afrontamiento y recursos individuales:	14
1.5.2 Factores externos y relativos al ambiente físico del trabajo:	16
1.5.3 Factores relativos al trabajo:	19
1.6 Estrés Laboral y Género:	21
1.7 Estrés Laboral en Mujeres	23
1.7.1 Doble presencia en el ámbito laboral femenino:.....	26
1.8 Teletrabajo y Trabajo Presencial	28
1.8.1 Estrés en el Teletrabajo.....	29
1.9 Conciliación Laboral en Mujeres y Teletrabajo (Doble rol en la mujer).....	30
1.9.2 El Teletrabajo y la Mujer Ecuatoriana.	32
CAPÍTULO II	35
METODOLOGÍA.....	35
2.1 Metodología de la investigación.	35
CAPÍTULO III.....	39
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS:.....	39
3.1. Conocimiento del Estrés	39
3.1.1 Efectos generales del estrés:	41

3.2 Vivencias subjetivas del estrés:	42
3.3 Implicaciones del estrés:	45
3.3.1 Implicaciones sintomáticas en el cuerpo:	45
3.3.2 El trabajo y el estrés:.....	47
3.3.2.1 Estrés en Pandemia por COVID-19:.....	48
3.3.2.2 Teletrabajo y estrés laboral:	52
3.3.3 Género y estrés:.....	54
3.3.3.1 Doble presencia – Doble carga de estrés:	55
CAPÍTULO IV:	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
CONCLUSIONES.	58
RECOMENDACIONES.....	59
BIBLIOGRAFÍA	60
1. ANEXO 1.....	63
c) ANEXO 2.....	5

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1: Síndrome General de Adaptación (Nogareda, 2000)	7
Tabla 1. Consecuencias biológicas del estrés.	10

RESUMEN

La presente investigación se centrará en indagar y conceptualizar las principales manifestaciones del estrés laboral producido a partir de la modalidad de teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental de las mujeres del área de talento humano del Gobierno Provincial de Imbabura. Partiendo de entender el doble rol de la mujer (trabajadora/ama de casa) y cómo este doble rol influye en el estrés y por consiguiente en la salud de las mujeres.

Para articular la teoría con la práctica, se propone un grupo focal con cinco personas, de nacionalidad ecuatoriana, género femenino de entre 32 y 45 años de edad, con entre 1 y 3 hijos, para mediante el análisis de contenido poder vincular los postulados con el relato de cada una de las entrevistadas. Los hallazgos de esta investigación permiten comprender mediante los testimonios obtenidos en la entrevista semiestructurada que existe presencia de enfermedades como: migraña, ansiedad, etc. como resultado del estrés por el exceso de actividades tanto en el hogar/familia como en el trabajo, se concluye así que los niveles de estrés incrementaron debido a las medidas obtenidas en la pandemia por COVID-19, puesto que, la combinación de las disposiciones laborales, sus tareas en el hogar y cuidado de los hijos han activado estos elementos estresores en las mujeres.

Palabras clave: *Estrés, teletrabajo, género, hogar, laboral.*

INTRODUCCIÓN

El afán de estudiar el estrés como fenómeno de análisis en la presente investigación no se construye de un interés aleatorio. de hecho, la primera respuesta ¿Por qué se eligió este tema? Seguramente sería un “estrés tenemos todos” y es que no solo se constituye como un concepto socialmente marcado sino como una vivencia de la cual la autora es testigo en eventos de su familia de origen, es esta la razón dentro de este trabajo identificar las principales manifestaciones del estrés laboral producido a partir de la modalidad de teletrabajo y sus repercusiones en la salud de las mujeres.

El interés por el estrés se ha convertido en algo muy común en la actualidad, donde se ha incrementado notablemente y ha adquirido factores que lo han posicionado como un problema hacia la salud.

La presente investigación está orientada a abordar las manifestaciones del estrés laboral en la modalidad de teletrabajo y su impacto en la salud de mujeres madres de familia que trabajan en el área de talento humano del Gobierno Provincial de Imbabura, mujeres que son madres y que desempeñan sus funciones dentro de esta entidad pública.

Esta investigación va a enfocar diferentes ámbitos, desde conocimientos del estrés, vivencias subjetivas, manifestaciones y género, por lo cual la siguiente investigación consta de IV capítulos.

El presente trabajo de investigación tiene suma importancia porque permite conocer cómo las mujeres en cargos de oficina públicos y privados que a raíz de la cuarentena vivida en el año 2020 sufrieron un cambio en su rutina laboral, al pasar de un trabajo presencial a un teletrabajo, definido así porque se lo realiza de forma síncrona en el hogar.

Para alcanzar este propósito en el primer capítulo se plantea la revisión de los conceptos básicos de esta temática que abarca el estrés, una breve contextualización, vinculándolo con los diferentes factores que constituyen con el objetivo principal del trabajo. En el segundo capítulo la metodología aplicada, apunta hacia la descripción de los métodos y el procedimiento que se ha llevado a cabo en la investigación con las entrevistadas de la muestra establecida. En el tercer capítulo se articula de esta forma el abordaje final, vincular la revisión teórica a los resultados obtenidos de los testimonios en la entrevista. Finalmente, en el cuarto capítulo articular las conclusiones y recomendaciones obtenidas como resultado del trabajo de investigación

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Estrés

El ser humano a lo largo de su vida y desarrollo ha estado expuesto a varios estímulos que modifican e influyen su estadía en el entorno. Este entorno viene a su vez, cargado de una cantidad exorbitante de información a procesarse que le es entregada al ser humano a través de la captación de los estímulos por acción de los sentidos básicos; gusto, olfato, vista y tacto en un proceso de percepción constante donde interviene también aquello que el sujeto percibe de su propio cuerpo. Sin embargo, este proceso terminará por producir una respuesta directa, la cual estará determinada por la forma como se acoja dicha información. Una de estas respuestas, es el estrés.

Una primera aproximación a este concepto gira en torno a esta premisa y dice que “el estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas” (Rodríguez, 2009, pág. 3). Sin embargo, siguiendo a Naranjo (2009); el estrés no es algo que pertenece solo a la persona o al ambiente, ni es tampoco un estímulo o una respuesta, sino que más bien es una relación dinámica entre la persona y el ambiente. El estrés supone entonces un proceso complejo, que se presenta como una “postura” ante la identificación o encuentro con una situación que atenta con producir un cambio grande en el individuo y cuyo análisis reconoce que la magnitud del suceso “excede sus propios recursos de afrontamiento, lo cual pone en peligro su bienestar” (Naranjo, 2009, pág. 172).

En suma, a esto, las sociedades en la actualidad se encuentran en un proceso acelerado de desarrollo marcado en gran medida por la abrumadora cantidad de información que circula cada día gracias al constante avance tecnológico; pero esto, trae una consecuencia directa en el estilo de individuos que en la actualidad se busca formar. “El problema que subyace radica en los requerimientos de la Modernidad, concentrada en la obtención de resultados al margen de sus consecuencias sobre la calidad de vida, y por ende en la salud física y mental de las personas afectadas” (Martinez & Díaz, 2007, pág. 2). Esto deja al estrés como un estado permanentemente observado en las personas en la actualidad, que aumenta efectivamente con la presencia de estímulos laborales estresores, de los que se hablará más adelante.

1.1.1. El estrés como experiencia.

El concepto de estrés ha estado estrechamente relacionado con el concepto de homeostasis. Este último, define al organismo como un sistema dinámico donde su principal objetivo es encontrar el equilibrio en su interior, el cual siempre será amenazado por agentes externos denominados eventos nocivos estresores o *inputs*. De este modo es como se da a conocer inicialmente al estrés ante el individuo; como una reacción de alarma o alerta que genera una tendencia acelerada hacia la búsqueda de la adaptación general. El estrés le puede representar una lucha constante al organismo, para que este, pueda adaptarse (Selye, 1936).

El estrés se describe a menudo como un sentimiento abrumador y viene acompañado de preocupación y agotamiento. El estrés puede estar presente en personas de todas las edades, que atraviesen cualquier circunstancia que como se ha mencionado, suponga un cambio para el individuo. La naturaleza amenazante de las circunstancias que producen estrés viene acompañada de consecuencias que se pueden evidenciar en lo físico y en lo psicológico.

Ahora, es necesario mencionar que el estrés, como experiencia, es definido por Hans Selye (1936) como “la proporción de deterioro y agotamiento acumulado en el cuerpo”; por lo cual puede relacionarse a una dualidad entre positiva y negativa a los que se ha denominado: *distrés* y *eustrés* respectivamente. En este sentido el estrés, en ciertas ocasiones puede ser experimentado como un estado de euforia ciertamente agradable que trae empuje, motivación y la energía necesaria para lidiar con ciertas situaciones conflictivas siendo este el llamado “estrés positivo”. Sin embargo, el estrés experimentado de manera excesiva en el organismo es siempre negativo pues “rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas” (Naranjo, 2009, pág. 173). Queda así entonces la dualidad entre estrés que por su lado trae el impulso para que el cuerpo se autorregule (homeostasis); y la posibilidad de que el estrés se vuelva un estado angustiante que termine siendo dañino para el sujeto. Esto deja en cuestión que el estrés es por lo tanto un estado donde interviene un “desgaste” para el organismo y por lo tanto se puede hablar de niveles y su implicancia en la vida del individuo es evidenciable tanto en cuestiones físicas, como psicológicas, como se dijo anteriormente.

Continuando en este sentido, cuando el organismo ha estado expuesto a niveles elevados de estrés durante largos periodos de tiempo, se puede hablar efectivamente de un estrés crónico. A diferencia del estrés normal, este no se puede contrarrestar mediante la práctica de conductas saludables. El estrés puede convertirse en estrés crónico debido a que no se pone importancia a los estresores cotidianos. Para (Pearlin, 1989) uno de los autores que más han desarrollado el tema de estrés crónico muchos de los factores estresores crónicos se relacionan con los principales roles sociales, y consisten, por ejemplo, en dificultades en el trabajo, problemas de pareja o complicaciones en las relaciones entre padres e hijos, siendo tomados como

“problemas cotidianos” sin importancia que terminan construyendo silenciosamente un cuadro crónico de estrés.

De no ser tratado, el estrés crónico puede tener consecuencias graves en la salud psicológica y fisiológica tales como: insomnio, dolor muscular, ansiedad, presión alta además de una deficiencia en el sistema inmunitario. Según (Sinha,2008), el estrés crónico tiene tanta implicancia en la salud actualmente que se ha convertido en uno de los factores más influyentes en cuadros de depresión y obesidad; dos de los problemas de salud más incidentes en las sociedades iberoamericanas.

1.2 Ámbitos principales de manifestación del estrés:

El estrés puede ser en ciertas ocasiones experimentado como una especie de “empuje” para el individuo en la realización de ciertas metas específicas, pero esto no le exime de ser una situación que produce cambios en la cotidianidad y el desarrollo del sujeto. En este sentido, es posible afirmar que el ser humano, está expuesto al estrés en distintos ámbitos en donde la forma de experimentarse va a ser influenciada por distintos factores dependiendo del contexto específico, siendo esto a su vez, independiente de poder llamarlo estrés crónico o no. Sin embargo, el cambio social ha orientado a que la noción de estrés esté directamente vinculada hacia una aparente patología por el daño que produce en distintas áreas de la vida del sujeto.

En el análisis de las sociedades actuales, orientadas hacia el trabajo, la productividad, y la competencia constante sobre la cual se construye la dinámica social. El estrés supone una de las problemáticas sociales más importantes, capaz de producir en los individuos un cuadro clínico complejo manifestado en una sucesión aguda de episodios de estrés con posibilidad de volverse crónico al posicionar al sujeto en la tarea de enfrentarse a factores estresores que le

son entregados desde contextos y entornos distintos, dejando consecuencias notables y serias en la salud integral de las personas.

Para comprender con mayor facilidad el alcance de el estrés que es pertinente de investigar para la presente investigación, se tomará a continuación dos ámbitos de manifestación del estrés en los sujetos.

Ámbito de estrés por sucesos menores:

Uno de los ámbitos más importantes a tomarse en cuenta y en el que las investigaciones sobre el estrés han empezado a poner mayor atención en los últimos años es el denominado “estrés por sucesos menores” o “estrés cotidiano” (Sandín, 2003). Este ámbito de desarrollo para el estrés es completamente subjetivo y dependiente del contexto del sujeto por lo que lo vuelve más variable y difícil de evidenciar. A diferencia de sucesos grandes y de alto impacto psicológico para el sujeto como un accidente, una cirugía, una ruptura amorosa, etc.; este tipo de sucesos, “al ser más frecuentes y menos sobresalientes que los sucesos mayores, suelen inducir un menor grado de acciones compensatorias que éstos, por lo cual se ha sugerido que podrían constituir mayores fuentes de estrés” (Sandín, 2003, pág. 149).

Al ser un ámbito subjetivo particularmente subjetivo al vincularse a la situación de vida de cada persona, los factores de estrés cotidiano van sumándose constantemente hasta producir un estado de estrés ciertamente alarmante en el sujeto que algunos autores han sugerido que “este tipo de estrés diario es mejor predictor de la perturbación de la salud, particularmente de los trastornos crónicos, que los sucesos mayores” (Sandín, 2003, pág. 149). Esto deja en cuestión de que, como ámbito cotidiano, el estrés tiene una implicación enorme que termina por relacionarse directamente a los sucesos que se le presentan al sujeto frente a los cuales, no desarrolla las suficientes estrategias de afrontamiento.

Ámbito estrés laboral:

En la misma línea de comprender los ámbitos más significativos donde el estrés toma cabida, está el llamado estrés laboral, en el cual se ha centrado la presente investigación por lo cual, se hablará más adelante con mayor detalle. Como síntesis general, Ramos (2007) considera al estrés laboral como aquel contexto en el que las exigencias del entorno superan a la capacidad de afrontamiento que cierto individuo tiene ante las situaciones presentes en el trabajo que desempeña. Como consecuencia, el individuo termina inmerso en un “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo” (Guerra, 2014, pág. 60).

Como caso particular, en el estrés laboral el “entorno” no es otra cosa que la presencia de dichos estímulos en el ámbito laboral, el cual se caracteriza por las posibles relaciones amenazantes o desbordantes que van desde el lugar físico de trabajo, hasta los presupuestos bajo cuales se desarrolla dicho trabajo. Las características del propio trabajo influyen de forma directa ya que, el mismo que puede ser muy demandante o relajado, hasta las relaciones particulares con otros individuos que laboran en el mismo lugar. Así, lo que define al estrés laboral es el entorno de trabajo y sus respectivos componentes o presupuestos.

