



Investigatio

ISSN: 1390 - 6399 • ISSN-e: 2602 - 8336

Edita: Universidad Espíritu Santo © – UEEES

Irrupción Del Covid-19 en el Ecuador y su Impacto en la Doble Presencia en una Empresa de Servicios de Salud – Irruption ff Covid-19 in Ecuador and its Impact on Double Presence an a Health Services Company

Irrupción del Covid-19 en el Ecuador y su Impacto en la Doble Presencia en una Empresa de Servicios de Salud – Irruption of Covid-19 in Ecuador and Its Impact On Double Presence In A Health Services Company

Oscar Alberto Méndez Rivadeneira¹  0000-0003-2863-1704

Pablo Roberto Suasnavas Bermúdez²  0000-0003-3197-760X

Gloria Helena Villalobos Fajardo³  0000-0002-9816-7698

¹Universidad Internacional SEK, Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Quito, Ecuador. ²Universidad Internacional SEK, Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Quito, Ecuador. ³Docente e Investigadora en Factores Psicosociales, Bogotá, Colombia.

Cita: Méndez Rivadeneira, O., Suasnavas Bermúdez, P. R. ., & Villalobos Fajardo, G. H. . IRRUPCIÓN DEL COVID-19 EN EL ECUADOR Y SU IMPACTO EN LA DOBLE PRESENCIA EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE SALUD . INVESTIGATIO, 1(20). <https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.3>

Fechas · Dates	Correspondencia · Corresponding Author
Recibido: 30.05.2022 Aceptado: 30.08.2022 Publicado: 29.03.2023	Oscar Alberto Méndez Rivadeneira Universidad Internacional SEK, Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Quito, Ecuador. oscar_mendez_87@hotmail.com

Resumen

En marzo de 2020, cuando la Organización Mundial de la Salud proclamó la pandemia del Covid-19, el mundo laboral sufrió diversos cambios en su desarrollo. La presente investigación tiene como objetivo evidenciar el impacto en la Doble Presencia como factor de riesgo psicosocial, presente en una organización de servicios de salud,

confinada durante la crisis de sanitaria provocada por la irrupción del Covid-19, a través de un análisis cuantitativo de corte transversal y correlacional. El análisis de fiabilidad muestra resultados satisfactorios, con un alfa de Cronbach de 76. La muestra estuvo compuesta por 525 mujeres y 304 hombres, con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la organización. Se elige la condición de la antigüedad, debido a que se experimentan diversos factores de riesgo derivados de la carga de trabajo, rol, contenido de trabajo, interacción casa-trabajo y las relaciones personales. Para el estudio se utilizó el Cuestionario Indicador General de Malestar 2Q-IGM, así como, la entrevista semiestructurada del Protocolo PSICOVS2012 del Instituto Vasco de Salud Laboral (OSALAN) y una segunda entrevista semiestructurada de intervención anual. Obteniendo como resultado la existencia en la Doble Presencia en el género femenino y masculino, concentrándose en las ciudades de Quito y Guayaquil, con mayor riesgo en colaboradores que cuentan con una antigüedad laboral entre los 6 meses a 10 años. Asimismo, se pudo demostrar que los colaboradores apuntan a una inevitable separación de su actividad laboral, alterando la falta de conciliación entre el trabajo y familia, desencadenando problemas psicofisiológicos.

Palabras clave: Doble Presencia; riesgo psicosocial; covid-19; teletrabajo; género.

Abstract

In March 2020, when the World Health Organization proclaimed the Covid-19 pandemic, the world of work underwent several changes in its development. This research aims to highlight the impact on Double Presence as a psychosocial risk factor, present in a health services organization, confined during the health crisis caused by the outbreak of Covid-19, through a quantitative analysis of cross-sectional and correlational cut. The reliability analysis shows satisfactory results, with a Cronbach's alpha of .76. The sample was composed of 525 women and 304 men, with a minimum of 6 months of seniority in the organization. The condition of seniority is chosen, because various risk factors derived from workload, role, work content, home-work interaction and personal relationships are experienced. For the study, the General Indicator of Discomfort Questionnaire 2Q-IGM was used, as well as the semi-structured interview of the PSICOVS2012 Protocol of the Basque Institute of Occupational Health (OSALAN) and a second semi-structured interview of annual intervention. Obtaining as a result the existence in the Double Presence in the female and male gender, concentrating in the cities of Quito and Guayaquil, with greater risk in collaborators who have a seniority between 6 months to 10 years. Likewise, it was possible to demonstrate that the collaborators point to an inevitable separation from their work activity, altering the lack of reconciliation between work and family, triggering psycho-physiological problems.

Keywords: Double presence; psychosocial risks; covid-19; work from home; gender.

