



Especialización en Psicología Laboral

La doble presencia en teletrabajo dentro de una institución pública en Ecuador

CANDIDATO A ESPECIALISTA

Nombre: *GIANNY SALAZAR MUÑOZ*

Correo: *gianny.salazar@uisek.edu.ec*

DIRECTOR/A

Nombre: CLAUDIA FABIANA
VARELA VIELMA
Correo:
claudia.varela@uisek.edu.ec

Fecha: 02-10- 2021

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es explorar la influencia del riesgo psicosocial de la doble presencia dentro de la vida cotidiana durante el teletrabajo de veinte trabajadores de una institución pública en Ecuador, definiendo a la doble presencia como aquel riesgo psicosocial que se produce al responder a las demandas u obligaciones laborales y personales simultáneamente, pudiendo llegar a causar una falta de equilibrio en la vida de la persona y ocasionando afectaciones emocionales, físicas o cognitivas teniendo impacto en la conciliación laboral, familiar y personal. De tal forma el estudio de manera transversal, cualitativa y exploratoria hace visible a la doble presencia a través de diferentes matices mediante la aplicación de una encuesta cualitativa para recopilar información sobre la vida laboral, familiar y personal dentro de la modalidad de teletrabajo, denotando como resultado la existencia de un reajuste de tiempo de vida de las personas, simultaneidad de actividades laborales, familiares y personales, sentimiento de polifuncionalidad o inclusive la naturalización de la doble presencia dentro el espectro de riesgos psicosociales.

Palabras clave: Doble presencia, riesgos psicosociales, conciliación, teletrabajo.

ABSTRACT

The aim of this study is to explore the influence of the psychosocial risk of double presence within daily life during teleworking of twenty workers of a public institution in Ecuador, defining double presence as that psychosocial risk that occurs when the people need to work and face personal demands and obligations simultaneously, which may cause a lack of balance in the person's life and causing emotional, physical and cognitive effects, impacting the work, family and personal conciliation. In this way, the cross-sectional, qualitative and exploratory study makes the double presence visible through different nuances through the application of a qualitative survey to collect information on work, family and personal life within the telework modality, denoting the existence of a readjustment of people's

life time, simultaneity of work, family and personal activities, feeling of polyfunctionality or even the naturalization of double presence within the spectrum of psychosocial risks.

Keywords: Double presence, psychosocial risks, conciliation, telework.

Introducción

Dentro del contexto de la pandemia generada por el Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), que afecta a las personas contagiadas con cuadros clínicos que podrían ir desde un resfriado hasta enfermedades o síntomas más graves e inclusive causar la muerte, en el marco de esta crisis sanitaria también se han presentado situaciones de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones, quienes han debido mudar sus puestos de trabajo de las oficinas a las casas a través del teletrabajo, una modalidad laboral que implica que el trabajador se encuentre conectado durante su jornada laboral mediante su computador u otros dispositivos móviles o electrónicos para ejercer sus funciones laborales fuera de la oficina.

En ocasiones el teletrabajo, las exigencias laborales y la rutina laboral se convierten en riesgos psicosociales (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, ISTAS, 2003), que propician lo que se conoce como la doble presencia, definida como un riesgo que evidencia la dificultad para dar respuesta a las demandas laborales, familiares y personales simultáneamente, lo que crea un desequilibrio en estos ámbitos en la vida de la persona; pudiendo coexistir y hacerse partícipe dentro del teletrabajo, llegando a incrementar su riesgo y creando momentos de ausencia y presencia dentro de la organización y de la casa. Según la definición de Fernández y Solari (2017) la doble presencia viene a significar ese contexto social en el cual se desempeñan de manera simultánea dos obligaciones y se logra relacionar tanto con el género femenino como con el masculino.

La doble presencia viene a ser un riesgo psicosocial que puede estar presente y pasar desapercibido o confundirse con síntomas de estrés, cansancio y demás, lo cual hace que poco se sepa acerca de su existencia y que su definición parezca ambigua o ambivalente. Esto dificulta los procesos de intervención por parte de los gestores de talento humano o la unidad de seguridad y salud de una organización, sin embargo, este tipo de factor tiene la capacidad de ser un alienante, es decir, puede llevar a que la persona pierda interés o no

sepa como dirigir ese interés hacia sí mismo, su familia o la organización, ya que las diversas obligaciones causadas, por los tres ámbitos ya mencionados, pueden llegar a desbordar al individuo.

El estudio de la doble presencia y de su interacción en el diario vivir se encuentra ligado a conocer cómo la misma puede actuar o cómo se puede desencadenar, siendo este un riesgo psicosocial que surge de la necesidad de evidenciar la vulnerabilidad, que se podría presentar cuando una persona debe cumplir varias obligaciones simultáneamente. De tal manera Carrasquer y Torns (2009) refieren que se presenta en ambos géneros dentro del mundo laboral, donde la presencia del trabajo doméstico es continua y en donde aquella vida cotidiana, que también responde a un ámbito social, deberá crear estrategias de ajuste en la casa y en el trabajo.