1.3. Síndrome general de adaptación

Si bien el estrés se presenta ante el individuo de una forma inesperada y abrupta, para la comprensión de cómo se lleva a cabo dicho proceso como experiencia para el sujeto varios autores han decidido acotar la división de dicho proceso en “fases” o etapas. De modo general, ante situaciones estresantes, el cuerpo presenta una reacción como si se tratase de un

enfrentamiento ante una amenaza en el organismo y este, dispara un mecanismo de intento de “homeostasis” con el propósito de adaptarse y lograr el equilibrio, pero como consecuencia directa de esta respuesta inicial, el organismo queda inmerso en un estado de alerta y angustia que se representa en lo mental y físico puesto que el gasto orgánico que requiere dicho intento de adaptación supera la capacidad del sujeto para autorregularse. Se define a este fenómeno como el conjunto de procesos que realiza el sistema fisiológico y que son desencadenadas por cualquier esfuerzo o exigencia sobre el organismo. “El organismo del ser humano posee la capacidad para detectar las señales de que se está ante un evento productor de estrés” (Naranjo, 2009, pág. 175). Por lo tanto, desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto, se pasa por tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento (Melgosa, 1995). A este proceso, varios autores han denominado como “Síndrome General de Adaptación” (Nogareda, 2000).



Figura 1: Síndrome General de Adaptación (Nogareda, 2000)

1.3.1 Fase de Alarma

Cuando se presenta una situación estresante el organismo produce una reacción de alarma. Esta reacción hace que la resistencia del cuerpo baje más de lo normal como se muestra en la figura 1. Cabe destacar que los procesos presentados en las fases del estrés son relaciones que tienen como objetivo preparar al organismo para afrontar una situación de peligro o de estrés (Camargo, 2010).

En esta fase es inminente que exista una reacción automática del organismo, esta reacción es instantánea y está compuesta por varios síntomas que pueden variar de mayor a menor intensidad. En cuanto a la fase de alarma, constituye en efecto, “el aviso claro de la presencia de un agente estresante. Las reacciones fisiológicas ante este agente son las primeras que aparecen para advertir a la persona que debe ponerse en estado de alerta una vez percibida la situación” (Naranjo, 2009, pág. 175). Estos indicadores fisiológicos son:

- Activación de las defensas del organismo
- Alta frecuencia y ritmo cardíaco
- Liberación aumentada de glóbulos rojos.
- Bloqueo de esfínteres.
- Tensión muscular.
- La distribución de la sangre cambia, el flujo abandona los lugares menos importantes, como la piel, es por ello que las personas en situación de estrés adquieren un color pálido. La sangre se redistribuye al corazón, músculos y cerebro, que están consideradas como las zonas de acción.
- La capacidad respiratoria aumenta.
- Las pupilas se dilatan.
- Aumenta la coagulación de la sangre.
- Aumenta el número de linfocitos en sangre (células de defensa).

1.3.2 Fase de Resistencia o Adaptación

Cuando el estrés se prolonga de la primera fase, el cuerpo entra en fase de Resistencia; en este punto el organismo “intenta continuar enfrentado la situación, pero se da cuenta de que su

capacidad tiene un límite y, como consecuencia de esto, se frustra y sufre.” (Naranjo, 2009, pág. 175). Para Bustos (2015) citado en (Soria, 2019); en esta fase el organismo toma la acción de adaptación, es decir, intenta superar la situación de estrés y afrontar los factores que este considere como amenazantes o sean agentes nocivos. A partir de esta fase se producen las siguientes reacciones fisiológicas:

- Los niveles de corticoesteroides se normalizan.
- Tiene lugar una desaparición de la sintomatología.
- El rendimiento disminuye.
- El cuerpo se muestra con necesidad de reposo.

1.3.3 Fase de Agotamiento

Si el agente nocivo o estresor es constante o dura mucho tiempo la persona puede experimentar el agotamiento, además esta se presenta por una falta de recursos para la adaptación presentados en la primera fase. En esta fase, el organismo pierde la capacidad adaptativa como consecuencia del desgaste frente a los factores estresores (Chuchuca & Mora, 2020). La fase de agotamiento presenta las siguientes características:

- Se produce una alteración tisular.
- Aparece la patología llamada psicosomática.
- Los efectos psicológicos y corporales empiezan a manifestarse de manera aislada como consecuencia del desgaste frente al estrés.

1.4 Respuestas del Organismo: Consecuencias generalizadas del Estrés:

Cada una de las respuestas del organismo ante una situación estresante es diferente y depende de la fase en la que este se encuentre. En una fase de tensión inicial se presenta una activación general del organismo, las alteraciones en esta fase son fácilmente controlables. Las enfermedades se desencadenan cuando existe un estrés crónico, aquí los síntomas ya no son controlables y se vuelven permanentes, por tanto, se desencadena una enfermedad. En el siguiente cuadro se presentan algunas alteraciones producidas por ciertos factores.

Tabla 1. Consecuencias biológicas del estrés.

AFECCIÓN	TENSIÓN (FASE INICIAL)	ESTRÉS
Cerebro	Ideación clara y rápida	Dolor de cabeza, tics nerviosos, temblor, insomnio, pesadillas.
Humor	Concentración mental	Ansiedad, pérdida del sentido del humor.
Saliva	Muy reducida	Boca seca, nudo en la garganta.
Músculos	Mayor capacidad	Tensión y dolor muscular, tics.
Pulmones	Mayor capacidad	Hiperventilación, tos, asma, taquipnea.
Estómago	Secreción ácida aumentada	Ardores, indigestión, dispepsia, vómitos.
Intestino	Aumenta la actividad motora	Diarrea, cólico, dolor, colitis ulcerosa.
Vejiga	Flujo disminuido	Poliuria
Sexualidad	Irregularidades menstruales	Impotencia, amenorrea, frigidez, dismenorrea.
Piel	Menor humedad	Sequedad, prurito, dermatitis, erupciones.
Energía	Aumento del gasto energético, aumento del consumo de oxígeno	Fatiga fácil.
Corazón	Aumento del trabajo cardíaco	Hipertensión, dolor precordial.

Elaborado por: Cadena, A
Fuente: (Nogareda, 2000).

“El efecto consiste en poner a todo el organismo en un estado general de alerta.” (Naranjo, 2009, pág. 175). Sin embargo, lo óptimo sería esperar que este estado, sea pasajero puesto que mientras mayor sea el tiempo en el que el organismo permanezca de este modo, mayor será el daño que experimente como consecuencia.

El cuerpo como se ha explicado es el primero en experimentar los efectos de exponerse al estrés. De modo general, (Melgosa, 1995) explica la fisiología del estrés mencionando que todas las señales de alarma que llegan al cerebro son enviadas hacia el hipotálamo, el cual es un pequeño órgano situado en el centro de la masa cerebral que actuará como centro de proceso de los mensajes que se recibe frente a los agentes estresores. “El hipotálamo transmite estos mensajes a todo el organismo por vía nerviosa y por vía sanguínea” (Naranjo, 2009, pág. 175).

Sin embargo, no solo se obtiene una respuesta a nivel de “química” en el organismo; dice Naranjo (2009) siguiendo a Neidhart (1989) que el individuo experimenta a su vez, consecuencias psíquicas y conductuales. En relación con las respuestas psíquicas, Naranjo (2009) describe que las más generalizadas son: “incapacidad para concentrarse; dificultad para tomar decisiones, incluso las más sencillas; pérdida de la confianza en sí mismo o en sí misma; irritabilidad; preocupaciones y ansiedad; temores irracionales o pánico sobrecogedor” (Naranjo, 2009, pág. 176).

En torno a los efectos conductuales, el sujeto también verá su comportamiento afectado por haberse expuesto al estrés, denotando cierto desgaste emocional, residuos de tensión, etc., que se presentan a modo de: “aumento en el empleo de medicamentos, tics nerviosos, distracción, proclividad a los accidentes, comer en exceso o falta de apetito, dormir

demasiado o insomnio, aumento en el consumo de alcohol o drogas, impulsividad y agresividad” (Naranjo, 2009, pág. 176).

Además, Melgosa (1995) menciona que, a nivel emocional, el sujeto acompaña los episodios de estrés con experiencias emocionales fuertes de ira, frustración, exaltación o temor, todo esto, dependiendo de la variabilidad del estímulo estresor y el estado en el cual el sujeto se encuentre cuando lo experimente. En este sentido, se comprende que el estrés deja como consecuencia, un sistema complejo de efectos en el organismo cuyo núcleo es el desgaste tanto físico como psicológico en el ser humano.

1.5 Estrés Laboral y sus Factores de influencia.

De modo general, se entiende por estrés laboral, como el conjunto de fenómenos o agentes estresantes derivados directamente del trabajo. Es un estado patológico de tensión en la persona que como consecuencia termina por “afectar a su cuerpo y a su mente. Y repercute, por supuesto, no solo sobre su bienestar personal, sino también sobre su rendimiento” (Acosta, 2008, p. 36).

La mayor parte de las personas que presentan estrés van acumulando varios factores que los provocan. Estos hacen que nuestra percepción de bienestar se vaya deteriorando, hasta llegar a un punto de total daño al individuo, manifestado como se refiere con anterioridad, en cuadros crónicos de estrés. Haciendo énfasis en el tema principal de esta investigación el estrés puede presentarse de distintas maneras en el día a día, para nuestro interés, esta clasificación se enfoca directamente en la parte laboral donde por excelencia, el individuo estará expuesto como efecto de la exigencia laboral, a distintos problemas que generan factores de estrés (Del Hoyo, 2018).

Para Ramos (2017) el estrés laboral tiene cabida en el contexto donde las exigencias del entorno o ambiente superan la capacidad del individuo para superarlas con éxito, produciendo incapacidad para dar solución a los problemas que le son otorgados en función al trabajo que desempeña. Como en todo proceso de estrés, en el estrés laboral se ven involucradas distintas aristas que modifican el modo como es experimentado este suceso. Estas aristas se comprenden como factores que influyen directamente en la aparición y atravesamiento de estrés en el ámbito laboral y tienen que ver con todas las dimensiones en las que el ser humano en cuestión está inmerso. Para los fines de la investigación se dividirá estos factores en subgrupos, cada uno con una importancia significativa con relación a los cuadros de estrés laboral.

1.5.1 Factores Individuales o Internos

Se debe partir de la premisa que el ser humano no es un organismo biológico aislado y como tal, está siempre inmerso en un contexto determinado por múltiples trasfondos que determinan su comportamiento. Se debe tener en cuenta que los aspectos personales pueden variar en el tiempo en función de cuestiones como la edad, las necesidades y expectativas y los estados de salud de los individuos. Estos factores en conjunto determinan el modo como el individuo acude a su lugar de trabajo y desempeña en consecuencia una función particular (Del Hoyo, 2004).

En este sentido, la individualidad es el necesariamente el primero de los factores que se deben tomar en cuenta en el estudio de la influencia del estrés laboral puesto que:

“las diferencias individuales juegan un papel importante en la experiencia del estrés laboral, ya que la combinación de una situación particular y de un individuo determinado (con sus características personales específicas, expectativas, experiencias pasadas, actitudes, aptitudes y sus propios sentimientos) puede dar como resultado una falta de equilibrio que introduzca al estrés” (Del Hoyo, 2004, pág. 7).

Estos factores individuales, suponen el primer contexto sobre el cual la génesis del estrés en el ámbito laboral tiene cabida; Sin embargo, “no todos los trabajadores experimentarán una situación dada de trabajo como causa de estrés, e incluso el mismo individuo puede reaccionar de forma diferente ante la misma situación” (Del Hoyo, 2004, pág. 31). Por esto es necesario comprender cada caso individual desde la particularidad pertinente y no caer en generalizaciones con relación a las consecuencias del estrés. Para el presente estudio, se ha decidido organizar algunos de estos factores descritos a continuación a manera de “aspectos” a tomarse en cuenta:

Estilos de Afrontamiento y recursos individuales:

Cada individuo afronta de manera particular las situaciones de estrés porque cuenta con distintas estrategias de afrontamiento y su contexto personal le aporta diversas posturas, características para hacer frente a las amenazas que se le presenten. Una de las habilidades más influyentes en el afrontamiento del estrés es la percepción puesto que las personas reaccionan en función de lo que perciben y como han aprendido a percibirlo; por ejemplo, dos personas en el mismo puesto de trabajo con la misma amenaza de terminar su contrato puede experimentar la situación de estrés de dos modos distintos , identificándola como algo catastrófico que

termina con la carrera individual profesional o por otro lado, como la oportunidad de obtener una liquidación e iniciar un negocio (Del Hoyo, 2004).

Dice Sandin que “los estilos de afrontamiento constituyen dimensiones más generales; son tendencias personales para llevar a cabo unas u otras estrategias de afrontamiento. (Sandín, 2003, pág. 153). En este sentido, es preciso aclarar que el contexto particular de cada persona modifica la posibilidad de afrontamiento por lo tanto, una persona con un contexto con menores dificultades a considerarse, de modo general podrá poseer una mayor disposición para un afrontamiento exitoso del estrés fundamentado en recursos de afrontamiento que se adaptan mayoritariamente a la mayoría de los factores estresores presentes en un trabajo; sin embargo “los recursos reflejan una dimensión latente del afrontamiento, ya que son algo potencial para la acción, pero no la acción en sí misma.” (Sandín, 2003, pág. 153). Por lo que el estrés de todos modos tendrá cabida y efectos en dichos sujetos. Básicamente, es imposible escapar de los efectos del estrés, pero si controlarlo y disminuir su impacto.

Dicho esto, varios de los aspectos que construyen una buena estrategia de afrontamiento a nivel individual y que pueden considerarse como recursos individuales valiosos son:

- El autocontrol y la flexibilidad de pensamiento.
- Buenas relaciones familiares.
- Un buen estado de salud.
- La construcción de buenos hábitos cotidianos.
- Personalidad con grado de neuroticismo/ansiedad baja.
- Madurez Emocional.
- Buen manejo comunicativo.

- Ausencia de sintomatología depresiva.

Variables sociodemográficas

- Edad: Los adultos mayores son más propensos a sufrir de estrés.
- Género: Por lo general la mujer tiende más a sufrir estrés, por factores sociales como la desigualdad y precariedad laboral. Pero lo más importante es por el factor doble presencia que genera una sobrecarga de trabajo.
- Acceso al apoyo social: La cantidad de oportunidad que el individuo posee de formar parte de comunidades y grupos de apoyo en múltiples sentidos, determina en gran medida la capacidad de resiliencia ante los factores de estrés. Según House y Kahn, 1985, citados en (Sandín, 2003); el apoyo social generalmente hace referencia a las acciones llevadas a cabo a favor de un individuo por otras personas, tales como los amigos, los familiares y los compañeros de trabajo, los cuales pueden proporcionar asistencia instrumental, informativa y emocional.

