



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN**

**DOBLE PRESENCIA Y SUS
REPERCUSIONES EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE IPACOO,
CHIRIQUÍ.**

POR:

**YORDY ANTHONY AGUIRRE
CARMEN NINETH SAMUDIO RODRÍGUEZ**

ASESORA:

INÉS ESQUIVEL CASTRELLON. MTR

DAVID, CHIRIQUÍ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2022



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

HOJA DEL TRIBUNAL EVALUADOR

Este estudio recibió la aprobación del comité designado por el Programa de Maestría en Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Chiriquí, como parte de los requisitos parciales para obtener el título de Magíster en Investigación.

MTR. INÉS ESQUIVEL CASTRELLÓN
ASESORA

MTR. MARIELA MORALES
JURADO

DRA. XENIA AVENDAÑO
JURADO

DAVID, CHIRIQUÍ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

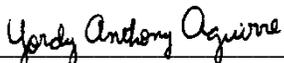


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

DECLARACIÓN JURADA

Nosotros: Yordy Anthony Aguirre con cédula de identidad personal número, 4-743-2353 y Carmen Nineth Samudio Rodríguez con cédula de identidad personal 4-727-1169 estudiantes del programa de Maestría en Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación declaramos bajo la gravedad del juramento que el material que aparece en este trabajo de graduación, en la opción de tesis, titulado **Doble presencia y sus repercusiones en las mujeres trabajadoras de IPACOOOP Chiriquí** es de nuestra producción intelectual, en razón de lo cual exoneramos a la Universidad Autónoma de Chiriquí de cualquier responsabilidad relacionada con este aspecto.

Para que conste firmamos la presente declaración el día 3 de agosto de 2022.



Yordy Anthony Aguirre
4-743-2353



Carmen Nineth Samudio Rodríguez
4-727-1169

DEDICATORIA

A nuestras madres quienes han sido el pilar de nuestras vidas.

A nuestras familias que nos han apoyado constantemente.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Padre Celestial, quien nos ha permitido alcanzar esta meta.

A nuestra asesora, Inés Esquivel Castellón, quien nos ha brindado su orientación.

A cada uno de los docentes quienes han contribuido con nuestra formación.

A las mujeres trabajadoras que facilitaron el desarrollo de esta investigación.

A cada una de las personas que, de alguna u otra forma, colaboraron con la materialización de este proyecto profesional.

TABLA DE CONTENIDO

HOJA DEL TRIBUNAL EVALUADOR.....	ii
DECLARACIÓN JURADA.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
TABLA DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
1- ASPECTOS GENERALES.....	12
1.1 Antecedentes de la investigación.....	12
1.2 Objetivos de la investigación.....	17
1.3 Delimitación o alcance de la investigación	18
1.4 Limitaciones o restricciones de la investigación	18
1.5 Justificación de la investigación	19
2- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	23
2.1 Concepto de doble presencia	23
2.2 Consecuencias de la doble presencia	26
2.3 La mujer, el trabajo y roles	30
3- METODOLOGÍA.....	45
3.1 Diseño de la investigación.....	45
3.2 Determinación del tamaño de la muestra	48
3.3 Instrumento de recolección de datos	48
4- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	51

CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS	91
PROPUESTA	96
ANEXOS	106

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de los pasos de la investigación.....	47
Figura 2. Nube de palabras vinculadas a los códigos de las categorías	57
Figura 3. Fundamentación de los códigos.....	60
Figura 4. Relación entre códigos	61
Figura 5. Red de relaciones entre códigos	62
Figura 6. Categoría No.1.....	76
Figura 7. Categoría No.2.....	78
Figura 8. Categoría No.3.....	80
Figura 9. Categoría No.4.....	82
Figura 10. Temas emergentes.....	85

YORDY ANTHONY AGUIRRE Y CARMEN NINETH SAMUDIO RODRÍGUEZ.

Doble presencia y sus repercusiones en las mujeres trabajadoras de IPACOOOP, Chiriquí.
Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magíster en Investigación.
Vicerrectoría de Investigación y Posgrado.
Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI)
Provincia de Chiriquí, República de Panamá, 2022.

RESUMEN

La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que afecta, principalmente, a las mujeres, quienes deben cumplir con las tareas de sus actividades laborales y simultáneamente asumir responsabilidades domésticas-familiares, lo que provoca en el ámbito laboral tardanzas, ausencias y bajo desempeño; en lo familiar conflictos con su pareja, carencia de tiempo para atender las necesidades de sus hijos y la desatención de la administración del hogar.