Según la investigación presentada por Ruiz, Pullas, Parra y Zamora (2018), la doble presencia se hace visible al mantener un trabajo remunerado y simultáneamente al asumir tareas familiares y domésticas, lo que produce una carga en la persona que no será remunerada y en ocasiones ni siquiera reconocida ni por el núcleo familiar, ni laboral. Por tanto, la doble presencia deja un enunciado claro, dándonos a conocer que la persona en un tiempo de trabajo que no es remunerado debe ser capaz de gestionar responsabilidades domésticas, familiares, sociales y personales, teniendo claras consecuencias que podrían ser: estrés, ansiedad, lesiones osteo-musculares, fatiga mental, ritmo de vida acelerado, cambios comportamentales y actitudinales. En la misma línea autores como Arias y Moncada (2014) definen esferas donde la doble presencia se hace visible, que pueden ir desde lo fisiológico con reacciones corporales; en lo emocional y conductual con el cometimiento de riesgos innecesarios y la parte cognitiva, interfiriendo en procesos de concentración, toma de decisiones y percepciones.

Como medio de abordaje de la doble presencia surge el intento de lograr un tipo de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, en donde el afrontamiento de la doble presencia tiene que ver con mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres dejando en claro que menguar este riesgo psicosocial va más allá de generar una herramienta o una política del control del personal en la organización. Esto debería implicar un reajuste de horas y responsabilidades y también un cambio en la instauración de un entorno de respeto a la vida familiar, personal y social, tomando en cuenta que el desenvolvimiento de una persona no solo está liderada por el ámbito laboral (Moccia, 2011).

En el ámbito de la conciliación de la doble presencia, surgen prácticas para poder equilibrar la vida familiar y personal, según Anderson (2011), podrían ser: a) reestructuración de la cocina en casa, b) cambio de ritmos de vida, c) polifuncionalidad, d) alta tolerancia a la incertidumbre provocando inseguridad, e) deudas de tiempos, f) redes de apoyo polivalentes

y g) valoración del trabajo ambigua, aclarando que para poder afrontar a la doble presencia se hacen necesario adoptar alguna de estas prácticas o medios como respuesta a las demandas personales, familiares y laborales.

Por lo tanto, abordar la doble presencia desde el teletrabajo, sin duda, es un reto. Como bien menciona Gaethe (2020), el teletrabajo en tiempo de la pandemia del coronavirus se posicionó como aquella estrategia laboral que permitió que la productividad y las labores de una organización continúen su rumbo, controlando las pérdidas económicas y que la economía empresarial siga a flote. Sin embargo, dentro de esta modalidad, los riesgos psicosociales también se encuentran presentes y siguen siendo palpables lo que afecta en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, inmiscuyéndose en la administración del tiempo de vida de la persona. De igual manera, la estrategia laboral del teletrabajo no solo queda en palabras, sino que ya se encuentra siendo normada en varios países. En el Ecuador, el Ministerio del Trabajo es el ente rector a cargo de la creación de normativa y acuerdos ministeriales ligados al teletrabajo.

La pertinencia de investigar el tema dentro de una institución pública en el Ecuador surge de la necesidad de indagar cómo la doble presencia se manifiesta dentro del teletrabajo, qué ha podido llegar a ocasionar y cómo es abordada por los trabajadores, creando una serie de preguntas que sirvan como guía para futuros estudios en el ámbito de la doble presencia dentro del sector público, como señalan López, Tapia, Parra, y Zamora-Sánchez (2017), los riesgos psicosociales podrían llegar a producir ciertos desequilibrios proyectados en la propia persona desde el ámbito no sólo físico sino psíquico, afectando y teniendo relación en su familia y en su lugar de trabajo.

El grupo elegido para el estudio además de laborar dentro de una institución pública en el área administrativa, financiera y de talento humano, se encuentra expuesto a horarios de trabajo irregulares y enfrenta la doble presencia a diario teniendo que lidiar con las exigencias familiares y laborales.

Moreno y Báez (2010), aclaran que la doble presencia en tanto factor psicosocial de riesgo, puede llegar a ser peligroso al provocar en el personal bajas adaptativas y altos momentos o circunstancias de tensión, estimulando la activación psicofisiológica del ser humano lo que afecta la salud de los trabajadores. Por lo tanto, el interés de estudio de este factor psicosocial de riesgo dentro del hogar en un teletrabajador se vuelve clave para lograr comprender la vivencia de la doble presencia dentro de una modalidad de trabajo distinta a la usualmente ejercida.

La conciliación de la familia conjuntamente con el trabajo, amistades y espacio personal va de la mano con la satisfacción de necesidades y la realización como persona y es así que uno de los primeros estudios que aborda esta conciliación se titula: *“Los factores*

psicosociales en el trabajo: control y reconocimiento”, manuscrito que data del año 1984 basado en la información que proviene de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T). En este estudio la Asamblea Mundial de la Salud desde 1974 ya pone en evidencia que los riesgos psicosociales son nocivos para la salud de los seres humanos, a complemento de Laura Balbo, quien acuña el término de “doble presencia” estudiado desde la sociología, en los años de 1970, en referencia a las situaciones de vulnerabilidad que sufrían las mujeres en la vida industrial.