Introducción

A lo largo de toda la existencia de la humanidad, las pandemias importantes han sido flagelos importantes y terribles para la humanidad y el avance de la sociedad (Castañeda & Ramos, 2020). Un nuevo coronavirus, identificado por primera vez en diciembre de 2019 en Wuhan, provincia de Hubei China se propagó por todo el mundo causando

una enfermedad respiratoria conocida como SARSCoV2 (Covid-19), declarada en marzo de 2020 como pandemia mundial por la Organización Mundial de la Salud (Cuero, 2020). A partir de esta aparición, varias naciones han llevado a cabo medidas de prevención para garantizar que el agente patógeno no se propague en la población y colapse la asistencia sanitaria (Lamprea, Ospina, Hernández, & Rivera, 2020).

Varios países, entre ellos Ecuador, optaron por reportar un confinamiento absoluto, evidenciando ciudades totalmente vacías. (Lamprea, Ospina, Hernández, & Rivera, 2020). En este sentido, las grandes, medianas y pequeñas empresas debían paralizar sus actividades económicas presenciales y emprender su activación de modo “virtual”, provocando un cambio que no sólo tuvo un impacto sólido en los procesos de las organizaciones, sino además un efecto al llevar las actividades laborales de sus trabajadores a la interacción íntima del hogar, compartiendo un espacio de trabajo con sus familias (Landucci, 2020). Para mujeres y hombres, el punto de convergencia de sus vidas es la familia y la actividad laboral, sin embargo, si se le da más importancia a uno de los dos factores, podría crearse un desequilibrio o conflictos en la presencia del individuo (Landucci, 2020).

En la actualidad, las personas de género femenino siguen siendo responsables de una gran parte del trabajo doméstico-familiar (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017) El deber de la mujer para ocuparse simultáneamente de la familia y el trabajo, ha recaído sobre ellas, provocando el desarrollo progresivo de la "Doble Presencia" (Landucci, 2020). Por lo que, la Doble Presencia tiene una mayor afectación en mujeres, en contraste con los hombres (Krejčí, Łakoma, Niedziałkowska, & Nowotarska, 2014).

La Doble Presencia es el nombre formulado por la psicóloga italiana Laura Balbo, hacia finales de los años 70 (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017), comprendida como la necesidad de reaccionar simultáneamente a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021).

Antes de la pandemia de Covid-19, es una realidad que la Doble Presencia era un riesgo psicosocial habitual en las mujeres, ya que generalmente han sido ellas las que han realizado la gran mayoría del trabajo doméstico familiar (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021). Algunos datos muestran que mientras las mujeres dedicaban entre 5 y 6 horas diarias al trabajo doméstico, los hombres sólo brindaban 2 horas (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021). En la realidad que vivimos, el trabajo de las mujeres no tiene restricciones ni horarios, tanto individuales como laborales, implicando directamente su bienestar, con efectos secundarios habituales como la depresión, el estrés, la ansiedad y múltiples problemas músculo-esqueléticos (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021).

Si bien cada una de las batallas históricas y propósitos que se han relatado del género femenino han dado grandes pasos hacia la equidad (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021), el confinamiento ha permitido comprender que aún la sociedad está muy lejos de ese objetivo, por lo que percibir la Doble Presencia como un riesgo psicosocial es un avance significativo para combatirla (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021).

Dada la investigación de este tema, ha sido posible percibir que las organizaciones prestan poca importancia a los factores psicosociales, considerados los más significativos a diferencia de los físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, ya que el factor humano es el segmento imperativo en la prevención de riesgos y el principal motor que las organizaciones necesitan para su éxito (Llanquecha & Marín, 2018). Los factores de riesgo psicosocial son atributos nocivos para el bienestar físico y psicológico que deben identificarse, utilizando procedimientos reconocidos que hacen hincapié en el origen (Llanquecha & Marín, 2018), teniendo en cuenta que el trabajo es la razón de la vida social e individual (Krejčí, Łakoma, Niedziałkowska, & Nowotarska, 2014).

Hoy en día, la Doble Presencia como factor de riesgo psicosocial se ha vuelto más incesante y normal en los tele-trabajadores (Araya, 2020), que a pesar de que estuvo presente en tiempos pasados al Covid-19, con su irrupción se ha extendido de manera asombrosa y alarmante, haciendo útil e imprescindible su identificación, evaluación y control para minimizar los riesgos que amenazan el bienestar y la seguridad de los trabajadores (Araya, 2020).

La Doble Presencia recae directamente en la mejora de las habilidades y tareas asignadas dentro del lugar de trabajo y el compromiso de ser cabeza de familia, siendo evidente una notable impotencia para mostrar un equilibrio entre el día a día y el trabajo (Landucci, 2020). De esta manera, es crucial conocer y analizar de arriba a abajo uno de los factores psicosociales que puede producir el teletrabajo (Gaethe, 2020).

Considerando los fundamentos anteriores y la necesidad de contar con datos actualizados, el enfoque principal de este estudio fue evidenciar el impacto de la Doble Presencia en una organización de servicios de salud, confinada en tiempo de pandemia, que decide desarrollar al 100% sus actividades mediante la modalidad de teletrabajo, provocando grandes cambios en sus procesos internos y un aislamiento permanente de sus trabajadores, siendo considerada a partir de ahora como una nueva empresa digital.