Este fenómeno se percibe en diversos ambientes sociolaborales, el Instituto Panameño Autónomo Cooperativo, Dirección Provincial de Chiriquí, es uno de estos, por lo cual se aborda el tema para lograr mayor comprensión del fenómeno.

El estudio se desarrolla con un enfoque cualitativo; el diseño es fenomenológico. Se utiliza la técnica de entrevista para que las actoras sociales partícipes de la investigación faciliten información que permita alcanzar los objetivos de este estudio: determinar las repercusiones de la doble presencia en las mujeres trabajadoras.

Los resultados del presente estudio indican que la doble presencia repercute en las relaciones materno-filiales, de pareja, en las relaciones sociales y en el desempeño de las mujeres que están expuestas a la doble presencia.

Palabras claves: doble presencia, desempeño laboral y compromisos domésticos-familiares.

E-mail de contacto: yordy.aguirre@unachi.ac.pa

carmen.samudio@unachi.ac.pa

INTRODUCCIÓN

La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que está presente en la vida de los seres humanos que por determinadas razones desempeñan un sin número de roles en su cotidianidad, en especial, las mujeres.

Con el desarrollo de la sociedad, se han generado cambios, lo cual ha propiciado la inserción de la mujer en el mercado laboral a mayor escala, lo que supone oportunidades y, a la vez, retos para ellas, quienes en su deseo de superación personal y profesional deben conciliar el trabajo profesional con el doméstico y el personal; tal situación las expone a retos, entre estos, la doble presencia, que trae consigo afecciones físicas y emocionales que condicionan su bienestar.

Es en este contexto surge la investigación “Doble presencia y sus repercusiones en las mujeres trabajadoras de IPACOOOP Chiriquí.”

Esta investigación está estructurada en cinco capítulos a saber: el primer apartado incluye los antecedentes, objetivos, formulación del problema, limitaciones y justificación.

En el segundo capítulo posee el marco teórico, el cual incluye los aportes teóricos de diferentes autores y permite tener una visión más amplia de los temas abordados.

El capítulo tercero contiene aspectos metodológicos como lo son: el diseño de la investigación, tipo de muestra, las técnicas e instrumentos utilizados para la recogida de la información.

El cuarto capítulo muestra la interpretación de los resultados y en el quinto capítulo se presenta una propuesta.

Finalmente, se aprecian los anexos donde se adjuntan los instrumentos aplicados, así como, las entrevistas realizadas a las actoras motivo del estudio.

CAPÍTULO I

1- ASPECTOS GENERALES

1.1 Antecedentes de la investigación

El concepto de la doble presencia fue introducido por Laura Balbo, una socióloga de Italia, a finales de los años 70 del siglo pasado. Balbo acuñó este término para describir la realidad que enfrentan la mayoría de las mujeres adultas en la sociedad contemporánea. Este término, se relaciona con la “doble jornada” con el que se denomina la rutina de las féminas que deben asumir paralelamente obligaciones laborales y el trabajo doméstico-familiar. Esto lleva a las mujeres a no contar con el tiempo requerido para dedicarse a otras actividades que contribuyan con su bienestar.

Entre los estudios previos realizados se pueden mencionar el ejecutado en España en el 2010 por Neus Moreno, Salvador Moncada, Clara Llorens y Pilar Carrasquer, al cual titularon “Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y Asalariado: espacios sociales y tiempos”. En su síntesis, se indica que la doble presencia, que implica la necesidad de equilibrar las responsabilidades del trabajo remunerado y las del hogar y la familia simultáneamente, afecta principalmente a las mujeres y tiene consecuencias adversas para la salud. Los datos fueron recopilados a través de un cuestionario estándar administrado mediante entrevistas en los hogares. El análisis estadístico revela una relación entre la doble presencia y factores como la prolongación de la jornada laboral, los turnos rotativos y los horarios irregulares, así como la exposición a ciertos riesgos psicosociales, como altas demandas cuantitativas y emocionales. Por lo tanto, se sugiere que la doble presencia se considere como una variable importante en la evaluación de riesgos psicosociales, y se propone que la negociación colectiva contemple cláusulas que aborden esta cuestión de manera positiva. En dicho estudio se empleó un diseño transversal, un muestreo

polietápico por conglomerado; se utilizó una escala de Likert y el cuestionario CoPsoQ-istas21.