1.5.2 Factores externos y relativos al ambiente físico del trabajo:

La segunda ola de factores que suponen una predisposición al estrés se los encuentra repartidos como condiciones aisladas dentro de los ambientes de trabajo y se convierten en muchos casos, a pesar de no ser su objetivo inicial, en impulsores de cuadros de estrés en los trabajadores. Cabe recalcar que dichos factores de modo aislado no representan un estresor como tal, sino que es en el contexto de la percepción individual donde sumados a otros aspectos y componentes de la estructura vital del individuo donde se vuelven agentes de desarrollo del estrés laboral (Camargo, 2010). A continuación, se detalla algunos de estos:

Ruido.

Es muy difícil tratar de imaginar un ambiente laboral, a una hora “pico” de sobrecarga en el trabajo donde no se escuche ruido; y es que fácilmente el ruido es el componente del ambiente laboral menos esperado, pero más invasivo y acelerado de todos. Lo indica Del Hoyo:

“Desde el punto de vista del estrés el ruido es un estresor, principalmente cuando distrae. El ruido excesivo y/o intermitente interfiere con nuestra concentración y es fuente de frustración, se sobrepone a la verbalización interna que se usa al pensar y dirigir nuestros actos” (pág. 33).

Como respuesta a este agente, puede que el cuerpo encuentre con el tiempo estrategias de afrontamiento que disminuyan el impacto cotidiano del mismo, pero, sin embargo, dicho afrontamiento en sí mismo ya produce un desgaste por enfrentar la situación estresante. Si bien es cierto, el ruido puede controlarse en ambientes donde se lo detecte a tiempo, pero una exposición a este factor en efecto dejará siempre secuelas a nivel de irritabilidad, fatiga y bajo rendimiento en los trabajadores.

Temperatura.

Otro de los factores difíciles de controlar en ambientes laborales es la temperatura; se debe recordar que, por naturaleza, el cuerpo humano tiene la tendencia a regular su temperatura por lo que constantemente se encuentra en un proceso de emanación o captación de esta a partir de factores externos como la ropa, el aire, etc. Lo que sucede en ambientes laborales es que al ser un espacio compartido de varias personas al cual, si se suma la presencia de objeto y tecnología

que constantemente modifican dichas condiciones, la temperatura se vuelve “un factor importante de estrés, debido a su influencia sobre el bienestar y el "confort" de la persona” (Del Hoyo, 2004, pág. 33). Lo indica Del Hoyo (2004) que “un exceso de calor puede producir somnolencia, aumentando el esfuerzo para mantener la vigilancia y afectando negativamente a los trabajos” (pág. 33). Sin embargo, un problema que suele tomarse con menos importancia es la temperatura baja el cual, en efecto, producirá también consecuencias graves disminuyendo el rendimiento de los trabajadores y afectando a la expresión y la comodidad en el trabajo.

Iluminación.

Según Chiavenato (2007) este factor se refiere a la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo empleado. Es decir, no se habla de la iluminación general, si no de la cantidad de luz en el punto focal en el que toma lugar el trabajo específico. Es importante para la salud ocular y necesaria para evitar accidentes en lugares de trabajo poco visibles. Una buena iluminación reduce los riesgos en el trabajo por tanto reduce el estrés. Un correcto lugar de trabajo debe tener una iluminación agradable a la vista y que llegue a cada punto importante del lugar.

Humedad.

La humedad es un factor que no se lo suele tomar demasiado en cuenta, pero supone una influencia gigante en los trabajadores. Combinado con la temperatura y el ruido suele ser una combinación significativamente dañina en el desempeño laboral. Para Chiavenato (2007), considerar las condiciones óptimas de humedad que debe tener un espacio de trabajo es esencial puesto que dependerá de la tarea que se realice y el tiempo que se comparta en dicho espacio.

1.5.3 Factores relativos al trabajo:

Además de los factores que inciden en el estrés de manera ambiental como los descritos con anterioridad, una de las principales causas es la acumulación de factores relativos a la productividad o realización del trabajo. En este sentido, “el estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador empieza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral” (Rodríguez, Roque, & Molerio, 2002, pág. 10). Básicamente “son muchas las causas que pueden generar estrés en el ambiente laboral, tales como excesiva demanda de trabajo, presión por los tiempos entre cada proceso, lograr las metas propuestas” (Suárez, Campos, Socorro, & Mendoza, 2020, pág. 107). Sin embargo, para comprenderlas mejor se las ha organizado por grupos.

Volumen del trabajo:

Cuando las exigencias en el trabajo superan la capacidad del sujeto de hacerles frente, se habla de que dicho individuo enfrenta una “carga de trabajo” con el cual no puede lidiar y esto efectivamente producirá estrés. Esta consecuencia de condiciones psicofísicas excesivamente exigentes para el individuo deriva en “la disminución de la capacidad física y mental de un trabajador después de haber realizado una actividad durante un periodo de tiempo” (Suárez, Campos, Socorro, & Mendoza, 2020, pág. 108).

Horarios de trabajo.

El tiempo durante el cual el trabajador efectúa la tarea asignada se denomina jornada laboral y comprende un tiempo establecido por la ley en el cual el individuo que desempeña un trabajo

se encuentra a disposición del empleador, bajo los principios que suponen su respectivo contrato (Suárez, Campos, Socorro, & Mendoza, 2020). Cuando la jornada laboral es intensa las consecuencias para la salud son relevantes principalmente en las personas que trabajan en el turno nocturno; este horario afecta el sueño, aparece el insomnio, la fatiga crónica, así como también lesiones de huesos y articulaciones, dolor de cabeza lo que incide en el estrés.

La inestabilidad del trabajo.

El trabajo supone un ingreso económico; el bienestar integral de las familias mayoritariamente depende de ello por lo cual, frente a una situación inestable o poco sólida, se verá como el bienestar de los trabajadores y su situación laboral se ven interferidos y perjudicados. Debido a la necesidad y a las pocas plazas de trabajo existentes muchos trabajadores aceptan un trabajo en condiciones precarias, con poca paga y horarios excesivos. La persona se enfrenta a la inestabilidad de un futuro próximo con respecto a la seguridad de tener su empleo y a los cambios frecuentes que aumentan los niveles de estrés.

Relaciones interpersonales en el trabajo.

Se resume en las malas relaciones con los compañeros, con los jefes o con los subordinados. Esta mala relación conlleva al mal trabajo en equipo, las presiones y el mal clima de trabajo, así como el aislamiento en el puesto de trabajo, llevan a un incremento de estrés.

Todos los días, las personas pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo, viviendo con la ansiedad de sentirse abrumadas y luchando por la perfección en el trabajo mientras descuidan aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que a

menudo hacen que las personas se vuelvan adictas a su trabajo, estas situaciones conducen al estrés relacionado con el trabajo. Los factores estresantes pueden surgir en cualquier lugar de trabajo, en cualquier nivel y en cualquier entorno donde las personas están bajo presión a la que no pueden adaptarse rápidamente, sentirse incompetentes o, por el contrario, sentirse cómodos.

1.6 Estrés Laboral y Género:

El estrés es una condición humana; inicialmente no es concebida como una respuesta relativa al género, sin embargo; durante las últimas dos décadas, la sociedad ha experimentado una serie de cambios como resultado de los distintos movimientos sociales que postulan una revolución en las ideologías clásicas del siglo pasado. En este sentido es hace muy poco que “se empezó a estudiar la manera en que estos cambios, en diferentes contextos culturales, están afectando la salud” (Gómez, 2004, pág. 118). Uno de los cambios más fuertes es el de la disminución de una brecha de género en distintos ámbitos que ciertamente venía privilegiando al “hombre” bajo un modelo machista de constitución social. En este sentido:

“Hoy, el sexo femenino ha logrado incorporarse a espacios que eran destinados a los hombres, apoyadas en el desarrollo de políticas que —impulsadas por organismos internacionales— promueven la autonomía, libertad e independencia de la mujer, bajo los principios de equidad, igualdad y empoderamiento de esta frente al sexo masculino (Gavidia, 2017, pág. 262).

Si se mira la situación de vida de las mujeres en el mundo, en particular en nuestro medio ciertamente marcado por una ideología machista; se observará que, en efecto, aunque las

mujeres han ganado mucho espacio social y su situación fuera del hogar se ha ido igualando a la de los hombres, dentro de la dinámica del hogar, todavía se observa diferencias marcadas hacia la mujer (Gómez, 2004). Es por esto por lo que “es necesario considerar también que existen diferencias en la forma en que hombres y mujeres son afectados por el estrés y en sus reacciones ante éste” (Segura & Perez, 2016, pág. 111). Tradicionalmente, las mujeres han sido identificadas como madres y amas de casa, dos roles claramente asociados con cuidado dentro del entorno del hogar; si a esto, sumado el hecho de que como se ha venido diciendo, su desarrollo laboral se ha incrementado durante los últimos años, se diría como premisa inicial que la mujer por simple deducción estaría mayoritariamente expuesta al estrés.

Sin embargo, lo anteriormente mencionado, no es del todo cierto. De hecho, en el paradigma de investigación relacionado al estrés y su vínculo al género, están aquellos que defienden una mayor predisposición masculina y aquellos que mantienen su postura hacia la mayor predisposición femenina al estrés. De todos modos, la presente investigación no pretende dar respuesta e inclinar la balanza a uno de los lados, sino sostenerse del hecho de que existe una diferencia de género en relación al estrés que debe ser estudiada; esta diferencia radica en efecto en una variada lista de aspectos que hacen que la mujer en un sentido de estrés laboral se distinga del hombre, y dichos aspectos, lamentablemente no son libres de tener influencia de los estereotipos y tradicionalismos marcados en nuestra sociedad.

La realidad es que un gran número de mujeres continúa siendo vinculada por “costumbre” al rol de cuidado doméstico y la crianza de los hijos. Luchar contra esta carga de estereotipos ya supone un primer acercamiento al estrés. En este sentido; no se afirma que el hombre esté libre de estrés y por su rol social, sea sujeto privilegiado ante los factores estresores, pues sería equivoco decirlo, pero es posible afirmar que, al ser un cambio reciente en el tejido social, la

exigencia y el incremento de espacios de responsabilidad que la mujer ha logrado obtener le dejan en la situación de tener que asumir muchas veces una doble jornada que le permita a su vez ser competitiva y eficiente con respecto al hombre. (Del Hoyo, 2004).

Dicho esto, aunque seguramente el hombre manifieste predisposiciones afines a sus estereotipos de género, para los fines del trabajo, interesa el abordaje de la mujer en el entorno laboral y su implicación en el estrés pues siguiendo a Segura (2015) citado en (Segura y Pérez, 2016) “las organizaciones laborales son entidades socialmente construidas que no son inmunes a los roles y estereotipos de género, por el contrario, reafirman, plantean presiones y demandas tanto en la vida en general como en el trabajo. La cultura organizacional está basada en normas masculinas” (págs. 113-114).

1.7 Estrés Laboral en Mujeres

El aumento exponencial de la introducción de la mujer en distintos campos del ámbito laboral trajo consigo no solo la necesidad de una reestructuración de las funciones laborales y la naturaleza organizacional de las empresas, sino que efectivamente, trae como consecuencia cambios en la dinámica de la familia y consecuentemente de la función de la mujer dentro del esquema familiar. Pero esto resulta complejo de establecer como generalidad puesto que cada contexto en particular tendrá su propia dinámica e interacción. Sin embargo, siguiendo a Angélica Gavidia (2017), lo que si puede afirmarse es que la relación entre lo laboral y la mujer a la vez que propone una revolución ideológica, colateralmente termina por reforzar en el contexto latinoamericano los estereotipos y los roles de género que vienen arrastrándose desde años atrás.

En el Ecuador, la introducción laboral de la mujer y su consolidación fuerte en el ámbito ha sido una lucha constante que no ha tenido tregua y en efecto, se ve reflejada en las estadísticas. En 2022; la CIP (Cámara de Industrias y Producción del Ecuador) citando una encuesta de desempleo realizada por el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) en 2020 hace un llamado para erradicar las brechas de género dejando ver datos alarmantes en relación con la situación de la mujer en torno al trabajo. En dicho estudio que recoge información de diciembre de 2020:

“se observa que tan solo 2 de cada 10 mujeres, que fueron parte de la fuerza laboral, tuvieron un empleo adecuado; por lo que la brecha de género en cuanto a acceso a empleos de calidad aún se mantuvo (...) además la brecha de género en el desempleo sigue siendo marcada, con una tasa de 6,7% para las mujeres, casi el doble del 3,7% en los hombres” (CIP, 2021).

Estas estadísticas ponen en dicho una realidad que no solo deja consecuencias para las mujeres en desempleo, sino que, en gran medida, supone un reto y una problemática grave para las mujeres que lograron acceder a un cargo en el panorama laboral. Si se parte de la premisa que los estereotipos y roles de género arraigados se refuerzan en esta situación las personas se encuentran frente a la realidad donde las mujeres desempeñan una jornada doble, donde sostienen un empleo “formal” y a la vez, se ven inmersas en el estereotipo de continuar “siendo madres” (Gavidia, 2017). Esta realidad se ve también reflejada en la disposición laboral a la que la mujer es orientada. Según Fernández (2006), a menudo se espera que las mujeres actúen como madres ingeniosas, listas para satisfacer las necesidades de los demás sin importarles. En este sentido, las profesiones de las mujeres suelen incluir puestos de poder bajo y de buen

cuidado (enfermera, secretaria, empleada doméstica) donde son muy buscadas y poco reconocidas.

Frente a esta realidad, las cifras del INEC no son las únicas que revelan datos alarmantes. Según la compañía Ipsos, dedicada a la investigación de mercados. El 51% de mujeres creen que los hombres tienen acceso a mejores puestos de trabajo y en efecto, en el Ecuador, “los datos dan cuenta que solo el 37,1% de los puestos directivos son ocupados por mujeres” (EL COMERCIO, 2018) . Si se junta estos datos, con la realidad que enfrenta la mujer ecuatoriana con relación a “sostener” un empleo bajo la constante amenaza de la desigualdad del sistema y los estereotipos que le envuelven alrededor de “si trabaja aun así debe seguirse dedicando al hogar” se encuentra el panorama perfecto para el desarrollo de un cuadro de estrés laboral que efectivamente tendrá sus particularidades negativas predominantemente en mujeres, en el presente contexto.

Con relación a lo anterior, una de las estadísticas más alarmantes publicada por el diario El Universo (2018) indica que, en una semana, una mujer trabaja 22,40 horas más que los hombres y que además siguiendo un estudio realizado por INEC (2017) sobre el uso del tiempo en el país se determina que la mujer dedica en promedio a la semana un total de 24,06 horas a las tareas domésticas mientras que el hombre apenas 6 horas a la semana. Además de visibilizar la desigualdad en la distribución de tareas y roles según el género y su relación con la carga laboral que se desempeña, las estadísticas muestran de hecho, el núcleo de la presente investigación puesto que como se ha argumentado, a mayor carga laboral, horarios más intensos, irregularidad en las actividades que se desempeña y factores personales desencadenados de la desigualdad se estaría hablando de la presencia de estrés marcada y significativamente dañina para el género femenino. Esta particularidad de mantener dos

trabajos, (considerando las tareas domésticas efectivamente como un trabajo no remunerado) es lo que varios autores han denominado “Doble presencia” (Gavidia, 2017).