Materiales y Métodos

Se trata de un estudio mixto de corte transversal y correlacional en el que se aplicaron tres metodologías: 1) Cuestionario Indicador General de Malestar 2Q-IGM para la identificación de Doble Presencia, 2) Entrevista semiestructurada del Protocolo PSICOVS2012 del Instituto Vasco de Salud Laboral (OSALAN) para recopilar información acerca de acontecimientos sufridos en la vida personal y laboral, y 3) Entrevista semiestructurada de intervención anual por el área de Seguridad y Salud Ocupacional para seguimiento y control. La muestra estuvo compuesta de 525 mujeres (63,3%) y 304 hombres (36,7%) de una empresa de servicios de salud, con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la organización. Se elige la condición de la antigüedad, debido a que se experimentan diversos factores de riesgo derivados de la carga de trabajo, el rol, el contenido de trabajo, la interacción casa-trabajo y las relaciones personales. Se asigna un registro a cada trabajador para mantener la reserva de los datos. Sesenta y nueve trabajadores (7,68%) no participaron en el estudio; las 4 razones que argumentaron fueron: complicaciones de agenda, reposo médico, vacaciones y renuncia laboral; no se sustituyó a estos participantes y sus datos no se utilizaron para el estudio, permitiendo determinar el tamaño muestral final (n=829 encuestas).

Instrumento de recolección de datos

Se aplica el Cuestionario Indicador General del Malestar (2Q-IGM) diseñado como un instrumento de *screening* rápido en el que se consideran los sentimientos y pensamientos relacionados con el trabajo, habitados en los últimos seis meses. Se contesta mediante una escala tipo Likert, que se asocia a dos ítems, con un máximo de 5 puntos (0-1-2-3-4), siendo positivo si su puntuación suma $(P1 + P2) \geq 3$ puntos. (Soriano, Guillén, & Carbonell, 2012) (Tabla 1).

Tabla 1.

Cuestionario Indicador general del Malestar (2Q-IGM).

		A Casi nunca o nunca	B Pocas veces	C Algunas veces	D Muchas veces	E Casi siempre
P1	Ha experimentado problemas para conciliar el sueño, pérdida de apetito o malestar físico o psicológico que ha afectado a su vida cotidiana.	0	1	2	3	4
P2	Cuando termina la jornada laboral, sigue pensando en el trabajo sin poder olvidarse y/o desconectarse.	0	1	2	3	4

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario Indicador General del Malestar (2Q-IGM).

La entrevista semiestructura del Protocolo PSICOVS2012, dividida en Bloque I (acontecimientos sufridos en la vida general), y en Bloque II (acontecimientos sufridos en el trabajo) en el último año. Para su puntuación se asigna el valor de 1 a las respuestas Sí y de 0 al No. Para los dos bloques, si presentan 1 o más acontecimientos, se procede a sumar la intensidad de estos y se divide por el número de respuestas afirmativas de cada bloque. Siendo positivo si la media de intensidad es ≥ 7 puntos; considerando causas externas de afectación. (Soriano, Guillén, & Carbonell, 2012).

Y, por último, en el caso de detección de doble presencia se aplicará una entrevista semiestructura cualitativa por el área de Seguridad y Salud Ocupacional, generalmente de preguntas abiertas, con previo consentimiento

informado (verbal o escrita). Si existe un escenario de crisis emocional, el trabajador será derivado a un centro de ayuda psicológica para una adecuada intervención. (Cordova & Quinga, 2022).

Procedimiento

Se llevó a cabo una conferencia web, a través de una convocatoria por los canales digitales de la empresa, la cual, estaba dirigida a todos los trabajadores, invitando a una reunión donde se expuso la metodología, alcance, objetivos y los beneficios de la medición de factores de riesgo psicosociales. Por otro lado, se indicó a los colaboradores que se debían cumplir los 2 criterios de inclusión: 1) intervención voluntaria, y 2) ser personal en activo de la organización, como mínimo de seis meses. Para el caso de colaboradores con instrucción básica fue asistida por los analistas, se contó con el debido consentimiento de los participantes, el anonimato y el tratamiento adecuado de los datos personales. Los cuestionarios fueron tabulados en la aplicación Excel de Microsoft Office y sometidos a un proceso de validación y depuración para la detección y corrección de errores mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 21) para Windows.

Análisis estadístico

Los análisis estadísticos se llevaron a cabo con Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 21 para Windows), aplicando el cálculo de chi cuadrado ($p \leq 0,05$), con un intervalo de confianza (IC) del 95% y el análisis del alfa de Cronbach para estudiar la consistencia interna del instrumento a aplicar.