Los resultados indican que, la doble presencia está vinculada no solo con las responsabilidades tradicionalmente asociadas al género en el ámbito familiar y doméstico, sino también con exigencias laborales como la extensión del horario, los turnos rotativos, las jornadas no regulares y las demandas cuantitativas y emocionales del trabajo remunerado.

Posteriormente, en el 2014 Lucía Estevan Reina, Rosa M^a Rodríguez Sánchez, Borja Romero González, Álvaro Rodríguez López y Marina Romo Sola de la Universidad de Granada (UGR), presentan la investigación “Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral”.

Esta investigación tuvo como objetivo examinar este fenómeno en una muestra de 105 empleados de la UGR utilizando el cuestionario ISTAS 21. Los análisis estadísticos realizados revelaron una diferencia significativa que señala una mayor incidencia de este riesgo psicosocial en féminas en comparación con los varones.

En la misma temática de investigación se ubica el estudio denominado “La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar”, presentado en el 2018, por los autores Paulina Ruiz López, Paúl Pullas Tapia, Christian Alberto Parra Parra y Ruth Zamora Sánchez.

La investigación se centró en el estudio de la "doble presencia", uno de los principales factores de riesgo psicosocial, que implica hacer frente a las exigencias del trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas, especialmente las relacionadas con el

cuidado, al mismo tiempo, lo que puede desequilibrar la armonía entre la vida y el trabajo que busca la persona. Este riesgo afecta principalmente la salud laboral de las mujeres, quienes suelen tener el papel de cuidadoras y responsables del hogar.

El objetivo fue analizar cómo la doble presencia afecta a las personas en su desempeño laboral y vida personal, utilizando como población de estudio a la empresa textil "Boman Sport". Se empleó el instrumento "Istas21 (CoPsoQ)" y una encuesta para determinar si los riesgos psicosociales tienen influencia en el rendimiento laboral.

Es de interés investigar cómo se presenta esta problemática en los ambientes sociales e indagar las repercusiones y efectos en los actores sociales involucrados y el impacto generado en los ambientes y escenarios sociales del desempeño cotidiano.

En algunas organizaciones se distingue un análisis entre nivel de cumplimiento de metas de trabajo de determinadas colaboradoras, expresándose resultados no esperados. Tal situación se puede acentuar, demostrando la existencia de una problemática que debe ser estudiada e interpretada para tomar decisiones que apunten a la prevención o corrección de la doble presencia; problemática concebida como factor latente y causante de problemas en el funcionamiento de la estructura laboral vinculada, particularmente, al rendimiento laboral.

En el año 2017, la autora Liliana Torres, de la UMECIT de Panamá, presenta la investigación intitulada "Riesgos psicosociales laborales que presentan enfermeros en una institución de pacientes con cáncer en Panamá". El estudio se enfocó en determinar la evidencia del riesgo psicológico en los profesionales de enfermería de un Instituto de pacientes con cáncer. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, correlacional, exploratorio, prospectivo y de corte transversal, con una muestra de 112 individuos. La

información se recopiló utilizando el cuestionario CoPsoQ-istas21 en su modalidad resumida en español.

Los resultados revelaron que las demandas psicológicas fueron desfavorables para el 76% de los participantes, mientras que el trabajo activo y las oportunidades de desarrollo fueron considerados favorables por el 67%. La inseguridad laboral fue reportada como desfavorable por el 80% de los encuestados, mientras que el apoyo social y la calidad del liderazgo fueron considerados favorables por el 60%. Respecto a la doble presencia, el 62% la percibió como desfavorable. En cuanto al último aspecto, la estima, el 57% lo consideró desfavorable.

Se concluyó que la población de estudio enfrenta una alta carga psicosocial, lo que genera inseguridad y sensación de falta de compensación. La doble presencia, que implica equilibrar las demandas laborales y familiares, parece ser un desafío significativo, especialmente dado que la mayoría de los participantes son madres y esposas, roles que tradicionalmente implican la responsabilidad de la organización del hogar. Sin embargo, es importante destacar que el trabajo ofrece oportunidades de desarrollo y aprendizaje, además de contar con el apoyo social y un liderazgo de calidad por parte de los supervisores.

Por otro lado, Carlos Pion Santos en el año 2018, en Panamá, desarrolla la investigación denominada “Programa de gestión como estrategia para la intervención de los factores de riesgos psicosocial intralaboral y estrés de los docentes del Centro Educativo americano Royef”.

