



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TEMA:

**Impacto de la doble presencia en la salud del personal
administrativo femenino de una empresa bananera: caso de estudio en área
urbana.**

AUTOR (A):

Rivas Álvarez Denisse Antonieta

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TUTOR (A):

Psic. Galarza Colamarco Alexandra Patricia, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

Septiembre, 2025



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

CERTIFICACION

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Médica, Rivas Alvarez Denisse Antonieta, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mag.

REVISORA

Lic. Andrea Ocaña Ocaña, Ph.D.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Ricardo Loaiza Cucalón, Mag.

Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2025



UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DECLARACION DE RESPONSABILIDAD

Yo, Rivas Alvarez Denisse Antonieta

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “Impacto de la doble presencia en la salud del personal administrativo femenino de una empresa bananera: caso de estudio en área urbana” previo a la obtención del **Grado académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme la citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del estudio de caso del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2025

EL AUTOR:



Firmado electrónicamente por:
DENISSE ANTONIETA
RIVAS ALVAREZ

Validar Únicamente con FirmaEC

Rivas Alvarez Denisse Antonieta



UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

AUTORIZACION

Yo, Rivas Alvarez Denisse Antonieta

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca en la institución del **Proyecto de Investigación del Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo** titulada: **“Impacto de la doble presencia en la salud del personal administrativo femenino de una empresa bananera: caso de estudio en área urbana”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2025

EL AUTOR:



Firmado electrónicamente por:
DENISSE ANTONIETA
RIVAS ALVAREZ

Validar únicamente con FirmaEC

Rivas Alvarez Denisse Antonieta



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

INFORME COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

Impacto de la doble presencia en la salud del personal administrativo femenino de una empresa bananera: caso de estudio en área urbana

Estudio de caso realizado como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional

0% Similitudes (ignorado)
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)

2% Textos potencialmente generados por IA

Nombre del documento: Estudio de Caso Md. Denise Rivas Impacto de la doble presencia en la salud del personal administrativo femenino de una empresa bananera.docx

ID del documento: 2fe44ebd9cd9acf20c5796203a7e539f219292cb

Tamaño del documento original: 100,9 kB

Autor: Denise Rivas Álvarez

Depositante: Denise Rivas Álvarez

Fecha de depósito: 2/9/2025

Tipo de carga: url_submission

fecha de fin de análisis: 2/9/2025

Número de palabras: 9626

Número de caracteres: 63.360

TEMA: Impacto de la doble presencia en la salud del personal administrativo femenino de una empresa bananera: caso de estudio en área urbana.

MAESTRANTE: Rivas Alvarez Denisse Antonieta

MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN E TRABAJO, II COHORTE

ELABORADO POR: Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.



DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a mi familia, en especial a mi madre, por ser guía y refugio permanente. A mis hermanos, los de sangre, los de la vida y a mis sobrinos, por sus palabras de ánimo y comprensión durante este proceso. A mis compañeros de trabajo, por su apoyo cotidiano y la motivación que supieron transmitirme para alcanzar este objetivo.

De igual manera un agradecimiento especial a quienes forman parte del Sistema de Posgrado, docentes y colegas, por compartir sus conocimientos, experiencias y exigencias académicas, las cuales contribuyeron a fortalecer mi formación profesional y personal.

Rivas Alvarez Denisse Antonieta

DEDICATORIA

A mi madre, cuya fortaleza y amor incondicional han sido el pilar más firme en cada etapa de mi vida.

A mi padre, quien partió hace 11 años, pero sigue siendo mi mejor amigo y la voz que me acompaña en cada decisión; su recuerdo es un faro que me inspira a continuar.

A mi familia por recordarme que son un refugio donde encuentro consuelo en los días más difíciles.

A mí misma, porque este camino también ha sido un acto de amor propio, de reconocer que soy suficiente y que cada paso, incluso los más inciertos, me han acercado a este logro.

Rivas Alvarez Denisse Antonieta

INDICE GENERAL

RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION	1
1.1. Objetivo general	4
1.2. Objetivos específicos	4
1.3. Planteamiento del caso	4
2. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL	8
2.1. El Fenómeno de la Doble Presencia	8
2.1.1. Origen y Evolución del Concepto	8
2.1.2. La Doble Presencia como Factor de Riesgo Psicosocial	8
2.1.3. Perspectiva de Género en la Doble Presencia	9
2.2. Impacto de la Sobrecarga Laboral y la inequidad en la Salud	10
2.2.1. Teoría de la Equidad y la Sobrecarga Femenina	10
2.2.2. Efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Salud Integral	11
2.2.3. Invisibilización y Sesgo de Género en la Atención a la Salud.....	12
2.3. Marco Legal y Normativo	12
2.3.1. Normativa Nacional (Ecuador)	12
2.3.2. Convenios Internacionales y Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)	14
3. METODOLOGÍA	15
3.1.1. Diseño de la investigación	16
3.1.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información	16
3.1.3. Procedimiento	18
3.1.4. Técnicas de análisis de la información	19
3.1.5. Operacionalización de las Variables	20
3.1.6. Limitaciones y alcances del estudio	20
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS	21
4.1. Resultados Cuantitativos	21
4.1.1. Cuestionario de Doble Presencia de Padilla-Larzabal	21
4.1.2. Cuestionario de Salud SF36	22

	ix
4.1.3. Correlación de Pearson.....	26
4.1.4. Resultados Cualitativos del Grupo Focal.....	27
5. DISCUSIÓN	29
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	38
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	65

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Resultados del Cuestionario de Doble Presencia P&L por participante	22
Gráfico 2: Niveles de Doble Presencia en la Unidad de Análisis	22
Gráfico 3: Promedio de Calidad de Vida percibida según Dimensiones del SF-36.....	23
Gráfico 4: Perfil de Calidad de Vida según nivel de Doble Presencia	24
Gráfico 5. Relación entre resultados de Doble Presencia y Dimensión Salud Mental	25
Gráfico 6. Relación entre resultados de Doble Presencia y dimensión Rol Emocional	25
Gráfico 7: Distribución por grupos etarios de la unidad de análisis	38
Gráfico 8: Antigüedad laboral por número de personas	38
Gráfico 9: Tasa de Empleo no remunerado por Sexo (zona urbana y rural)	38
Gráfico 10: Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión según niveles de riesgo (bajo, medio y alto)	39
Gráfico 11: Prevalencia de signos y síntomas reportados por el personal administrativo femenino (octubre 2024 – marzo 2025)	39

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las Variables	20
Tabla 2: Cuadro estadístico descriptivo por dimensión del SF-36: Promedio, Rangos y Desviaciones estándar	23
Tabla 3: Promedios por dimensión del SF-36 según nivel de Doble Presencia	24
Tabla 4: Matriz de Correlaciones	26
Tabla 5. Matriz de correlaciones de Pearson entre Doble Presencia y dimensiones del SF-36	27
Tabla 6: Matriz de codificación temática del Grupo Focal	28
Tabla 7: Resultados del Cuestionario de Padilla-Larzabal aplicado a la Unidad de Análisis	51
Tabla 8: PUNTAJE NO CODIFICADO POR PREGUNTA Y POR PARTICIPANTE AL CUESTIONARIO SF-36	52
Tabla 9. PUNTAJE CODIFICADO POR RESPUESTA AL SF-36, POR PARTICIPANTE	53
Tabla 10: PUNTAJE FINAL POR DIMENSIÓN DEL CUESTIONARIO SF-36 POR PARTICIPANTE	54
Tabla 11. Puntajes individuales del SF-36 y clasificación del nivel de Doble Presencia por participante	55

RESUMEN

El presente estudio de caso analizó el impacto de la Doble Presencia en mujeres administrativas de una empresa bananera de la costa ecuatoriana, considerando la influencia simultánea de las demandas laborales y domésticas sobre la salud percibida por la unidad de análisis. Se desarrolló un estudio de caso con enfoque mixto, aplicando cuestionarios estandarizados de salud (SF-36) y de Doble Presencia (Padilla-Larzabal), junto con un grupo focal que facilitó el análisis de las percepciones de las participantes. Los resultados mostraron que a mayor nivel de doble presencia se redujeron los puntajes en las dimensiones de vitalidad, rol emocional, función social y salud mental reflejando un mayor desgaste físico y emocional. Este hallazgo se respaldó con el análisis de correlación de Pearson, que mostró una asociación significativa entre la doble presencia y las dimensiones psicosociales (vitalidad, función social, rol emocional y salud mental). Por contraparte, las trabajadoras con niveles bajos de doble presencia obtuvieron mejores promedios en dichas esferas, lo que sugiere un menor impacto negativo en su calidad de vida. La información cualitativa permitió profundizar en los resultados, mostrando que las trabajadoras experimentan una sobrecarga continua y carecen de mecanismos de apoyo suficientes para equilibrar el trabajo y la vida familiar, lo que se traduce en un escenario que demanda intervenciones preventivas desde la gestión organizacional, orientadas a proteger la salud de las trabajadoras del sector agrícola.

Palabras clave: Doble presencia, salud integral, riesgo psicosocial, sobrecarga laboral, equilibrio trabajo y familia, sector bananero ecuatoriano

ABSTRACT

This case study analyzed the impact of Dual Presence on female administrative staff at a banana company on the Ecuadorian coast, considering the simultaneous influence of work and domestic demands on the unit of analysis's perceived health. A mixed-method case study was conducted, applying standardized health questionnaires (SF-36) and Dual Presence (Padilla-Larzabal), along with a focus group that facilitated the analysis of participants' perceptions. The results showed that higher levels of dual presence resulted in lower scores in the dimensions of vitality, emotional role, social function, and mental health, reflecting greater physical and emotional exhaustion. This finding was supported by a Pearson correlation analysis, which showed a significant association between dual presence and psychosocial dimensions (vitality, social function, emotional role, and mental health). On the other hand, female workers with low levels of dual presence obtained higher averages in these areas, suggesting a lesser negative impact on their quality of life. Qualitative data allowed for a deeper understanding of the results, showing that female workers experience continuous overload and lack sufficient support mechanisms to balance work and family life. This translates into a scenario that demands preventive interventions from organizational management aimed at protecting the health of workers in the agricultural sector.

Keywords: Double presence, comprehensive health, psychosocial risk, workload overload, work-family balance, Ecuadorian banana sector

INTRODUCCION

Desde finales del siglo pasado, la creciente participación femenina en el mercado laboral ha sido un motor de transformación social y económica a nivel global. No obstante, esta incorporación masiva de mujeres a trabajos remunerados no ha estado acompañada por una redistribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Como resultado, ha surgido el fenómeno conocido como *doble presencia*, que describe la tensión constante entre las exigencias del trabajo remunerado y las demandas del ámbito doméstico y familiar (Balbo, 1978).

En América Latina, donde los roles de género tradicionales aún se encuentran profundamente arraigados, esta problemática adquiere características particulares. Sectores económicos históricamente masculinizados, como la agroindustria, presentan mayores desafíos para la conciliación trabajo-familia, en especial para las mujeres. La doble presencia, además de ser una fuente constante de estrés, se ha consolidado como un factor de riesgo psicosocial en diversos instrumentos de evaluación laboral, con efectos directos sobre la salud (Ramos, 2008), el bienestar emocional y el rendimiento profesional de las trabajadoras, reflejándose incluso en indicadores como el ausentismo o el aumento de consultas médicas por sintomatología diversa.

Desde el campo académico, la doble presencia ha sido abordada desde múltiples perspectivas, tanto como una de las dimensiones dentro de la evaluación general de riesgos psicosociales, como en investigaciones centradas en su impacto en el desempeño laboral, el compromiso organizacional o la salud mental. Investigaciones en distintos rubros productivos del Ecuador, como el floricultor o el industrial, han permitido adaptar instrumentos como el cuestionario desarrollado por Leslie Padilla y Aitor Larzabal (Larzabal, 2021), validado para la población ecuatoriana y centrado específicamente en la medición de la doble presencia.

Siguiendo la línea de investigación sobre la Ética y Responsabilidad Social Empresarial, este estudio aborda un problema sistémico que afecta de manera directa a las mujeres que trabajan en el

sector bananero de Ecuador. Las consecuencias de la doble carga suelen pasar desapercibidas y es la salud ocupacional la que permite evidenciar su verdadero impacto, convirtiéndose en una herramienta clave en el aporte de insumos que ayuden a fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales de la empresa bajo un enfoque que asegure el bienestar de sus colaboradoras.

Ante la evidencia resultante de la atención diaria a las morbilidades de las trabajadoras y su relación con la doble carga, resulta imprescindible la creación de políticas de conciliación trabajo-familia, que comprometan a la organización al reconocimiento de la carga extra que soportan muchas mujeres y la atención de las repercusiones en la salud, lo que *per se* dará lugar a organizaciones más equitativas y sostenibles, que serán protagonistas del cambio mediante el fomento de lugares de trabajo que respeten los derechos humanos, lo cual no ha sido una práctica común en la agroindustria a lo largo de la historia pero de la que podría ser pionera el sector bananero en Ecuador.

La población analizada corresponde a mujeres entre los 20 y 70 años que desarrollan actividades administrativas en áreas como contabilidad, costos, compras, inventario, talento humano, logística, exportaciones y mensajería, dentro de una empresa dedicada a la producción y exportación de banano, cuya matriz administrativa se ubica en la ciudad de Guayaquil. La elección de esta muestra obedece a razones tanto académicas como profesionales.

En primer término, se trata de un grupo representativo del perfil femenino que experimenta el fenómeno de la doble presencia: ya que combinan jornadas de trabajo completas con responsabilidades familiares de gran peso. En segundo lugar, una reciente evaluación de riesgos psicosociales aplicada en esta empresa arrojó datos relevantes en relación con la dimensión doble presencia, lo que permite partir de un diagnóstico inicial real y contextualizado. Aunque no se registran índices elevados de ausentismo laboral, se evidencian altos niveles de consultas médicas, lo cual podría estar relacionado con los efectos del fenómeno en estudio.

Además, la elección del sector bananero tiene gran pertinencia, ya que el banano representa el 2% del Producto Interno Bruto del Ecuador (Ministerio de Comercio Exterior, 2017) y genera aproximadamente 250,000 empleos directos e indirectos (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, 2023) lo cual incluye a una importante cantidad de mujeres, cuya participación sigue siendo clave para la economía familiar y nacional. Sin embargo, este sector ha sido escasamente explorado desde la perspectiva del impacto psicosocial que enfrentan sus trabajadoras administrativas, aun cuando los resultados de la ejecución del Programa Nacional de Riesgos Psicosociales de Ministerio de Trabajo a nivel nacional, expone a la Doble presencia como una forma de tensión psicosocial relevante.

Las condiciones laborales en este sector presentan particularidades que inciden en la doble presencia de las mujeres, como jornadas laborales de 8 a 9 horas continuas sin flexibilidad horaria, alta carga de trabajo administrativo durante picos de exportación, y el requerimiento de la empresa en cuanto a que deben estar disponibles para atender requerimientos de fincas y exportaciones fuera de las horas laborales.

Si bien las trabajadoras cuentan con contratos estables y gozan de los beneficios que marca la ley, la falta de políticas claras que faciliten la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, como servicios de apoyo en el cuidado o posibilidad de teletrabajo en temporada de producción baja, repercute sobre la carga doméstica que ya asumen. Si esto sumamos que los puestos de dirección siguen ocupados en su mayoría por hombres, en gran parte no sensibilizados en temas de género, la doble carga queda relegada a un segundo plano.

Este estudio de caso, de carácter exploratorio y descriptivo, con un enfoque mixto, buscar ser una oportunidad para analizar a fondo la doble presencia desde diferentes ángulos, para lo cual combina herramientas cuantitativas y cualitativas, como lo son los cuestionarios validados y los grupos focales, cuyos resultados bajo el análisis correspondiente permitirán conocer el impacto de la doble presencia en la salud integral y el bienestar de las participantes. Y con esto, más allá de los

hallazgos, se espera que este trabajo sirva como un llamado de atención que impulse a la empresa a reconocer la magnitud del riesgo y a replantear sus políticas internas.

1.1. Objetivo general

Analizar el impacto del fenómeno de la doble presencia en la salud del personal administrativo femenino de una empresa bananera, mediante la aplicación de cuestionarios validados, análisis de morbilidad y un grupo focal, durante el período 2024 - 2025, con el fin de identificar necesidades de apoyo organizacional que promuevan el bienestar y la equidad laboral.

1.2. Objetivos específicos

- I. Medir los niveles de doble presencia en el personal administrativo femenino mediante la aplicación del cuestionario validado de Padilla-Larzabal, identificando los grados de conflicto trabajo-familia existentes en el grupo de estudio.
- II. Evaluar la percepción de salud física y emocional de las trabajadoras mediante el cuestionario SF-36 y el análisis de morbilidad, identificando los síntomas más frecuentes y sus posibles vínculos con la doble carga laboral.
- III. Explorar, a través de un grupo focal, las experiencias y percepciones de las trabajadoras frente al conflicto trabajo-familia, con el fin de complementar el análisis cuantitativo y elaborar recomendaciones organizacionales con enfoque de género.

1.3. Planteamiento del caso

La presente investigación se desarrolla en el contexto de una empresa bananera ubicada en una zona urbana de Ecuador. En este entorno, el área administrativa está conformada en su mayoría por mujeres que desempeñan funciones de gestión documental, coordinación logística, seguimiento de procesos y atención al cliente. Las jornadas laborales son de tiempo completo, en horario diurno continuo, sin turnos rotativos ni horarios flexibles, a diferencia del personal operativo, lo cual limita

la conciliación con responsabilidades personales y familiares, dada la carga importante de responsabilidades tanto laborales como domésticas.

Desde el punto de vista social y organizacional, se observa (ver Anexo 1, Gráfico 8), que estas trabajadoras pertenecen a un grupo etario que oscila entre los 30 y 50 años, con una antigüedad laboral promedio de entre 5 y 15 años, (ver Anexo 1, Gráfico 9). La mayoría son mujeres en situación de pareja (casadas o en unión libre), con hijos a cargo y, en algunos casos, con responsabilidades adicionales de cuidado de adultos mayores. Esta situación incrementa su carga global de trabajo, sumando al empleo formal una intensa actividad de trabajo no remunerado en el hogar.

Ahora bien, fenómeno de la "doble presencia" se refiere a la carga que experimentan muchas mujeres al tener que responder simultáneamente a las demandas del trabajo productivo y reproductivo, y es por esto que Organización Internacional del Trabajo ha alertado sobre los efectos adversos de esta condición, entre ellos el aumento del estrés, agotamiento físico, trastornos digestivos y alteraciones del sueño, especialmente en contextos donde no existen políticas efectivas de conciliación trabajo-familia (OIT, s/f.). En Ecuador, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos las mujeres dedican en promedio 31 horas semanales al trabajo no remunerado, frente a 11 horas que dedican los hombres y en el primer trimestre del 2024, las mujeres ecuatorianas registraron una tasa de empleo no remunerado 2.1 veces superior a la de los hombres a nivel nacional incluyendo áreas rurales (INEC, 2024); esta brecha representa un obstáculo estructural para el bienestar de las mujeres trabajadoras (ver Anexo 1, Gráfico 10).