El estudio de la doble presencia dentro del teletrabajo podría brindar una pauta de conocimiento acerca de cómo este factor influye en el tiempo de vida de las personas, aportando información acerca de la conciliación laboral y familiar en pandemia y siendo la base para la generación de próximos estudios o herramientas de medición acerca de la doble presencia. Como revelan Navarro, Chinchilla y Las Heras (2012), existen tendencias globales acerca de la generación de conflictos al conciliar el mundo laboral y familiar, aclarando que tanto hombres y mujeres se enfrentan a disyuntivas al intentar balancear el tiempo entre las responsabilidades y desafíos diarios, inclusive los autores mencionan que el incremento significativo de la participación de la mujer al mundo laboral y el aplazamiento del hombre ante tareas domésticas familiares, podrían llegar a ser algunas causas de la doble presencia.

El alcance del presente estudio gira en torno a indagar el riesgo psicosocial de la doble presencia en teletrabajo, desde los hábitos cotidianos de los servidores públicos, obteniendo datos mediante una encuesta cualitativa generada por el investigador a partir de preguntas exploratorias aplicadas a las personas que se encuentran en teletrabajo. El estudio trabajó con una muestra seleccionada por conveniencia en 20 personas trabajadoras del área administrativa, financiera y de talento humano, para realizar un estudio exploratorio que aporta bases para futuras investigaciones acerca de la doble presencia en el sector público.

Este estudio se enfocó en responder las siguientes preguntas de investigación:

¿Cómo influye la doble presencia sobre el tiempo de las personas y en la conciliación laboral y familiar dentro de la modalidad de teletrabajo?

¿Cuáles son los efectos y cómo es abordada por los teletrabajadores la doble presencia?

El estudio mantiene los siguientes objetivos:

Objetivo general: Explorar la influencia del riesgo psicosocial de la doble presencia dentro de la vida cotidiana durante el teletrabajo en los trabajadores de una institución pública en Ecuador.

Objetivos específicos:

- Conocer cómo la doble presencia actúa sobre la conciliación laboral, familiar y personal de las personas que laboran en la modalidad de teletrabajo.
- Indagar la existencia de afectaciones psicosomáticas ocasionadas por dificultades en la conciliación laboral, familiar y personal de quienes laboran en la modalidad de teletrabajo.

Método

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo cualitativo, de corte transversal y exploratorio, se centra en investigar la cotidianidad de la doble presencia en el marco del teletrabajo con la finalidad de generar explicaciones sobre el fenómeno de la doble presencia y generar futuros estudios en el campo del teletrabajo que se produce a causa de la pandemia por COVID-19.

El tipo de investigación cualitativa pretende comprender fenómenos, mediante la exploración con base en los participantes y su perspectiva en relación con su propio contexto, la investigación cualitativa surge para examinar la forma en la que la muestra experimenta el fenómeno a investigar mediante su propia interpretación y significado (Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P, 2014).

Instrumento

El instrumento para la recopilación de la información es una encuesta cualitativa anónima de tipo descriptiva, construida por el investigador con la finalidad de explorar el abordaje del riesgo psicosocial de la doble presencia dentro de la vida cotidiana durante el teletrabajo, misma que contó con su respectivo consentimiento informado. De tal manera, el contenido del instrumento exploró las percepciones y la cotidianidad de la vida de los trabajadores de una institución pública en el contexto de la doble presencia y el teletrabajo.

Las encuestas cualitativas según Jansen (2013), indagan la variedad o diversidad acerca de las peculiaridades o características de una muestra o población a través de un tipo de

codificación abierta mediante dimensiones. De igual manera, según Wetols (2020), este tipo de encuestas cualitativas se encargan de recopilar datos con la finalidad de describir y definir el objeto de estudio, logrando recopilar puntos de vista, opiniones y percepciones más que validaciones numéricas.

Asimismo, según Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P (2014), las encuestas construidas con base en una selección abierta, permiten tanto la posibilidad de codificación numérica y de análisis como texto, abriéndose a estudios cualitativos.

El instrumento para la recopilación de datos se basará en la literatura encontrada por parte de los autores: Gaethe, 2020; López, Tapia, Parra, Zamora, 2018; Fernández, Solari 2017; Torres 2015; Arias 2014; Navarro, Chinchilla, Las Heras 2012; Anderson 2011; Moccia 2011; Moreno, Báez 2010, Carrasquer y Torns 2009 e ISTAS.

Con base en la literatura antes mencionada el instrumento explora las siguientes dimensiones a través de diferentes preguntas exploratorias:

Dimensiones	Definiciones
Afectación emocional, física y cognitiva	Tipo de malestar o aflicciones presentes en el cuerpo o en la mente de la persona, causados por el manejo de pensamientos, emociones, reacciones corporales, etc.
Conciliación laboral familiar y personal	Estado de armonía y equilibrio entre las esferas familiares y personales de un ser humano.
Sentimiento de polifuncionalidad conjuntamente con carga laboral	Polifuncionalidad: estado mental que obliga a la persona a cumplir distintas actividades al mismo tiempo. Carga laboral: cantidad de actividades o

Dimensiones	Definiciones
	tareas que tiene asignada una persona dentro de su trabajo.
Estrategias de afrontamiento de la doble presencia	Medios de búsqueda de opciones para poder conciliar la doble presencia.