Resultados

La población trabajadora encuestada fue de 829 colaboradores (63,3% fueron mujeres y 36,7% hombres) distribuidos porcentual según la ciudad: el 52,7% en la ciudad de Quito (n=437); el 41% Guayaquil (n=340); el 1,9% Cuenca (n=16), el 1,2% Machala (n=10); el 1,1% Santo Domingo de los Tsáchilas (n=9); el 0,8% Manta (n=7) y; el 0,6% en las ciudades de Ibarra y Ambato (n=5 respectivamente). La edad promedio es de 37,4 (D.E. 8,7), siendo el grupo de edad más amplio entre los 29 a 44 años (n= 538; 64,8%) en su mayoría con estudios de nivel bachillerato (n= 372; 44,8%) y universitario (n= 405; 48,8%). En cuanto al estado civil, la mayoría de participantes son casados (n= 429; 51,7%), seguido de solteros (n= 239; 28,8%), divorciados (n= 128; 15,4%), unión de hecho (n= 30; 3,6%) y, viudos (n= 3; 0,3%). Y finalmente, la mayor parte de los colaboradores cuentan con una antigüedad laboral entre los 6 meses a 10 años (n=664; 80%), seguido de 11 a 20 años (n= 134; 16,1%) y, más de 21 años (n= 31; 3,7%) (Tabla 2).

Tabla 2
Características socio-demográficas y laborales de la población trabajadora (n=829).

	Género			
	Masculino (n=304)		Femenino (n=525)	
Ciudad				
Quito	175	57.6%	262	49.9%
Guayaquil	115	37.8%	225	42.9%
Cuenca	3	1.0%	13	2.5%
Ambato	1	0.3%	4	0.8%
Ibarra	2	0.7%	3	0.6%
Santo Domingo de los Tsáchilas	3	1.0%	6	1.1%
Manta	2	0.7%	5	1.0%
Machala	3	1.0%	7	1.3%
Edad				
21-28	39	12.8%	81	15.4%
29-36	135	44.4%	170	32.4%
37-44	76	25.0%	157	29.9%
45-52	44	14.5%	79	15.0%
≥ 53	10	3.3%	38	7.2%
Estado Civil				
Soltero	91	29.9%	148	28.2%
Unión de Hecho	12	3.9%	18	3.4%
Casado	165	54.3%	264	50.3%
Divorciado	35	11.5%	93	17.7%
Viudo	1	0.3%	2	0.4%
Nivel Académico				
Primaria	1	0.3%	4	0.8%
Bachillerato	149	49.0%	223	42.5%
Universitario	141	46.4%	264	50.3%
Cuarto Nivel	13	4.3%	34	6.5%
Antigüedad Laboral				
≤ 2 años	123	40.5%	180	34.3%
3 a 10 años	126	41.4%	235	44.8%
11 a 20 años	44	14.5%	90	17.1%
≥ 21 años	11	3.6%	20	3.8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la organización (Intranet Corporativa).

Se evidencia la Doble Presencia en el género masculino con un 39,5% y 60,5% en el femenino (Tabla 3). Sin embargo, se observa el análisis de correlación con 1 de grado de libertad a un nivel de 0.05, alcanzando un valor de significancia de 0,97 ($> 0,05$) aceptando la hipótesis nula (H_0) con un 95% de confianza que ambas variables son independientes, es decir, la Doble Presencia no se relaciona significativamente con el género (Tabla 4).

Tabla 3

Doble Presencia por género (n=829).

		Doble Presencia		Total	
		SI	NO		
Género	Masculino	Frecuencia	167	137	304
		%	39,5%	33,7%	36,7%
	Femenino	Frecuencia	256	269	525
		%	60,5%	66,3%	63,3%
	Total		423	406	829
			100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario de valoración general del Malestar (2Q-IGM).

Tabla 4

Cálculo de Chi-Cuadrado - Doble Presencia por género (n=829).

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,935 ^a	1	0,087		
Corrección por continuidad^b	2,693	1	0,101		
Razón de verosimilitudes	2,939	1	0,086		
Estadístico exacto de Fisher				0,097	0,050
Asociación lineal por lineal	2,932	1	0,087		
No. de casos válidos	829				

a. 0 casillas (0.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 148.88.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis estadístico en Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 21).

Por otro lado, se describe que el 50,9% de los colaboradores apunta hacia la inevitable desconexión de su trabajo, causando problemas psicofisiológicos en un 21,4% (Tabla 5).

Tabla 5

Cuestionario de valoración general del Malestar (2Q-IGM).

		A Casi nunca o nunca	B Pocas veces	C Algunas veces	D Muchas veces	E Casi siempre	D+E
P1	Ha experimentado problemas para conciliar el sueño, pérdida de apetito o malestar físico o psicológico que ha afectado a su vida cotidiana.	21,1%	26,6%	26,8%	16,7%	4,7%	21,4%
P2	Cuando termina la jornada laboral, sigue pensando en el trabajo sin poder olvidarse y/o desconectarse.	6,2%	16,9%	21,9%	25,6%	25,3%	50,9%

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario de valoración general del Malestar (2Q-IGM).

Para conocer la fiabilidad del Cuestionario de valoración general del malestar (2Q-IGM) en la población ecuatoriana, se ha calculado el alfa de Cronbach. Se ha encontrado un valor de ,76. En la Tabla 6 se encuentran los valores de este índice psicométrico. Se considera que un instrumento que tiene una consistencia interna satisfactoria si el valor de alfa de Cronbach es igual o superior a 0,70. (Quero, 2010).