El propósito de este estudio fue identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y evaluar los niveles de estrés en docentes del Centro Educativo Americano

Royef, así como desarrollar un Programa de Gestión Psicosocial. La metodología empleada fue descriptiva, con un enfoque cuantitativo y de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 18 docentes del mencionado centro educativo.

Para la recolección de datos, se utilizó la batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, la cual es de acceso gratuito. Los resultados obtenidos revelaron la presencia de factores protectores y de riesgo entre los docentes del Centro Educativo Americano Royef. Esto sugiere que la población estudiada enfrenta un alto riesgo de experimentar estrés laboral debido a la naturaleza de su trabajo y el entorno laboral. Algunos ejemplos destacados de estos factores incluyen la carga de trabajo excesiva, la falta de tiempo, las demandas ergonómicas, la falta de control y autonomía, así como las presiones sociales y personales.

En el caso concreto del escenario donde se desarrolló esta investigación se puede decir que, el interés en el estudio surgió del trabajo de grado preparado por Yordy Aguirre en el año 2014, quien, para optar al título de Maestría en Ciencias de la Salud y Seguridad Ocupacional de la Universidad Especializada de las Américas, desarrolló una práctica profesional en la que tuvo la oportunidad de efectuar el estudio denominado “Diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales que repercuten en la productividad de los colaboradores del IPACOOOP Chiriquí”.

Entre sus resultados se reflejó que un 54,2 % de los trabajadores eran afectados por el riesgo psicosocial conocido como doble presencia, siendo todos ellos del sexo femenino. Si bien el estudio no se centró solo en este riesgo, la cifra es de especial atención, y sustenta el que se efectúe un abordaje específico, para indagar concretamente sus repercusiones, lo cual se llevó a cabo con la presente investigación.

1.2 Objetivos de la investigación

Esta investigación se desarrolló con la intención de determinar cómo influye la doble presencia en las trabajadoras y en diversos aspectos de su vida, para ello, se formuló un objetivo general y cinco objetivos específicos.

General

- Determinar las repercusiones del riesgo psicosocial denominado doble presencia en las mujeres trabajadoras de IPACOOOP, Chiriquí que desarrollan actividades en el plano laboral asalariado, doméstico y familiar.

Específicos

Luego de formulado el objetivo general, se procede a establecer los objetivos específicos, a saber:

- Indagar la incidencia de la doble presencia en el desempeño laboral de las mujeres en el ambiente de trabajo asalariado de IPACOOOP, Chiriquí.
- Analizar los efectos de la doble presencia en las relaciones maternas filiales de las trabajadoras de IPACOOOP, Chiriquí.
- Explicar las repercusiones de la doble presencia en las relaciones de pareja de las mujeres de IPACOOOP, Chiriquí que desarrollan las jornadas familiar y laboral.
- Señalar los efectos de la doble presencia en las relaciones sociales de las trabajadoras de IPACOOOP, Chiriquí.
- Proponer un programa de capacitación e intervención profesional para abordar el riesgo de la doble presencia en IPACOOOP, Chiriquí.

1.3 Delimitación o alcance de la investigación

El lugar donde se desarrolló la investigación fue en el IPACOOOP Chiriquí, el cual se ubica entre Calle Sexta y Séptima, vía Barrio Bolívar, corregimiento de David, distrito de David, provincia de Chiriquí, República de Panamá.

El período en el que se llevó a cabo el estudio, con todas las etapas exigidas incluyendo la elaboración del informe, fue entre enero de 2021 a agosto de 2022.

La población que se consideró fueron mujeres que trabajan en el IPACOOOP Chiriquí, que tienen hijos, son trabajadoras permanentes o por contrato, y son responsables de las actividades domésticas en sus hogares y la crianza de sus hijos.

Con la investigación se ha pretendido visibilizar un problema social que afecta actualmente a las mujeres trabajadoras asalariadas, el cual es la doble presencia, de tal manera que; se logre determinar sus repercusiones en ellas, y cómo concilian sus labores en el lugar de trabajo con las exigencias que implica ser las principales responsables de las actividades en sus hogares.

1.4 Limitaciones o restricciones de la investigación

El desarrollo de esta investigación exigió tener la anuencia de las actoras sociales que viven el problema en su diversidad de escenarios y que en el caso que nos ocupa son las trabajadoras de IPACOOOP Chiriquí. Se debió considerar lo siguiente:

- Momentos precisos en que las actoras sociales pudieran ser observadas sin que se les interrumpiera sus labores.
- Generar un ambiente de confianza mientras se les realizaba entrevistas, de manera que aportaran datos de su realidad.