Tabla 1: dimensiones estudiadas.

Población

La población con la que se trabajó estuvo conformada por 20 personas del área administrativa, financiera y de talento humano de una institución pública del Ecuador con los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión	Exclusión
<ul style="list-style-type: none"> -Mujeres y hombres mayores de 18 años. -Trabajadores/as del sector público. -Personal que se encuentre teletrabajando. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mujeres embarazadas ya que las mismas cursan procesos y fases propias del embarazo que pueden desviar la investigación. -Personas que se reintegren a sus labores después de un accidente o enfermedad dentro del lapso de 3 meses anteriores a la encuesta, debido a que la generación de algún tipo de acontecimiento traumático puede desviar el contenido de la información acerca de la doble presencia en teletrabajadores, por la exacerbación de los síntomas propios del trauma.

Tabla 2: criterios de inclusión y exclusión.

La recopilación de datos se llevó a cabo con los trabajadores de una institución pública del Ecuador cursando por las siguientes fases: a) generación de instrumento (encuesta cualitativa), b) aplicación de instrumento, c) generación de resultados, d) tabulación de resultados y e) exposición y evaluación de resultados.

El análisis estadístico es descriptivo en función de las frecuencias y proporciones de los resultados obtenidos. Las variables que se trabajaron dentro del estudio se basan en la doble presencia y el teletrabajo.

El control de calidad de la información se realizó utilizando un protocolo uniforme de aplicación del instrumento y se efectuó con: instrucciones unificadas, control de calidad de la digitación y limpieza de base datos previo su análisis.

Las consideraciones éticas del estudio giraron en torno al manejo de toda la información con base en el anonimato y confidencialidad de los datos de los participantes aclarando que la información proporcionada mantiene fines académicos investigativos y que la misma no interfiere con la intimidad de los participantes.

Resultados

Los resultados generados se enmarcan en una encuesta cualitativa construida por el investigador con la finalidad de explorar el riesgo psicosocial de la doble presencia con la siguiente muestra:

Muestra	Sexo	Tipo de Trabajo	Promedio de edad:	Modalidad de trabajo	Tipo de Institución
20 personas	12 mujeres	Administrativo	43 años	Teletrabajo	Pública
	8 hombres				

Tabla 3: resumen de la muestra.

El presente estudio dentro de sus resultados expuso la siguiente información:

Dimensión de afectación emocional, física y cognitiva

En referencia al concepto de la doble presencia ligada al teletrabajo se formuló la siguiente pregunta: ¿Con qué frecuencia tiene que cumplir responsabilidades domésticas y familiares, mientras se encuentra teletrabajando?, pregunta que arrojó los siguientes resultados: siempre

en un 45%, ocasionalmente con 30%, casi siempre con 25%, casi nunca con 0% y nunca 0%.

Mediante la pregunta: ¿Qué tipo de sentimientos o emociones experimenta cuando afronta responsabilidades domésticas y familiares en el teletrabajo?, se obtuvo la siguiente información de la muestra un 40% siente culpa al no estar presente en alguna de las situaciones descritas. Un 25% manifiesta sentir ira al tener que afrontar las dos situaciones a la vez; otro 25% frustración al no saber cómo afrontar ambas actividades, un 20% manifiesta sentir miedo al no poder cumplir las dos tareas a la vez. Un 20%, ninguna de las emociones y sentimientos descritos y un 2% de la muestra manifestó sentir todas las emociones y sentimientos descritos a la vez.

En lo que respecta al ámbito cognitivo, mediante la pregunta: ¿Qué tipo de afectaciones en relación a pensamiento y concentración le ocasiona a Usted manejar actividades familiares y personales simultáneamente mientras se encuentra en teletrabajo?, la muestra arrojó los siguientes resultados: pérdida de concentración en un 60%, dificultad para realizar tareas con un 25%, otro 15% con ninguno de los anteriores y pensamientos recurrentes en un porcentaje del 10%.

En las afectaciones físicas en relación a la doble presencia y con base en la pregunta ¿Qué tipo de afectaciones físicas le ocasiona a Usted manejar actividades familiares y personales simultáneamente mientras se encuentra en teletrabajo?; los resultados presentados son: fatiga con un 45%, cambio del ritmo del sueño con un 35 %, dolor de cabeza con un 30%, dolores musculares con un 30%, afectaciones gastro-intestinales con un 30%, cambio del ritmo de alimentación en un 25% y ninguna de las anteriores con un 5%.

Dimensión de Conciliación laboral familiar y personal

Evidenciando la definición de doble presencia citada en páginas anteriores se indagó que el porcentaje de encuestados que ha necesitado realizar un reajuste de su tiempo laboral y familiar dentro del teletrabajo, es igual al 100% de la muestra, por lo cual todos los participantes encuestados han requerido realizar un ajuste de su tiempo de vida dentro del teletrabajo.