Estos datos se reflejan en la unidad de análisis, cuyos resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales correspondiente al año 2024 evidenciaron a la dimensión de Doble Presencia como una de las de mayor prevalencia de riesgo medio dentro del cuestionario aplicado, ubicándose en un 60% para esta dimensión (ver Anexo 1, Gráfico 11). A pesar de que esta dimensión solo contempla dos preguntas específicas dentro del instrumento, los niveles de afectación reportados son comparables con otras dimensiones de mayor peso. Este hallazgo sugiere una subestimación del impacto real de

la doble presencia, lo que refuerza la necesidad de profundizar el análisis mediante instrumentos complementarios y más específicos, como el cuestionario de Padilla-Larzabal, así como entrevistas y grupos focales que permitan comprender mejor la carga percibida por las trabajadoras. El presente estudio busca precisamente ampliar este abordaje, evidenciando cómo esta dimensión afecta de forma integral la salud y la calidad de vida.

A la par de estos hallazgos, se ha detectado de forma empírica la aparición frecuente de síntomas como cefalea (83%), labilidad emocional (67%), insomnio, molestias gastrointestinales, fatiga y alteraciones del sueño (58%) entre las trabajadoras administrativas que integran la unidad de análisis (ver Anexo 1, Gráfico 12). Aunque estas manifestaciones no siempre se traducen en consultas médicas formales, se reportan en conversaciones informales, chats de trabajo y observaciones de rutina, evidenciando un patrón de malestar persistente que podría estar asociado a la doble carga.

Aunque estos signos y síntomas permiten que la trabajadora continúe con sus actividades diarias y no representan una causa significativa de ausentismo, su presencia tiene un impacto directo en la calidad del desempeño laboral, y dado que se ha comprobado que la alta exposición a la doble presencia representa un riesgo en potencia para la salud y tiene la capacidad de generar enfermedad (Cubillos y Monreal, 2019), se busca identificar existe una relación entre la sintomatología hallada y el conflicto trabajo familia.

Es por esto que, desde una perspectiva académica con enfoque de género, este estudio busca aportar evidencia sobre cómo la doble presencia influye en la salud física y emocional de las mujeres del área administrativa del sector bananero, ya que es un tema poco explorado en la salud ocupacional del Ecuador, a pesar de lo que este rubro representa para el país en relación con la fuerza laboral empleada a nivel nacional, de la cual las mujeres representan gran parte de ésta.

Para este fin se aplicaron instrumentos validados, tanto para el contexto ecuatoriano, como es el Cuestionario de Doble Presencia de Padilla-Larzabal junto con el Cuestionario de Salud SF-36, ampliamente usado a nivel internacional para evaluar salud física y emocional, lo que permite

comparar los resultados con otras investigaciones regionales previas. La metodología propuesta, es de tipo mixto, integrando la recolección cuantitativa mediante cuestionarios con información cualitativa a través de grupos focales y el análisis de registros internos de morbilidad.

Desde el punto de vista social y profesional, los resultados podrían sustentar propuestas de intervención orientadas a mejorar la conciliación trabajo-familia, prevenir el deterioro de la salud laboral femenina y promover la equidad de género en el ámbito empresarial. La Ley Orgánica para la Igualdad de las Mujeres y Hombres ("Ley Violeta"), junto con la Ley de Derecho al Cuidado, reconocen el trabajo no remunerado y la sobrecarga que enfrentan las mujeres, promoviendo medidas para su reconocimiento, redistribución y reducción (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023). Estos marcos legales no solo legitiman el abordaje de este fenómeno desde el ámbito de la salud ocupacional, sino que también exigen a las instituciones —públicas y privadas— adoptar medidas que garanticen condiciones de trabajo que no perpetúen desigualdades estructurales, por lo que se pretende que este estudio de caso puede servir como modelo replicable para otras empresas del sector agroindustrial.

Este análisis también considera referentes internacionales como el Convenio 190 de la OIT que aborda la violencia y el acoso en el mundo laboral, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 5 Y EL ODS 8, que buscan la equidad de género, el trabajo decente y la salud mental. Cuando se consideran estos marcos, queda claro cómo la falta de conciliación entre lo laboral y lo personal termina siendo una forma de discriminación indirecta que afecta la salud física y emocional de las trabajadoras (Affor Prevención Psicosocial, 2023). Si los ODS ya contemplan estos temas, es oportuno concluir que no son asuntos aislados o menores, sino prioridades que deben asumirse también en las empresas.

2. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL

2.1. El Fenómeno de la Doble Presencia

2.1.1. Origen y Evolución del Concepto

Planteado entonces el motivo de estudio de este trabajo de investigación, vale cuestionarnos entonces ¿cómo un fenómeno que ha acompañado a las mujeres desde hace algunos siglos llegó a ser reconocido como un riesgo psicosocial en el mundo laboral? Esto se explica en gran parte a que el incremento de la participación femenina en el mercado laboral no significó dejar de lado las tareas de cuidado, las cuales siguen recayendo sobre ellas, y esta superposición de tareas genera un estado de tensión continua que impacta de forma directa en la salud física y emocional de las trabajadoras (Condori, 2024), teniendo como consecuencias cansancio permanente, ausentismo laboral y mayor número de consultas médicas, entre otros.

Estas evidencias despiertan el interés de distintas investigadoras y así tenemos que término doble presencia que se acuña desde 1978 gracias a la socióloga italiana Laura Balbo, quien analiza la incorporación de las mujeres en el mercado laboral a partir de la Segunda Guerra Mundial, resaltando el hecho de que muchas de ellas para ese entonces ya estaban casadas y tenían hijos, pero su aporte económico al hogar no las eximía de las tareas reproductivas, teniendo que encargarse conjuntamente de las labores recientemente adquiridas y remuneradas junto con aquellas domésticas no remuneradas. Durante su relato, Balbo enfatiza que “en esa fase histórica la condición de la mujer adulta se caracteriza por una doble presencia en el trabajo de la familia y en el trabajo extrafamiliar” (Balbo, 1978) y es de esta frase es que surge el término “doble presencia”, el mismo que ha evolucionado a lo largo de la historia y en la actualidad también es conocido como conflicto trabajo–familia, doble carga o doble jornada.

2.1.2. La Doble Presencia como Factor de Riesgo Psicosocial

Esta conceptualización, originalmente teórica, comenzó a consolidarse como un factor de riesgo psicosocial a inicios del siglo XXI, a partir de la creciente evidencia sobre su impacto negativo

en la salud mental y física de las mujeres trabajadoras. En 2008, el Instituto de Seguridad y Salud de España incorpora la dimensión de doble presencia en el cuestionario CoPsoQ-ISTAS21, herramienta que fue adaptada y validada en Chile por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), en cuyo 3ra. Edición del Manual de Método para aplicación del cuestionario, define a la Doble presencia como:

“Intranquilidad provocada por las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral y viceversa. Es más frecuente en las mujeres por lo que se produce una inequidad de género”. (Candía, M., & Pérez, J., 2020).

Marcando con esto, un hito en su reconocimiento formal en la evaluación de riesgos psicosociales laborales. Desde entonces, investigaciones han demostrado que esta exposición, caracterizada por la simultaneidad de demandas productivas y reproductivas, se asocia a mayores niveles de estrés, ansiedad, fatiga y otros trastornos que inciden directamente en el bienestar y desempeño laboral, sobre todo en mujeres asalariadas (Cubillos & Monreal, 2019).

2.1.3. Perspectiva de Género en la Doble Presencia

Aunque la doble presencia puede afectar tanto a mujeres como a hombres, diversos estudios cuantitativos y cualitativos confirman que sigue siendo una realidad predominantemente femenina, especialmente en el caso de mujeres con responsabilidades familiares; una investigación realizada en Ecuador sobre trabajadores del sector floricultor evidenció una relación estadísticamente significativa entre el sexo y la Doble Presencia, lo que indica una mayor afectación en función del género; en contraste, variables como la edad y el estado civil no mostraron correlación relevante con esta dimensión psicosocial (Torres et al., 2019) .

Los datos muestran que el tiempo que las mujeres destinan al trabajo doméstico y de cuidado supera ampliamente al que dedican al trabajo remunerado, llegando a ocupar cerca del 85% de su jornada total, lo cual indica que las mujeres dedican significativamente más minutos al día en

estas actividades que los hombres, cuya “colaboración” en el hogar suele verse como un apoyo puntual y no como una participación real (Cubillos & Monreal, 2019).

Por tanto, si el reparto desigual del tiempo y de las responsabilidades entre hombres y mujeres es distinto, no se debe entonces analizar la doble presencia al margen de un enfoque de género, sino que debe estar implícito para comprender cómo las mujeres asumen simultáneamente las exigencias laborales y domésticas, sus mecanismos para enfrentarla o las consecuencias de esta superposición de cargas, para así poner de manifiesto las dinámicas que perpetúan esta inequidad y cortar con el círculo vicioso que perpetúa una jornada extendida que afecta directamente la salud física y mental de las trabajadoras. En este sentido, abordar la doble presencia implica reconocer la existencia de una carga laboral con enfoque de género, donde lo que se denomina “jornada laboral” para muchas mujeres no finaliza con el cierre del horario de trabajo formal, sino que continúa en el ámbito doméstico, históricamente invisibilizado y naturalizado.

2.2. Impacto de la Sobrecarga Laboral y la Inequidad en la Salud

2.2.1. Teoría de la Equidad y la Sobrecarga Femenina

En el marco de las teorías motivacionales aplicables al entorno laboral, la Teoría de la Equidad propuesta por John Stacey Adams (1963) resulta particularmente útil para analizar, cómo las trabajadoras perciben la carga desigual que implica la doble presencia. Esta teoría plantea que las personas evalúan la equidad de su entorno laboral comparando lo que aportan (esfuerzo, tiempo, compromiso) con lo que reciben (salario, reconocimiento, bienestar) y contrastan esta relación con la de sus pares. Cuando perciben una desproporción -como sucede frecuentemente en las mujeres que además del empleo formal asumen la carga del trabajo doméstico- experimentan desmotivación, estrés y menor satisfacción laboral. Así, la inequidad estructural más allá de lo económico se refleja también en las condiciones psicosociales del trabajo. (Tema, 2024)

La relación entre carga laboral y rendimiento está mediada por múltiples factores individuales, como las competencias, habilidades y motivaciones personales, que se expresan en la

cantidad y calidad del trabajo alcanzado (Pambaquishpe, 2021). Si esta carga ya representa un desafío en el entorno laboral, su impacto se ve intensificado cuando se suma el trabajo doméstico, especialmente en el caso de las mujeres, quienes suelen asumir de forma desproporcionada estas responsabilidades adicionales, afectando su bienestar y desempeño global.

La doble presencia no sólo implica la coexistencia simultánea de las exigencias del empleo y las del hogar, sino también que camufla gran parte del trabajo que sostiene la vida cotidiana: el trabajo reproductivo emocional y de cuidados. Valls Llobet (2020) advierte que este tipo de labor, esencial para el funcionamiento en la sociedad, continúa recayendo desproporcionalmente sobre las mujeres, a pesar de la existencia de políticas de conciliación, esta carga estructural naturalizada y no remunerada profundiza la desigualdad de género y expone a las mujeres a una sobrecarga física y psíquica que afecta directamente a la salud.

2.2.2. Efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Salud Integral

Los estudios empíricos evidencian que los riesgos psicosociales influyen de manera significativa en la salud de los trabajadores. Sin embargo, en muchos casos se tiende a confundir estos factores con sus manifestaciones, tales como la ansiedad, la depresión o ciertas conductas adictivas, que en realidad son efectos derivados de una exposición prolongada a condiciones psicosociales adversas.

Esta exposición puede desencadenar situaciones como el estrés o el acoso, afectando la salud integral de forma fisiológica, cognitiva, emocional, conductual y social. Además, el impacto varía según características personales y los recursos disponibles, tanto individuales como organizacionales. Dado que los efectos suelen ser resultado de múltiples factores interrelacionados, es fundamental contar con un diagnóstico integral del entorno psicosocial laboral para identificar adecuadamente los riesgos y aplicar medidas preventivas eficaces. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2024)

2.2.3. Invisibilización y Sesgo de Género en la Atención a la Salud

Aunque cada vez existe mayor reconocimiento sobre el impacto de la doble presencia en la salud integral de las mujeres trabajadoras, aun se observa una tendencia a invisibilizar esta situación tanto en la práctica clínica como en el ámbito laboral. Esta omisión se relaciona con los sesgos de género presentes en el sistema sanitario, que suelen influir en la atención brindada a las mujeres, minimizando sus malestares o atribuyéndolos únicamente a aspectos emocionales, sin ahondar en otras causas estructurales, como las cargas derivadas de la doble jornada.

Investigaciones han evidenciado que durante décadas las mujeres han sido subrepresentadas en la investigación médica, lo que ha limitado el conocimiento sobre la historia natural de muchas enfermedades en ellas. A pesar de que las principales causas de mortalidad pueden ser comunes a ambos sexos, los estudios biomédicos han tomado al varón como prototipo, aplicando los resultados a las mujeres sin considerar sus diferencias fisiológicas, sociales y de carga de cuidados (Ruíz-Cantero & Verdú-Delgado, 2004).

Este enfoque androcéntrico ha contribuido a una práctica médica que, en ocasiones, interpreta los síntomas femeninos con menor rigurosidad diagnóstica o los generaliza como expresiones psicósomáticas, sin integrar factores clave como la sobrecarga laboral no remunerada. En consecuencia, muchas veces las consecuencias de la doble presencia no son identificadas ni tratadas adecuadamente en el entorno sanitario ni laboral, lo que perpetúa una cadena de invisibilización, sub-diagnóstico y ausencia de medidas preventivas efectivas con perspectiva de género.

2.3. Marco Legal y Normativo

2.3.1. Normativa Nacional (Ecuador)

Todo el impacto multifactorial de los riesgos psicosociales en la calidad de vida de los trabajadores ha llevado a que las normativas que rigen las condiciones laborales tanto a nivel

nacional como internacional consideren la búsqueda de condiciones óptimas que velen por la salud del trabajador, en el contexto ecuatoriano la Constitución de la República del Ecuador establece principios fundamentales que garantizan los derechos laborales, la salud y la equidad de género. El artículo 66 reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, mientras que el artículo 32 garantiza el derecho a la salud incluyendo la salud ocupacional, además el artículo 70 obliga al estado a formular y ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres lo que implica la adopción de medidas para eliminar la discriminación y promover la equidad de género en todos los ámbitos incluido el laboral. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Así también la Ley Orgánica integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres reconoce la violencia simbólica económica y estructural que afecta principalmente a las mujeres en los distintos ámbitos de la vida incluido el laboral, esta normativa enfatiza la corresponsabilidad del Estado, de la sociedad y de las instituciones en garantizar entornos seguros equitativos y libres de violencia para las mujeres destacando la necesidad de prevenir la sobrecarga de roles asociada a la doble presencia que constituye una forma encubierta de violencia institucional y social. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018)

Bajo el mismo enfoque orientado a garantizar entornos laborales más equitativos, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023) complementa la Ley previamente descrita; esta normativa reconoce el valor del trabajo de cuidado y promueve la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, impulsando políticas que aminoren las brechas de género en sectores productivos del país como el bananero. En el caso de las trabajadoras administrativas cobra relevancia ya que pone en evidencia esta sobrecarga y respalda la necesidad que las empresas asuman su rol como proveedores de entornos laborales más justos y saludables (Asamblea Nacional, 2023).

El Código de Trabajo complementa estas disposiciones al establecer normas sobre jornadas laborales, descansos y protección de los trabajadores, por ejemplo el artículo 47, define la jornada máxima de trabajo como 8 horas diarias y 40 horas semanales y el artículo 50 establece el derecho al

descanso semanal ininterrumpido, estas regulaciones buscan prevenir la sobrecarga laboral y proteger la salud física y mental de los trabajadores aspectos especialmente relevantes en el análisis de la doble presencia. (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022)

La Ley Orgánica de Salud también aborda la salud ocupacional al establecer que el estado garantizará el derecho a la salud de los trabajadores mediante la implementación de políticas y programas que promuevan ambientes laborales seguros y saludables, asimismo la Ley Orgánica de Prevención de Riesgos Laborales establece los deberes de los empleadores en la prevención de riesgos y posibles incluyendo la identificación y mitigación de factores que puedan afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2006)

En cuanto a la equidad de género, la Agenda Nacional para la Igualdad de Género, promueve la igualdad y la no discriminación de niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres adultas, adultas mayores y personas LGBTI+. Esta política pública busca garantizar el cumplimiento del artículo 70 de la Constitución y establece lineamientos para la implementación de acciones que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos incluido el laboral. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).

2.3.2. Convenios Internacionales y Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)

A nivel internacional Ecuador ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo que refuerzan el marco normativo en relación con la doble presencia y la equidad de género. El convenio 156 (OIT, 1981) reconoce la necesidad de adoptar medidas para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho al empleo sin discriminación y con igualdad de oportunidades; el convenio 183 (OIT, 2000) establece normas para la protección de la maternidad incluyendo el derecho a la licencia de maternidad y la prohibición de despido por razones de embarazo.

De igual manera los convenios 100 (OIT, 1951) y 111 (OIT, 1958) refuerzan la equidad al referirse, respectivamente, a la igualdad en la remuneración y a la prohibición de la discriminación en

el empleo y la ocupación. De manera más global, la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones justas y satisfactorias, así como el acceso a la salud, principios esenciales para asegurar entornos laborales dignos y saludables sin distinción de género. (Naciones Unidas, 1948).

Finalmente, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, incorpora entre sus metas los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando el ODS 5, orientado a la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, y el ODS 8, que promueve un crecimiento económico inclusivo y sostenible (Naciones Unidas, 2015). El acceso a un empleo pleno y productivo junto con la garantía de un trabajo decente para todas las personas, refuerza la necesidad de analizar la doble presencia y la sobrecarga laboral desde una perspectiva de equidad de género y de respeto a los derechos humanos.

3. METODOLOGÍA

Este estudio se desarrolló con un enfoque mixto, combinando elementos cuantitativos y cualitativos. La decisión de trabajar bajo este enfoque respondió a la necesidad de no solo medir numéricamente el nivel de doble presencia y la calidad de vida de la unidad de análisis, sino también entender, desde sus propias voces, cómo viven esta experiencia en su día a día. Así, el componente cuantitativo se apoyó en la aplicación de dos cuestionarios estandarizados, mientras que el componente cualitativo se basó en un grupo focal que permite explorar con mayor profundidad las percepciones y significados que las mujeres atribuyen a su situación laboral y personal.