Tabla 6
Fiabilidad del instrumento – Alfa de Cronbach.

		Alfa de Cronbach
P1	Ha experimentado problemas para conciliar el sueño, pérdida de apetito o malestar físico o psicológico que ha afectado a su vida cotidiana.	,76
P2	Cuando termina la jornada laboral, sigue pensando en el trabajo sin poder olvidarse y/o desconectarse.	,77
Alfa de Cronbach = ,76		

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis estadístico en Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 21).

Como se aprecia en la Tabla 7, la edad con un valor de significancia de 0,000 (< 0,05); el nivel académico 0,023 (< 0,05) y la antigüedad laboral 0,000 (< 0,05) rechazan la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha) con un 95% de confianza que ambas variables NO son independientes entre sí (son dependientes), es decir, la Doble Presencia si incide en el desempeño laboral de los colaboradores. Por otro lado, el estado civil fue de 0,112 (> 0,05) aceptando la hipótesis nula (Ho), lo cual, no se relaciona significativamente con la Doble Presencia.

Tabla 7
Características socio-demográficas y laborales relacionados con Doble Presencia (n=829).

		Doble Presencia		Total	X ²	gl	Sig, Asintotónica (Bilateral)			
		SI	NO							
Edad	21 - 28	78	42	120	27,610 ^a	4	0,000			
		18,4%	10,3%	14,5%						
	29 - 36	146	159	305						
		34,5%	39,2%	36,8%						
	37 - 44	131	102	233						
		31,0%	25,1%	28,1%						
	45 - 52	56	67	123						
		13,2%	16,5%	14,8%						
	≥ 53	12	36	48						
		2,8%	8,9%	5,8%						
Estado Civil	Soltero	132	107	239	7,494 ^a	4	0,112			
		31,2%	26,4%	28,8%						
	Unión de Hecho	13	17	30						
		3,1%	4,2%	3,6%						
	Casado	203	226	429						
		48,0%	55,7%	51,7%						

		Doble Presencia		Total	X ²	gl	Sig, Asintotánica (Bilateral)
		SI	NO				
	Divorciado	74	54	128			
		17,5%	13,3%	15,4%			
	Viudo	1	2	3			
		0,2%	0,5%	0,4%			
Nivel Académico	Primaria	1	4	5	9,564 ^{a*}	3	0,023
		0,2%	1,0%	0,6%			
	Bachillerato	177	195	372			
		41,8%	48,0%	44,9%			
	Universitario	213	192	405			
		50,4%	47,3%	48,9%			
Cuarto Nivel	32	15	47				
		7,6%	3,7%	5,7%			
Antigüedad Laboral	≤ 2 años	290	13	303	775,238 ^a	3	0,000
		68,6%	3,2%	36,6%			
	3 a 10 años	0	361	361			
		0,0%	88,9%	43,5%			
	11 a 20 años	133	1	134			
		31,4%	0,2%	16,2%			
≥ 21 años	0	31	31				
		0,0%	7,6%	3,7%			

a. 0 casillas (0.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

a*. 2 casillas (20.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis estadístico en Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 21).

En la entrevista semiestructurada Bloque I - Acontecimientos personales, el 33,8% de la población trabajadora participante (género masculino 14,7% y 19,1% en el femenino), refiere haber experimentado problemas importantes de salud familiar, en torno a un contexto de pandemia Covid-19. Por otra parte, cabe destacar los conflictos familiares, con un 26,3% (género masculino 11,8% y 14,5% en el femenino), sobre los que pueden haber incidido los cambios de jornadas laborales y la conciliación personal y familiar (Tabla 8).

Tabla 8

Entrevista semiestructurada Bloque I – Acontecimientos Vida General (n=829)

Género		Problemas Salud Familiar	Conflictos Familiares	Cambios Residencia	Conflictos Legales	Accidente Relevante	Agresiones Amenazas	Otros Acontecimientos	Total
Masculino	Frecuencia	122	98	50	21	41	24	32	304
	%	14,7%	11,8%	6,0%	2,5%	4,9%	2,9%	3,9%	46,8%
Femenino	Frecuencia	158	120	39	38	46	20	20	525
	%	19,1%	14,5%	4,7%	4,6%	5,5%	2,4%	2,4%	53,2%
Total		280	218	89	59	87	44	52	829
		33,8%	26,3%	10,7%	7,1%	10,5%	5,3%	6,3%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la entrevista semiestructurada Bloque I – Acontecimientos Vida General.

En la Tabla 9, en la entrevista semiestructurada Bloque II - Acontecimientos laborales, se presenta 122 trabajadores (14,71%), el 2,77% indican haber sufrido violencia física, violencia psicológica reiterada, presenciando robos con amenaza de armas o atracos, y amenazas graves por cualquier medio (género masculino 1,3% y 1,4% en el femenino).