En la misma línea de búsqueda de información acerca de la conciliación laboral, familiar y personal, se consultó: ¿Con qué frecuencia los compromisos sociales y personales mientras se encuentra teletrabajando han desviado su atención del ámbito laboral?, obteniéndose los siguientes resultados: siempre con un 20%, ocasionalmente con 40% casi nunca 25% casi siempre con un 5% y nunca 10%.

De igual manera, al realizar la pregunta de manera contraria: ¿Con qué frecuencia el estar

pendiente de sus actividades laborales mientras se encuentra teletrabajando ha desviado su atención de sus compromisos sociales y personales?, se obtuvo la siguiente información: siempre en un 25%, ocasionalmente en un 35%, casi siempre en un 20%, casi nunca en un 15% y nunca en 5%.

En lo que respecta al cuidado de los hijo/as en la doble presencia y teletrabajo, se indagó información mediante la pregunta: ¿Mantenerse en teletrabajo ha ocasionado que terceras personas se encarguen del cuidado de sus hijos/as?, obteniendo las siguientes respuestas: siempre con un 25%, nunca en un 20%, casi siempre con un 10%, ocasionalmente con 10%, casi nunca en un 10%, dentro de la pregunta también se toma en cuenta que el 25% de la muestra manifestó no tener hijos.

Asimismo, en referencia a las redes de apoyo en teletrabajo se encontraron resultados con base en la pregunta: ¿Mantenerse en teletrabajo ha ocasionado que deba acudir a redes de apoyo (amigos, familiares, etc.), para el cumplimiento o acompañamiento de sus labores cotidianas?, obteniéndose estos resultados: nunca en un 35%, siempre en un 25%, ocasionalmente en un 25%, casi siempre en un 5% y casi nunca en un 10%.

Se continuó la investigación acerca del equilibrio laboral-familiar, mediante la siguiente pregunta: ¿Siente Usted que durante el teletrabajo pierde equilibrio en su vida familiar y personal?, la muestra respondió: casi nunca en un 35%, siempre en un 20%, casi siempre en un 15 %, ocasionalmente un 15%, y nunca en un 15%.

Dimensión de Polifuncionalidad y carga laboral

Para explorar acerca de la doble presencia y sentimiento de polifuncionalidad, se utilizó la siguiente pregunta: ¿Mantenerse en teletrabajo ha ocasionado que nazca en Usted un sentimiento de polifuncionalidad, entendiéndose a este concepto como aquel que nos obliga a cumplir distintas actividades al mismo tiempo?, obteniéndose los siguientes resultados: siempre en un 60%, ocasionalmente en un 20%, casi siempre en un 15%, y casi nunca en un 5%.

Asimismo, dentro de carga laboral y horarios de trabajo se utilizó la pregunta: ¿Con qué frecuencia el mantenerse en teletrabajo ha ocasionado que deba cumplir sus obligaciones laborales fuera de su horario de trabajo previamente establecido?, con los siguientes resultados: casi siempre con 35%, siempre en un 30%, ocasionalmente 25%, casi nunca con un 5% y nunca con un 5%.

Dimensión de Estrategias de afrontamiento:

Las estrategias de afrontamiento en la doble presencia, se exploraron a través de la siguiente pregunta: ¿Qué estrategias aplica para poder conciliar su vida laboral y familiar ?, obteniéndose los siguientes resultados: planificación de tareas con un 85%, apoyo familiar con un 50%, negociación de tiempos 40%, búsqueda de terceros con 30%, delegación de tareas con 35% y otro con un 5%.

A continuación, se muestran los resultados más representativos:

- Frecuencia de cumplimiento de actividades domésticas y familiares en teletrabajo:

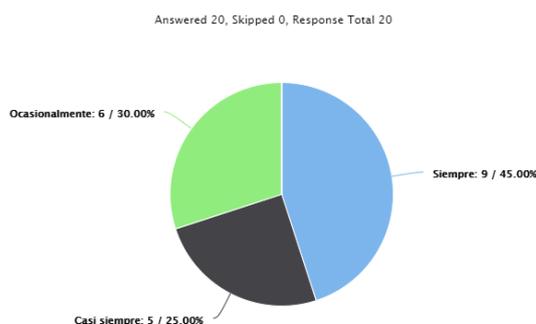


Gráfico 1: simultaneidad y doble presencia

El gráfico expone que la muestra encuestada siempre, casi siempre y ocasionalmente debe cumplir de manera simultánea actividades domésticas y familiares en teletrabajo, evidenciando la doble presencia y dejando de lado valores de nunca y casi nunca.

- Porcentaje del reajuste de vida personal y familiar en teletrabajo de la muestra:

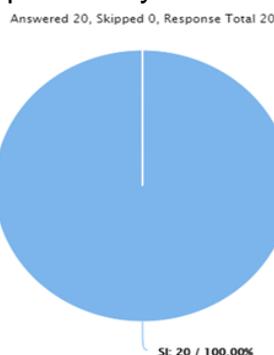


Gráfico 2: reajuste y doble presencia

La grafica detalla que la muestra encuestada informa que en su totalidad ha debido reajustar su tiempo de vida personal y familiar dentro del teletrabajo, evidenciando la doble presencia.