El estudio es de tipo descriptivo y correlacional. Se buscó, por un lado, describir las condiciones en las que se da la doble presencia en mujeres administrativas de una empresa bananera; y por otro, analizar si existe una relación entre esta situación y su calidad de vida según el impacto en su salud. El enfoque correlacional permite identificar posibles asociaciones entre variables, sin que ello implique una relación causal. Además, se trató de un estudio de caso único, ya que se centró en una empresa específica del sector bananero, seleccionada intencionalmente por ser

un entorno donde se ha reportado una alta carga de laboral femenina y donde las condiciones laborales suelen combinarse con responsabilidades domésticas activas.

3.1.1. Diseño de la investigación

La población de interés estuvo compuesta por mujeres trabajadoras administrativas de una empresa bananera, cuya oficina matriz está ubicada en la ciudad de Guayaquil. Constó de 20 mujeres para la fase cuantitativa y un grupo focal de 8 participantes para la fase cualitativa. La selección fue no probabilística, por conveniencia, considerando la disposición de las trabajadoras para participar y su experiencia con la doble presencia.

Los criterios de inclusión considerados fueron: ser mujer, tener al menos un año de antigüedad en el cargo, y asumir responsabilidades familiares (como el cuidado de hijos, personas dependientes o labores del hogar). Se excluyó a aquellos participantes que se encontraban de licencia o que ocupaban cargos directivos para mantener homogeneidad en la carga laboral y jerarquía administrativa.

3.1.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para el componente cuantitativo se utilizaron 2 cuestionarios estructurados:

- Cuestionario de Doble Presencia de Padilla-Larzabal (2021): evalúa cómo perciben las mujeres la carga derivada de cumplir simultáneamente con obligaciones laborales y familiares, está compuesto por una serie de afirmaciones que exploran aspectos como la dificultad para desconectarse de trabajo en casa, el cansancio acumulado o la sensación de no llegar a cumplir con todos los roles (Padilla-Larzabal, 2021). El cuestionario completo se detalla en la ilustración 1 del Anexo 2; consta de una sección para datos sociodemográficos seguido de 7 “afirmaciones” ante las cuales la persona encuestada debe responder en una escala que va desde 1 (desacuerdo) al 5 (de acuerdo), el nivel de identificación con dichas afirmaciones. Este puntaje se interpreta con la tabla de

semaforización desarrollada por los mismos autores, y que indican: puntaje de 7 a 14: ausencia de doble presencia; de 15 a 20 riesgo de doble presencia; y, de 21 a 30 manifestación de doble presencia. (ver Anexo 2, Ilustración 2)

- Cuestionario SF-36 de calidad de vida: es una herramienta ampliamente validada que permite medir la calidad de vida desde 8 dimensiones: función física, dolor corporal, salud general, vitalidad, función social, salud mental, rol físico y rol emocional. La aplicación de éste permite obtener un panorama amplio sobre el estado de bienestar de las participantes (Vilagut et al., 2005). El instrumento que se presenta en su totalidad en el Anexo 3, consta con una escala de medición que va del 0 al 100 y está diseñado de manera que una puntuación más alta indica un mejor estado de salud. En la ilustración 3 del anexo 3 se proporciona la interpretación correspondiente, con el número de ítems de cada escala y una breve descripción del significado de las puntuaciones altas y bajas.

Para calcular las puntuaciones después de administrar el cuestionario, se siguieron estos pasos:

- Recodificación de ítems: Ajustar la dirección de las respuestas de 10 ítems específicos para asegurar que todas las respuestas sigan el patrón de "a mayor puntuación, mejor estado de salud".
- Sumar los ítems: Calcular la suma de los ítems que forman cada escala para obtener una puntuación inicial.
- Transformación de puntuaciones: Convertir las puntuaciones iniciales en una escala de 0 a 100, donde 0 representa el peor estado de salud y 100 el mejor.
 - Para cada dimensión, los ítems se codifican, se suman y se transforman en una escala que va de 0 a 100.
- Manejo de datos faltantes:

- Si se ha respondido al menos el 50% de los ítems de una escala, se recomienda sustituir los ítems faltantes por el promedio de los ítems respondidos.
- Si más del 50% de los ítems no han sido respondidos, no se debe calcular la puntuación de esa escala.
- Puntuaciones sumario: El cuestionario permite calcular dos puntuaciones sumario:
 - Componente sumario-física (PCS): Combinación de las puntuaciones de las dimensiones físicas.
 - Componente sumario mental (MCS): Combinación de las puntuaciones de las dimensiones mentales.

La fase cualitativa, se llevó a cabo en un grupo focal con 8 mujeres. Esta técnica fue elegida por su capacidad para generar diálogo y reflexión colectiva entre mujeres que comparten condiciones similares. La conversación fue guiada por la investigadora utilizando una guía temática semiestructurada (Anexo 4), la cual incluyó los siguientes ejes:

1. Percepción sobre la carga de trabajo y las tareas domésticas.
2. Impacto emocional y físico de cumplir con ambos roles.
3. Cambios en la calidad de vida desde que trabajan en la empresa.
4. Apoyo o falta de apoyo por parte de la empresa o del entorno familiar.
5. Estrategias de afrontamiento frente a la doble carga.
6. Sugerencias para mejorar las condiciones laborales y personales.

3.1.3. Procedimiento

El proceso se inició con la solicitud de autorización a la empresa para realizar el estudio seguido de una explicación detallada del objetivo de la investigación a las posibles participantes, a

cada una se le entregó un formulario de consentimiento informado donde se garantizó la confidencialidad de su información y la voluntariedad de su participación.

En la fase cuantitativa, los cuestionarios se aplicaron en formato digital mediante formulario en línea, mientras las participantes se encontraban en un espacio cómodo y reservado dentro de la empresa, con acompañamiento para resolver dudas si es necesario. Posteriormente, se organizó el grupo focal, que se realizó en una sala designada para el encuentro, grabándose el audio con autorización de los asistentes para su posterior transcripción y análisis.

3.1.4. Técnicas de análisis de la información

Los datos cuantitativos se procesaron utilizando estadística descriptiva obteniendo medidas como promedios y rangos y desviaciones estándar, posteriormente se aplicó un análisis de correlación de Pearson utilizando el software Jamovi, con el objetivo de identificar la relación entre los niveles de doble presencia y las puntuaciones obtenidas en las distintas dimensiones del SF-36, lo que permitió verificar la existencia de la tendencia que, a mayor nivel de doble presencia menor sea la calidad de vida percibida; se conservó la individualidad de las 8 dimensiones que conforman el concepto integral del salud según este cuestionario, para poder especificar las esferas de la salud afectas en las participantes y delimitar si el compromiso es mayormente físico, psicosocial o ambos.

Para el aprovechamiento del grupo focal, el análisis temático consistió en un proceso estructurado que facilitó reconocer y ordenar los temas relevantes presentes en la información cualitativa (Braun & Clarke, 2006), y aplicando estas directrices, se siguieron cinco etapas:

1. Transcripción literal de las grabaciones de los grupos focales
2. Lectura profunda y familiarización con los datos
3. Codificación inicial de fragmentos de texto relevantes
4. Categorización de códigos en temas principales y subtemas emergentes
5. Revisión, definición y nombramiento de los temas finales.

Para organizar la información, se utilizó una matriz en Excel que incluyó columnas para el número de participante, tema / eje, código, cita textual y notas de análisis, lo que permitió mantener la trazabilidad de los hallazgos y fortalecer la confiabilidad del análisis.

3.1.5. Operacionalización de las Variables

Tabla 1: Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador	Instrumento	Técnica de recolección
Doble presencia	Tensión entre demandas laborales y familiares (Balbo, 1978).	Puntuación obtenida en el Cuestionario de Doble Presencia de Padilla-Larzabal.	Nivel de doble presencia (ausencia, riesgo, manifestación).	Cuestionario Padilla-Larzabal	Encuesta autoaplicada
Calidad de vida / salud física y emocional	Estado de bienestar físico y mental percibido por la persona (SF-36).	Puntuación en cada dimensión del cuestionario SF-36.	Puntaje en cada una de las 8 dimensiones (0-100).	Cuestionario SF-36	Encuesta autoaplicada
Morbilidad reportada	Síntomas físicos o emocionales presentados en el periodo de estudio.	Frecuencia de síntomas registrados en morbilidad interna (oct 2024 – mar 2025).	% de presencia de cefalea, insomnio, fatiga, etc.	Registro de morbilidad de la empresa	Revisión documental
Percepción sobre doble presencia	Vivencias y significados atribuidos a la doble presencia.	Temas y subtemas emergentes del análisis temático de grupos focales.	Categorías y citas textuales organizadas.	Guía de grupo focal	Grupo focal grabado y transcripción

3.1.6. Limitaciones y alcances del estudio

El tamaño de muestra de 20 participantes en la fase cuantitativa y 8 en la fase cualitativa se justifica por su relevancia para los objetivos del estudio, dado que las mujeres seleccionadas cuentan con al menos un año de antigüedad en la empresa, asumen responsabilidades familiares activas y presentan morbilidad o síntomas relacionados con la doble presencia. Estas características, sumadas a su actividad laboral en el sector bananero —un ámbito productivo de alta exigencia y relevancia

económica para el país—, aseguran la pertinencia de la muestra al representar un grupo clave para explorar este fenómeno en profundidad.

Si bien los resultados no serán generalizables a todo el sector bananero, este estudio de caso tiene un carácter exploratorio y descriptivo, atendiendo a criterios de exhaustividad en la información más que la representatividad estadística. Su principal valor radica en generar hipótesis sobre el impacto de la doble presencia en entornos laborales similares y orientar futuras investigaciones. Además, sus hallazgos serán valiosos para la empresa estudiada, al proporcionar insumos para diseñar políticas internas que mejoren la equidad de género, la salud ocupacional y la productividad, contribuyendo a la sostenibilidad social de su gestión.

Estudio de caso transversal; muestreo no probabilístico por conveniencia; aplicación digital supervisada.

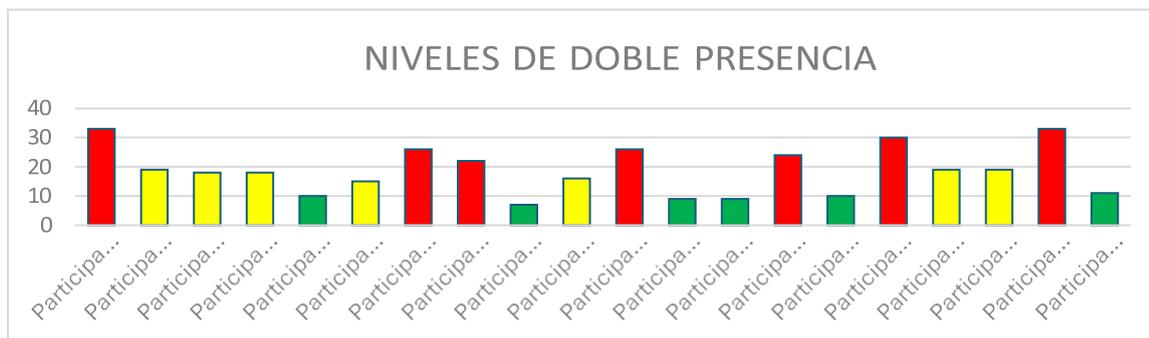
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1. Resultados Cuantitativos

4.1.1. Cuestionario de Doble Presencia de Padilla-Larzabal:

El gráfico 1 representa los puntajes totales obtenidos por cada participante en el cuestionario de Doble Presencia. Se ha aplicado una escala tipo semáforo para visualizar la intensidad de la carga percibida, esto es: verde para niveles bajos (≤ 14 puntos), amarillo para niveles moderados (de 15-20) puntos y rojo para niveles altos (≥ 21 puntos). Esta codificación permite identificar de forma rápida qué participante enfrenta una mayor doble carga derivada de la combinación de exigencias laborales y domésticas.

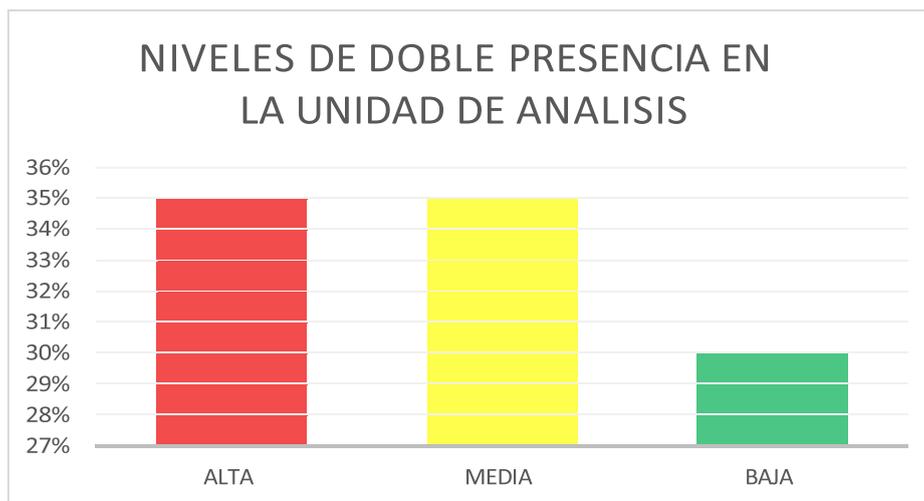
Gráfico 1: Resultados del Cuestionario de Doble Presencia P&L por participante



Nota. Semaforización Doble Presencia: 7-14 (verde) ausencia; 15 – 20 (amarillo) riesgo; 21-30 (rojo) manifestación.

Según los resultados obtenidos del cuestionario, en el gráfico 2, que continua, se puede observar la distribución por porcentajes de los niveles de doble presencia en la unidad de análisis.

Gráfico 2: Niveles de Doble Presencia en la Unidad de Análisis

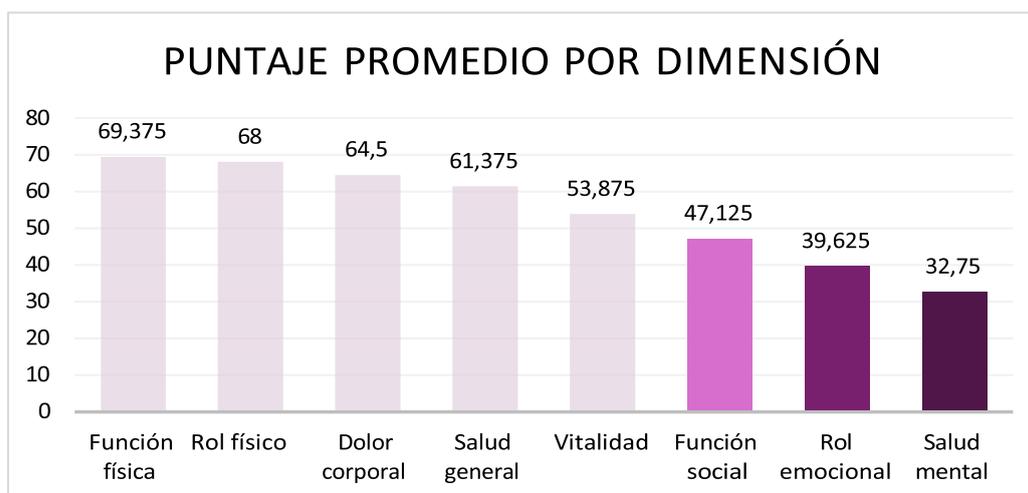


Nota: los resultados totales del Cuestionario de Padilla-Larzabal por participante se detallan en la tabla 6 del anexo 5.

4.1.2. **Cuestionario de Salud SF36**

En el gráfico 3 se resumen los puntajes promedio obtenidos por los participantes en cada una de las dimensiones del cuestionario SF 36, y en la tabla 2 se indican además de los promedios, los respectivos rangos y desviaciones estándar.

Gráfico 3: Promedio de Calidad de Vida percibida según Dimensiones del SF-36



Nota. Escala de puntuación del cuestionario SF-36: 0-100.

Tabla 2: Cuadro estadístico descriptivo por dimensión del SF-36: Promedio, Rangos y Desviaciones estándar

DIMENSIÓN	Promedio	Rango	Desviación estándar
Función física	69,38	17,5	4,58
Rol físico	68,38	20	5,75
Dolor corporal	63,5	17,5	5,34
Salud general	61,88	20	6,28
Vitalidad	55	20	5,5
Función social	48,38	25	6,7
Rol emocional	41,12	22,5	6,81
Salud mental	35,38	25	6,6

Nota. Los puntajes se presentan en una escala de 0 a 100, donde 100 representa el nivel óptimo de percepción de salud. Ninguna dimensión alcanzó valores cercanos a ese ideal en el grupo estudiado, lo que evidencia afectaciones significativas, especialmente en los componentes psicosociales.

Las tablas completas (tablas 8, 9 y 10) con los puntajes individuales por dimensión del SF-36, las respuestas codificadas por pregunta y la clasificación final por participante se presentan en el anexo 6, a fin de garantizar la trazabilidad de los hallazgos y reforzar la confiabilidad del análisis.