Tabla 9
Entrevista semiestructurada Bloque II – Acontecimientos Laborales (n=122)

		Conflictos Legales	Accidente Enfermedad profesional	Agresiones Amenazas	Otros Acontecimientos
Masculino	Frecuencia	7	26	11	14
	%	0,8%	3,1%	1,3%	1,7%
Femenino	Frecuencia	9	20	12	23
	%	1,1%	2,4%	1,4%	2,8%
Total		16	46	23	37
		1,9%	5,6%	2,8%	4,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la entrevista semiestructurada Bloque II – Acontecimientos Laborales.

Es importante mencionar que, el 4,5% de colaboradores señalan algún otro acontecimiento sufrido en su vida general (Bloque I) o en el trabajo (Bloque II); varios expresaron su preocupación de ser desvinculados de la empresa por el alto nivel de ausentismo y baja productividad.

Finalmente, como complemento del estudio y parte del seguimiento y control anual del área de Seguridad y Salud Ocupacional, se aplicó una nueva entrevista semiestructura cualitativa, a los 423 trabajadores identificados con Doble Presencia en una primera instancia. Sesenta y tres trabajadores (14,89%) no participaron en la entrevista; las 4 razones que argumentaron fueron: complicaciones de agenda, reposo médico, vacaciones y renuncia laboral, sus datos no se utilizaron para el estudio, permitiendo determinar el tamaño final (n=360 entrevistas).

En la primera parte de las entrevistas, el 100% de trabajadores señalaron la necesidad de una responsabilidad conjunta en las tareas domésticas. *“A medida que las mujeres ingresaron al mundo laboral, existe la necesidad de repartir las actividades familiares y encontrar el equilibrio adecuado para el beneficio de todos los miembros del hogar”*.

Por otro lado, se preguntó, a los dos géneros, si consideraban que este riesgo psicosocial (Doble Presencia), afectaba normalmente a las mujeres y no a los hombres, ellos y ellas supieron decir:

Género Femenino

“Esto tiene un impacto importante para los hombres y mujeres, ya que hoy en día somos totalmente responsables del trabajo, familia e hijos por igual. Solo debemos apoyarnos y organizarnos con nuestra pareja”.

Género Masculino

El confinamiento fue lo peor, pero nos enseñó muchas cosas, tener más comunicación con nuestra pareja y llegar a varios acuerdos en el hogar. Nos tocó cambiar el horario de trabajo (matutino a vespertino) para apoyar en el trabajo doméstico”.

Para complementar la información, hablamos sobre el nuevo modelo de trabajo (Teletrabajo), el cual, la empresa optó al implementarlo al 100%, y la satisfacción de trabajar en esta modalidad, lo que nos lleva a otra subcategoría: Bienestar Laboral, nos indicaron:

“Quiero regresar a la modalidad presencial para volver a un horario fijo, y que puedan respetar mi vida familiar”

Comprobamos que, a través de este método cualitativo, los trabajadores sintieron un desahogo y alivio, ayudándoles a descubrir sus emociones y desconciertos experimentados durante el “encierro”. Y, por último, no se evidencian casos que se necesite derivación a un centro de ayuda psicológica.

Discusión y Conclusiones

Los resultados de esta investigación muestran que más del 50% de los colaboradores apuntan a una ineludible separación de su actividad laboral, alterando la falta de conciliación entre el trabajo y la familia, desencadenando problemas psicofisiológicos. El impacto en la Doble Presencia a nivel de género, se presenta con mayor tendencia en la población femenina con un 60,5% pero también se aprecia un porcentaje considerable en la población masculina de un 39,5%, concentrándose en las ciudades de Quito y Guayaquil. Así como, los colaboradores entre 29 y 44 años de edad, solteros y casados, de nivel bachillerato y universitario con una antigüedad laboral entre los 6 meses a 10 años fueron los más afectados entre la vida laboral y familiar dentro de la organización (Teletrabajo).

De acuerdo con las valoraciones de este estudio, los resultados coinciden en que el riesgo psicosocial denominado Doble Presencia depende mucho de la situación en la que la organización se desenvuelve (Gaethe, 2020).

Llama la atención que no solo el género femenino fue afectado por la Doble Presencia, como se menciona en varios estudios (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017), sino también, la población masculina.

El teletrabajo puede generar más cansancio, más preocupaciones y estrés debido a que, los problemas que antes se podían solucionar de forma presencial, ahora deben ser solucionados a través de un medio electrónico, generando inconvenientes o mal entendidos tratando de hacerlo (Landucci, 2020). El teletrabajo, por lo general, es una opción buscada por las organizaciones para brindar un horario flexible para los trabajadores (Pérez & Gálvez, 2009). Por otra parte, el teletrabajo se relaciona con la oportunidad para pasar más tiempo con la familia, ahorrar tiempo/dinero al evitar trasladarse al lugar de trabajo (Pérez & Gálvez, 2009). En consecuencia, no se trata de disponer el tiempo solo para la familia, sino para cualquier ámbito de la vida (Pérez & Gálvez, 2009).