- Sentimiento de polifuncionalidad presente en los teletrabajadores.

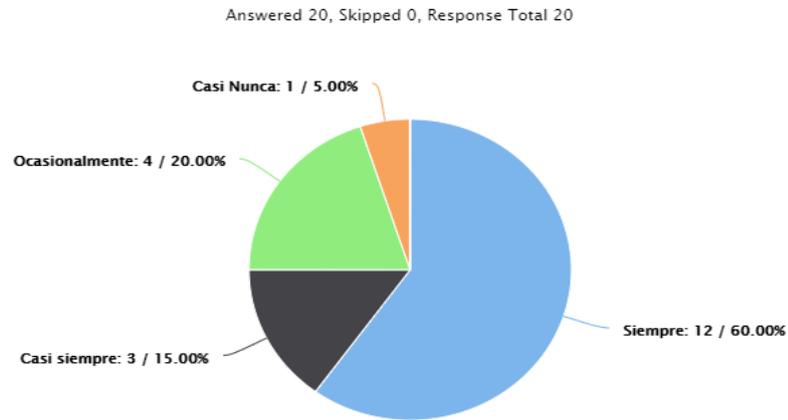


Gráfico 3: polifuncionalidad y doble presencia

El gráfico detalla que la muestra mantiene un sentimiento de polifuncionalidad con porcentajes alto de van desde el 60% al 5%, evidenciando la doble presencia y dejando de lado los valores porcentuales de nunca.

Discusión

El presente estudio se dedicó a explorar la influencia del riesgo psicosocial de la doble presencia dentro de la vida cotidiana durante el teletrabajo en una muestra de veinte trabajadores de una institución pública en Ecuador, llegando a conocer cómo actúa sobre el tiempo de vida de las personas en su conciliación laboral, familiar y personal dentro de la modalidad de teletrabajo e indagando la posible existencia de afectaciones.

De tal manera, con base en la literatura revisada se formuló un instrumento de recopilación de información con cuatro dimensiones que ayudaron a responder lo planteado anteriormente.

En la dimensión de afectación emocional, física y cognitiva, destinada a conocer cómo la doble presencia puede ocasionar que el desajuste o desbalance de la vida laboral-familiar y personal traspase la barrera del malestar y sea palpable a través de alteraciones presentes en la persona, se logró observar mediante los resultados que en lo que respecta a la parte emocional; la generación de culpa cuando la persona no puede estar presente en situaciones personales, familiares o labores ocasiona cierto tipo de malestar, que podría ir de la mano con la ira originada al tener que afrontar las dos situaciones a la vez. Esto podría dar paso a la generación de frustración forjada por la búsqueda de una estrategia de afrontamiento, lo que podría desencadenar el miedo al no poder cumplir demandas laborales y familiares o la vez, ocasionando así una cadena emocional ligada al afrontamiento de la doble presencia dentro del día a día.

De igual manera sentir ese desgaste puede ocasionar que dentro del teletrabajo exista una pérdida de concentración que conllevará a la dificultad para realizar las tareas que se tienen destinadas, inclusive dentro de la muestra se hace visible que la doble presencia podría llegar a ocasionar molestias físicas como son la fatiga, alteraciones del ritmo del sueño, cambio del ritmo alimenticio, dolores de cabeza, musculares o afectaciones gastro-intestinales, lo cual sugiere que la doble presencia, como lo mencionan los autores Arias y Moncada (2014), se hace palpable en el cuerpo de la persona de quien la está atravesado topando sus esferas emocionales y conductuales, llegando a crear mecanismos para poder evadirla o afrontarla. Como menciona Rubbini (2012), los teletrabajadores/as se exponen constantemente a riesgos para su salud física y mental, por lo cual siempre habrá consecuencias que podrían llegar hasta el desenvolvimiento social de la persona, denotando así la conexión de la vida intra y extra laboral, en donde lo que sucede en la una necesariamente tendrá su efecto causa-consecuencia en la otra. Como detalla Taranilla (2020), al no establecer cierta estabilidad entre ambos ámbitos de la vida, los mismos podrían repercutir en el sujeto y en el ejercicio de las demandas laborales y en el mundo personal ajeno al laboral.

En la dimensión de conciliación laboral familiar y personal, es en donde el concepto citado por Fernández y Solari (2017), sale a relucir, ya que la doble presencia se da cuando se desempeña de manera simultánea las obligaciones, pudiendo crear cierto desequilibrio que necesariamente conlleva a un reajuste de lo planteado, como lo demuestran los datos encontrados en el estudio. Asimismo, los resultados encontrados manifiestan que los compromisos sociales y personales ocasionalmente podrían desviar la atención del ámbito laboral y viceversa, haciendo que la persona necesariamente deba prestar atención a todos los ámbitos de su vida mientras está laborando, por lo cual la frase tan común de “dejar los problemas en casa cuando se viene al trabajo”, no aplica para el riesgo psicosocial de la doble presencia. Es así que Taranilla (2020) afirma que cuando no se logra crear un equilibrio entre lo laboral y el mundo personal o familiar, se produce disonancia en el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo y al llevar a cabo las esferas externas a lo laboral.