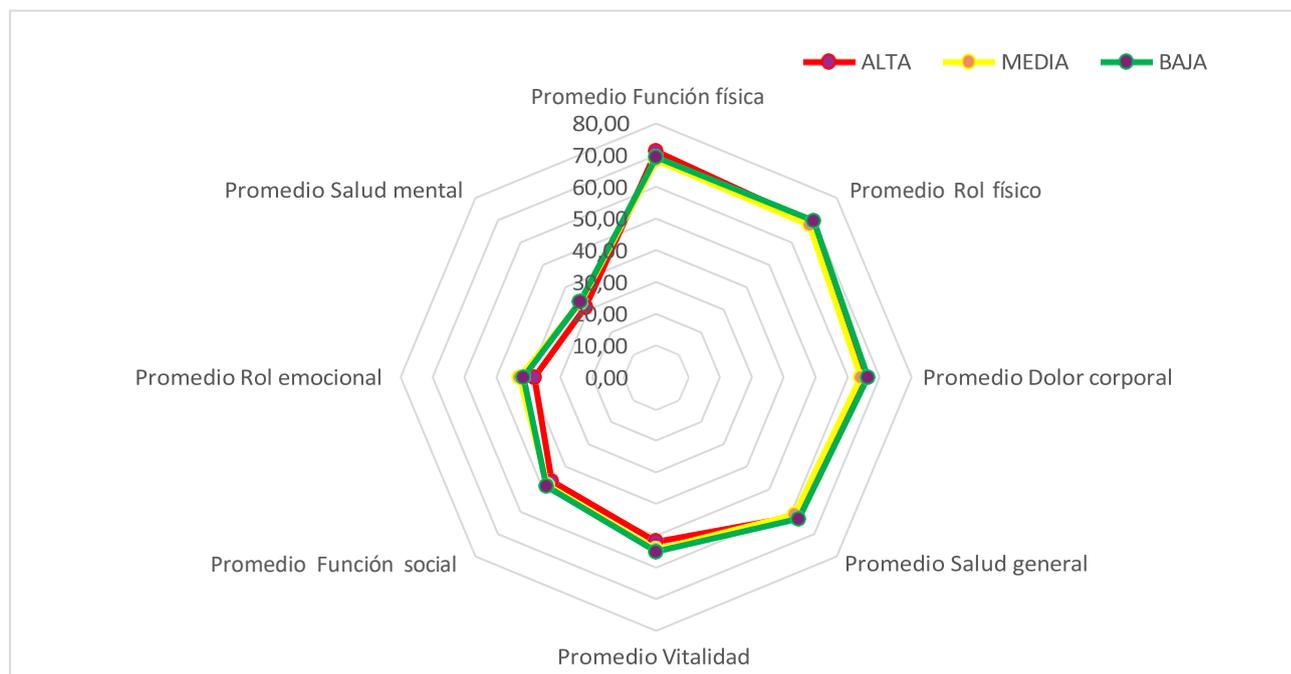
Para evidenciar las dimensiones de la Salud con mayor afectación según los niveles de doble presencia (alta, media y baja) se realizó la siguiente tabla comparativa (tabla 3):

Tabla 3: Promedios por dimensión del SF-36 según nivel de Doble Presencia

NIVEL DE DOBLE PRESENCIA	Promedio Función física	Promedio Rol físico	Promedio Dolor corporal	Promedio Salud general	Promedio Vitalidad	Promedio Función social	Promedio Rol emocional	Promedio Salud mental
ALTA	71,25	68,75	65,63	61,88	51,88	46,25	38,13	31,25
MEDIA	68,44	67,81	64,06	61,25	54,38	48,13	42,81	33,44
BAJA	69,38	69,69	66,25	63,13	55,00	48,75	41,56	33,75

Las dimensiones de la salud con puntajes más bajos en las participantes con Doble Presencia son Función Social, Rol Emocional y Salud mental; en el gráfico 4 se representa la tendencia de alejamiento de estas tres dimensiones del polígono que representa una percepción óptima de la Salud integral.

Gráfico 4: Perfil de Calidad de Vida según nivel de Doble Presencia

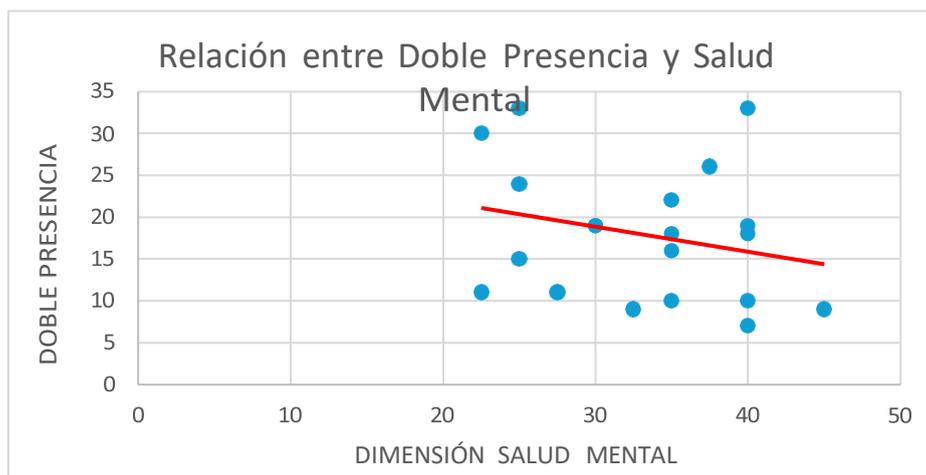


Nota. El gráfico 4 muestra los promedios por dimensión del SF-36 en mujeres con niveles alto, medio y bajo de doble presencia. Se evidencia que, a pesar de ciertas diferencias físicas, las participantes con doble presencia alta presentan valores notablemente más bajos en salud mental y

rol emocional. En el Anexo 7 se muestran el consolidado de los resultados de ambos instrumentos aplicados.

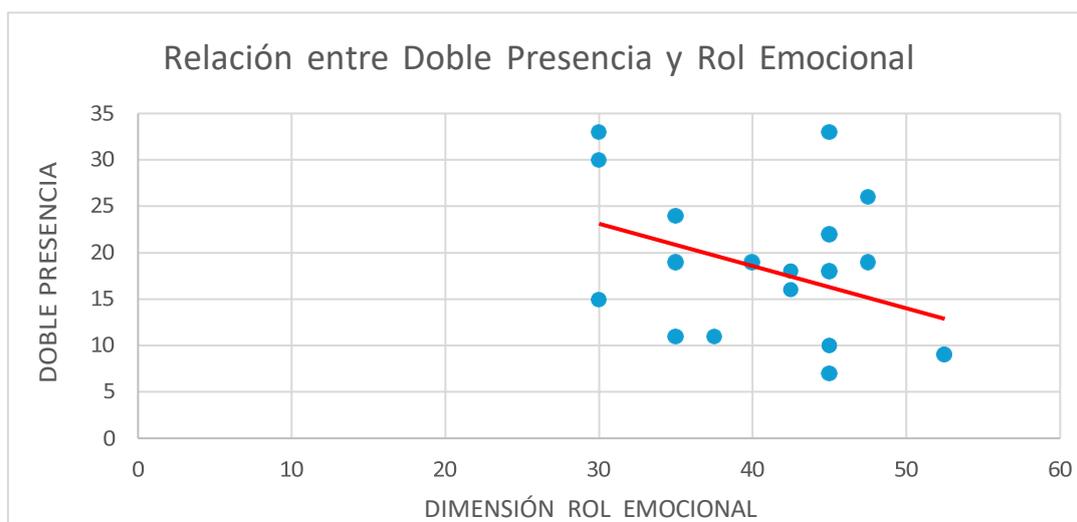
En los gráficos 5 y 6 se observa por tanto cómo, mientras mayor es el puntaje de Doble Presencia menor es la percepción de las dimensiones de la salud “Salud Mental” y “Rol Emocional”.

Gráfico 5. Relación entre resultados de Doble Presencia y Dimensión Salud Mental



Nota. Se observa una correlación negativa entre la doble presencia y la dimensión de salud mental del SF-36, lo que sugiere que a mayor doble presencia menor percepción de bienestar psicológico.

Gráfico 6. Relación entre resultados de Doble Presencia y dimensión Rol Emocional



Nota. La tendencia negativa en la regresión lineal indica que la doble presencia también se relaciona con una menor capacidad percibida para afrontar emocionalmente las responsabilidades personales y laborales.

4.1.3. Correlación de Pearson

Siendo necesaria una herramienta estadística que explore la relación entre la doble presencia y las dimensiones de calidad de vida percibida, se aplicó un análisis de correlación de Pearson (tabla 4) mediante el software de Jamovi. Este coeficiente de correlación no sólo indica la dirección de la relación lineal entre 2 variables sino también la intensidad con la que están relacionadas (Hernández Lalinde, Rodríguez Rodríguez, & Rodríguez Rodríguez, 2018).

Tabla 4: Correlaciones de Pearson de la Doble Presencia con las dimensiones del SF-36 (n=20)

		Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental	DOBLE PRESENCIA
Función física	R de Pearson	—								
	gl	—								
	valor p	—								
Rol físico	R de Pearson	0.939***	—							
	gl	18	—							
	valor p	<.001	—							
Dolor corporal	R de Pearson	0.916***	0.979***	—						
	gl	18	18	—						
	valor p	<.001	<.001	—						
Salud general	R de Pearson	0.850***	0.937***	0.966***	—					
	gl	18	18	18	—					
	valor p	<.001	<.001	<.001	—					
Vitalidad	R de Pearson	0.704***	0.810***	0.876***	0.948***	—				
	gl	18	18	18	18	—				
	valor p	<.001	<.001	<.001	<.001	—				
Función social	R de Pearson	0.532*	0.685***	0.765***	0.854***	0.957***	—			
	gl	18	18	18	18	18	—			
	valor p	0,016	<.001	<.001	<.001	<.001	—			
Rol emocional	R de Pearson	0,359	0.508*	0.608**	0.708***	0.857***	0.958***	—		
	gl	18	18	18	18	18	18	—		
	valor p	0,12	0,022	0,004	<.001	<.001	<.001	—		
Salud mental	R de Pearson	0,182	0,325	0,431	0.555*	0.750***	0.877***	0.959***	—	
	gl	18	18	18	18	18	18	18	—	
	valor p	0,444	0,163	0,058	0,011	<.001	<.001	<.001	—	
DOBLE PRESENCIA	R de Pearson	-0,201	-0,313	-0,316	-0,399	-0,464*	-0,555*	-0,571**	-0,549*	—
	gl	18	18	18	18	18	18	18	18	—
	valor p	0,396	0,18	0,174	0,081	0,039	0,011	0,009	0,012	—

Nota. * p < .05 (significativo), ** p < .01 (muy significativo), *** p < .001 (altamente significativo)

Con base a los datos obtenidos mediante el software aplicado, en la tabla 5 se resume la matriz de correlaciones obtenida a partir de los puntajes del cuestionario SF 36 y los niveles individuales de doble presencia reportados por las participantes y su interpretación.

Tabla 5. Matriz de correlaciones de Pearson entre Doble Presencia y dimensiones del SF-36

Dimensión SF-36	Correlación (r)	Valor p	Interpretación
Función física	-0,201	0,396	Débil negativa, no significativa
Rol físico	-0,313	0,18	Moderada negativa, no significativa
Dolor corporal	-0,316	0,174	Moderada negativa, no significativa
Salud general	-0,399	0,081	Moderada negativa, marginalmente significativa
Vitalidad	-0,464	0,039	Moderada negativa, SIGNIFICATIVA
Función social	-0,555	0,011	Moderada-fuerte negativa, SIGNIFICATIVA
Rol emocional	-0,571	0,009	Moderada-fuerte negativa, SIGNIFICATIVA
Salud mental	-0,549	0,012	Moderada-fuerte negativa, SIGNIFICATIVA

Los resultados revelan correlaciones negativas entre la doble presencia y todas las dimensiones del SF-36, lo que sugiere que, a mayor carga de doble presencia, menor es la calidad de vida percibida.

4.1.4. Resultados Cualitativos del Grupo Focal

Con base en el análisis temático del grupo focal realizado con las trabajadoras administrativas, se procedió a identificar fragmentos relevantes del discurso que evidencian las vivencias relacionadas con la doble presencia. Estos fragmentos fueron codificados inicialmente, organizados según temas principales y subtemas emergentes, lo que permitió estructurar las percepciones expresadas en torno a la carga laboral, el impacto emocional y físico, las estrategias de afrontamiento, el apoyo recibido y las sugerencias para mejorar su bienestar. La tabla 6 resume este proceso de codificación incluyendo además una definición operativa de cada tema para facilitar su interpretación.

Tabla 6: Matriz de codificación temática del Grupo Focal

Fragmento de texto relevante	Código inicial	Tema principal	Subtema emergente	Definición del tema	Minuto
"Después de la jornada laboral, debo cocinar, lavar ropa..."	Persistencia de las responsabilidades del hogar	Percepción sobre la carga de trabajo y las tareas domésticas	Doble jornada	Relata cómo las labores domésticas continúan inmediatamente después del trabajo, prolongando la carga diaria.	0:06:30
Todas: "cansadas" – risas- (en respuesta a cómo terminan su día)	Cansancio físico	Impacto emocional y físico de cumplir con ambos roles	Agotamiento diario	Reconocimiento colectivo del desgaste físico producto de la doble jornada laboral y doméstica.	0:07:35
"Me apareció una enfermedad... presión alta... activa desde las 4:30 am hasta las 11 pm..."	Malestares de salud prolongados	Impacto emocional y físico de cumplir con ambos roles	Consecuencias en salud física	Asociación directa entre las largas jornadas y el desarrollo de enfermedades como hipertensión.	0:22:45
"Me siento triste, no valorada... falta de detalles del jefe..."	Ausencia de valoración y apoyo	Impacto emocional y físico de cumplir con ambos roles	Déficit de valoración laboral	Percepción de escaso reconocimiento emocional en el entorno laboral, generando frustración.	0:17:42
"He aprendido a no llegar al límite, a tomarme un tiempo..."	Necesidad de establecer Límites	Apoyo o falta de apoyo por parte de la empresa o del entorno familiar	Autocuidado aprendido	La experiencia de una pérdida laboral llevó a reflexionar sobre la importancia del autocuidado.	0:20:25
"Grabar TikToks, escuchar música, ver películas..."	Actividades recreativas	Estrategias de afrontamiento frente a la doble presencia	Distracción y ocio	Uso de actividades personales y recreativas como vía para liberar el estrés acumulado.	0:25:08
Nos hemos organizado mejor para los cierres de mes..."	Organización interna de procesos	Estrategias de afrontamiento frente a la doble presencia	Trabajo en equipo	Organización grupal y comunicación como herramienta para enfrentar momentos críticos.	0:26:06
"Nos gustaría tener permisos para asistir a eventos escolares..."	Falta de conciliación	Sugerencias para mejorar las condiciones laborales y personales	Flexibilidad laboral	Solicitud de mayor comprensión y apoyo en la conciliación vida-trabajo desde la empresa.	0:32:18
"Sería bueno organizar integraciones, ejercicios o convivencias..."	Actividades de integración	Sugerencias para mejorar las condiciones laborales y personales	Bienestar emocional laboral	Propuesta de acciones grupales para fortalecer el vínculo interpersonal y la motivación.	0:29:43

Nota. Esta matriz se realizó a partir de la transcripción literal del grupo focal (Anexo 8) y representa una síntesis organizada de los relatos compartidos por las participantes, manteniendo su fidelidad contextual y significado original.

5. DISCUSIÓN

Una vez concluida la fase de campo, esto es, la aplicación de los instrumentos y tabulación de resultados se pone en evidencia que un grupo significativo de trabajadoras de la unidad de análisis presentó niveles altos de doble presencia, lo que supone una exposición crítica a dimensiones psicosociales relacionados con el conflicto trabajo-familia. Esta tendencia se constató tanto en el análisis cuantitativo como en el cualitativo, los que demostraron que mientras las participantes con puntajes elevados reportaron mayor desgaste físico y emocional, aquellas con niveles más bajos parecían contar con factores de protección, como apoyo en las tareas domésticas, menor carga laboral o no tener hijos bajo tutela. Esta diversidad de experiencias refleja que la doble presencia no incide de igual manera en todas las trabajadoras, sino que se encuentra regulada por las condiciones personales y del entorno.

La aplicación del cuestionario para identificar doble presencia de Padilla-Larzabal, mostró que de la unidad de análisis 7 participantes (35%) enfrentan Doble Presencia, otras 7 participantes (35%) se encuentran en Riesgo de Doble Presencia y 6 participantes (30%) no enfrentan Doble presencia; a la luz del marco teórico referido, estos hallazgos guardan coherencia con lo expuesto por Balbo (1978), al señalar la doble presencia como la tensión constante entre el trabajo remunerado y las demandas familiares. De igual forma, coinciden con Candía y Pérez (2020), quienes la reconocen como un riesgo psicosocial dentro del instrumento CoPsoQ-ISTAS21.

Al aplicar el cuestionario SF-36, cuyo puntaje máximo es 100 y representa un estado óptimo de salud integral, se evidenció que ninguna de las participantes alcanzó valores próximos a ese nivel ideal. De hecho, ninguna dimensión superó los 70 puntos, lo que constituye *per se* una señal de alerta sobre el estado de salud percibido por la unidad de análisis. Las dimensiones con puntuaciones más altas función física (69.4) y rol físico (68), lo que indica que en general las participantes mantienen un desempeño físico aceptable para sus actividades diarias. Sin embargo, las dimensiones con puntuaciones más bajas fueron salud mental (32.8), rol emocional (39.6) y función social (47.1),

lo que refleja una afectación significativa en el bienestar psicosocial. Esta tendencia refuerza lo descrito por Ramos (2008), quien manifestó que los riesgos psicosociales afectan directamente el bienestar emocional y la productividad de las mujeres.

Con base a los datos obtenidos de ambos instrumentos, se realizó utilizando el software Jamovi, el análisis de correlación de Pearson, el mismo que mostró asociaciones negativas y significativas entre la doble presencia y dimensiones de la salud como rol emocional ($r = 0.571$; $p < 0.01$), función social ($r = 0.555$; $p < 0.05$) y salud mental ($r = 0.549$; $p < 0.05$). Estos hallazgos demuestran que, a mayor exposición a doble presencia, menor es la percepción del bienestar psicosocial. Resultados similares fueron señalados por Cubillos y Monreal (2019), quienes concluyeron que la alta exposición a la doble presencia puede desencadenar enfermedad y deterioro emocional. Por otro lado, las correlaciones más débiles y sin significancia en dimensiones físicas como función física o dolor corporal, refuerzan que el mayor impacto de este fenómeno se da en los ámbitos emocional y social, más que en lo funcional, lo cual está en concordancia con investigaciones previas tanto en el contexto sudamericano (Condori, 2024) como ecuatoriano (Torres et al., 2019).

Los relatos obtenidos en el grupo focal complementaron los resultados previamente expuestos al mostrar que muchas trabajadoras experimentan cansancio continuo, dificultades para dormir, cefaleas, irritabilidad y la percepción constante de que su esfuerzo no recibe el reconocimiento adecuado. Asimismo compartieron diversas estrategias de afrontamiento que van desde acciones individuales, como establecer límites, organizar mejor su tiempo o apoyarse en la familia, hasta prácticas colectivas, donde resaltaron la importancia del sentido de comunidad y del respaldo mutuo entre compañeras de trabajo, logrando poner en evidencia de manera concreta, la carga estructural descrita Vall Llobet (2020), quien afirma que las tareas de cuidado y reproducción recaen de forma desproporcionada sobre las mujeres, perpetuando desigualdades de género y generando un incremento en el malestar emocional.

A partir de esta premisa, los resultados pueden analizarse con base en la Teoría de la Equidad de Adams (1963). Dicha teoría plantea que cuando las trabajadoras perciben una desproporción entre el esfuerzo invertido -tiempo, compromiso y dedicación tanto en el sitio de trabajo como en el hogar- y lo que reciben a cambio -apoyo, bienestar o reconocimiento- surge un sentimiento de inequidad que provoca estrés e insatisfacción. Esta situación se evidenció en diversos relatos del grupo focal, en los que se mencionó la ausencia de reconocimiento a la doble carga asumida y la falta de mecanismos organizacionales de conciliación.