A la luz de esto, se puede deducir que es difícil balancear la vida laboral y familiar, ya que no hay límite de tiempo para el trabajo, creando potencialmente una sobrecarga de cansancio y estrés, dejando de lado a la familia y el trabajo familiar doméstico, ya que los hombres por lo general nunca han ocupado el rol de jefe de hogar (Landucci, 2020).

Sabemos que el confinamiento tuvo un impacto negativo en la vida de las personas (Cordova & Quinga, 2022), pero, las personas pueden vivir nuevas experiencias positivas en medio de la adversidad (Bonifacio, Valiente, & Chorot, 2020). Con la ayuda de entrevistas, pudimos establecer que a pesar de la incertidumbre global, los trabajadores pueden tener sentimientos positivos que hacen que el aislamiento no afecte en su totalidad (Bonifacio, Valiente, & Chorot, 2020).

Ahora bien, hay que tener en cuenta que la idea de la Doble Presencia es posiblemente el factor de riesgo psicosocial en el trabajo más recientemente reconocido y aceptado como tal (Cubillos & Monreal, 2019). "El trabajo familiar está repleto de sentimientos y conexiones sociales que son difíciles de aislar de la acción real, y crea las condiciones del día a día en la que los individuos se desarrollan" (Carrasco, 2001).

Los hallazgos de este trabajo apoyan las conclusiones de diferentes investigaciones (Carrasco, 2001), tal es el caso de la división de género en el trabajo que tiene una de sus mayores demandas en la Doble Presencia y los problemas de los trabajadores, particularmente las mujeres, quienes necesitan reaccionar a las solicitudes del trabajo familiar-doméstico y remunerado (Carrasco, 2001).

Para disminuir estos desafíos, no sólo se debe seguir la división de género del trabajo familiar-doméstico, como lo hemos evidenciado en este estudio, sino también del tiempo de trabajo remunerado, logrando una jornada laboral viable que avance en la corresponsabilidad (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021). Es importante luchar por la responsabilidad compartida en una pareja, para que los hombres se comprometan con las tareas domésticas, ajusten su vida laboral y profesional a los deberes familiares, concienciando los valores de igualdad (Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez, & Romo, 2014).

Además, si la Doble Presencia influye básicamente en el género femenino y está relacionada en materia laboral con respecto al tiempo de trabajo, es importante ampliar y explorar el impacto de las condiciones de trabajo remunerados en la división de género, edad, estado civil, nivel académico y antigüedad laboral (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021), basado en un aislamiento permanente.

Se evidencia en este estudio que la Doble Presencia desarrolla una sobrecarga de actividades e incrementa el tiempo de trabajo, provocando una demanda psicofisiológica más reconocible de lo previsto, alterando la dispersión del tiempo de trabajo y, posteriormente, desordenar la vida laboral y familiar.

Debemos señalar que este estudio no presenta limitaciones. En primer lugar, se aplicó la metodología de tipo subjetivo (cualitativa), con el objetivo de adquirir un componente de validación extra. No obstante, la división por segmentos utilizada evidencia el impacto de la Doble Presencia como uno de los factores de riesgo psicosocial más importantes hoy en día. Además, cabe destacar que este estudio se sumaría a las investigaciones sobre Doble Presencia durante la pandemia de Covid-19 en el Ecuador (Gaethe, 2020), tomando en cuenta la fiabilidad con valor superior a .70, lo que permite indicar, que estadísticamente es recomendada la herramienta para la población ecuatoriana, considerando que el instrumento utilizado para este estudio está enfocada a la población española. Cabe señalar, que la investigación es pionera en el análisis de fiabilidad de esta herramienta en el Ecuador y en la región.

Por otro lado, la emergencia sanitaria ha traído consigo otro tipo de ejecución laboral: el teletrabajo, cuyo principal objetivo, establecido con antelación, es proteger a los trabajadores de una infección que se extiende rápidamente, con graves complicaciones en la salud (Araya, 2020). Lo cual, se evidencia que las personas que han desarrollado forzosamente sus actividades mediante la modalidad de teletrabajo, en un ambiente de aislamiento, pueden ser influenciadas por esta nueva realidad, demostrando que el género masculino también fue afectado por un “encierro” permanente con la irrupción del Covid-19.

Este escenario espera que se inicie una tendencia al pensar en el teletrabajo más adelante, una vez finalizada la emergencia sanitaria. Esta metodología de trabajo debería considerarse como una estrategia integral en dos frentes: técnica de mitigación de riesgos, derivados por factores psicosociales, y medida preventiva ante cualquier crisis sanitaria.

Financiamiento

La presente investigación no ha sido financiada.

Conflicto de intereses

Los autores declaran la no presencia de conflicto de intereses.

Contribuciones de autoría

Todos los autores han contribuido de forma sustancial en el diseño del estudio, búsqueda bibliográfica, redacción, análisis e interpretación de datos, revisión crítica de contenido y aprobación de la versión final.