Asimismo, la doble presencia en teletrabajo para quienes tienen hijos, vendría a significar que siempre o casi siempre el cuidado de los menores de edad esté a cargo de terceras personas, con la finalidad de poder planificar y equilibrar mucho mejor el tiempo restante, al tener que enfrentar el rol de padre o madre también en teletrabajo, inclusive con base en la muestra estudiada se refleja que mantenerse en teletrabajo podría llegar a ocasionar que se deba acudir a redes de apoyo (amigos, familiares, etc.), para el cumplimiento o acompañamiento de sus labores cotidianas. Según las personas encuestadas, un 25%, siempre se le hace necesario, mientras que un 35%, prefiere o debe afrontar todas sus responsabilidades labores, familiares y personales por sí mismos, lo cual podría estar ligado al

resultado de sentimiento de polifuncionalidad y las afectaciones en las esferas emocionales y físicas.

Sin embargo, al indagar la existencia de un equilibrio en la vida familiar y personal, la muestra respondió de manera variada desde siempre hasta nunca, con lo cual se podría llegar a evidenciar que la doble presencia, puede pasar desapercibida, llegando incluso a ser normalizada o naturalizada al tenerla tan arraigada dentro de la cotidianidad de la vida. Esto en teletrabajo puede evidenciarse por la falta de límites extra e intralaborales, como menciona la Organización Internacional de Trabajo (2020), al trabajar desde casa los límites del trabajo y la vida personal se pueden llegar a borrar trayendo consecuencias negativas en el equilibrio de la vida personal y la vida laboral.

En lo que respecta la dimensión de polifuncionalidad y carga laboral, tal y como lo menciona Anderson (2011), este sentimiento deja una desazón o una pesadumbre al obligar a cumplir distintas actividades o roles al mismo tiempo, se encuentra presente en más del 50% de la muestra estudiada, creando en la persona una sensación de capacidad inagotable tanto en lo laboral como en lo personal, pudiendo llegar a ocasionar varios daños (mencionados y denotados en la dimensión de afectaciones emocionales, físicas y cognitivas). De igual manera a la polifuncionalidad se suma un factor que se encuentra presente en más del 50% de la muestra y es el cumplir las obligaciones laborales fuera del horario de trabajo previamente establecido.

Por lo expuesto, la doble presencia se hace notoria en la polifuncionalidad y como menciona Rubbini (2012), existen ciertos riesgos a los que un teletrabajador o teletrabajadora se expone y varios recaen en la salud mental en donde la sobrecarga produce tensión y afecta en los ritmos y horarios o inclusive estos riesgos pueden causar adicción al trabajo. Esto último se entiende como la excesiva dedicación de esfuerzo y tiempo que podría ir de la mano con un trastorno involuntario y compulsivo para continuar trabajando lo que genera falta de interés por los demás roles o actividades de la vida. Este tipo de adicción según Rubbini (2012) cuenta con cuatro criterios para definirse: a) actitud específica y particular hacia lo laboral, b) descomunal dedicación laboral, b) características de un trastorno compulsivo e involuntario y c) desinterés general por todo lo demás.

Como se aprecia, la doble presencia obliga crear estrategias o medios de afrontamiento con la finalidad de llegar a conciliar o mediar sus consecuencias y así poder afrontarla, siendo indispensable mantener una planificación de tareas, días y horas bien estructurada e infalible en algunos casos, también el poder negociar tiempos en lo personal y laboral, lo cual viene de la mano con el sentimiento de culpa encontrado y detallado en párrafos anteriores. Asimismo, contar con el apoyo familiar o de terceros para el cumplimiento de tareas se vuelve

indispensable, sumado a esto la poca necesidad de delegación para poder cumplir diferentes roles al mismo tiempo lo cual incrementa el sentimiento de polifuncionalidad con los sentimientos de culpa e ira encontrados en la muestra.

De igual manera es necesario tomar en cuenta la discrepancia de algunos datos otorgados por la muestra en donde la doble presencia se hace visible y palpable en el reajuste de tiempo de la vida, simultaneidad de actividades laborales, familiares y personales, sentimiento de polifuncionalidad y afectaciones físicas, emocionales y cognitivas, pero los resultados en la pregunta de equilibrio de la vida, redes de apoyo y delegación permanecen variables pudiendo denotar que la misma se encontraría naturalizada o podría pasar desapercibida al ser confundida con el espectro de riesgos psicosociales.

De tal manera empieza a quedar claro, como menciona Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández (2013), que la doble presencia hace visible aquella presencia de exigencias simultáneas, concurrentes y sincrónicas entre lo laboral y lo doméstico-familiar, afectando negativamente la salud, aumentando las demandas y horas de trabajo lo que genera conflictos de tiempos dentro de una misma realidad o contexto social.