1.7.1 Doble presencia en el ámbito laboral femenino:

Una definición general de este concepto refiere a “la doble carga de trabajo que representa llevar a cabo un trabajo remunerado, como al doble origen, productivo y reproductivo, que define la identidad individual y social de las mujeres” (Almodóvar, 2008, p.4). Básicamente, en torno a la necesidad de verse involucradas en la práctica de un “doble rol”, el de madres y trabajadoras, las mujeres terminan creando un sistema de constante exigencia en donde dicha “situación no se produce en forma consciente en la mujer” (Balbo, 1978, p. 3).

En el Ecuador la lucha por los estereotipos y roles arraigados hacia la mujer “no ha tenido tregua” refiriéndose a que, en efecto, siguiendo a Balbo (1978), la doble tarea donde la mujer se posiciona es una problemática que no se ha logrado eliminar de las sociedades iberoamericanas. Pero esta situación tiene un impacto enorme en la salud integral de la mujer. “La sobre carga de actividades, dentro y fuera del hogar, influye en el deterioro de la calidad de vida de las mujeres, pues ocasiona un desgaste físico y mental que afecta otros ámbitos de sus vidas” (Gavidia, 2017, pág. 264). Esto se ve aumentado, además, por el estereotipo de que la mujer de familia, debe ser madre, terminando por agregar una serie de factores estresores en casa a los cuales la mujer tiene que hacer frente.

En este sentido, según CIMAC ¹; las mujeres con hijos y con funciones profesionales experimentan altos niveles de estrés las 24 horas del día. El estudio examinó la orina de madres que trabajaban fuera del hogar junto con otras que tenían trabajo, pero no tenían hijos. Los

¹ Comunicación e Información de la mujer. Organización sin fines de lucro con influencia en Latinoamérica.

elementos que se compararon fueron los niveles de las hormonas corticosteroides (hormona del estrés) epinefrina y norepinefrina, que están involucradas en el estrés. Los resultados mostraron que las mujeres con hijos tenían niveles más altos de actividad cortical las 24 horas del día frente a las mujeres sin hijos que disminuían sus niveles en el transcurso del día y la finalización de la jornada. (2005).

Como respuesta ante el estrés laboral, la mayoría de las personas tienden a reducir los niveles hormonales involucrados en el estrés al final del día, siendo esta la principal forma de autorregulación frente al desgaste que produce el trabajo. Pero las madres que trabajan fuera de la casa y retornan al hogar a continuar con un trabajo doméstico pueden mantenerlas e incluso aumentarlas. Por ejemplo, en el mismo estudio publicado por CIMAC (comunicación e información de la mujer) en 2005, se encuentra que una mujer que no tiene hijos y trabaja generalmente tiene 5 microgramos de cortisol por decilitro de sangre, las madres con trabajo y presencia de hijos en cambio pueden tener hasta tres veces esta cantidad. En contraste a esto, el nivel de la hormona del estrés cayó en los hombres cuando llegaron a casa porque vieron su hogar como fuente de entretenimiento y descanso; marcando una vez más una brecha diferencial de género.

Además de los mencionados, son diversos los factores que propician la aparición del estrés laboral que, en conjunto con la doble presencia en mujeres, terminan por construir cuadros de estrés bastante alarmantes para la salud física y mental.

1.8 Teletrabajo y Trabajo Presencial

Según el Ministerio de Trabajo del Ecuador, el teletrabajo es la prestación de servicios personales legales y no dependientes directamente fuera del lugar de trabajo, en días hábiles normales o excepcionales. Esto está en línea con la política de trabajo para crear un ambiente de trabajo inclusivo y garantizar el ejercicio de los derechos y obligaciones. Como recurso a nivel empresarial/laboral, el teletrabajo fue implementado como modalidad predispuesta frente a la necesidad preventiva ante la aparición de la pandemia ocasionada por el COVID-19. En este sentido, se acoge esta medida en una gran cantidad de países debido a que como define la Organización Internacional del Trabajo (2015); el teletrabajo supone una forma específica de trabajo donde se separa a un trabajador del contacto personal con sus compañeros de trabajo o cuando un específico trabajo se realiza fuera de una oficina central o una planta de fabricación.

Si bien el teletrabajo venía siendo una modalidad reconocida, con la pandemia del COVID-19, adquirió predominancia durante el punto crítico de la emergencia sanitaria en Ecuador. En números, se observa el crecimiento exponencial del teletrabajo en el Ecuador, dejando ver el lugar que esta práctica alcanzó en el entorno de desarrollo nacional. Desde el año 2016, en el Ecuador el teletrabajo es formalmente reconocida y regulada como una modalidad laboral. Para finales del 2019, alrededor de 15,000 personas de las 3.1 millones que tenían empleo realizaban teletrabajo. Sin embargo, durante el año 2020 y por efecto de la crisis sanitaria debido al COVID-19 se registró en el sector público un total de 286,401 teletrabajadores y en el sector privado 148,902 (Ministerio de Trabajo, 2016).

1.8.1 Estrés en el Teletrabajo

El estrés ya era identificado como uno de los riesgos psicosociales más importantes en el lugar de trabajo antes de la pandemia y con la llegada de la emergencia sanitaria, y la necesidad de instauración de un modelo prácticamente virtual de productividad laboral, el estrés en los trabajadores adquirió un estatuto aún más complejo derivado de lo que se sustenta en capítulos anteriores en relación con los factores que aumentan su predisposición. Esta situación genera un impacto mental y físico en los empleados, reduciendo su desempeño laboral y productividad por lo cual “es necesario tener en cuenta estos factores para prevenir y tratar los riesgos laborales” (Villalba, 2015, p. 194).

Continuando esta línea, es importante mencionar que el teletrabajo y su instauración como modalidad predeterminada durante los pasados 3 años, si bien vino acompañada de muchas ventajas tales como la posibilidad de trabajar sin necesidad de transportarse diariamente, o el control autónomo de los ritmos de trabajo también es posible evidenciar una notable serie de desventajas que amenazan a los teletrabajadores, principalmente en su salud mental y su productividad.

Es bien sabido que la evolución de la tecnología encontró cabida en la instauración del teletrabajo; permitiendo el despliegue comercial de un sin-número de herramientas, plataformas, instrumentos, etc. Que faciliten en teoría la realización de las tareas asignadas. Tal es el caso de Zoom, cuya popularidad se dio gracias a la llegada de la pandemia por COVID-19. Zoom, sin ser la plataforma con mejor desempeño en el área de la comunicación y conferencia virtual, demostró como la necesidad acelerada y la viralización digital puede adaptar cualquier recurso inmediatamente, sin preguntarse su eficacia (Polo, 2022).

Para Alonso Fabregat y Cifre Gallego (2002) el uso de las llamadas TIC's², supone un factor estresor puesto que, al encontrarse en una constante innovación, se pueden dar problemas de adaptación y por el hecho de exigirse a los trabajadores autosuficiencia, organización y autocontrol, puede terminar desencadenándose niveles de estrés que se le ha denominado *tecnoestrés*. En este sentido, la implementación del teletrabajo trae consigo la consumación de nuevos efectos para el empleado que van “desde la tensión por no poder manejar los aparatos tecnológicos hasta llegar a la ansiedad por no recibir información por medios electrónicos o a su vez querer permanecer todo el tiempo conectado” (Polo, 2022, pág. 27).

Además de esto, “la ergonomía relacionada al teletrabajo en aspectos de salud y seguridad en el trabajo son los mismo que se han demostrado de manera presencial” (Polo, 2022, pág. 28). Por lo tanto, el espacio donde el teletrabajador desempeña sus funciones tendrá que contar con condiciones óptimas para el mismo, lo cual, en casi todos los casos, jamás fue tomado en cuenta, encontrando el problema de tener que realizar las tareas asignadas, dentro de un entorno que se adaptó “a la fuerza” a ser la nueva oficina. Este es uno de los factores más desencadenantes del estrés pues viene siendo básicamente, una mezcla obligada entre hogar-trabajo, que termina por perjudicar la dinámica de ambas particularmente, ante la imposibilidad de separarse.

1.9 Conciliación Laboral en Mujeres y Teletrabajo (Doble rol en la mujer)

En la última década las instituciones internacionales como las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, se han concentrado en el tema de la unión o

² Las llamadas Tecnologías de la Información y la Comunicación son los recursos y herramientas que se utilizan para el proceso, administración y distribución de la información a través de elementos tecnológicos, como: ordenadores, teléfonos, televisores, etc. (Universidad de Arizona, 2020)

conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Esta problemática afecta principalmente a los países en vías de desarrollo por su marcada tendencia a mantener tradiciones y estereotipos sociales, asentados sobre una ideología que aún no ha logrado combatir la brecha de género en muchos ámbitos, y particularmente en el laboral (Galvez, 2020).

Con el fin de mejorar las condiciones de las trabajadoras, las Organizaciones Internacionales han fomentado la conciliación como medida para generar más competitividad y compensar la brecha inter-genero. En este sentido y con el fin de cumplir este objetivo se han propuesto y aplicado varias medidas. Las más importantes están enfocadas en la aplicación y promoción de la flexibilidad laboral. Una investigación señala que tan solo el 20% de las organizaciones internacionales ofrece flexibilidad en el trabajo (World at Work, 2015). Este hecho repercute directamente a la mujer, partiendo de lo que se había mencionado sobre la “doble presencia”; los horarios de trabajo inflexibles muchas veces generan que miles de mujeres decidan escoger plena o parcialmente el trabajo doméstico, dejando de lado sus carreras profesionales o, en algunos casos, muchas mujeres ni siquiera las inician (Gálvez, 2020). Esto se ve reflejado en los números, pues la CIP en 2022, indica que, tras un estudio llevado a cabo por INEC, solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador, tienen un empleo estable y adecuado.

En este contexto el teletrabajo se presenta como una medida de flexibilidad laboral y posibilidad de apoyo para la mujer inmersa en la dualidad entre hogar/trabajo. Se asocia al teletrabajo como una manera de agrupar el espacio y el tiempo de las mujeres trabajadoras. Sin embargo, como se anunció con anterioridad, el teletrabajo en lugar de suponer una solución de conciliación laboral terminó trayendo dos problemas particularmente marcados en la mujer:

- a) Redistribución de roles de género.
- b) Sobrecarga de responsabilidad en las mujeres, dado que la conciliación se convierte en un problema que se les atribuye directamente a ellas (Kossek y Lautsch, 2017; Yao, Tan e Ilies).

Gálvez (2020) en su análisis realizado a un grupo de mujeres sobre la conciliación de su vida laboral y personal presenta que, las entrevistadas una vez adaptadas al teletrabajo, este les permitió optimizar su horario laboral, es decir, lograron ser más productivas en menos tiempo (2020). Sin embargo, en la entrevista, las mujeres dieron a notar que, a pesar de mejorar su desempeño en el ámbito laboral, consecuentemente aumentaron la cantidad de tareas a realizarse en el hogar. Al manifestar sus respuestas en relación a lo doméstico-laboral, lo que pudo percatarse Gálvez (2020) en el estudio fue que las entrevistadas marcaban un discurso absolutamente fuerte y crítico sobre la metodología laboral de sus empresas u organizaciones, la cual estaba basada en jornadas laborales inconciliables con nada ajeno al trabajo, asegurando que los actuales modelos de trabajo están hechos especialmente para hombres o personas sin cargas familiares y que no se contempla la realidad de que la mujer, sigue siendo destinada al entorno del hogar, sin importar el modo en el que se desempeñe en su trabajo.

1.9.2 El Teletrabajo y la Mujer Ecuatoriana.

Uno de los factores que pueden ayudar a hacer frente al estrés es la posibilidad de acceso a una red del denominado “apoyo social”. Básicamente, el contar con organismos de regulación, atención y prevención de problemáticas psicosociales supone un aumento evidente de las estrategias de afrontamiento frente al estrés. Con relación a esto, en el Ecuador, el maltrato intrafamiliar se erige como una de las principales problemáticas sociales. A pesar de esto, según

SURKUNA³, citando las cifras reportadas en el informe anual del ECU-911, los llamados de auxilio disminuyeron con el confinamiento de la pandemia COVID-19. Siguiendo el artículo publicado por SURKUNA, esto no significa una disminución de los casos de violencia, sino que representa una decadente posibilidad de encontrar ayuda ante una situación así, fruto de una dinámica familiar de confinamiento que hace que el tiempo que se pasa en el hogar sea mayor, aumentando la violencia y disminuyendo la posibilidad de encontrar un espacio para pedir apoyo (SURKUNA, 2020).

Por ello por lo que se da importancia al estudio de las brechas de género existentes en la modalidad de teletrabajo pues promover el “quedarse en casa” actúa como un factor de aumento en la predisposición a problemas intrafamiliares (Giuzio & Cancela, 2021). El teletrabajo se refuerza la tradición de los roles de género, donde el hombre es el que realiza el trabajo y la mujer se dedica a la realización del trabajo doméstico no remunerado como las actividades del hogar, cuidado de hijos, etc. La tradición también dicta que la realización de estas actividades no merece ningún reconocimiento ya que son propias de la mujer, este pensamiento en la actualidad es el que aumenta las inequidades. En consecuencia, cuando la mujer busca desarrollarse en su ámbito laboral, termina dejando de lado las tareas domésticas porque la exigencia es cada vez mayor, promoviendo un ciclo de violencia al no cumplir “lo que debería hacer” por su condición de mujer.

Efectivamente sería un error generalizar y enfrascar todas las familias y las mujeres en este sentido, pero para los fines de la investigación, lo que compete es que, en todos los casos, la consumación de estereotipos e ideologías tradicionalistas terminan por generar mayores niveles

³ Centro de Apoyo y Protección de los Derechos Humanos (Organización Independiente).

de estrés en la mujer. En este contexto, varias investigaciones sostienen que las mujeres con más problemáticas durante el confinamiento son las que tienen tareas de cuidado, sin tener en cuenta que algunas están obligadas a privilegiar el teletrabajo de sus parejas (Giniger, 2020).

Para evitar conflicto, a nivel social Zalazar (2020) sostiene que son las madres de familia quienes se acogen al hecho de que deben ser responsables de las actividades del hogar, lo mismo que es considerado como trabajo no remunerado. Esta desigualdad de género afecta a las mujeres debido a que se ocupan de un sin número de roles en su diario vivir y terminan enfrentadas a una serie de agentes estresores constantes a nivel familiar, laboral y personal, siendo el panorama perfecto para el desarrollo de un cuadro de estrés crónico y sus consecuencias.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Metodología de la investigación.