Desde el ámbito ético y normativo, los resultados impulsan un debate inminente. LA OIT ha señalado que la ausencia de políticas de conciliación eleva el riesgo de estrés y agotamiento en las trabajadoras (OIT, s. f.). En Ecuador, instrumentos como la Constitución (2008), la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018) y la Agenda Nacional de Igualdad de Género (2018) exigen que las organizaciones adopten acciones de corresponsabilidad y equidad. Sin embargo, en la empresa donde se llevó a cabo el estudio, no se observan estrategias claras de conciliación, lo que profundiza el conflicto, afectando tanto el bienestar de las colaboradoras como la sostenibilidad del crecimiento de la empresa.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos planteados para el presente estudio se concluye que:

En cuanto a la medición de los niveles de doble presencia, se identificó que alrededor del 70% de las trabajadoras experimentan este conflicto o están en riesgo de vivirlo. Estos resultados obtenidos mediante el cuestionario de Padilla-Larzabal, ratifican que la doble presencia representa un factor de riesgo psicosocial significativo para la unidad de análisis.

En lo que tiene que ver con la percepción de la salud física y emocional, el cuestionario SF-36 evidenció que ninguna de las participantes alcanza un nivel óptimo de bienestar integral. Las áreas

con mayor afectación fueron la salud mental, el rol emocional y función social, lo que confirma un impacto directo en ámbito psicosocial.

El análisis de correlación de Pearson confirmó relaciones negativas y significativas entre la doble presencia y las dimensiones psicosociales citadas, revelando que, a mayor carga de roles, menor es la percepción de salud óptima.

El grupo focal permitió complementar estos resultados con la voz de las propias trabajadoras. En sus narrativas expresaron síntomas como agotamiento, insomnio, cefalea e irritabilidad, junto con la sensación de que su esfuerzo no es reconocido en la medida justa; por otro lado, la ausencia de mecanismos organizacionales para conciliación del conflicto fue un tema recurrente, lo que conecta de manera directa con la ética empresarial y con la necesidad de garantizar condiciones laborales equitativas.

En conclusión, el presente caso aporta datos que permiten la comprensión de la Doble Presencia, como un fenómeno complejo y de gran importancia en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los resultados evidencian una relación inversa entre la doble presencia y el bienestar de las trabajadoras, lo cual destaca la necesidad de que las organizaciones adopten políticas de conciliación que favorezcan el bienestar laboral con un enfoque de género.

RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos y discusiones generadas en este estudio de caso sobre la doble presencia y su impacto en la salud del personal administrativo femenino de una empresa bananera, se proponen las siguientes recomendaciones:

Diseñar e implementar políticas de conciliación trabajo – familia. Dado que el 70% de las trabajadoras enfrenta o está en riesgo de presentar doble presencia, y que la empresa no cuenta con medidas específicas de conciliación, la prioridad de las acciones a tomar radica en instaurar estrategias que reduzcan la tensión constante entre las exigencias laborales y familiares como

podrían ser horarios flexibles, teletrabajo parcial o recursos destinados a brindar apoyo en la atención de las personas dependientes.

Fortalecer los programas de apoyo psicosocial y manejo del estrés. Los resultados del cuestionario SF-36 evidenciaron que ninguna participante alcanzó un puntaje acorde con una percepción óptima de la salud integral sobre todo en la esfera psicosocial por lo que se recomienda ofrecer talleres de gestión de estrés, acceso a consejería psicológica y formación en organización y planificación de tareas.

Impulsar una cultura organizacional basada en el reconocimiento y la equidad. En el grupo focal varias trabajadoras coincidieron en que su esfuerzo no siempre es valorado como debería y que todavía existen desigualdades en la forma en que se reparten las responsabilidades. Para enfrentar esta situación, la empresa podría establecer mecanismos sencillos y visibles de reconocimiento al compromiso de las colaboradoras (Mezzadri, 2021), y reforzar, mediante campañas internas, la importancia de la corresponsabilidad. Con ello se caminaría hacia un contexto en el que la dedicación de las trabajadoras sea valorada con justicia.

Potenciar los factores protectores. Mediante la implementación de espacios de integración, actividades recreativas y procesos de formación que fortalezcan el apoyo entre compañeras y promuevan la cohesión del equipo (Soler Pérez et al., 2025), contribuyendo así a generar resiliencia frente a la doble carga.

El crecimiento de la empresa debe ser visto como una oportunidad de actualizar sus políticas internas y alinearlas con la equidad laboral. En el sector bananero, donde las mujeres sostienen gran parte de la cadena de valor, el reto consiste en equilibrar la productividad con justicia social y el bienestar, para que el desarrollo organizacional no se dé a costa de la salud de sus trabajadoras, sino gracias a ella.

REFERENCIAS

- Affor Prevención Psicosocial. (2023, julio 24). La falta de conciliación como factor de riesgo psicosocial. Affor Health. <https://afforhealth.com/la-falta-de-conciliacion-como-factor-de-riesgo-psicosocial>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7.^a ed.). APA.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*. Registro Oficial Suplemento 319. <https://www.registrooficial.gob.ec>
- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*. <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/sites/2/2019/01/22104147/BIDD-INCHIESTA.pdf>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Candía, M. T., & Pérez, J. F. (2020). *Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTA*. Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2022). *Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021–2025*. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/ANIG-NNA-OK.pdf>
- Condori, P. M. G. (2024). *La doble presencia y el impacto en la salud: Balance y armonía entre el trabajo y la familia* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/16874/Doble_GuerraCondori_Paola.pdf
- Cubillos, S., & Monreal, A. (2019). La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia. *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, 15(1), 17–27. <https://www.sodepsi.cl/wp-content/uploads/2020/09/6.-TYG-La-doble-jornada.pdf>
- Hernández Lalinde, J. D., Rodríguez Rodríguez, J. A., & Rodríguez Rodríguez, M. A. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 3(5), 66–80. <https://redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), I Trimestre 2024 (Boletín Técnico N° 08-2024-ENEMDU)*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/publicaciones-de-empleo>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024, marzo). *Efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial*.

<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+11.+Efectos+de+la+exposici%C3%B3n+a+factores+de+riesgo+psicosocial.pdf>

International Labour Organization. (1951). *Convention concerning equal remuneration (No. 100)*.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C100

International Labour Organization. (1958). *Convention concerning discrimination (employment and occupation) (No. 111)*.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C111

International Labour Organization. (1981). *Convention concerning workers with family responsibilities (No. 156)*.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C156

International Labour Organization. (2000). *Convention concerning the protection of maternity (No. 183)*.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C183

International Labour Organization. (n.d.). *Work organization and psychosocial risks: A gender perspective*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro_san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Mezzadri, J. J. (2021). La importancia del reconocimiento en las organizaciones. *Revista Argentina de Neurocirugía*, 35(2). <https://doi.org/10.59156/revista.v35i2.165>

Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (2023). *Informe de gestión institucional: Rendición de cuentas 2023*. <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/04/INFORME-DE-GESTION-MPCEIP-2023.pdf>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta* [Documento PDF]. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>

Padilla Aldaz, M. (s.f.). *Instrumento doble presencia*. Scribd. Recuperado el 29 de enero de 2025 de <https://es.scribd.com/document/729856284/Padilla-Aldaz-2021-Instrumento-Doble-presencia>

Pambaquishpe Valles, C. G. (2021). *Carga laboral y calidad de atención del profesional de*

- enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social 2021* [Tesis de grado, Universidad Técnica del Norte]. <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11541/2/PG%20883%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- R Core Team. (2024). *R: A language and environment for statistical computing* (Version 4.4) [Computer software]. <https://cran.r-project.org>
- Ramos, E. (2008). Doble presencia: salud y prevención. *Clave Sindical*, 5(1), 16–18. <https://www.um.es/siegun/publicaciones/autores/documentos/Doble-presencia.pdf>
- Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Parra Parra, C. A., & Zamora Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 33–51. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Soler, D. A., et al. (2025). *Impacto del clima organizacional en la productividad, compromiso y cohesión del equipo en GanaGana: Estrategias para su mejora* [Proyecto de investigación]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/66497>
- Team, F. (2024, julio 5). Teoría de la equidad: Definición, cómo usarla y beneficios. <https://forms.app/es/blog/que-es-la-equidad>
- The jamovi project. (2024). *jamovi* (Version 2.6) [Computer software]. <https://www.jamovi.org>
- Torres, P. Y., Di Gravia, A. R., Ferrer, M., & Campos, Y. Y. (2019). Doble presencia en trabajadores del sector floricultor. *Revista Espacios*, 40(18), 25. <https://revistaespacios.com/a19v40n18/19401825.html>
- United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Valls-Llobet, C. (2020). *Mujeres invisibles para la medicina*. Capitán Swing Libros. Vilagut, G., Ferrer, M., Rajmil, L., Rebollo, P., Permanyer-Miralda, G., Quintana, J. M., et al. (2005). El Cuestionario de Salud SF-36 español. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 135–150. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-911120050002

ANEXOS

Anexo 1. Gráficos estadísticos

Gráfico 7: Distribución por grupos etarios de la unidad de análisis

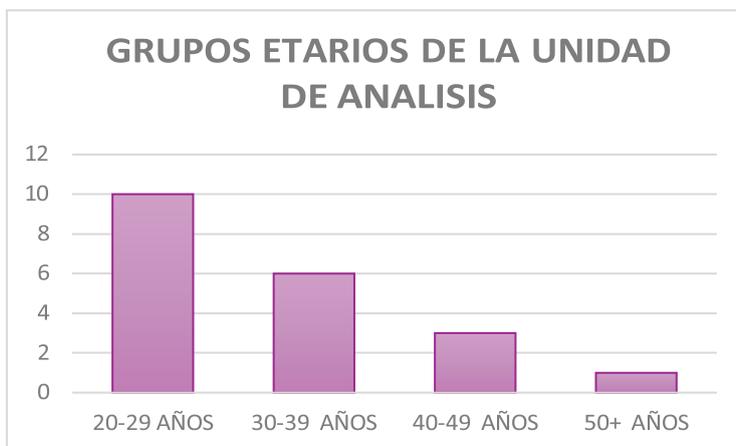


Gráfico 8: Antigüedad laboral por número de personas

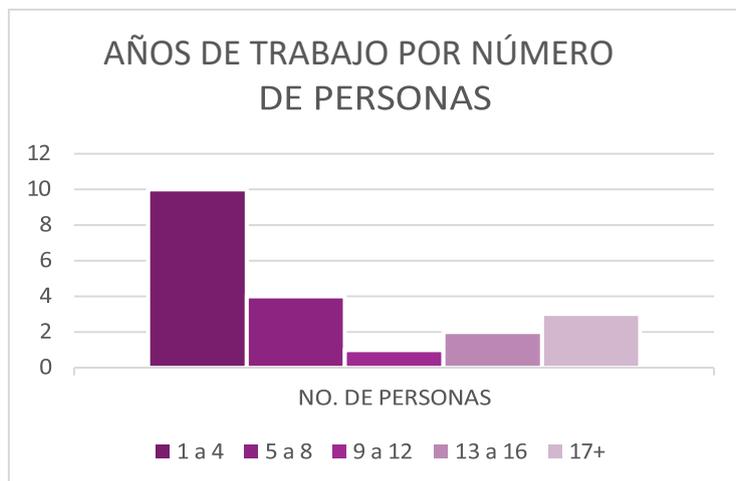


Gráfico 9: Tasa de Empleo no remunerado por Sexo (zona urbana y rural)

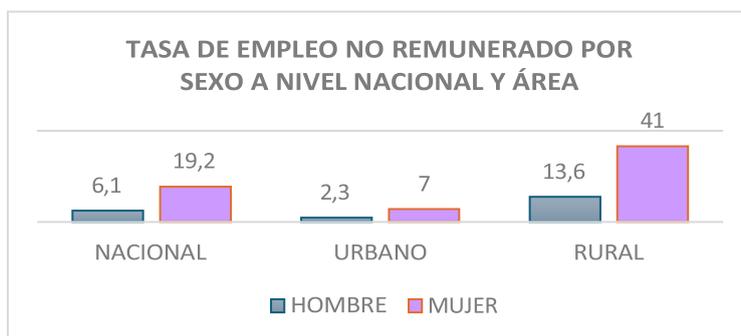


Gráfico 10: Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión según niveles de riesgo (bajo, medio y alto)

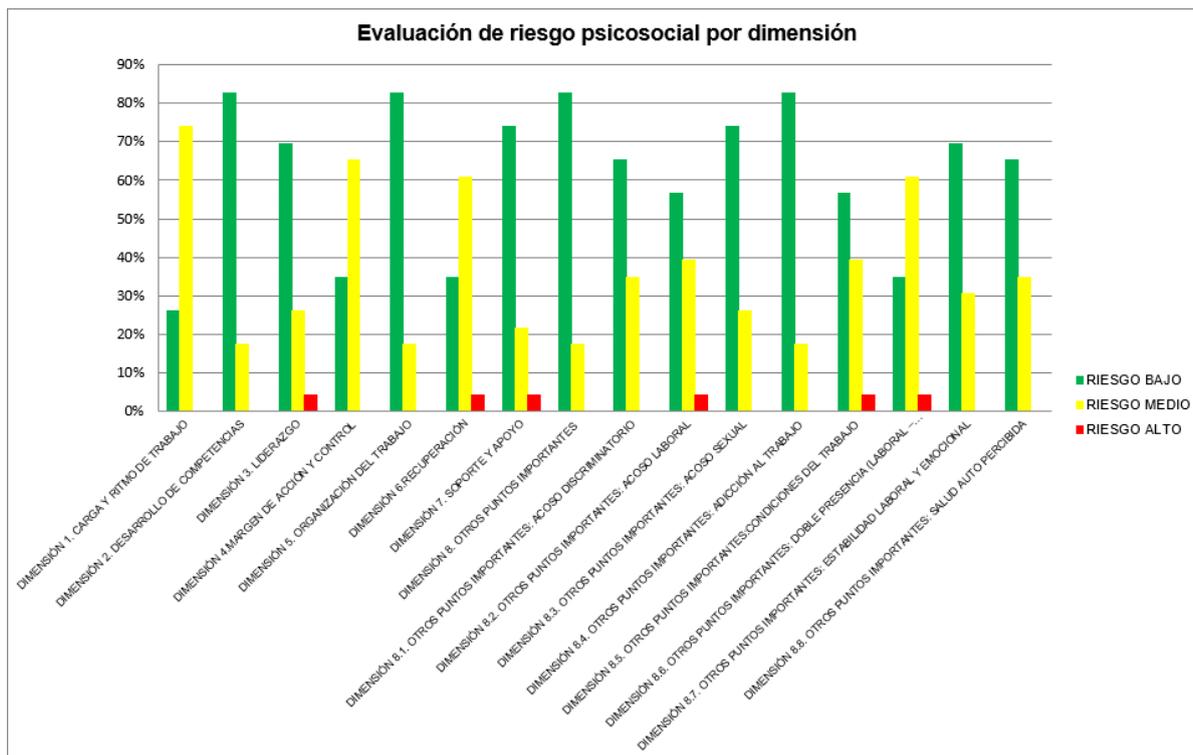
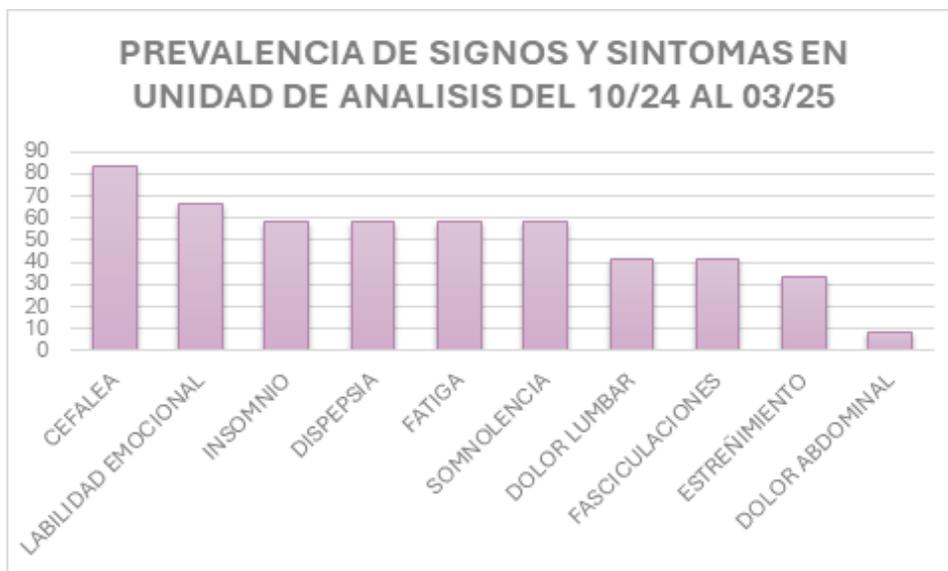


Gráfico 11: Prevalencia de signos y síntomas reportados por el personal administrativo femenino (octubre 2024 – marzo 2025)



Anexo 2. Cuestionario de Doble Presencia de Padilla-Larzabal

Ilustración 1: Cuestionario de Doble Presencia Padilla-Larzabal

Anexo N° 2: Cuestionario de Doble Presencia

Por favor complete la ficha:

1. Edad: _____ 2. Sexo: Masculino____ Femenino ____

3. Estado Civil:

Soltero/a____ Unión Libre____ Casado/a____ Separado/a____ Divorciado/a____ Viudo/a ____

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

Responda las siguientes afirmaciones:

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

Nota. Elaborado por Dayanara Padilla

Ilustración 2: Tabla de SemafORIZACIÓN para determinar rango de puntuación del Cuestionario de Doble Presencia Padilla-Larzabal

SEMAFORIZACIÓN	Puntuación	Percentil	Z	T
SIN DOBLE PRESENCIA	7	1	-1,82	31,76
	8	5	-1,65	33,47
	9	7	-1,48	35,18
	10	11	-1,31	36,89
	11	13	-1,14	38,60
	11	17	-1,14	38,60
	12	18	-0,97	40,31
	13	20	-0,80	42,02
	14	27	-0,63	43,73
RIESGO DOBLE PRESENCIA	15	34	-0,46	45,44
	16	38	-0,29	47,15
	17	43	-0,11	48,85
	18	50	0,06	50,56
	19	56	0,23	52,27
	20	62	0,40	53,98
DOBLE PRESENCIA	21	68	0,57	55,69
	22	75	0,74	57,40
	23	81	0,91	59,11
	24	84	1,08	60,82
	25	86	1,25	62,53
	26	88	1,42	64,24
	27	91	1,59	65,95
	28	95	1,77	67,66
	29	98	1,94	69,37
	30	99	2,11	71,08

Nota. Elaborado por Dayanara Padilla. SemafORIZACIÓN: 7-14 (verde) ausencia; 15 – 20 (amarillo) riesgo; 21-30 (rojo) manifestación

Anexo 3. Cuestionario de Salud SF-36 (transcripción de la Versión en español)

Marque una sola respuesta:

Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal:

1. En general, usted diría que su salud es:
 - Excelente
 - Muy buena
 - Buena
 - Regular
 - Mala

2. ¿Cómo diría que es su salud actual, comparada con la de hace un año?
 - Mucho mejor ahora que hace un año
 - Algo mejor ahora que hace un año
 - Más o menos igual que hace un año
 - Algo peor ahora que hace un año
 - Mucho peor ahora que hace un año

3. Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotadores?
 - Sí, me limita mucho
 - Sí, me limita un poco
 - No, no me limita nada

4. Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de una hora?
 - Sí, me limita mucho
 - Sí, me limita un poco
 - No, no me limita nada

5. Su salud actual, ¿le limita para coger o llevar la bolsa de la compra?
 - Sí, me limita mucho
 - Sí, me limita un poco
 - No, no me limita nada

6. Su salud actual, ¿le limita para subir varios pisos por la escalera?

- Sí, me limita mucho
 - Sí, me limita un poco
 - No, no me limita nada
7. Su salud actual, ¿le limita para subir un solo piso por la escalera?
- Sí, me limita mucho
 - Sí, me limita un poco
 - No, no me limita nada
8. Su salud actual, ¿le limita para agacharse o arrodillarse?
- Sí, me limita mucho
 - Sí, me limita un poco
 - No, no me limita nada
9. Su salud actual, ¿le limita para caminar un kilómetro o más?
- Sí, me limita mucho
 - Sí, me limita un poco
 - No, no me limita nada
10. Su salud actual, ¿le limita para caminar varias manzanas (varios centenares de metros)?
- Sí, me limita mucho
 - Sí, me limita un poco
 - No, no me limita nada
11. Su salud actual, ¿le limita para caminar una sola manzana (unos 100 metros)?
- Sí, me limita mucho
 - Sí, me limita un poco
 - No, no me limita nada
12. Su salud actual, ¿le limita para bañarse o vestirse por sí mismo?
- Sí, me limita mucho
 - Sí, me limita un poco
 - No, no me limita nada
13. Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas a causa de su salud física?
- Sí

- No
14. Durante las últimas 4 semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer, a causa de su salud física?
- Sí
 - No
15. Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?
- Sí
 - No
16. Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal), a causa de su salud física?
- Sí
 - No
17. Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?
- Sí
 - No
18. Durante las últimas 4 semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?
- Sí
 - No

Las siguientes preguntas se refieren a problemas en su trabajo o en sus actividades diarias:

19. Durante las últimas 4 semanas, ¿no hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?
- Sí
 - No
20. Durante las últimas 4 semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos u otras personas?
- Nada
 - Un poco

- Regular
- Bastante
- Mucho

21. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?