De tal manera con base en la literatura revisada y en el instrumento aplicado, la doble presencia, fenómeno que muchas veces parece ambiguo, pero que en su concepto se denota como aquel riesgo psicosocial que se produce al responder a las demandas y obligaciones laborales y personales simultáneamente, pudiendo llegar a causar una falta de equilibrio de la vida de la persona, pudiendo ocasionar afectaciones emocionales, físicas y cognitivas, interviniendo en la adecuada conciliación laboral familiar y personal y creando un sentimiento de polifuncionalidad constante en la persona, lo cual conlleva al diseño de estrategias de afrontamiento que implican una participación de ausencia-presencia en todos los roles de su vida.

El presente estudio permitió explorar el riesgo psicosocial de la doble presencia en una institución pública, sin embargo, en una próxima investigación se sugiere ampliar la muestra, lo que podría generar resultados mayores, demostrando así que la doble presencia no solo puede pasar desapercibida o confundirse con otro riesgo psicosocial, sino que podría ser aquella que interfiere directamente con los niveles de productividad, ausentismo, presentismo, salud y seguridad organizacional.

Algunas temáticas para una próxima investigación que irán de la mano con los resultados generados puede ser la relación de la doble presencia con la adicción del trabajo, su posible naturalización, generación de medios o estrategias de afrontamiento y afectaciones del sentimiento de polifuncionalidad.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, G. E., Sánchez, J., Farías, M. A., & Fernández, A. R. (2013). Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 140-147. Recuperado en https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000300006&script=sci_arttext&tIng=n
- Anderson, J. (2011). *Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo-familia en Perú*. Perú: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_179779.pdf
- AllCounted, Inc. (2021). Aplicación en línea de uso libre para elaboración de encuestas. Recuperado en <https://www.allcounted.com/>
- Arias, J. (2014). *Factores de Riesgos Psicosociales y su Incidencia en el Clima Laboral de la Empresa Textiles Industriales Ambateños S.A. de la Ciudad de Ambato en el Período Junio*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado en <http://repositorio.pucesa.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/966/1/80209.pdf>
- Carrasquer, P., & Torns, T. (2009). *La Doble presencia el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. España. Universitat Autònoma de Barcelona,. Recuperado en <https://ddd.uab.cat/record/63858>
- Centro de Escritura Javeriano. (2018). Normas APA, sexta edición. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, seccional Cali.
- Fernández Espejo, H. A., & Solari Montenegro, G. C. (2017). *Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos*. *Ciencia & Trabajo*. Chile 19(60), 194–199. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=c0981994-9957-452f-a311-55b32433aa39%40sessionmgr101>
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, Sexta Edición México. DF, Editores, SA de CV.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2003). *Riesgos Psicosociales*, España: ISTAS. Recuperado de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>
- Gaethe, C. (2020). *Percepción Social De Las Condiciones Laborales Del Teletrabajo Ante La Covid-19: El Caso De Mujeres Trabajadoras Con Doble Presencia En La Ciudad De Quito Ecuador- Ecuador*. Recuperado en

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3848/2/TESIS-CARLA-GAETHE.pdf>

Jansen, H. (2013). La lógica de la investigación por encuesta cualitativa y su posición en el campo de los métodos de investigación social. *Paradigmas: Una revista disciplinar de investigación*, 5(1), 39-72. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/paper/La-l%C3%B3gica-de-la-investigaci%C3%B3n-por-encuesta-y-su-en-Jansen/90316c6d51f3606cff2aeaa3f3b8d579283c9874#paper-header>

López, P. R., Tapia, P. P., Parra, C. A. P., & Zamora-Sánchez, R. (2018), La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. [Double presence in feminine workers: balance between work and family life] *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44, 33-51. Doi: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51> Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5235/523556567003/523556567003.pdf>

Moccia, S. (2011). *Los posibles beneficios de la conciliación*. Perú: Acciones E Investigaciones Sociales, (30), 135-154. Recuperado en <http://eds.b.ebscohost.com/bibliotecavirtual.udla.edu.ec/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=35faec56-f62c-4d2a-9132-dd5959c374d8%40sessionmgr120&vid=2&hid=127>

Moreno, B., Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España: Universidad Autónoma de Madrid NIPO 792-11-088-1. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>.

Navarro, C., Chinchilla, N. y Las Heras, M. (2012): *Impacto de las políticas y prácticas de conciliación familia-trabajo en organizaciones venezolanas*. Venezuela *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*. No. 48. Recuperado en <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/rrii2/article/view/2326/2032>

Organización Internacional del Trabajo, (2020), Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 - Ginebra: OIT, Primera Edición en español. Recuperado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Argentina. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Recuperado en <https://www.aacademica.org/000-097/581.pdf>

Taranilla Iglesias, A. (2020). Doble presencia en el ámbito doméstico y laboral = Double presence in the domestic and labor area. España. Universidad de León. Recuperado en <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13291/TARANILLA%20IGLESIAS%2>

C%20Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, C. C. (2015). La Conciliación Trabajo-Familia Y La Comunicación Supervisor-Supervisado. Debates IESA, 20(4), 36–41. Recuperado en <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=780f7437-7ea9-4060-bf87-41ad622cc934%40sessionmgr101>

Wetols. (2020). *Encuestas cualitativas versus encuestas cuantitativas*. Madrid-España. Recuperado en <https://www.encuestas-cualitativas-vs-cuantitativas/>