El estudio se llevó a cabo bajo la modalidad teórico-aplicada de tipo transversal analítico; la disertación tiene un alcance descriptivo sostenido en la posibilidad de identificar las principales manifestaciones del estrés laboral producido a partir de la modalidad de teletrabajo y por ende sus repercusiones en la salud de las mujeres del área de Talento Humano del Gobierno Provincial de Imbabura. Es una investigación de enfoque cualitativo, que permitió recopilar datos como experiencias, emociones y conceptos que ayudaron con el estudio.

El trabajo se fundamentó en el estudio del estrés desde una lectura biopsicosocial por lo cual se construye en la revisión bibliográfica de dicha problemática bajo la óptica de la psicología en conjunto con estudios vinculados al ámbito empresarial de los cuales se ha logrado extraer necesarios aportes. Además de la pertinente revisión bibliográfica organizada y estructurada en el marco teórico el análisis de contenido como técnica establecida para la articulación de la teoría con la práctica dentro de la modalidad de investigación establecida. Mediante esta técnica se pretende relacionar el contenido presente en la información obtenida y agruparlo hasta llegar a la conceptualización que permita integrar y establecer relaciones entre los diversos temas analizados y vincularlo al marco teórico desarrollado previamente. De este modo se permite un abordaje práctico en la disertación, sin perder su enfoque cualitativo, donde dicha técnica permite la consolidación de una estructura y un orden particular para la sistematización de la información. (Cáceres, 2003).

Para la recopilación de información previo a la realización del análisis de contenido, se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada, la misma que se realizó a cinco personas de entre 32 y 44 años que poseen títulos de tercer nivel y son madres de 1 a 3 hijos; dichas mujeres forman parte del equipo de trabajo del Gobierno Provincial de Imbabura, por lo que han estado expuestas al teletrabajo y también se desempeñan como amas de casa en sus hogares; de este modo se cumplen las condiciones establecidas para la muestra de la investigación.

Para constatar la validez de la entrevista, el cuestionario inicial fue puesto en consideración de un experto, específicamente del PhD Jaime Moreno, como se puede observar en el (Anexo 1) quien ha podido realizar observaciones que han servido dentro de la formulación de la entrevista final. En este sentido, se diseñó preguntas abiertas, con la finalidad de que las mujeres entrevistadas puedan brindar información de manera ampliada y particular a cada caso y que además tengan el espacio para expresar sus sentimientos, emociones, etc. Las preguntas empleadas en la entrevista, las cuales como se indicó fueron planificadas con anterioridad, permitieron el desarrollo esquematizado y la posibilidad de no caer en improvisación y desviar el tema por parte del entrevistador.

Las entrevistas se llevaron a cabo de primera mano de manera presencial directa con cada una de las 5 participantes, se realizó consentimiento informado donde se detallaba la actividad y las participantes firmaron, para lo cual previamente se mantuvo contacto con ellas y se pudo informar del proceso para posteriormente obtener el pertinente consentimiento de participación en la investigación, para lo cual se diseñó un documento de consentimiento informado⁴ indicando a detalle todo lo necesario para el conocimiento de las participantes. Para

⁴ Véase Anexo 1. Parte 2.

la ejecución de las entrevistas, se contó previamente con una guía previamente elaborada y corregida.⁵ Estas entrevistas se formaron a partir de 4 preguntas cerradas que sirvieron para constatar la situación relativa a la muestra y a su vez, permitir una apertura. Posteriormente se realizaron 15 preguntas de respuesta abierta organizadas en categorías macro de las cuales se pudo obtener la mayor cantidad de información relacionada al tema de investigación y las cuales, sentaron las bases para la estructuración del análisis de contenido. Tras finalizar la ejecución de las entrevistas, tras una revisión general se establecieron 4 categorías principales a tomarse en cuenta para la agrupación del análisis de contenido siendo estas:

- Conocimiento del estrés
- Vivencias subjetivas del estrés
- Implicaciones del estrés
- Género

Una vez finalizadas las entrevistas y fijadas las categorías a analizarse, se procedió a transcribir cada una de ellas para obtener un respaldo material escrito que permita la referencia hacia el discurso de las participantes y constatar que la información recopilada sea fidedigna. Posteriormente, se extrajo las partes más representativas de cada uno de los discursos de las participantes en un trabajo de agrupación dentro de cada una de las categorías establecidas con anterioridad y de este modo se pudo recopilar y esquematizar la información relativa a la experiencia de cada una de las mujeres con relación al estrés laboral. Continuando el proceso, el análisis de contenido permitió acoplar todas aquellas partes de los discursos que formen parte de una de las categorías macro y permitir un abordaje global partiendo de cada una de las experiencias individuales relatadas. Estas categorías a su vez permitieron crear en ciertas partes

⁵ Véase Anexo 1. Parte 3.

del análisis, subcategorías que organizan mejor el vínculo entre la información obtenida de las entrevistas y la teoría previamente establecida para el consecuente abordaje de conclusiones.⁶

Finalmente es necesario mencionar que los métodos que se han aplicado, son los reconocidos y aceptados para este tipo de investigación, siendo además enmarcados como un proceso inductivo- deductivo, esto debido a que se ha podido identificar el problema, recopilar información y datos de las principales fuentes, en este caso la revisión bibliográfica y las entrevistas a los sujetos y finalmente llegar al abordaje de una identificación de la información desde las particularidades que estas tengan, para poder determinar las generalidades que puede arrojar el presente estudio por medio del análisis de contenido del discurso de las entrevistadas y su aplicación a la teoría estudiada.

Para mantener segura la identidad de las participantes, se mantendrá el anonimato al momento de ser mencionado un fragmento de su discurso, refiriéndose a ellos como “Entrevistada” seguido del número (1,2,3,4,5) respectivamente y de esta forma se permitirá hacer referencia particular a su intervención o respuesta dentro de cada fragmento que se lo tome en el análisis.

⁶ Dichas subcategorías estarán explicitadas de ser necesario como un subtítulo dentro del análisis de contenido.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS:

3.1. Conocimiento del Estrés

El estrés laboral es una de las problemáticas biopsicosociales de mayor implicancia en el mundo actualmente, como se ha mencionado en capítulos anteriores. El subdirector de la OPS, el Dr. Francisco Becerra manifestó en uno de sus seminarios que:

“el estrés laboral no es extraño para ninguno de nosotros. Hoy el mundo del trabajo — con sus avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales — nos impone retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades. Su resultado es el estrés, que puede conducirnos a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso dañar nuestra salud, mermar nuestra productividad y afectar nuestros círculos familiares y sociales” (OPS, 2016).

En este sentido, el conocimiento del estrés supone una de las principales condiciones a tomarse en cuenta inicialmente para comprender la relación existente entre los trabajadores y la presencia del estrés laboral. En este caso particular; las entrevistadas dejaron ver que su conocimiento de este está ciertamente orientado hacia el estrés en un sentido de enfermedad o afección. En este sentido, se observa respuestas como: *El estrés es una afección física, anímica, básicamente a ciertas partes del cuerpo donde se acumula un nivel de preocupación, ansiedad* (Entrevistada 4), en esta misma línea la Entrevistada 2 manifiesta “*del estrés conozco que se derivan múltiples enfermedades, tipo la carga laboral, la carga a veces también emocional y se*

deriva a veces en enfermedades (...)” (Entrevistada 2). Incluso llama la atención encontrarse con un conocimiento del estrés que es tomado sencillamente como *“una enfermedad laboral o por cualquier cosa.”* (Entrevistada 3). Estas respuestas aquí tomadas, representan como casos paradigmáticos a la tendencia en el grupo antes mencionada donde esto ciertamente supone ya un primer acercamiento a la experiencia que las mujeres entrevistadas tienen sobre el estrés, pues llevarlo a un plano con un sesgo hacia lo patológico denota que esa ha sido la referencia que han tenido frente a esta cuestión en particular en su entorno.

En relación con esto, se tiene que “el estrés le puede representar una lucha constante al organismo, para que este, pueda adaptarse”. (Selye, 1936). Pero que dicha adaptación no siempre aparece como una patología pues en rigor, el estrés es una respuesta fisiológica necesaria en el organismo para enfrentarse al cambio o a una situación que atente por modificar alguna cualidad de la persona. En este sentido solo una de las entrevistadas supo referirse al estrés sin un sesgo hacia lo patológico manifestando: *“Mmm... sobre el estrés que inicia por una hormona que se nos activa cuando tenemos miedo, cuando tenemos tal vez presión o nos sentimos afligidos, en unas personas se expresa más y en otras menos. (...) aunque no lo queramos creer es un evento químico que está dentro de nuestro cuerpo”* (Entrevistada 1).

Si el sesgo de las entrevistadas es orientar el estrés hacia un cuadro de “enfermedad” se representa que la referencia que tienen del estrés está fundamentada probablemente en las manifestaciones negativas que han experimentado o han observado en su entorno, y a esto, se le ha otorgado el nombre de estrés lo cual lleva a plantearse una subcategoría, relacionada a los efectos conocidos del estrés que manifiestan las entrevistadas.

3.1.1 Efectos generales del estrés:

Las entrevistas permiten constatar que el estrés es vinculado directamente por las entrevistadas hacia el aparecimiento de enfermedades; de hecho, es la salud la que manifiestan ser el principal campo de afección de los cuadros de estrés. Por ejemplo; al preguntar por el conocimiento de los efectos del estrés se obtuvo respuestas como: *“En la salud, te afecta a cualquier parte del cuerpo, se manifiesta de cualquier manera el estrés”* (Entrevistada 3). O a su vez, *“puede convertirse en malestares físicos y causar enfermedades.”* (Entrevistada 5). De respuestas cortas como estas se puede inferir que la experiencia de “tener estrés” es vivida como un potencial peligro para enfermarse, siendo esta el concepto al que recurren las entrevistadas.

El estrés es en este sentido una respuesta directa del cuerpo que como efecto “consiste en poner a todo el organismo en un estado general de alerta.” (Naranjo, 2009, pág. 175). Pero este estado de no ser pasajero y volverse, al contrario, algo recurrente y prolongado, crea el escenario perfecto para el aparecimiento de enfermedades y síntomas que dejan ver que el cuerpo ha estado sometido demasiado al estrés. Por lo tanto, las entrevistadas, al vincular al estrés con estados de enfermedad, dejan ver que implícitamente, han sido testigos o han experimentado un cuadro de estrés donde las enfermedades aparecen como efecto de exposición desmedida a este estado. De hecho, una de las entrevistadas continua esta línea pero deja ver más allá, uno de los problemas que acarrea que el estrés este estrechamente relacionado con el aparecimiento de enfermedades y dice que: *“La repercusión más grave son la enfermedades, sin querer uno se enferma y sin darse cuenta la enfermedad no solo le daño a usted sino también le daña a su familia porque en el campo laboral lastimosamente y es la realidad, usted en su trabajo es reemplazable, pero en su casa no, en su casa en donde más lo necesitan entonces esa es una de las causas y de las cosas más complicadas que tiene el estrés,*

te enfermas y después quien tiene que cuidarte, quien tiene que cubrir los gastos y todo eso son en la casa, en la familia.” (Entrevistada 2). De este modo, se puede ver como el discurso de las entrevistadas describe a un estrés fuera de ser considerado algo bueno como el llamado “eustrés” del que se mencionó en capítulos anteriores y se centra directamente en el estrés como un daño para la persona, el mismo que describía Melgosa (1995) que deja como consecuencia, un sistema complejo de efectos en el organismo cuyo núcleo es el desgaste psicológico en el ser humano. En este sentido, es posible observar además una interrelación entre lo que sucede en el cuerpo y a nivel emocional de las personas, dejando ver una relación directa que termina por afectar todos los campos de la persona, empezando por su salud mental y llegando a repercusiones en el núcleo familiar o en el sistema donde se desarrolla como individuo.

3.2 Vivencias subjetivas del estrés:

Partiendo de la tendencia anterior de describir al estrés con un vínculo hacia la enfermedad, conocer los efectos personales que son referidos como estrés para cada participante fue uno de los pilares principales de la investigación. En este sentido, se retoma lo que se había planteado en relación con la predisposición individual al estrés pues, cada sujeto cuenta con distintos factores en su historia vital, que determinan el modo como se posiciona ante el aparecimiento del estrés. La predisposición individual al estrés se verá influenciada por distintos factores que modifican la posibilidad de encontrar una estrategia de afrontamiento ante el aparecimiento de algo que preocupa o amenaza por producir un daño o una exigencia demasiada alta para la persona y esto está estrechamente relacionado con la capacidad de resiliencia de la persona. Una persona con una resiliencia mayor tendrá mayor posibilidad de afrontar la situación que le afecta y podrá regular las emociones de manera que pueda regularse ante el aparecimiento del

estrés, pero a esto, hay que tomar en cuenta que la vida de cada persona esta sujeta a distintas amenazas que terminan por exigir en mayor medida los recursos de afrontamiento.

Cada entrevistada posee efectivamente un modo distinto en el que el estrés repercute en su propio contexto de salud integral, los cuales a su vez son influenciados por las condiciones en donde tienen desarrollo las actividades en cuestión. Sin embargo, a pesar de reconocer la particularidad de cada caso. Es posible reconocer en el discurso de las entrevistadas, un factor común en relación con la vivencia del estrés; se tomó algunos fragmentos: *“me dió ansiedad, aunque a mí me coge cada mes cuando ya me hace falta plata, cuando ya llega el veinte y dices “estoy con lo mínimo” y si por ahí viene una enfermedad o alguna cosa o algún gasto extra y tú no tienes y te pones así con esa ansiedad y te pones, así como que un poquito más arisca y dices “¿y ahora?” (...)”* (Entrevistada 4). A su vez; la entrevistada 1 dice: *“Si, tengo ansiedad, especialmente lo viví cuando mi hermano se enfermó, entonces eso si me puso como en un punto donde no podía con todo, pero luego uno respira, se calma y continúa, eso puedo decir yo que fue el nivel más alto, también en pandemia si fue un tiempo difícil pero no tanto como llegó a ese otro nivel antes. (Entrevistada 1).* En la misma pregunta, la entrevistada 5 responde: *“Si, me da ansiedad debido al agotamiento mental, por las actividades laborales que debo desempeñar, esto hace que llegue al límite de mi paciencia, todo esto conllevó a que sufra de insomnio hace un año más o menos. (entrevista 5)* Y a su vez, la entrevistada 3 dice: *“Si, por mi trabajo cuando tengo más presión, me da más ansiedad, aunque cuando hubo la pandemia también porque era doble carga, más la casa, aquí el trabajo cumplir, como que era más ansiedad y me afectaba más yo creo. (Entrevistada 3).*

Tomando aquí algunos de las respuestas de las entrevistadas, se puede ver que el factor común de su respuesta, a pesar de ser totalmente abierta y subjetiva es la denominada

“ansiedad”. Aunque describen situaciones muy particulares, le anteponen el denominativo de “ansiedad” para referirse al estado de preocupación al que se han visto expuestas en estas situaciones como fruto del estrés. Si bien la ansiedad y el estrés son conceptos distintos y probablemente requiera una aclaración de dichas nociones con las entrevistadas; lo que se puede inferir es que efectivamente se está frente a las consecuencias que deja un cuadro de estrés prolongado en el organismo dejando ver que las mujeres entrevistadas ya han estado expuestas en algunas ocasiones al estrés dejando por supuesto, consecuencias subjetivas que se determinan por su contexto de vida pero que encuentran su punto de unión en la denominada ansiedad. Naranjo (2009) siguiendo a Neidhart (1989) sostiene que el individuo experimenta a su vez, consecuencias psíquicas y conductuales al verse expuesto al estrés. En relación con las respuestas psíquicas, explica Naranjo (2009) que las más generalizadas son: “incapacidad para concentrarse; dificultad para tomar decisiones, incluso las más sencillas; pérdida de la confianza en sí mismo o en sí misma; irritabilidad; preocupaciones y ansiedad; temores irracionales o pánico sobrecogedor” (Naranjo, 2009, pág. 176).