- No, ninguno
- Sí, muy poco
- Sí, un poco
- Sí, moderado
- Sí, mucho
- Sí, muchísimo

22. Durante las últimas 4 semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?

- Nada
- Un poco
- Regular
- Bastante
- Mucho

Las siguientes preguntas se refieren a cómo se ha sentido y cómo le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta, responda lo que se parezca más a cómo se ha sentido usted:

23. Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió lleno de vitalidad?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

24. Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo estuvo muy nervioso?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces

- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

25. Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió tan bajo de moral que nada podía animarle?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

26. Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió calmado y tranquilo?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

27. Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo tuvo mucha energía?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

28. Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió desanimado y triste?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces

- Sólo alguna vez
- Nunca

29. Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió agotado?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

30. Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió feliz?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

31. Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió cansado?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

32. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a amigos o familiares)?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez

- Nunca

Por favor, diga si le parece cierta o falsa cada una de las siguientes frases:

33. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas

- Totalmente cierta
- Bastante cierta
- No lo sé
- Bastante falsa
- Totalmente falsa

34. Estoy tan sano como cualquiera

- Totalmente cierta
- Bastante cierta
- No lo sé
- Bastante falsa
- Totalmente falsa

35. Creo que mi salud va a empeorar

- Totalmente cierta
- Bastante cierta
- No lo sé
- Bastante falsa
- Totalmente falsa

36. Mi salud es excelente

- Totalmente cierta
- Bastante cierta
- No lo sé
- Bastante falsa
- Totalmente falsa

Ilustración 3: Interpretación de las puntuaciones del Cuestionario SF-36

Tabla1. Contenido de las escalas del SF-36			
Significado de las puntuaciones de 0 a 100			
Dimensión	N.º de ítems	«Peor» puntuación (0)	«Mejor» puntuación (100)
Función física	10	Muy limitado para llevar a cabo todas las actividades físicas, incluido bañarse o ducharse, debido a la salud	Lleva a cabo todo tipo de actividades físicas incluidas las más vigorosas sin ninguna limitación debido a la salud
Rol físico	4	Problemas con el trabajo u otras actividades diarias debido a la salud física	Ningún problema con el trabajo u otras actividades diarias debido a la salud física
Dolor corporal	2	Dolor muy intenso y extremadamente limitante	Ningún dolor ni limitaciones debidas a él
Salud general	5	Evalúa como mala la propia salud y cree posible que empeore	Evalúa la propia salud como excelente
Vitalidad	4	Se siente cansado y exhausto todo el tiempo	Se siente muy dinámico y lleno de energía todo el tiempo
Función social	2	Interferencia extrema y muy frecuente con las actividades sociales normales, debido a problemas físicos o emocionales	Lleva a cabo actividades sociales normales sin ninguna interferencia debido a problemas físicos o emocionales
Rol emocional	3	Problemas con el trabajo y otras actividades diarias debido a problemas emocionales	Ningún problema con el trabajo y otras actividades diarias debido a problemas emocionales
Salud mental	5	Sentimiento de angustia y depresión durante todo el tiempo	Sentimiento de felicidad, tranquilidad y calma durante todo el tiempo
Ítem de Transición de salud	1	Cree que su salud es mucho peor ahora que hace 1 año	Cree que su salud general es mucho mejor ahora que hace 1 año

Nota. Escala de puntuación cuestionario SF-36: peor puntuación 0 mejor puntuación 100

Anexo 4: Guía temática – Grupo Focal

Estudio: Impacto de la doble presencia en mujeres administrativas del sector bananero

1. Percepción sobre la carga de trabajo y las tareas domésticas

- ¿Cómo describirían su carga de trabajo en la empresa?
- ¿Qué tipo de tareas realizan habitualmente en su casa después de la jornada laboral?
- ¿Cómo equilibran ambas responsabilidades en su día a día?

2. Impacto emocional y físico de cumplir con ambos roles

- ¿Cómo se sienten físicamente al final de la jornada laboral y doméstica?
- ¿Han notado cambios en su estado de ánimo o emociones a causa de esta doble carga?
- ¿Qué síntomas físicos o emocionales han percibido con mayor frecuencia?

3. Cambios en la calidad de vida desde que trabajan en la empresa

- Desde que trabajan aquí, ¿han notado cambios en su calidad de vida?
- ¿Cómo creen que su trabajo ha influido en su salud, su familia o sus actividades personales?

4. Apoyo o falta de apoyo por parte de la empresa o del entorno familiar

- ¿Reciben apoyo de la empresa para equilibrar trabajo y vida personal? ¿Cómo?
- ¿Y en casa, sienten apoyo por parte de su pareja o familia en las tareas domésticas?

5. Estrategias de afrontamiento frente a la doble carga

- ¿Qué hacen para manejar el cansancio o estrés que genera esta doble presencia?
- ¿Han encontrado estrategias que les ayuden a sentirse mejor o más organizadas?

6. Sugerencias para mejorar las condiciones laborales y personales

- Si pudieran proponer cambios en la empresa, ¿qué recomendarían para apoyar a las mujeres con responsabilidades familiares?
- ¿Qué otras medidas creen que podrían mejorar su bienestar físico y emocional?

Anexo 5: Resultados de Doble Presencia

Tabla 7: Resultados del Cuestionario de Padilla-Larzabal aplicado a la Unidad de Análisis

PARTICIPANTE	1. EDAD	2. SEXO	3. ESTADO CIVIL	4. Número de hijos	5. Personas bajo tutela	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
Participante A	48	Femenino	Casado/a	3	SI	5	5	5	5	5	4	4	33
Participante B	35	Femenino	Soltero/a	0	SI	2	3	4	3	1	3	3	19
Participante C	30	Femenino	Unión libre	0	SI	3	4	2	1	3	4	1	18
Participante D	23	Femenino	Soltero/a	0	No	4	2	1	4	3	2	2	18
Participante E	49	Femenino	Casado/a	3	SI	3	1	1	1	1	2	1	10
Participante F	34	Femenino	Casado/a	2	SI	4	3	1	1	1	3	2	15
Participante G	30	Femenino	Soltero/a	0	No	3	5	5	4	5	2	2	26
Participante H	26	Femenino	Soltero/a	1	SI	5	2	4	1	3	5	2	22
Participante I	19	Femenino	Soltero/a	0	No	1	1	1	1	1	1	1	7
Participante J	21	Femenino	Soltero/a	0	No	3	2	2	3	2	2	2	16
Participante K	42	Femenino	Unión libre	3	SI	4	5	4	1	4	4	4	26
Participante L	22	Femenino	Soltero/a	0	No	2	1	2	1	1	1	1	9
Participante M	27	Femenino	Soltero/a	1	SI	2	1	2	1	1	1	1	9
Participante N	38	Femenino	Soltero/a	0	SI	3	5	3	2	4	4	3	24
Participante O	39	Femenino	Casado/a	2	No	3	2	1	1	1	1	1	10
Participante P	43	Femenino	Soltero/a	0	SI	4	3	4	4	5	5	5	30
Participante Q	31	Femenino	Soltero/a	0	No	5	2	1	2	4	2	3	19
Participante R	43	Femenino	Soltero/a	3	SI	3	4	2	3	2	2	3	19
Participante S	40	Femenino	Divorciado/a	4	SI	5	5	5	4	5	4	5	33
Participante T	23	Femenino	Soltero/a	0	No	2	2	2	2	1	1	1	11

Nota. Semaforización Doble Presencia: 7-14 ausencia; 15 – 20 riesgo; 21-30 manifestación.

Anexo 6: Resultados al Cuestionario de Salud SF-36

Tabla 8: PUNTAJE NO CODIFICADO POR PREGUNTA Y POR PARTICIPANTE AL CUESTIONARIO SF-36

PARTICIPANTES	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1	P3 2	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6	
Participante A	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	6	5	6	3	1	3	2	5	
Participante B	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	2	
Participante C	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	6	3	3	6	3	1	1	4	2	2	5	1	
Participante D	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	2	5	5	5	
Participante E	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	4	5	5	3	3	3	5	2	5	4	3	4	5	4	
Participante F	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5	4	2	3	6	5	2	2	4	2	3	3	5	5	5	
Participante G	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	5	4	5	6	3	1	4	3	1	3	4	4	3	2	3	2	
Participante H	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	3	5	4	
Participante I	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	3	2	3	3	1	2	5	5	2	5	2	
Participante J	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	6	2	2	6	5	1	5	4	4	1	5	1	
Participante K	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	5	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	
Participante L	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	2	
Participante M	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	4	1	5	2	4	4	5	3	4	5	3	5	5	2	
Participante N	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	4	4	6	3	4	5	5	3	4	2	5	5	5	5	
Participante O	4	4	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	5	5	4	5	5	2	4	4	3	3	2	4	4	3	5	5	
Participante P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	
Participante Q	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	5	5	3	3	5	4	3	5	4	5	3	3	4	
Participante R	5	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	4	5	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	5	4	5	
Participante S	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	2	2	4	5	2	2	4	2	3	2	5	3	3	
Participante T	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	1	1	2	3	3

Tabla 9. PUNTAJE CODIFICADO POR RESPUESTA AL SF-36, POR PARTICIPANTE

Participante	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
Participante A	50	75	25	50	50	100	75	100	75	75	75	75	0	0	0	0	0	0	25	50	75	75	100	75	75	100	100	100	125	100	125	50	0	50	25	100
Participante B	75	75	25	50	50	100	100	100	75	75	75	75	0	0	25	25	0	0	25	50	50	50	75	50	75	100	75	100	75	100	100	50	75	75	50	25
Participante C	100	50	25	50	50	75	75	75	75	75	75	75	25	25	25	25	25	25	25	25	75	50	50	50	125	50	50	125	50	0	0	75	25	25	100	0
Participante D	75	25	25	50	50	100	100	100	100	100	75	75	0	25	25	0	0	25	25	25	50	25	75	75	100	75	75	75	75	25	75	50	25	100	100	100
Participante E	50	50	50	50	50	75	75	75	75	75	75	75	25	25	25	25	25	25	25	0	50	50	75	100	100	50	50	50	100	25	100	75	50	75	100	75
Participante F	100	50	25	50	0	75	75	100	75	75	75	75	0	0	0	0	0	0	25	100	100	100	75	25	50	125	100	25	25	75	25	50	50	100	100	100
Participante G	100	25	0	25	50	100	75	100	100	125	100	75	25	0	25	25	0	0	0	25	100	75	100	125	50	0	75	50	0	50	75	75	50	25	50	25
Participante H	50	75	50	50	50	75	75	75	75	75	75	75	25	25	25	25	25	25	25	50	50	25	75	50	75	75	50	75	75	50	75	50	0	50	100	75
Participante I	100	50	25	50	50	100	75	100	100	75	75	75	25	25	25	25	25	25	25	0	25	25	25	25	75	50	25	50	50	0	25	100	100	25	100	25
Participante J	75	50	50	50	50	75	75	75	75	75	75	75	25	25	25	25	25	25	25	25	0	25	25	100	125	25	25	125	100	0	100	75	75	0	100	0
Participante K	50	50	25	50	50	75	75	75	75	75	75	75	25	25	25	25	0	0	25	50	25	25	25	50	100	50	50	75	75	50	25	50	75	75	50	50
Participante L	75	50	25	50	50	100	100	100	100	100	100	75	25	25	0	0	0	0	0	50	50	50	75	100	50	75	75	50	50	75	50	50	75	75	100	25
Participante M	50	50	25	50	25	75	75	75	100	100	100	75	25	25	25	25	25	25	25	0	50	25	75	0	100	25	75	75	100	50	75	100	50	100	100	25
Participante N	100	75	25	50	50	100	75	75	100	75	75	75	0	0	25	0	0	0	0	25	25	25	75	75	125	50	75	100	100	50	75	25	100	100	100	100
Participante O	50	75	0	50	50	100	75	100	100	75	75	75	25	0	25	0	25	25	25	25	100	100	75	100	100	25	75	75	50	50	25	75	75	50	100	100
Participante P	75	50	50	50	50	75	75	75	75	75	75	75	0	0	0	0	0	0	0	50	75	25	75	50	75	75	75	25	25	75	25	50	50	50	50	50
Participante Q	75	75	25	50	50	75	75	75	75	75	75	75	0	0	0	0	25	25	25	25	50	50	50	100	100	50	50	100	75	50	100	75	100	50	50	75
Participante R	25	50	25	25	50	100	75	100	100	100	75	75	0	0	0	25	0	0	0	75	100	75	50	25	25	25	25	50	25	25	25	0	0	100	75	100
Participante S	100	0	25	25	50	100	75	75	75	75	75	75	0	0	0	0	0	0	0	75	75	50	75	25	25	75	100	25	25	75	25	50	25	100	50	50
Participante T	75	50	25	50	50	75	75	75	75	75	75	75	25	0	0	0	25	0	0	75	100	100	100	100	100	100	100	125	125	100	125	0	0	25	50	50

Nota. Escala SF-36: 0-100.

Tabla 10: PUNTAJE FINAL POR DIMENSIÓN DEL CUESTIONARIO SF-36 POR PARTICIPANTE

Participante	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental
Participante A	70	67,5	62,5	57,5	47,5	40	30	25
Participante B	72,5	70	65	62,5	55	45	35	30
Participante C	65	65	62,5	60	55	50	45	40
Participante D	77,5	75	72,5	70	60	50	42,5	35
Participante E	67,5	65	62,5	60	55	50	45	40
Participante F	62,5	60	55	55	47,5	40	30	25
Participante G	75	77,5	75	72,5	65	57,5	47,5	37,5
Participante H	67,5	65	62,5	60	55	50	45	40
Participante I	72,5	72,5	70	67,5	60	55	47,5	40
Participante J	67,5	65	62,5	60	55	50	45	40
Participante K	65	65	62,5	60	55	47,5	40	35
Participante L	80	80	77,5	72,5	62,5	52,5	42,5	32,5
Participante M	70	70	67,5	67,5	62,5	57,5	52,5	45
Participante N	70	67,5	62,5	60	50	42,5	35	25
Participante O	70	72,5	67,5	65	55	50	42,5	35
Participante P	67,5	62,5	57,5	52,5	45	37,5	30	22,5
Participante Q	65	62,5	57,5	52,5	45	40	35	30
Participante R	72,5	70	67,5	62,5	55	47,5	37,5	27,5
Participante S	65	62,5	60	55	45	37,5	30	22,5
Participante T	65	65	60	55	47,5	42,5	35	27,5

Anexo 7. Consolidado del resultado de ambos instrumentos aplicados, por participante

Tabla 11. Puntajes individuales del SF-36 y clasificación del nivel de Doble Presencia por participante

Participante	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental	Doble Presencia	Nivel Doble Presencia
Participante A	70	67,5	62,5	57,5	47,5	40	30	25	33	Alta
Participante B	72,5	70	65	62,5	55	45	35	30	19	Moderada
Participante C	65	65	62,5	60	55	50	45	40	18	Moderada
Participante D	77,5	75	72,5	70	60	50	42,5	35	18	Moderada
Participante E	67,5	65	62,5	60	55	50	45	40	10	Baja
Participante F	62,5	60	55	55	47,5	40	30	25	15	Baja
Participante G	75	77,5	75	72,5	60	57,5	47,5	37,5	26	Alta
Participante H	67,5	65	62,5	60	55	50	45	35	22	Moderada
Participante I	72,5	72,5	70	67,5	55	55	47,5	40	19	Moderada
Participante J	67,5	65	62,5	60	55	50	45	40	7	Baja
Participante K	65	80	77,5	72,5	60	50	42,5	35	16	Moderada
Participante L	80	80	77,5	72,5	62,5	52,5	52,5	32,5	9	Baja
Participante M	70	70	67,5	67,5	62,5	57,5	52,5	45	9	Baja
Participante N	70	67,5	62,5	60	55	50	35	25	24	Moderada
Participante O	70	72,5	65	65	60	55	45	35	10	Baja
Participante P	67,5	65	57,5	52,5	45	37,5	30	22,5	30	Alta
Participante Q	65	62,5	57,5	52,5	45	40	40	30	19	Moderada
Participante R	72,5	65	67,5	65	55	50	45	40	33	Alta
Participante S	65	65	62,5	55	45	37,5	37,5	22,5	11	Baja
Participante T	65	65	60	55	47,5	42,5	35	27,5	11	Baja

Anexo 8: Transcripción del grupo focal

Moderador: Muchas gracias. Ya para hacer la formalidad del caso, primero agradecerles, mi nombre es DR, estamos o estoy invitándolas a ustedes a participar en un grupo focal para eh conocer sus opiniones sobre lo que es la temática de la doble presencia a causa de un estudio de caso que estoy haciendo para la maestría como trabajo final en el que voy eh tengo como objetivo identificar el nivel impacto en la salud de las mujeres administrativas de una empresa bananera en la zona urbana que tiene la doble presencia. ¿Y qué es la doble presencia? Es aquel conflicto que se genera cuando una mujer que trabaja eh debe conciliar las labores de casa con las labores del trabajo propiamente dicho, ¿no? Y que llevan a veces a que no pueda tener una concentración adecuada. Eso está estudiado. Yo lo que quiero ver es si de los síntomas que presentamos, que ustedes me han consultado a veces en el comedor, en teléfono desde casa, un dolor de cabeza, un tic nervioso, el dolor de la espalda que le cae mal la comida, eh todos esos pequeños síntomas, el dolor de cabeza constante, mareo, si esos síntomas, es decir, ese impacto en la salud tiene relación con la doble presencia o no. Puede que el estudio me diga que sí, que si tengo una alta doble presencia en la oficina y todas ustedes tienen eh o los datos me indican que eh que los síntomas están relacionados, que también hay una percepción de la salud baja, que fue lo que hicimos con el cuestionario a través de Google. Entonces, puedo decir que sí hay una relación entre la salud con la doble presencia. Si por otro lado me sale que no, que no tengo doble presencia en la oficina, entonces podría ser que ese impacto en la salud es por otra cosa, del estrés, carga laboral, alguna otra situación, pero no necesariamente por la doble presencia. Entonces, para ampliar un poquito más eso, eh hago un grupo focal que se trata de a través de una guía que vamos a tener aquí de ciertas cositas, conversar, no hay preguntas. eh capciosas ni nada, no hay respuestas tampoco equivocadas, solamente su opinión. Con base a esto, si alguna responde algún tipo de cosa y la otra compañera quiere decir algo sobre eso, lo podemos hacer y así vamos avanzando. Espero no demorarnos más de una hora, eh, para no quitarles mucho tiempo, pero sí lo necesito y por eso les agradezco muchísimo su presencia. Entonces, para arrancar, primero vamos con algo que tiene que ver con la percepción sobre la carga del trabajo y las tareas domésticas.