Agradecimientos

Los autores agradecen a la Universidad Internacional SEK por el apoyo para el desarrollo de esta investigación.

Mensajes clave

¿Qué se sabe sobre el tema?

La pandemia ha cambiado la vida millones de personas, provocando un cambio que no sólo tuvo un impacto sólido en las organizaciones, sino además un desorden al llevar forzosamente las actividades laborales de sus trabajadores al hogar, compartiendo un espacio de trabajo con sus familias, potencializando una sobrecarga de cansancio y estrés, con una inestabilidad de la vida laboral y familiar que afectó no solo a las mujeres, sino también en su mayoría a los hombres. La Doble Presencia como factor de riesgo psicosocial se ha vuelto normal en los teletrabajadores, exponiendo un desequilibrio existente entre el género femenino y masculino, a pesar de que estuvo presente en tiempos pasados al Covid-19, con una mayor afectación al género femenino, en contraste con el género masculino.

¿Qué añade el estudio realizado a la literatura?

El presente estudio evidencia el impacto de la Doble Presencia con la irrupción del Covid-19, en un ambiente de aislamiento esta nueva realidad, demostrando una inevitable separación de la actividad laboral, alterando la falta de conciliación entre el trabajo y familia, desencadenando problemas psicofisiológicos por un confinamiento permanente; por lo que representa una guía importante de consulta, pues permite establecer una referencia para todas las investigaciones que pretendan desarrollar sobre este tema.

Referencias

Araya, G. (2020). *Universidad San Sebastián*. Obtenido de Covid-19, teletrabajo, seguridad y salud: <https://www.uss.cl/ciencias-salud/covid-19-teletrabajo-salud/>

Bonifacio, R., Valiente, J., & Chorot, P. (2020). *Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional*. Obtenido de <https://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/27569/pdf>

- Carrasco, C. (2001). *HACIA UNA NUEVA METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL TIEMPO Y DEL TRABAJO*. Obtenido de https://www.nodo50.org/xarxafeministapv/IMG/pdf/Cristina_Carrasco.pdf
- Castañeda, C., & Ramos, G. (06 de 2020). *Principales pandemias en la historia de la humanidad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75312020000500008
- Cordova, S., & Quinga, A. (2022). *LA DOBLE PRESENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIAS MUJERES DURANTE EL CONFINAMIENTO POR COVID 19*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23209/1/TTQ900.pdf>
- Cubillos, S., & Monreal, A. (2019). LA DOBLE JORNADA DE TRABAJO Y EL CONCEPTO DE DOBLE PRESENCIA. *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, 17-27.
- Cuero, C. (2020). *La Pandemia del COVID-19*. Obtenido de <http://revcog.org/index.php/rmdp/article/download/872/818>
- Estevan, L., Rodríguez, R. M., Romero, B., Rodríguez, A., & Romo, M. (2014). *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%cc%81guez-Romero-Rodri%cc%81guez-Romo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaethe, C. V. (27 de 07 de 2020). *Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la covid-19: El caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3848/2/TESIS-CARLA-GAETHE.pdf>
- Krejčí, L., Łakoma, A., Niedziałkowska, A., & Nowotarska, M. (2014). *Estudio sobre la doble presencia en la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada*. Obtenido de https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32849/ReiDoCrea-Vol.3-Art.25-Krejc%CC%8Ci%CC%81-%C5%81akoma-Niedzia% C5%82kowska-Nowotarska-Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3d7_tikTJdRYeHvTb9_aMzvPnliyUEE60psGparpdpBZfKtiDMz6FzM9g
- Lamprea, T. C., Ospina, V., Hernández, G. A., & Rivera, A. (27 de 05 de 2020). *Una medida de los efectos potenciales del Covid-19 en el empleo: el caso de la política de aislamiento preventivo obligatorio en Colombia*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/508.pdf>
- Landucci, L. (18 de 09 de 2020). *Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15620/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-137.pdf>

- Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. (2009). *The European Framework for Psychosocial Risk Management*. Obtenido de file:///C:/Users/omendez/Downloads/2008-PRIMA-EFchapter_1LekaCoxZwetsloot.pdf
- Llanquecha, H. N., & Marín, J. E. (2018). *factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte*. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., & Carrasquer, P. (2021). *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos*. Obtenido de https://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf
- OMS. (2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Género, salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Pérez, C., & Gálvez, A. M. (2009). *TELETRABAJO Y VIDA COTIDIANA: VENTAJAS Y DIFICULTADES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR*. Obtenido de <https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez/597-pdf-es>
- Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (6 de 2017). *LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS: EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5235/523556567003/html/index.html>
- San Martín, P. (2020). *Efectos del aislamiento social y la cuarentena sobre el bienestar subjetivo de los chilenos durante el brote de COVID-19*. Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/368/455/454>
- Soriano, G., Guillén, P., & Carbonell, E. (2012). *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial - Protocolo PSICOVS2012*. Obtenido de http://www.aemt.com/contenidos/Recursos/Guia_PSICOVS2012/guia_PSICOVS2012.pdf