Esta llamada “ansiedad” por las entrevistadas supone muchas veces un estado de preocupación, angustia, temor o incertidumbre encontrada ante situaciones que superan a la persona, que, a su vez, se describe como síntomas particulares, por ejemplo. *“cuando me da ansiedad repercute de distintas formas en mi día a día, especialmente porque tengo una sensación de nerviosismo constante aunque esto puede variar porque me suele dar hiperventilación cuando estoy con muchas tareas del trabajo.”* (Entrevistada 5). O también: *“me dió ataques de pánico, durante las jornadas laborales me comenzaba a sofocar y sudar excesivamente las manos, aunque algunas veces me dolía el pecho pero no pasó a mayores.”* (Entrevistada 3). Nuevamente se pone en dicho la relación entre la salud mental y su repercusión en el cuerpo bajo el mecanismo de somatización. Es decir, frente al apareamiento

de la ansiedad con su subjetiva forma de manifestarse, las personas enfrentan una desregularización de las emociones que termina desarrollandose en crisis donde el cuerpo genera síntomas como consecuencia de la exposición a la angustia. Incluso se menciona ataques de pánico, nerviosismo o hiperventilación los cuales son indicadores clínicos directos de que el estrés es vivido como un suceso traumático para la persona.

3.3 Implicaciones del estrés:

Además de los efectos generales del estrés, descritos con anterioridad bajo su relación con el término “ansiedad”, es posible recopilar una serie de efectos derivados de la experiencia de “tener estrés” relatada por las mujeres durante las entrevistas. Para su análisis, se los agrupó en lo que se denomina: *Implicaciones del estrés* y comprenden 3 subcategorías de análisis que de hecho, fueron el motor de interés para la investigación; las implicaciones sintomáticas en el cuerpo; la relación del trabajo con el estrés; y la presencia de lo doméstico/maternal como factor influyente.

3.3.1 Implicaciones sintomáticas en el cuerpo:

En la actualidad; la lista de indicadores corporales/fisiológicos que aparecen como consecuencia del estrés ha ido aumentando. Siendo el estrés una de las problemáticas de salud pública más incidentes en todo el mundo debido al aumento en un nivel de exigencia en todos los aspectos de la vida, el estrés no tratado, prolongado y dañino encuentra la forma de hacer su propia marca en los organismos de los sujetos. Este es el caso de todas las Entrevistadas quienes relatan por lo menos, un cambio negativo en su organismo o su salud, que lo vinculan directamente al estrés. De ahí que se observe frases como “*últimamente me está afectando*,

siento que tengo más como reflujo, dolor de estómago” (Entrevistada 4). O a su vez “ *(...) todo esto conllevó a que sufra de insomnio hace un año mas o menos.*” (Entrevistada 5). O también, “*(...) padecí más de migraña y me estaba afectando por el nivel de carga de trabajo que tenía(...)*” (Entrevistada 2). Todas estas citas, son referencias corporales de la vivencia de un organismo en estrés. Según María Elena Bairero (2017) los síntomas generales de estrés comprenden cambios en el organismo que pueden ser tomados como algo pasajero o parte de otro cuadro de enfermedad, pero su recurrencia determina que se observa una situación de estrés y somatización en el cuerpo generada como efecto de la exposición a un desgaste mental ante el afrontamiento de situaciones difíciles para la persona donde el cuerpo aparece como la superficie donde a través de los síntomas orgánicos, se asienta la angustia dando origen a cuadros idiopáticos que competen a la Psicología clínica, más que únicamente a la medicina pues el cuerpo únicamente esta respondiendo mediante la somatización a una situación que la mente no logra procesar de manera positiva.

Los indicadores sintomáticos más comunes del estrés están presentes en el relato de las entrevistadas. De hecho, síntomas como dolor de cabeza, migraña, insomnio, malestar estomacal acompañado de reflujo o el ya antes mencionado ataque de pánico donde “*(...) comenzaba a sofocar y sudar excesivamente las manos*” (Entrevistada 3), todos estos son síntomas generales que pueden determinar el apareamiento de un posible cuadro de estrés crónico de no ser observados con atención. (Bairero, 2017). De este modo, partiendo de lo más básico, siendo esto las implicaciones corporales del estrés, se aborda el hecho de que en efecto, las mujeres entrevistadas narran varios indicadores que suponen una exposición al estrés significativamente alarmante. Estas implicaciones, cobrarán mas fuerza al relacionarse con factores del contexto, como lo que se presenta en el ámbito laboral y su relación dual con lo

presente en el entorno doméstico poniendo en evidencia el desgaste emocional al que son expuestas las mujeres entrevistadas.

3.3.2 El trabajo y el estrés:

El trabajo trae consigo una serie de exigencias que en efecto pueden llegar a superar la capacidad de afrontamiento de la persona y terminar por el apareamiento del estrés, a esto se le denomina de modo general, “estrés laboral”. En este sentido, sería un error poder generalizar la experiencia de estrés laboral presente en las mujeres entrevistadas pues es importante recordar que el primer punto a tomarse en cuenta para conocer la implicación del estrés es la presencia de factores individuales que cambian el panorama del sujeto particular. Decía Del Hoyo (2014) que estos factores en conjunto determinan el modo como el individuo acude a su lugar de trabajo y desempeña en consecuencia una función particular.

Esto se ve presente en las entrevistas pues la experiencia alrededor de la exigencia laboral se vio determinada por las otras experiencias presentes en su contexto de vida⁷ como la maternidad, la afinidad a la tecnología, la presencia de distintas personalidades, las relaciones sociales y afectivas y la dinámica familiar/laboral que mantengan con sus familias. De allí que se encontró respuestas diferenciadas alrededor de una misma interrogante; por ejemplo, en relación con el clima laboral, específicamente hablando sobre si la relación con los compañeros motiva al estrés se obtiene respuestas divididas. Tomando un ejemplo para detallar esta división de opiniones; mientras que la Entrevistada 5 dice que “*No, al contrario, los compañeros hacen más llevadera la jornada laboral.*” (Entrevistada 5); y la entrevistada 3 dice “No, no tanto” (Entrevistada 3) la entrevistada 2 dice: “*(...) cuando no tienen una buena relación laboral si*

⁷ Estos factores se los analizará más adelante.

cae eso, porque siempre se llevan la contraria, nunca va a ver un punto de equilibrio y si yo digo blanco el otro va a decir azul y ahí se va a provocar ese mismo roce, ya no llegas con gusto a trabajar, sino que ya llegas con una carguita que dices “me voy a trabajar”. (Entrevistada 2); y a su vez, la entrevistada 1 manifiesta: *“Si, si desencadena estrés porque uno pasa más de ocho horas dentro de esa oficina y cuando empiezan a ver grupos o empiezan a ver distanciamientos o empiezan a ver diferencias y no suelen ser manejadas con la madurez que se debe pues entonces si causa estrés (...)”* (Entrevistada 1).

Ahora, con relación al trabajo y su relación con el estrés, hay dos factores que marcan un rumbo distinto que, de hecho, está presente en el discurso de las entrevistadas y fueron parte de las directrices de la investigación. La pandemia y el teletrabajo. Estos dos factores traen consigo una serie de cambios que modificaron la experiencia de trabajo tanto en un sentido práctico como en un sentido de la dinámica de los sujetos frente al mismo. Es necesario, analizar estos dos factores.

3.3.2.1 Estrés en Pandemia por COVID-19:

Uno de los temas en común en las respuestas de las entrevistadas es un aumento del estrés con la llegada de pandemia. Dicen: *“mi ansiedad incrementó a raíz del estrés por el confinamiento”* (Entrevistada 1); o *Más lo experimenté durante la pandemia durante este tiempo padecí más de migraña y me estaba afectando por el nivel de carga de trabajo que tenía* (Entrevista 2). En este sentido, la llegada de la pandemia, no únicamente en lo laboral fue un motivo de estrés sino en todo el cambio que conllevó. Una de las entrevistadas relata cómo vivió desde su punto de vista el cambio paulatino que trajo la pandemia; indica que inicialmente

el retorno a la casa como confinamiento se sintió como un pequeño descanso al estar en casa, pero:

Después con el tiempo si ya vino la complicación porque ya te dabas cuenta de que esto no iba a terminar, ya te vinieron mil ideas a la cabeza, la gente empezaba a morir, creo que el escuchar noticias tan abundantes de muertes, de tragedia, eso te generaba una dosis más de estrés, entonces mi familia optó por no escuchar noticias ya sería la segunda semana que dijimos “no ya no más” porque era como que uno se ponía más nervioso, le daba miedo de todo, además uno decía claro estamos encerrados pero nosotros viajábamos a Ibarra y veíamos que gente caminaba retornando, venezolanos retornaban a su país sin nada y pues uno decía no yo tengo mucho y valoro mucho lo que tengo y seguía, creo que antes de caer en un hoyo porque creo que el estrés luego te genera ansiedad o cualquier otra patología de esas, tenías que tú mismo que levantarte y ayudar a los que estaban a tu alrededor porque si tu caías, caían todos detrás de ti. (Entrevistada 1)

Este relato deja ver como la pandemia fue un proceso de adaptación brusco y como tal, el estrés aparece como respuesta para intentar defender al sujeto de todos los cambios que se están procesando. Más adelante, la Entrevistada 1, continúa su relato dejando ver como las manifestaciones del estrés aparecieron en función de perder todo el orden que hasta el momento se había establecido en la dinámica familiar y en las relaciones personales y ritmos de vida de las personas.

“cuando tú trabajas, tu sales las ocho horas de tu casa y pues tu casa queda a un lado, tu casa queda para después de las ocho horas de trabajo, en cambio cuando estabas

en pandemia ya no solo eran ocho horas de trabajo, eran creo que dieciséis horas multiplicadas y descansabas muy poco, los horarios de descanso cambiaron en mi casa, todos estábamos desordenados en horario de descanso, nos dimos cuenta tal vez dos semanas que estuvimos así durmiendo muy tarde y levantándonos tarde igual, pero luego mi mamá si dijo “o nos organizamos o aquí estamos mal”, entonces ya empezamos a ponernos un horario para todo porque ya estábamos comiendo muy tarde el almuerzo, ya merendar no merendábamos o sino merendábamos muy noche, o sea todo cambio, nos desorganizamos, pero luego si dándose cuenta de lo que estábamos haciendo nos empezamos a organizar de nuevo (...) ” (Entrevistada 1).

Se toma estos fragmentos de la entrevista porque dejan ver con precisión uno de los principales factores de riesgo psicosocial para el apareamiento del estrés el cual es la desorganización en relación con los espacios y horarios respectivos a cada espacio del contexto de vida. Nadie está preparado para llevar todo lo del trabajo hacia el hogar, pues por excelencia son dos ambientes completamente distintos, por lo cual este cambio brusco deja como efecto una especie de duelo por resolverse alrededor de la pérdida de espacios y funciones que amenaza con desregularizar las emociones y producir problemas de comunicación dentro de la dinámica familiar. Como se observa en el relato, el cuerpo y la mente empezaron a asociar que, por estar en la casa, se debía tomar una postura de “descanso” y cuando la exigencia laboral externa llegó, el organismo no estaba preparado para afrontar tal carga y, por ende, se desencadena en una respuesta muy intensa de estrés como intento de reorganizarse provocando inestabilidad emocional al forzarse la adaptación a un nuevo ritmo y frente al duelo por resolverse

Los cambios en la dinámica familiar por el retorno obligado a la casa dejaron una serie de responsabilidades que se presentaron en conjunto, tomando de sorpresa a los individuos por la necesidad de “*cumplir con todo*”; ocasionando que se generen patrones de conducta negativos para la persona en la tarea de lograr lidiar con todos los problemas a la vez. Así se refleja en los relatos de las entrevistadas quienes manifiestan frases como: “*teníamos que lidiar con la parte de trabajo, la parte del hogar, todo al mismo tiempo y si por ahí tuviste la lamentable desgracia de que algún familiar se te enfermó o murió, peor*” (Entrevistada 4). Además, como se ve, no solo se enfrenta ante la posibilidad de desarrollar estrés laboral netamente, sino que, la pandemia por COVID-19 fue el entorno perfecto para la proliferación de agentes estresores que se le presentaban constantemente a la población. En este sentido Palomino y Huarcaya (2020) ya hablaban sobre la proliferación del estrés en la pandemia. Explicaban que la población está expuesta a un estrés constante debido a que se enfrentaba un virus nuevo, el índice de fallecimiento era bastante alarmante, y la información que circulaba en redes sociales con facilidad promovía la desinformación y el temor mediático siendo el escenario perfecto para aumentar el estrés. Además, se debe considerar uno de los factores más grandes de cambio en una sociedad como la ecuatoriana; la llegada e imposición de teletrabajo como alternativa al encierro que produjo en la población trabajadora una sensación de angustia ante la frustración y la salida forzada de una “zona de confort” a la que laboralmente estaban acostumbrados, provocando nuevamente un duelo que procesarse y un desgaste emocional enorme al tener que lidiar con esto, y con lo anteriormente mencionado.