¿Cómo describirían su carga de su carga de trabajo en la empresa, sienten que es mucho, sienten que es normal para su cargo o si sienten que tienen que hacer un poco más de lo que normalmente le correspondería?

Sus opiniones, como le digo, esto es confidencial.

P1: ya tengo algunos años de experiencia y mi carga comenzó aquí en la empresa super elevada, o sea, yo llevaba todo lo que era transporte, todo lo que era compra y yo trabajaba en la madrugada, o sea, yo trabajaba con los chóferes cuando entraban al puerto, hacíamos harta piña, o sea, nosotros no éramos bananeros, éramos Entonces, mi carga de trabajo sí me afectó en ese tiempo bastante. Aparte yo tenía mis hijos en la casa, entonces sí me afectó. Ahora pienso que mi carga ya como que es más normal porque ya tengo la experiencia del caso, lo sé manejar. O sea, yo trabajo todos los fines de semana, no hay un fin de semana que no trabaje, entonces pero yo ya lo manejo, ya sé

cómo tratar cada tema. Entonces, como que ya eso me va a mí asimilando una rutina normal, o sea, ya está dentro del periodo de Para mí es algo normal, pero no sé las otras chicas qué opinen.

P2: Claro. Este, efectivamente, como dice P1, nosotros aquí al inicio siempre nos cuesta mucho que adaptarnos a un cambio a una parte operativa en la que tienes que socializar con muchas personas también eso entonces eh yo

también comparto que sí hay momentos en donde uno se sobrecarga o muchas cosas, entonces eh uno siente que no ya no está mucho, tiene todo. Entonces hay ocasiones también en que uno puede abrumar, eh uno ya se adapta al ritmo de trabajo, entonces uno ya okay lo suele manejar de la mejor situación al principio sí efectivamente yo

también digo lo mismo. Actualmente yo no siento queo con mucha carga laboral pero es casi por momentos digamos son momentos de estrés hay momentos en que yo puedo decir disfruto de mis días y ya me voy temprano. Pero hay otras días que no. Obligadamente por la carga laboral que manejo me limito a no poder cumplir otro tipo de actividades.

P3: Claro. Este decir, al principio comparto con mis compañeros, al principio a también es adaptarse y ya como una rutina, una rutina que ya tú sabes cómo lo vas a manejar día a día. Eh, se puede decir que los programas, qué es lo que vas a hacer primero, qué es lo que es Sí, carga sí por decir en ciertos en ciertos puestos, por decir en el de nosotros es casi fin de mes por lo que son cierre todo. Es son los últimos días del mes, los primeros días de cada mes. Entonces está anexado. Ahí sí se siente como más pesado, más tenso. Y al principio sí, porque al menos yo eh estaba estudiando, estaba trabajando y tenía que llegar a ver eh a mis hijas. Al momento ya están un poco más grandes totalmente. Entonces es más fácil porque gracias a Dios son independientes. Eso sí me ayudaba bastante a que yo las con junto con el papá, que ellas sean independientes, son pequeñas cosas que a veces sí me asusta porque ellas lo resuelven y yo ni siquiera por enterada ya después que ya está resuelto que me dicen o yo me entero y ahí ya me toca ver hay momento que sí pierdes tiempo con al menos con las personas que quieres pasarlas todo, eh luego se compensa

Moderador: muchas gracias eh me podrían decir ustedes luego de la jornada laboral cuando llegan a casa, ¿cuál es son las tareas más frecuentes que tienen que realizar de casa, por ejemplo, cocinar, lavar, cocinar, lavar, atender.?

P4: Bueno, en mi caso tengo mis perritos, tengo que llegar porque pasan todo el día solos, entonces tengo que llegar atenderlos a ellos y adicionar la limpieza y dedicar un tiempo ya al hogar la ropa y tener a cocinar, ir a visitar a mi familia de dedicar al hogar, P1: o sea, de aquí netamente uno sale a hacer actividades, o sea, seguir dándole en la casa, en los hijos, en una cosa que faltó una cosa que faltó la otra, hay que estar corriendo.

Moderador: o sea, ya es parte de su día a día.

Moderador: Entonces, listo, eh vamos con la segunda parte que es impacto emocional y físico al cumplir ambos roles, que es más o menos lo que yo quisiera averiguar acá, ¿no? Entonces, ¿cómo se sienten físicamente al final de la jornada laboral y doméstica? ¿Es decir, y luego de que ya hicieron todo lo que me conversaron ahora, trabajaron acá en casa arreglaron una que otra cosa que también tienen al final del día?

P3: lo sentimos

Todas: cansadas (risas)

P4: con dolor espalda a veces por la tensión, pero llegando a la casa trato de como relajarme y olvidarme un rato del trabajo.

P2: Yo en lo personal digo que es cansado, pero ahí pongo un paréntesis. Eh, hubo un tiempo en que intenté llevar una vida más eh fitness, más este dinámica en hacer ejercicio y Puedo decir que lo logré casi un mes. Ese mes yo sentía así mismo. Salía del trabajo, iba a hacer una jornada, hacía una hora de ejercicio, llegaba a mi casa, hacía las mismas cosas que hacía y me levantaba temprano y tenía más eh actividad física, me sentía más tranquila, no me sentía tan cansada. Los primeros días sí fue muy desgastante, pero este ya me compliqué porque no seguí el mismo estilo porque ya se me presentó un problema interno en el trabajo, entonces le di más importancia. a mis actividades diarias, que algo que yo sentí que hasta eh en mi salud me estaban. Entonces, en esa parte puedo destacar que sí me siento cansada, pero sí eh desearía volver a ese ritmo en el que yo eh me sentí mucho

P1: Bueno, emocionalmente podría decir que uno a veces se siente triste, eh como que, no valorada aquí en el trabajo, más que todo en en las pocas veces de cumpleaños, o sea, algo tan sencillo que a veces Uno espera un detalle pequeño que uno que es el cumpleaños se emociona, o sea, pero no hay ese detalle aquí en el trabajo. Claro que uno ya sale, tiene sus amistades, tiene su familia, lo quieren mucho, pero aquí en el trabajo la la la parte emocional no es muy compensada, ¿sí me entiendes? Entonces como que eso uno a veces sin chuta, uno hace tanto para no recibir ni un cariñito o alguna cosita del jefe, o sea, ni siquiera yo no hablo del departamento, no?

Todas: (risas)

P1 (continua) del jefe. ¿Por qué? Porque porque es así. O sea, eh el otro día hablando así el doctor C. me dijo, "Yo sé cómo es M. y yo entiendo y eso no me gusta de él cómo es con los empleados, porque los empleados son los que dan la productividad, o sea, son los que están ahí en el momento que pasa un problema." Dice, "¿Por qué?" "Porque fue el cumpleaños de Andy y él me dijo, "Soledad, yo le llevo, no se preocupe." Le dije, "No, aquí va a haber, pero está bien." No, no, yo conozco M., yo sé que no les va a dar nada. Entonces, eh, es ahí, o sea, a eso voy y yo hablo por mí, o sea, y yo sé que los demás se sienten igual, o sea, porque el ingeniero con qué le cuesta decir, "Chicas, feliz cumpleaños, que tengan un día, una una palabra así, uno ya le llena el día, o sea, ya le alegra o que le diga a uno,

"Chuta, lo hiciste bien, cualquier cosa, pero no siempre no hay un cualquier cosa, o sea, esas cosas emocionalmente no no estamos trabajar un poquito enemocional, pero de ahí ya uno ya llega a la casa con la familia, los amigos ya cambia todo. Entonces, pero sí, esa parte emocional aquí como que está está muy baja, o sea, ya está Sí, igual es parte del del sentirse eh valorado

Moderador: el sentido de pertenencia, ¿no? El sentido de que corresponde al lugar y eso también es bueno dentro de los riesgos psicosociales es algo que tenemos que tomar en cuenta. No está muy

relacionado con esto, pero es un punto súper válido que nos sirve igual como equipo.

P1: No sirve porque todas todas estamos aquí somos una familia en realidad de aquí a la casa vamos a nuestra familia real, pero aquí somos una familia porque a todo lo que le afecta a ella le afecta a ella, le afecta a ella, le afecta, nos afecta a todos en realidad.

Moderador: Okay. Retomando un poquito el asunto de de eh de que terminan cansadas a lo largo del día cuando llegan y ya van a acostarse a dormir. Eh, aparte de esto y de lo que P1 nos dice que emocionalmente hay un compromiso ahí eh de malestar, eh qué síntomas físicos podrían decir ustedes que han eh percibido con mayor frecuencia aparte del cansancio, el cansancio entendemos que me va a doler un poco el cuerpo. Aparte de eso, han sentido alguna otra cosa eh que ustedes podrían decir, "Hoy día tuve un día pesado, hoy día estuve discutiendo por teléfono con un proveedor, hoy día alguna cosa que que sientan que se sumó a lo que tuvieron que hacer en casa después, que no habían hecho tareas o que estaba todo desordenado, que no habían colaborado, entonces doblaron un poco el esfuerzo ahí. Entonces, mi carga del día más mi carga de casa, al final del día sentí alguna dolencia, me dolió la cabeza, sentí mareo, me picaba el cuerpo, algo que ustedes vean más frecuente.

P2: O sea, en mí en mí a mí yo siempre digo que fue a raíz del COVID y obviamente al estrés. Eh, a mí me de piel, psoriasis, se me activó productos no tenía ninguna molestia. Yo estoy en días de estrés, en días de que estoy totalmente complicada, tengo mucho dolor de cabeza, mucha migraña y obviamente se me activa como que más el problema del problema de la piel. Entonces es cuestión de controlar. Hay tiempos en que está super bien por más que me ponga cremas, medicamentos, eh me cuida, pero temporal. Entonces hay ocasiones que tengo que controlar ese nivel de estrés para poder superar eso.

P1: A mí sí me molesta la espalda, esta parte de los hombros. los hombros, las piernas es un cuando estoy más comprimida es como que más me duele. O sea, esta parte de aquí del del de los hombros y las piernas también, o sea, exacto. A veces me tengo que parar a caminar, a caminar, a caminar como que porque ya a veces ya uno ya llega un punto en que ya no puede, pero sí es molesto.

Moderador: le llega a limitar en ciertas cosas a hacer otras actividades. Okay. Vamos a los cambios en la calidad de vida desde que trabajan acá en la empresa. Entonces, desde que trabajan aquí han notado estos cambios en la calidad de vida. Calidad de vida se entiende al disfrute, ¿no? Una buena calidad de vida es eh sentir que vivo a plenitud, de que me desenvuelvo, me desarrollo en todos mis ámbitos posibles, maternos, eh de pareja o como persona independiente, autosuficiente, si me siento bien conmigo misma, es decir, vivo a plenitud, tengo una buena calidad de vida o sienten que están en la empresa, no, esa calidad de vida viene bajando.

P2: Se ha bajado.

P5: A mí se me ha bajado.

Moderador: ¿por qué sienten que ha bajado?

P4: porque estoy como que más enfocada en mi trabajo por cierto rato que Moderador: Okay.

P6: Yo en cambio siento yo ahorita yo digo, bueno, yo hablo con P2, yo le digo, "Cada día para mí es difícil porque yo estaba en mi casa y bueno, mi mamá me ayudó a conseguir el trabajo, es mi primer trabajo y ahorita el tema de no estar, o sea, este, yo digo, como ustedes dicen, ustedes son una familia y yo, bueno, me metí a esta familia y mi mamá estaba aquí y mi mamá también, yo siempre he dicho, esta era la primera casa y la segunda porque ella más pasaba aquí, pero ese tema yo digo todos los días Para mí es un esfuerzo venir acá. Yo desde que porque hasta para venir acá yo venía con ella. Entonces el tema de yo llego a mí a veces me duele mucho la cabeza o yo trato de reprimirme, a veces no me gusta que llorar, pero yo llego a mi casa a morir todos los días. Y bueno, y también tengo esa carga de que como tengo mi hija, tengo que ser fuerte por ella, no puedo llorar así. Entonces, yo estoy viviendo como el proceso, digo, de ser madre y vivir sin ella y todos los días venir acá a mí se me hace pesado. Yo a veces digo, "Uy, no, si no pueda, no voy." Pero yo le di, yo yo lucho con eso porque yo digo, bueno, a mí me gusta el ambiente que yo tengo, me gusta cómo nos manejamos acá. Cada quien hace lo que tiene que hacer, si tenemos dudas, bueno, no sé si bueno, nos dice R. Entonces sí me gusta el ambiente, pero es como el tema de mi mamá, eso es lo que no me deja como que estoy ahí. Digo, yo estoy como atorada en la vida, porque mucha gente me dice, "No, sí, todo bien, que no pasa nada, que ya tienes que estar bien, pero no es lo mismo.

Moderador: Es un proceso." Claro, es un proceso. que lleva su tiempo.

P6: Claro. Entonces es eso. Yo digo que es como el peso todos los días de venir acá a trabajar, pero yo sé que es lo que le hubiese gustado a ella y lo hago por mi hija. Entonces, como dice P3, todo compensa de una u otra manera.

Moderador: Okay. Es una respuesta que sabemos que cuesta, ¿no? Que cueste y se agradece bastante, pero yo creo que todos somos conscientes del proceso que estás atravesando. Los que hemos sufrido pérdidas similares sabemos que es difícil.

P6: Sí, Y para ustedes también es difícil. Yo siempre estaba por ahí gritando, digo yo. Entonces, si para mí como hija es complicado de mi día a día, porque ella siempre estaba ahí, igual aquí también es difícil.

Moderador: Para ir avanzando un poquito, eh, hay un segmento que trata sobre la falta de apoyo por parte de la empresa hacia el entorno familiar. Entonces, ustedes consideran que reciben apoyo de empresa para equilibrar el trabajo y la vida personal si es así como o si no creen o como que la empresa no le interesa a su familia, sino acá es esto y su familia no me interesa. ¿Qué sienten por ese lado? Justamente el uno de los propósitos o mi objetivo de esto es crear políticas de conciliación, trabajo, familia, ¿no? Es lo que yo pretendo obtener de mi estudio, poder tener una evidencia eh de datos y mostrar a lo que tenga que mostrar para decir, "Hay que ayudar." Por ejemplo, el punto que me dice eh P3 del fin de mes, cuando se concentra todo es más difícil. Entonces, justamente entonces hay que procurar que ese tiempo se alivie con otras cosas. Entonces, si hay algún tipo de labores que se puedan obviar o derivar a otras personas

para que el que se encarga de los cierres tenga más tiempo, es una de las formas de políticas que se puede crear, ¿no? Entonces, por eso más se va enfocada esta pregunta de sienten que hay ese apoyo o no, porque eso me va a servir a mí. Si no hay apoyo en general, no se siente para poderlo trabajar.

P1: Apoyo económico con el jefe siempre hay cuando uno tiene alguna necesidad económica en alguna emergencia siempre él está predisposto. Nunca he dicho que no, al menos con en mi casa. Yo creo que con todas, porque en realidad no no es siempre, o sea, pero el apoyo en cambio moral o emocional ese no hay, no existe. O sea, no existe porque si uno está enfermo al otro día no le pregunta, ¿cómo estás? ¿Cómo sigue? O bueno, a mí sí me ha preguntado, pero no todas, o sea, y sabe que ha estado enferma, o sea, sabe que ha estado pasando por alguna

situación, o sea, es algo que ya nace, o sea, y eso emocionalmente a uno, hay personas que les afecta a otras que viven su vida y no pasa nada, o sea, pero ya depende, o sea, si Ya uno ya sabe.

Moderador: Entonces, por ejemplo, justamente en cumpleaños eh o si tienen un viaje familiar, alguna cosa así, sienten que hay algún tipo de de excepciones o como que no.

P2: Como lo personal yo digo, o sea, yo me he limitado mucho. Es verdad lo que dice eso que en ese sentido, eh, cuando uno va y expone alguna necesidad, él siempre está predico. Que sea a veces, sí, a veces no, pero al final del día cual él siempre termina con se demore dos o tres días, pero en la parte emocional en el caso yo prefiero porque como conozco lo del historial, conozco lo que puede pasar eh simplemente como que conmigo con eso y me cierro yo en mis problemas en tratar de solucionar que quizás el día que esté colapsada voy a explotar un poco, sí, pero eh después ya lo va. Entonces eh si del departamento como tal en su momento sí sentía y un pequeño apoyo cuando pasé una situación super delicada, pero igual tenía que seguir porque mi mi día a día yo no podía parar, entonces de o sea, simplemente dijo un okay está bien, pero sigue sigue trabajando.