3.3.2.2 Teletrabajo y estrés laboral:

De las entrevistas, en relación con el teletrabajo se pudo constatar que, aunque actualmente se haya logrado salir adelante en dicha modalidad, como lo explica la entrevistada 1 al decir que: *“Si, la verdad si, a mí me gusta más el teletrabajo, me siento feliz estando en teletrabajo porque estoy más complicada, no estresada lo que si siento es que debes esforzarte un poco más (...)”* (Entrevistada 1). Inicialmente el estrés producido por el cambio a dicha modalidad dejó su huella en los trabajadores, en este caso en las mujeres entrevistadas quienes relatan lo estresante que fue lograr adaptar un trabajo complejo como el que se realiza en la institución donde trabajan al ser una institución gubernamental, a este nuevo modo de organizar todo. En algunos momentos de la entrevista manifiestan: *“El mas estresante fue quedarse en la casa a la espera de una disposición porque si bien estás en la casa, listo para trabajar, enciendes tu computador, pero no tienes todos los insumos, muchos de nosotros salimos sin insumos de acá porque salimos correteando hasta que se den las debidas disposiciones de que tú puedas venir a retirar un computador o archivos o cosas que tienes en el CPU, entonces nos veíamos, así como que “¿y ahora que hago? O sea empezar de nuevo a tratar de justificar un trabajo que era tan nuevo para todo el mundo”* (Entrevistada 4) Y a su vez que *“en la casa, era mucho más estresante porque cuando yo estaba en teletrabajo había muchos documentos, nosotros trabajamos en una red interna y el trabajo acá es como en equipo, uno hace una parte, otro otra parte, pero toda esa información gira entre todos para poderla sacar pero todos tiene que descargar y al hacer eso cuando venían pagos o registros, tocaba bajarlo, descargar para poder firmar, volverlo a cargar para que puedan proceder los otros y unificar los archivos, entonces es lo que se me complicaba(...)”* (Entrevistada 2).

Una de las cuestiones que más promovieron al estrés en este cambio fue lo repentino que se dio, dejando la puerta abierta a que se pueda constantemente comparar a la anterior forma de

llevar el trabajo a la que la mente y el cuerpo estaban acostumbrados durante años de desempeño en una tarea. Se decía que un cambio de esta naturaleza produce estrés porque se manifiesta como una crisis vital para el sujeto puesto que tiene que encontrar todos los recursos posibles que le ayuden a adaptarse y posicionarse con resiliencia ante esta situación problemática, pero, inicialmente se volvió un factor de mayor estrés debido a que la comparación con la modalidad presencial, impedía un paso de adaptación al teletrabajo, aquí por ejemplo lo que relata una de las entrevistadas que dice que: *“en el trabajo presencial, hago las actividades y despacho documentos, si necesito algo voy, consulto y salgo del trabajo, pero en cambio en la casa que toca estar llamando, que toca estar escanear para mandar los documentos, es como más estresante, el doble de trabajo me resultó a mí porque aquí saco y saco documentos, en cambio ahí escanear, adjuntar, que llamar, que esperar, que vean ayúdenme, que necesito esto, que denme viendo, entonces era como el doble para mí.”* (Entrevistada 3). Es en ese “toca” que se muestra que el cambio fue tomado de manera brusca, como una obligación dejada por la imposición de esta modalidad, dejando así secuelas de estrés e insatisfacción en las trabajadoras entrevistadas.

Además de la comparación entre las dos modalidades y las falencias que trajo la adaptación a lo digital.⁸ Uno de los factores de estrés más grandes con el teletrabajo fue la carga laboral aumentada, debido a la desorganización de horarios, el aprendizaje forzado y la necesidad de reponder a las responsabilidades del entorno familiar/hogar. Se había dicho que cuando las exigencias en el trabajo superan la capacidad del sujeto de hacerles frente, se habla de que dicho individuo enfrenta una “carga de trabajo” con el cual no puede lidiar y esto efectivamente

⁸ Inicialmente el uso de tecnologías de la comunicación fue escasa y mal instaurada en la mayoría de los entornos laborales/empresariales del Ecuador. La pandemia obligó a buscarse alternativas rápidas por lo que, en un principio, la organización del trabajo representó una doble carga para los trabajadores en la tarea de cumplir con sus exigencias laborales y simultáneamente, adentrarse en el aprendizaje del uso de nuevos recursos muchas veces sin las condiciones óptimas. (EL COMERCIO, 2020).

producirá estrés. Esta consecuencia de condiciones psicofísicas excesivamente exigentes para el individuo deriva en “la disminución de la capacidad física y mental de un trabajador después de haber realizado una actividad durante un periodo de tiempo” (Suárez, Campos, Socorro, & Mendoza, 2020, pág. 108). Si bien esta definición habla estrictamente de una carga dentro del ambiente laboral, es necesario mencionar que el adaptarse a un nuevo sistema, y el llevar el trabajo a la casa donde las condiciones no están diseñadas para construirse como una oficina o lugar de trabajo y efectivamente no cumplirá con los requisitos de temperatura, ruido, luz, etc. también supone una carga laboral para el sujeto enorme puesto que el simple proceso de adaptación requiere trabajo y desgaste físico y mental.

3.3.3 Género y estrés:

Ahora, el último de los factores a analizarse condensa todo lo anterior dicho en relación a la experiencia de la mujer madre, el cual fue el eje de investigación principal. Tal cual se mencionó que la sobrecarga de actividades, dentro y fuera del hogar, influye en el deterioro de la calidad de vida de las mujeres, pues ocasiona un desgaste físico y mental que afecta otros ámbitos de sus vidas.” (Gavidia, 2017, pág. 264). Esto se ve aumentado, además, por el estereotipo de que la mujer de familia, debe ser madre, terminando por agregar una serie de factores estresores en casa a los cuales la mujer tiene que hacer frente. Considerando que en la muestra, todas las mujeres son madres, se puede constatar la experiencia de sobrecarga laboral en el sentido de que, con la llegada de la pandemia, el alejarse del hogar y romper parcialmente los estereotipos de género manteniéndose 8 horas fuera de ese entorno se volvió imposible y al contrario, se reforzó este rol de “mujer en la casa” dejando como consecuencia directa, una exigencia aumentada en todos los ámbitos de la vida y evidentemente cuadros de estrés significativos.

Aunque hay ciertas excepciones como la entrevistada 2; que manifestó en relación con una mayor carga laboral en mujeres que: *“no es mi caso porque conmigo el trabajo es compartido en la casa y me dedicaba más a la oficina”* (Entrevistada 2). Ciertamente incluso ella supo manifestar que es algo muy presente en la sociedad que *“entre compañeras que vi cuando ya llegamos acá decían “no, es que tengo que cocinar y tengo que hacer esto”, si se ve eso (...).* (Entrevistada 2). Las otras entrevistadas, manifiestan de modo general, no contar con mucho apoyo con las responsabilidades en el hogar, como la participante 5 que dice: *“yo no tenía apoyo de mi pareja y tenía que sobrellevar toda la responsabilidad, eso aumento la tensión y el estrés.”* (Entrevistada 5). Esto se certifica con lo que se trató en el capítulo 1 en relación a la carga mayor que enfrenta el género femenino ante el estrés como consecuencia de los roles de género marcados que se fortalecen con el teletrabajo y la presencia permanente de la mujer en casa.

3.3.3.1 Doble presencia – Doble carga de estrés:

La particularidad de mantener dos trabajos, (considerando las tareas domésticas efectivamente como un trabajo no remunerado) es lo que varios autores han denominado “Doble presencia” (Gavidia, 2017). La doble presencia es uno de los puntos que más se expresa en el discurso de las entrevistadas; manifestando una desorganización en la dinámica del hogar por la mezcla trabajo/familia. Con relación a esto; una de las participantes dice: *“era trabajar, cumplir, cocinar, cuidar a los hijos, las tareas, era el doble, más esfuerzo.”* (Entrevistada 3). En su discurso, se ve plasmada la palabra “doble” dejando ver que, en efecto, la pandemia lo que hizo fue llevar el trabajo a la casa y no separarlo, sino fusionar las dos responsabilidades,

dejando como secuela, una desorganización en los horarios y efectivamente estrés, como lo comenta otra participante quien dice:

el estar en teletrabajo si era más complicado porque no solo hacías teletrabajo, estabas cocinando, lavando, planchando, viendo a los hijos y corre al teletrabajo y tu jefe te llamaba o a veces no te llamaban para nada y ahí si era relajado, pero si era medio estresante porque habían días que no es que tu jornada laboral terminaba a las cuatro o a la hora que haya sido, terminaba once o doce de la noche, entonces no es que el tiempo tampoco era exacto y de ahí tu tienes tu tiempo libre, el teletrabajo fue sin horario (Entrevistada 4).

Partiendo de la premisa de la doble presencia, se constata que no solo la exigencia laboral directa fue afectada en un cambio de horario y organización, si no que la tarea de cumplir con la maternidad fue la que experimentó la mayor sobrecarga. Sin embargo, se logró demostrar que esta sobrecarga persigue su núcleo en los estereotipos que ya se ha mencionado, y es una consecuencia que pudo haberse disminuido si la presencia de la pareja aparecía como un apoyo más fuerte; tal es el caso de la participante 3, quien dice en relación a la dificultad de organizar el teletrabajo y las tareas domésticas que: *“Si era difícil, pero con ayuda de mi esposo porque él me apoyaba bastante y como justo por problemas también, entonces con ayuda de él se logró pasar bien.”* (Entrevistada 3).

Las mujeres entrevistadas, dejaron ver que, además, durante la pandemia, tras haber logrado paulatinamente organizarse a esta nueva exigencia, su imagen en la dinámica familiar se fortaleció como consecuencia de atravesar esta doble carga de estrés por la “doble presencia” en la que estuvieron inmersas. Esta condición de superar dificultades en las mujeres pone en

evidencia recursos personales, o quizá de género, que se pueden asociar a la resiliencia, aspecto que suele observar en la cotidianidad de las mujeres trabajadoras

Teníamos que lidiar con la parte de trabajo, la parte del hogar, todo al mismo tiempo y si por ahí tuviste la lamentable desgracia de que algún familiar se te enfermó o murió, peor. Entonces si las mujeres llevamos esa parte más acentuada en lo que es hogar, no sé, será idiosincrasia, será que los tiempos van cambiando pero hablo por mí y siempre estaba pendiente de que el dinero no falte, lo poco de dinero que haya saberlo distribuir bien, quien salía hacer las compras era la mamá o sea en mi caso yo no tengo papá justo en pandemia yo me separé, entonces quien asume ese rol de protección es la mamá, entonces en ese sentido yo creo que por esa misma razón y por el hecho de que se dio, se incrementó el número de separaciones y de divorcios, creo que quien se queda con la custodia de los hijos tiene un poquito más de responsabilidad, no por ser mujer, sino porque esa es una realidad que me ha pasado. (Entrevistada 4).

CAPÍTULO IV:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

- a) Se ve presente que las mujeres en general al estar bajo un rol estereotipado, tienden a padecer estrés, que se presenta por un tiempo más prolongado a comparación del que normalmente se padecería, esto se debe a la carga de roles, lo cual aumentó considerablemente la carga laboral de las mujeres durante la pandemia de COVID-19 dado que eran las que debían organizar las actividades laborales, escolares, y personales, conllevando a una gran responsabilidad mental de su parte.
- b) Al evidenciar todos los casos, resalta el hecho de que en la actualidad todas las personas conocen o tienen una idea acerca de lo que es el estrés, Sin embargo, llama la atención que el conocimiento del fenómeno no determina un motor para el cambio conductual alineado a la salud mental, factor clave para el desempeño laboral y la productividad, por consiguiente los psicólogos clínicos son necesarios en el ámbito laboral, puesto que su intervención mitigaría el avance de este padecimiento en las trabajadoras, es decir, una observación clínica mejoraría el bienestar mental y laboral, siendo así indispensable el rol de un clínico para que se encargue de diagnosticar, tratar y prevenir a favor del persona.
- c) El enfrentarse a situaciones laborales que no se cumplen, afectan de mala manera a la salud mental y física de las personas, esto se debe a la carga y volumen de trabajo que se recibe, cuando no se respeta lo estipulado, se lo clarificó con la presencia de la pandemia, dado que nadie estaba preparado a lo que pasaría, esa carga viene acompañada de un desgaste físico, mental y emocional, siendo indispensable quien ayude a esas personas para poder lograr un bienestar absoluto de todos los involucrados.

RECOMENDACIONES.

- a) Ante los acontecimientos dados sobre el estrés, es necesario prevenir situaciones que pueden afectar a su salud mental, como talleres de concientización sobre ¿cómo evitar que el estrés aumente riesgos de ansiedad? por todas las situaciones acumuladas que las personas llevan en su día a día tanto en lo personal como laboral, impidiendo un desequilibrio por la demanda de trabajo y ocupaciones, imposibilitando desencadenar en esta afección.
- b) Es recomendable combinar las actividades no laborales, principalmente actividades como pintar, hacer deporte o cualquier actividad que disminuya los niveles de estrés, considerando que las entrevistadas no solo son madres y profesionales, sino también, mujeres que necesitan de su tiempo de calidad.
- c) Es importante que este estudio se evalúe trimestralmente para observar, las causas, factores, indicadores de riesgo, y de esta manera medir el aumento o disminución de estrés en las trabajadoras, para determinar de manera específica el tratamiento adecuado para cada caso.

BIBLIOGRAFÍA

- Almodóvar, M. (2008). *Mujer y ciencia en Iberoamérica. Invisibilidad y familia*. Granada:]
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed-Revista Médica*, 6(21), 971-982.
- Baum, A. (1990). "Stress, Intrusive Imagery, and Chronic Distress," *Health Psychology*, Vol. 6, pp. 653-675.
- Cáceres, P. (2003). 2003. *Revista de Escuela de Psicología-Pontificia universidad católica de Valparaíso*, 53-82.
- Camargo, B. D. (2010). Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. *Revista medico científica*, 2(17), 78-86.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*. México D.F: McGraw Hill.
- Chuchuca, J., & Mora, A. (2020). El estrés laboral y el impacto en el desempeño del hospital Aida León Rodríguez Lara. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana de Cuenca.
- Cimac M. (2005) *El exceso laboral, un peligro para la salud*. México.
- CIP. (8 de Marzo de 2021). Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado; la CIP hace un llamado a erradicar la violencia y brechas de género para cambiar esta realidad.:
- Defensoría del Pueblo. (2020). "Defensoría Pública registró incremento de casos de violencia intrafamiliar en emergencia por el COVID-19".
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Del Hoyo, M. A. (2018). Documentos divulgativos. "Estrés laboral".
- EL COMERCIO. (8 de Marzo de 2018). La mujere ecuatoriana se enfrenta a la desigualdad en el mundo laboral.
- EL UNIVERSO. (8 de Marzo de 2018). Las mujeres de Ecuador trabajan más horas y ganan menos que los hombres.
- Fernandez P. (2006) *Género*. España.
- Gálvez, A. (2020). *Mujeres y teletrabajo: Más allá de la conciliación de la vida laboral y personal*.
- Gavidia, A. (2017). Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional. *PROSPECTA*, 261-286.
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 24-39.
- Giuzio, G., & Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del Empleo*, 9, 410-426.

- Gómez, V. (2004). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. *Avances en Psicología Latinoamericana*(22), 117-128.
- Guerra, M. (2014). Identificación, medición y evaluación de los factores psicosociales estrés laboral y desgaste profesional en los trabajadores de Pacificard sucursal Quito. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- INEC. (2017). Boletín: Empleo adecuado al sexo. INEC. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2012). Encuesta del uso del tiempo.
- KOSSEK, E.; LAUTSCH, B. (2017). «Work-Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work-Life Inequality in Upper, Middle, and Lower-Level Jobs». *Academy of Management Annals*. Vuelo. 12, núm. 1, pág. 1-76.
- Martínez, E., & Díaz, D. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. *Educación y Educadores*, 10(2), 2-4.
- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida !Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
- Ministerio de Trabajo (2016). Acuerdo ministerial No. MDT-2016-190.
- Naranjo, M. L. (2009). *UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE*. San Pedro: Universidad de Costa Rica.
- Neidhart, J., Weinstein, M., & Conry, R. (1989). *Seis programas para prevenir y controlar el estrés*. Madrid: Deusto Ediciones.
- Nogareda, S. (2000). Fisiología del estrés. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo, figura 1, 1–6.
- Palomino, C., & Huarcaya, J. (2020). Trastornos por estrés debido a la cuarentena durante la pandemia por la COVID-19. *Horizonte médico (Lima)* .
- Papalia, D., Wendkos, S. & Feldman, R. (2005). *Desarrollo humano*. (9a. Ed.) México: Editorial McGraw-Hill
- Polo, G. (2022). El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica - administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Rodríguez, M. (2009). El Estrés en el Ámbito Laboral. El estrés y sus causas. *Jornadas sobre Seguridad y Salud Ocupacional*, (pág. 3). Madrid.
- Rodríguez, R., Roque, Y., & Molerio, O. (2002). ESTRÉS LABORAL, CONSIDERACIONES SOBRE SUS CARACTERÍSTICAS Y FORMAS DE AFRONTAMIENTO. *Revista Internacional de Psicología*, 3(1), 1-19.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(1), 141-157.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of clinical and health psychology*.

- Segura, R., & Perez, I. (2016). Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: Una aproximación desde el género. *Alternativas en Psicología* (36), 105-120.
- Selye, H. (1936). A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents Nature, 138(4), 32.
- Sinha, R. (2008). "Chronic Stress, Drug Use, and Vulnerability to Addiction." *Annals of the New York Academy of Sciences*, Vol. 1141, pp. 105-130.
- Soria, F. (2019). Evaluación de estrés y burnout en los trabajadores de una empresa dedicada a la recuperación de cartera financiera en la ciudad de Quito. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Internacional SEK.
- Suárez, R., Campos, L., Socorro, J. D., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas.*, 3(1), 104-119.
- WORLD AT WORK (2015). Trends in workplace flexibility. Scottsdale, AZ: World at Work Customer Relations.
- YAO, J.; TAN, N.; ILIES, R. (2017). Telecommuting and work-family conflict: Moderating role of work-family integration. *Academy of Management Proceedings*. Vuelo. 27, núm. 1, pág. 1-1.
- Zalazar, C. (2020). La protección de la salud mental de las mujeres en el ámbito laboral. *Revista Científica Disruptiva*, 2(2), 25-39.

1. ANEXO 1.

Muchas gracias por su participación.

ANEXOCORRECCIONES DEL EXPERTO PARTE I FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DEL ESTUDIO:

“Manifestaciones del estrés laboral en la modalidad de teletrabajo y su impacto en la saludde mujeres madres de familia”

NOMBRE DEL INVESTIGADOR PRINCIPAL:

Arianna Daniela Cadena Mora (Investigadora principal). Mgtr. Elka Vargas Estupiñan (directora de la investigación).

• **INSTITUCIÓN:** Gobierno Provincial de Imbabura (GPI) Área Talento Humano.

SOBRE EL CONSENTIMIENTO INFORMADO:

A través del presente documento, se le solicita su participación en un estudio de investigación para una disertación de grado de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Este documento describirá en detalle el objetivo del proyecto, los procedimientos que se utilizarán, así como los posibles riesgos y beneficiosde su participación. Además de la información proporcionada en este documento, usted puede solicitar al responsable del proyecto de investigación cualquier información extra que le ayude a entender el objetivo de su participación; si decide participar, por favor firme al final del documento. También, se le proporcionará a usted una copia de este formulario.

OBJETIVO DEL PROYECTO:

Identificar las principales manifestaciones del estrés laboral producido a partir de la modalidad de teletrabajo y sus repercusiones en la salud de las mujeres del área de talento humano del Gobierno Provincial de Imbabura.

PROCEDIMIENTOS:

Si usted decide participar, se realizará una entrevista semiestructurada con una duración aproximada de 20-30 minutos, la misma que tiene como objetivo recopilar información para la elaboración adecuada.

RIESGOS Y BENEFICIOS:

Su participación en la investigación no implica ningún riesgo a su integridad. Si usted decide participar, permitirá que esta investigación se enriquezca y aporte para la investigación sobre el estrés en mujeres madres de familia.

INFORMACIÓN DEL CONTACTO:

Si se llegará a presentar alguna duda o pregunta acerca del proyecto, por favor ponerse en contacto con Arianna Daniela Cadena Mora al número: 0997746639 o al correo: acadena476@puce.edu.ec; también se puede comunicar con Mgtr. Elka Vargas Estupiñan (02) 299-1700, 1455, y correo: ejvargas@puce.edu.ec

Parte II

Consentimiento Informado:

Yo, _____ confirmo que he sido

Firma del participante:

CC:

Fecha: _____

Observaciones del Experto sobre: Consentimiento informado

Favor registrar aquí sus observaciones/comentarios/sugerencias de cambio

Formulario de consentimiento informado:

Consentimiento Informado:

Considero que debe ser confidencial. Decirle al participante que NO se publicará su nombre en ninguna instancia. Si bien la persona firma el consentimiento, debe quedarle claro que su nombre no aparecerá publicado.

Guía para la entrevista

Pasos para construir el diálogo:

- **Saludo:** Buenos días/tardes mi nombre es Arianna Cadena soy estudiante de último semestre de psicología en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, mi trabajo de disertación es titulado “MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA SALUD DE MUJERES MADRES DE FAMILIA” con la tutoría de la Mgtr. Elke Vargas. Procederé a realizar una entrevista después de que me ayude, firmando el consentimiento informado.
- **Generar rapport:** Durante la sesión es importante generar un ambiente cómodo, adecuado y de confianza con la entrevistada, de esta manera se podrá generar información espontánea, real y propicia para el instrumento de investigación. (¿Cómo está? - ¿Qué le parece el clima de hoy? - ¿Cómo estuvo su fin de semana?)
- **Presentación del consentimiento informado:** A través del presente documento, se le solicita su participación en un estudio de investigación para una disertación de grado de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Este documento describe el tema del proyecto, los procedimientos que se utilizarán, así como los beneficios de su participación. Además de la información proporcionada en este documento, puede solicitar al responsable del proyecto de investigación o a su tutora, cualquier información extra que le ayude a entender el objetivo de la participación; si decide participar, agradezco firme al final del documento.

Observaciones del Experto sobre: <u>Guía para la entrevista</u> Favor registrar aquí sus observaciones/comentarios/sugerencias de cambio
Saludo: Ok
Generar rapport: Ok
Presentación del consentimiento informado: Ok

Entrevista Semiestructurada

Tema: “MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA SALUD DE MUJERES MADRES DE FAMILIA.”

Instrucciones:

1. Realizar una entrevista en un área despejada, sin ruido y privado, donde la participante se sienta cómoda.
2. Saludo, posteriormente generar rapport.
3. Explicar el objetivo y una pequeña introducción del proyecto de disertación
4. Presentación del consentimiento informado a la participante
5. Proceder con las preguntas de la entrevista.

Preguntas cerradas

1. ¿Qué edad tiene?
2. ¿Cuántos hijos tiene?
3. Durante la pandemia ¿su pareja trabajó? SI NO
4. ¿Hay alguna persona que le ayuda a cuidar a sus hijos? Si NO

Preguntas abiertas

● CONOCIMIENTO DEL ESTRÉS

1. ¿Qué conoce usted sobre el estrés?
2. ¿Conoce las consecuencias del estrés y cual considera que es la repercusión más grave?
3. ¿Por qué cree que el estrés afecta física y psicológicamente a una persona?
4. ¿Considera que el estrés entre hombres y mujeres es diferente? ¿por qué?
5. ¿Considera que el estrés entre mujeres con hijos y sin hijos es diferente? ¿por qué?

● VIVENCIAS SUBJETIVAS DEL ESTRÉS

6. ¿Usted alguna vez ha experimentado lo que ha descrito con respecto al estrés?
7. ¿Durante cuánto tiempo lo ha sentido?
8. ¿Siente que el estrés ha afectado a su salud? ¿De qué manera podría describir?

● CAMPO LABORAL/DOMÉSTICO/MATERNAL

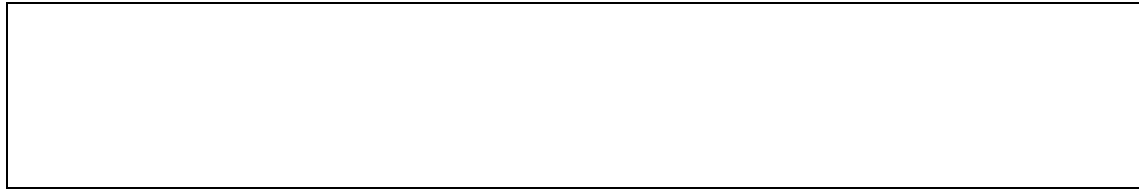
9. Dentro de las funciones laborales, domesticas o maternas que usted desempeña ¿Existe alguna tarea que le cause ansiedad o estrés? ¿Cuál y por qué?

10. ¿Usted cree que la relación con sus compañeros de trabajo puede ser un desencadenante de estrés? ¿Por qué?
11. ¿Encontró alguna diferencia entre el trabajo en su oficina y el teletrabajo en casa? ¿Qué manifestaciones físicas y psicológicas ha presentado en ambos escenarios (oficina y teletrabajo)?

- GÉNERO

12. ¿Considera que su rutina durante la pandemia cambió e incrementó el estrés? ¿Por qué?
13. ¿Cómo madre de familia, que experiencias positivas y negativas vivió en la pandemia?
14. Durante el confinamiento por COVID-19, ¿considera que para las mujeres existió una mayor carga de trabajo? ¿Por qué?
15. ¿Es posible lograr organizar tiempos de teletrabajo y actividades domésticas durante la pandemia? ¿Cómo logro afrontar esta situación?

Observaciones del Experto sobre: <u>Entrevista semiestructurada</u>
Favor registrar aquí sus observaciones/comentarios/sugerencias de cambio
Conocimiento del estrés: ¿Qué pasa si la persona dice no conocer qué es el estrés? ¿Qué hace la entrevistadora? ¿Se lo explica? (falta contemplar esta posibilidad). O ¿qué pasa si lo que entiende por estrés es muy diferente al concepto que se maneja en el estudio?
Vivencias Subjetivas del estrés: OK
Campo laboral/doméstico/maternal Considerar esta pregunta: ¿Qué lugar de trabajo le ha parecido más estresante? ¿La casa o la oficina? ¿por qué?
Género: La pregunto 13 la considero muy abierta. Sugiero delimitar al contexto laboral y familiar. La segunda parte de la pregunta 15 (¿Cómo logro afrontar esta situación?) asume que la entrevistada logró manejar la situación descrita en la primera parte de la pregunta, pero esto no debe asumirse. Tal vez se pudiera reemplazar con: ¿qué tan difícil ha sido para usted organizarse?



Revisión realizada por: Jaime Moreno, *PhD*
Fecha: julio 8 de 2022

c) ANEXO 2

Ibarra, 14 de julio de 2022

Abogado
Pablo Jurado Moreno
PREFECTO PROVINCIAL DE IMBABURA
Presente.-

*Referido humano
condiciones
15-07-2022*

De mi consideración:

Con un cordial saludo me dirijo a usted señor Prefecto, conocedora de su gran aporte y acogida a los estudiantes de regimen de educación superior de la provincia de Imbabura, en mi calidad egresada de la carrera de Psicología Clínica de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador, y al encontrarme dentro de la etapa de investigación de mi Tesis sobre "Manifestaciones del estrés laboral en la modalidad de teletrabajo y su impacto en la salud de mujeres madres de familia", aprobada el 30 de marzo de 2022, solicito comedidamente me autorice aplicar una entrevista semiestructurada, a cinco servidoras públicas que sean madres, las mismas que previo a establecer la mencionada diligencia firmaran un consentimiento escrito.

Para el efecto solicito de ser posible como fecha tentativa el martes 19 de julio de 2022, de 09:00 a 12:00.

Por la favorable atención que se dé al presente anticipo mis agradecimientos.

ARIANNA DANIELA CADENA MORA
TESISTA PUCE
CARRERA PSICOLOGÍA CLÍNICA

RECIBIDO POR:

GV

SECRETARIA GENERAL	
NOMBRE: Violeta B.	
FECHA: 19-07-2022	HORA: 10:33
COD. SECRETARIA: 0875	
COD. GRUPO: 2588-E	



GAD PROVINCIAL
DE IMBABURA



PREFECTURA
DE IMBABURA

Oficio Nro. GPI-NA-DGTH-2022-043-O-EQ

Ibarra, 19 de julio de 2022

Asunto: Respuesta solicitud autorización para aplicar entrevistas dentro de la etapa de investigación de la tesis "MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS LABORAL EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA SALUD DE MUJERES MADRES DE FAMILIA"

Señorita
Arianna Daniela Cadena Mora
TESISTA PUCE
Presente.-

De mi consideración:

El Gobierno Provincial de Imbabura dentro de sus funciones de coordinar, planificar y ejecutar las actividades y procesos administrativos y financieros, en el marco de lo que establece el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), efectúa la coordinación interinstitucional con los principales centros de educación superior del sector público y privado.

En este contexto, me permito manifestar a usted, la aceptación para que se realice las entrevistas de la etapa de investigación de la tesis "Manifestaciones del estrés laboral en la Modalidad de teletrabajo y su impacto en la salud de mujeres madres de familia".

Con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Mgter. Elena del Rocío Ambato Ugarte
DIRECTORA GENERAL DE TALENTO HUMANO



Ibarra
Bolívar y Oviedo, esq.

Telfs.: (593 6) 2955 225
2955 832, 2950 939

www.imbabura.gob.ec

Fax.: (593 6) 2955 430
email: gpi@imbabura.gob.ec