Moderador: Entonces esa es la parte de P7 que no nos ha conversado mucho. ¿Sientes que o sea cuando has tenido algo familiar, alguna cosa o que quisieras eh poder tener un espacio suficiente en ambos lados? ¿Sientes que la empresa apoya en eso o sientes que no? P7: sí ha sentido apoyo.

Moderador: Okay, bueno, sí, está bien, porque queremos conocer todas las aristas y en casa, en cambio, cuando se están en casa, sienten que hay apoyo de familia o de parejas o de hijos para esas tareas o se sienten solas en esos momentos que en casa tienen que resolver.

P4: No, yo me acompaño, mi pareja día a día me da ánimo para venir a trabajar, me dice, tú puedes, no te enojas, no te estreses, respira, contrólate, que tú salud es primero. Entonces, eso hago toda la vida

P1: hay una gran enseñanza que No dejó K fue no no llegar al límite. Ella llegó al límite. O sea, y eso tenemos que que ponerlo ya en práctica. Nadie puede llegar al límite. Tenemos que tener nuestro espacio y si nos sentimos mal, pues tomarnos un tiempo, un respiro, irnos a algún lado, caminar un rato y se acabó.

P6: O sea, es como no. Yo siempre he dicho que mi me enseñó a que si uno necesita trabajar, pero no es de que yo voy a poner el trabajo por encima, por ejemplo, de mi hijo o de mi familia, porque todos necesitamos trabajar. Pero digo, si uno se uno se va al extremo y uno se muere, ¿Para qué? Entonces sí quiere verlo. Si quiere verla. Entonces yo sí mi mamá dejó muchas enseñanzas, o sea, como mi como mamá fue excepcional. Yo ojalá yo pueda llegar a ser como ella hasta mejor. Pero pero sí, ella dio mucho por el trabajo. Dio, yo digo, ella dio demasiado por el trabajo. Era como que esta era su empresa.

Moderador: Claro

P7: que eso es lo que nosotros como familia hablamos,

P1: ¿no? Ya es una lección, una lección para todos. Yo siempre digo, a veces llegan a pasar las cosas por algo y hay que tomar lo mejor de eso, o sea, no no no verlo lo que ella fue, sino que ella lo hizo porque ella quería, porque ella le gustaba, ella vivía para esto. Entonces, veamos como lección para todas las demás, o sea, no llegar al límite.

Entonces, sí es bueno tomarnos un respiro y y disfrutar lo que hacemos porque en realidad eso también es como un somos somos para vivimos para servir, o sea, y en el servicio está nuestra habilidad de todas las cosas que ponemos. Eh, si Lo hacemos de mala gana, sale mala gana. Si lo hacemos de buena gana, todo sale bien. Entonces es lo mejor hacerlo con el corazón. Y

Moderador: retomando un poquito que acaba de llegar otra compañera al foro, eh estamos hablando de los temas de conciliación de nuestra vida laboral con nuestra vida familiar. Ya estamos casi terminando, pero para escuchar

igual eh su opinión acerca de eh qué impacto cree que tiene su salud, su carga laboral. Es decir, luego de un día de trabajo extenso en casa, igual tiene que seguir con otras actividades. Al final del día, siente dolencias en su cuerpo, dolor de cabeza o dolor o malestar o mucho cansancio al finalizar la jornada. ¿Qué nos podría decir de eso? Un poquito yo.

P8: Yo le digo que puedo de mi parte. Bueno, a todos. Yo digo que ahorita, mire, a mí me pareció una enfermedad que no esperaba esa, de la presión, pero yo me di cuenta porque me así de casualidad de la vida me tomé la presión de un de un cuñado y la tenía como en 160, 170. Ahí en diciembre, hace 2 años me y he ido, yo tenido yo tengo una enfermedad silenciosa, no la sé y ahí me ha llegado que este sufro de la presión y he estado con la presión y hasta ahorita usted me ha visto que tengo la presión alta y pero eso se dice que se puede deber a los trabajos de la el el trajin desde las tantas cosas labores que tiene desde la casa hasta que el trabajo que termina de finalizar el día y no como que haya tenido toda esa enfermedad, yo creo que sí se es peligrosa y yo no me di cuenta y yo digo, "Ah, no estoy bien, yo estoy pero yo ahorita yo digo, estoy bien, estoy perfecta, pero por dentro este no estamos pasando y yo no siento dolencia y eso me está afectando. Creo que en la parte lo que he estado que todo el día trajino, no descanso ya desde las 4:30, 4 de la mañana arriba hasta las 11.

Moderador: Okay, respuesta. Siente, siente que la empresa en cierta parte la la ayuda con sus

asuntos familiares. o no siente que la empresa no toma en cuenta esa parte familiar, sino que cada cosa por su lado. ¿Cómo se ha sentido usted? Apoyada o no como doble carga, como que el trabajo me exige demasiado y aparte en casa también tengo que responder,

P8: ¿no? Sí, me siento apoyada porque cuando lo estoy haciendo por base de AL los permisos médicos me lo dan, si yo tengo lo siento apoyar.

Moderador: Okay. Listo. Entonces, sigamos avanzando. Ya faltan dos puntos nada más. Eh, terminando con lo que decía P1, justamente de cómo están enfrentando, confrontando la el exceso de de carga emocional y laboral.

Entonces, ¿qué hacen aparte ustedes para manejar ese cansancio o el estrés que genera la doble jornada, la jornada de casa y la jornada de trabajo? Como así decía eh también acá la compañera, para no decir nombres, eh, que se toma su tiempo, que se relaja, etcétera. ¿Qué ustedes hacen como para que se tomen un respiro? A mi familia los domingos ya visitaba, íbamos a pasear al parque se siente mejor.

P7: Yo grabar TikTok, hacer TikTok, redes sociales. Moderador: Okay.

¿Alguna otra estrategia que vean que le funciona?

P4: Bueno, en el trabajo, mi hora de trabajo, este, escucho música. Si no puedo escuchar música, estoy expresando. P8: Voy a ver películas

P1: a descansar, a ver películas, series, esas cosas. Pero ahí fin de semana fútbol con mi hijo. Uy, pasó todo el día conversando con uno, conversando con la otra, conversando con insultando a la me pasó todo.

Moderador: Se descarga. ¿Alguna otra? P5: mi Familia.

Moderador: su Familia la recarga.

P4: Yo voy a visitar a mi familia que todos los chismes (risas) relajada. Me siento relajada.

Moderador: En referencia también otra vez al ejemplo que nos ponía acá de que a fin de mes se sobrecarga un poco.

¿Han encontrado alguna estrategia que les ayuden a sentirse más organizadas en el trabajo? Algo que ustedes vean que les ha funcionado.

P2: En fin de mes. Sí, hemos organizado, al menos no está en el área primero que con la chica que ya actualmente estamos como estamos adaptando o con la llegada en la que también siento que va a ser ya una parte operativa en la que ya se nos va a sacar un poco. Entonces siento que eso ya hemos está

Moderador: podríamos decir la integración de nuevas personas

P2: la integración de nuevas personas en este caso eh me va a aportar me ha aportado una parte ya con lo que esta semana porque siento tiene muy poco tiempo este siento que también va a ser un

aporte

Moderador: alguna otra estrategia que sientan que les haya aliviado el trabajo la o la organización del trabajo. P4: Nos hemos organizado

P3: conversar entre ustedes los pagos y todo. Decir cuando es de pagos ya estamos más organizaditos, aunque toca presionar a la persona de pagos, pero

P1: yo creo que es la comunicación, o sea, la comunicación en el equipo. Por ejemplo, nosotros estamos comunicados todo el tiempo, o sea, si llega a pasar algo, ella sabe, ella sabe, ella sabe, todo lo que pasa lo saben ahí. Entonces, si alguien llega a preguntar, yo no estoy, está la otra persona. Entonces, ah no, yo escuché que esto pasó y y como que ya todas saben cuál es el problema. Entonces, y buscamos, tratamos de buscar la solución entre nosotros y de ahí se la decimos al jefe, por ejemplo, que nos pregunte qué pasó. Sí, pero hay este problema, pero esta es la solución siempre, porque en realidad eso es lo que le gusta escuchar. O sea, no solo le gusta escuchar el problema, sino le gusta escuchar la solución. Entonces, ahí este problema tenemos esto y esto que decida qué quiere hacer.

Entonces, perfecto.

Moderador: Y cerrando, si pudieran proponer cambios en la empresa, ¿qué recomendarían para apoyar a las mujeres que tienen responsabilidades familiares? ¿Qué sugerencias usted le podría decir al jefe o a talento humano? o a la gente en campo, a los administradores, por ejemplo, los altos mandos o mandos medios, ¿qué usted consideraría que podrían hacer para mejorar la carga de la mujer? Es decir, esa doble carga que tenemos que cumplir desde lo laboral,

P3: no tanto a no tanto enfocándonos a nosotros por el punto que, sino creería que a todos en general eh como eh en el aspecto, como decía mi compañera, emocional, o sea, un pequeño detalle, algo para que nos motive a seguir, porque yo siento que a la final en algún momento llegó de que se están levantando y dicen, "Ay, no quiero." Pero luego dices, "Ay, no, tengo que ir porque tengo esto, esto, esto, todo." O te sientes mal, eh, por decir, en mi en mi punto he sentido que me duele mi cabeza. Yo estoy me duele mi cabeza, ya me levanto, me baño y todo y me dicen, "Pero mejor llama y di que te sientes mal, pero por tu responsabilidad tú dices, "No, mejor voy." Y vienes moribundo, pero vienes y estás cumpliendo con lo que tienes que hacer. Y sí, o sea, lo que no faltaría aquí es lo emocional, un

pequeño detalle en este, no tanto a nosotros, sino a lo general cuando son este, por decir fechas, eh, no tanto solo de cumpleaños, sino que hacer algo, por decir, ahora que fue fiesta Juliana como algo, porque se ve que en otras compañías sí lo hace, se se ve, por decir este, el día de la madre, del padre, hasta el día del niño y eso que no hay,

P4: pero siempre teniendo en cuenta no tanto del departamento de marcha, ¿no? Que venga un poquito de cargo algo que nos lleve a hacer ejercicio, algo entonces que a mí me gusta de acuerdo a lo que quieran el resto,

P6: ponernos de acuerdo como empresa. Exacto. Como cada tal día hagamos esto, o sea,

tomémonos un, yo qué sé, media hora y hacer tal actividad. Exacto.

Moderador: Justamente cuando se establecen políticas es mucho más fácil a partir de la política crear un programa y planificar. Entonces, por eso es buenísimo todo lo que están diciendo.

P3: Integraciones, qué sé yo.

P4: Así sea una finca a *Iana que es un campeonato de mujeres o algo, P1: a Vinces

Todas: (risas)

P4: o sea un día

P3: por decir a muchas personas eh solo conocemos vía telefónica a las personas que están y que lo y que laboramos día a día, puede ser, pero no físicamente no las conocemos solamente por teléfono, en algún momento a la final estuviste al lado, pero ni sabes que esa persona

Moderador: claro, es verdad.

P3: Entonces no yo llevo ya 6 años aquí y yo al personal a K.G. no la conocen P4: yo tampoco (risas)

P3: y hablo y hablo prácticamente más de cuatro veces a la semana, a veces dos veces, tres veces,

P1: pero qué falta de confianza (risas) le hago una videollamada y ya (risas).

P4: O sea, así la conozco porque el J.B. ya como dice mi compañera, 10 años y la vengo, bueno, lo vine a conocer el día que falleció nuestra compañera recién y vengo tratando con él tanto tiempo. Pero venía acá antes, no sé, pero ha venido integración.

P3: Hay muchas presentado, pero yo hablo buenos días a solidar como que la voz ya la sacan.

P1: Exacto. Porque a veces sí han estado aquí, pero no es como que hasta por último. Claro. En ese momento justo aprovechando que están aquí, venga. Claro, claro. Se entiende la idea, se entiende la idea.

P6: Nosotros nos damos cuenta cuando voy a hablar con R. Yo le digo, ¿quién es él? Porque como a veces yo también me comunico con gente yo, ¿quién es él?

P2: O cuando los contratan.

P6: Ajá. Pero hay gente que yo me la grabo en la cabeza, me dicen, "Ay, tal persona, no, esa no está.

P3: O si claro. ¿Ves la foto del WhatsApp? Ah, ya sabes.

P4: Exacto.

P5: M. le decía ella (...)

P1: no, por ejemplo, una parte esa parte dice que nos ayudaría nosotros, por ejemplo, que poder

estar presente en una en una en algo del colegio, porque por lo general si uno llega tarde descuento, si uno descuento, o sea, no estoy a ningún lado. Entonces, si nos gustaría nosotros como madres, o sea, estar presente en una premiación de un No, no llegué porque.... Entonces, en esa parte, en esa última que usted dice, eso sí sería bueno porque, así como porque hay veces que nosotros evitamos

P3: por ejemplo, a al menos a mí me toca mañana y tarde porque las tengo divididas, entonces por decir, y son

momentos únicos porque ellos ya pasan de esa edad, ya son en la misma semana y yo digo, chuta, pero es que si pido permiso en la misma, entonces me toca como que a cuál de las dos y preferible a veces a ninguna de las dos y más vale estoy aquí a veces que P4 me ve estoy viendo el video porque me lo están pasando y estoy así y estoy viendo pero las estoy viendo y a veces le digo a P4 algo le pasa a mi hija porque yo la conozco y después me toca preguntar qué te pasa y ahí a mami es que...

P6: esto es que también eso las daña a los hijos digo yo, bueno, mi hija todavía no camina, tiene tres meses recién, pero yo digo por mí porque mi mamá también se yo creo que se limitaba y eso que ella, yo digo, tenía Ella el tema de...

P3: en por decir en estos últimos meses ella (K) sí decía ella de mi porque incluso si es de medicina, si es algo de salud. Ah, si es de sí que si es de tu hija que pero a veces que me qué pasaba que era por decir en la mañana de 8 a 10 de la mañana ya yo podía venir después y en la tarde de 3 a 4 otra vez no iba ahí no pues yo pero a veces sí me toca ya poner de verdad un paréntesis porque ya veo va y ahí sí me toca,

P6: pero no escuchaba mucho que dice como que no les hace daño más adelante, pero sí les hacía daño más adelante, al menos yo lo personal siento que no, porque yo ya yo ya lo normalicé ya en la escuela yo era el día de la familia porque yo estaba yo estudia en colegio religioso y en ese eso era el día hasta del perro así día de todo y yo le decía a ella y ella me decía, o sea, me decía, voy a voy a tratar, pero ya pasaron los años, no iba, no iba, no iba. Yo dije, bueno, ya no voy a venir hoy. Yo a veces ni iba ese día. O ella me dice, "No vayas, no vayas." Pero porque sabía que no va a ir.

P3: A veces optan eso mis cosas, pero como yo sé que a la final tú no vas mejor, yo no voy. Entonces yo más me enfoqué ya...,

P4: o sea, para no sentirse mal. Digo...

P3: y otro porque a veces a veces lo comunican un día antes. Un día antes. Por decir, ayer yo tenía una reunión a las primero me dijeron a las 5:30. Yo dije, "Ya salgo aquí 5:30, así sé que hacerse luego con minutos tarde, pero luego." Y luego al medio Ella me manda un un de WhatsApp del colegio que no era las 4 de la tarde, ¿no? A esa hora que yo venga acá ten permiso. Mire que entonces no. También hay que educar también a al colegio este que ellos tienen que avisarlo por lo menos en una semana antes o tres o cuatro días antes, pero no de esa manera como es. Entonces yo dije, discúlpame, pero yo no puedo hacer.

Moderador: pero si queda la sensación o la preocupación.

P3: De qué habrá pasado en esa reunión y todo y por eso ando que pregunto y pregunta y no me dicen, pero bueno.

Moderador: Ok, listo. Para no tomarme más su tiempo, les agradezco muchísimo por su participación. Créanme que todo lo que han dicho es super valioso, me llevo muchísimas ideas como para poder organizarlas y colaborar a estas políticas. Creo que me gustan un montón porque eh es mucho más importante la grabación de lo que hubiese podido tomar, ¿no? Eh les invito un pequeño presentito, un pequeño eh refrigerio para que puedan disfrutar y entonces con eso nos despedimos. y cerramos el grupo focal. Muchas gracias. Gracias.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **RIVAS ALVAREZ DENISSE ANTONIETA**, con C.C: # **0920880648** autora del trabajo de titulación: ***“Impacto de la doble presencia en la salud del personal administrativo femenino de una empresa bananera: caso de estudio en área urbana.”***, previo a la obtención del título de **MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **15 de septiembre de 2025.**



Firmado electrónicamente por:
**DENISSE ANTONIETA
RIVAS ALVAREZ**

Validar únicamente con FirmaEC

f. _____

Nombre: **RIVAS ALVAREZ DENISSE ANTONIETA**

C.C: **0920880648**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	"Impacto de la doble presencia en la salud del personal administrativo femenino de una empresa bananera: caso de estudio en área urbana."		
AUTOR(ES)	Rivas Álvarez Denisse Antonieta		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Psic. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD / FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRIA / ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo.		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de septiembre de 2025	No. DE PÁGINAS:	66
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad Ocupacional, riesgos psicosociales.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Doble presencia, salud percibida, riesgo psicosocial, mujeres administrativas, sobrecarga laboral y doméstica, sector bananero ecuatoriano.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente estudio de caso analizó el impacto de la Doble Presencia en mujeres administrativas de una empresa bananera de la costa ecuatoriana, considerando la influencia simultánea de las demandas laborales y domésticas sobre la salud percibida por la unidad de análisis. Se desarrolló un estudio de caso con enfoque mixto, aplicando cuestionarios estandarizados de salud (SF-36) y de Doble Presencia (Padilla-Larzabal), junto con un grupo focal que facilitó el análisis de las percepciones de las participantes. Los resultados mostraron que a mayor nivel de doble presencia se redujeron los puntajes en las dimensiones de vitalidad, rol emocional, función social y salud mental reflejando un mayor desgaste físico y emocional. Este hallazgo se respaldó con el análisis de correlación de Pearson, que mostró una asociación significativa entre la doble presencia y la disminución en la percepción de la salud integral. Por contraparte, las trabajadoras con niveles bajos de doble presencia obtuvieron mejores promedios en dichas esferas, lo que sugiere un menor impacto negativo en su calidad de vida. La información cualitativa permitió profundizar en los resultados, mostrando que las trabajadoras experimentan una sobrecarga continua y carecen de mecanismos de apoyo suficientes para equilibrar el trabajo y la vida familiar, lo que se traduce en un escenario que demanda intervenciones preventivas desde la gestión organizacional, orientadas a proteger la salud de las trabajadoras del sector agrícola.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO <input type="checkbox"/>	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-987-933-651	E-mail: denisse.rivas@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: info@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			