- El estado de ánimo de las actoras (esto podría variar eventualmente), quienes debían estar dispuestas a compartir sus experiencias.
- Acceder a espacios domésticos en los que las actoras y sus familias pudieran estar dispuestos o no a permitir el ingreso de los investigadores.

1.5 Justificación de la investigación

La conciliación del trabajo profesional con los compromisos domésticos-familiares es un reto para la mujer que se ha formado académicamente en la búsqueda de una oportunidad de trabajo, tanto en la empresa privada como en el sector gubernamental, demostrando que tienen capacidades y competencias para asumir cargos que usualmente estaban dispuestos para los hombres; sin embargo, las costumbres y patrones culturales que rigen a la mayoría de las sociedades le atribuyen a la mujer la impostergable responsabilidad de administrar el hogar con todas las tareas y exigencias que esto demanda, lo que le deja poco o nada de tiempo para satisfacer otras necesidades del plano biosicosocial, provocando una gama de problemas emocionales y físicos que la afecta temporalmente o en el peor de los escenarios, de manera permanente.

Tal consideración de la situación de la mujer en el plano de la sociedad y de las tareas que desarrolla, ha sido pertinente estudiar esta problemática para lograr un conocimiento más profundo.

La investigación ha sido de interés, ya que los resultados obtenidos pueden permitir concienciar al personal directivo de diversos espacios laborales además del IPACOOOP Chiriquí, quienes tienen poder de decisión para mejorar las condiciones del espacio de trabajo de las colaboradoras, desarrollando políticas laborales que mejoren tales situaciones. Las

investigaciones permiten formular recomendaciones para los tomadores de decisiones, de manera que puedan administrar favorablemente tal riesgo psicosocial, redundando en beneficio no solo de quienes están afectados por el problema, sino también para la propia institución que puede ver reflejado los resultados del trabajo investigativo en acciones de mejoramiento del accionar institucional, sus metas y proyecciones.

Es de relevancia social debido a que es necesario aportar estudios que permitan una comprensión desde la perspectiva de los sujetos sociales, de esta problemática, que no sólo es exclusiva de una institución, de una profesión o de una clase social, es un problema que atañe a lo social; el estudio ha facilitado información para desarrollar conciencia individual y colectiva de cómo son afectadas por este factor de riesgo psicosocial, lo que permite un abordaje adecuado, oportuno y pertinente sobre sus efectos.

Se estimó viable el desarrollo de la investigación toda vez que, producto de estudios anteriores, lo cual se mencionó en los antecedentes, la institución está al tanto de la presencia de los factores de riesgo psicosociales, por lo cual facilitó el desarrollo del estudio con la intención de que se profundice en el conocimiento del problema y así coadyuvar a la búsqueda de soluciones pertinentes. Los resultados han permitido visibilizar aún más la existencia de la doble presencia, y cómo abordarla.

Según los resultados de investigaciones previas llevadas a cabo sobre la doble presencia, sus autores coinciden en la importancia de prestar atención a este riesgo psicosocial, entre estos se puede citar lo planteado por Ruiz, Pullas, Parra y Zamora (2018), quienes concluyen en su estudio lo siguiente:

“La incorporación del género femenino al campo laboral se ha incrementado en los últimos años y seguirá aumentado, por lo que el riesgo psicosocial denominado Doble

Presencia tendrá tendencia a afectar a la salud y bienestar personal de más mujeres. Por lo que su estudio se vuelve fundamental para tratar de controlar y prevenir este riesgo psicosocial”

(p.48)

CAPÍTULO II

2- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Concepto de doble presencia

Según Ruiz, Pullas, Parra y Zamora (2017), la doble presencia implica que mientras una persona está en su tiempo de trabajo remunerado, también debe encargarse de sus responsabilidades domésticas, y durante su tiempo personal, debe administrar de alguna manera sus responsabilidades profesionales.

La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que comprende un estado en el cual una mujer debe estar físicamente en su lugar de trabajo, pero al mismo tiempo está pensando en los compromisos domésticos-familiares o viceversa, que le lleva a experimentar preocupación, estrés, o a no cumplir con las tareas en el espacio donde se encuentra presente físicamente.

Por su parte, Franco, Ruiz y Benedetti (2020), sostienen que la doble presencia se entiende como la necesidad para las mujeres de estar activas tanto en el ámbito laboral como en el doméstico-familiar, donde se enfrentan a roles asignados por género como la maternidad y la reproducción. Este fenómeno también se conoce como doble jornada, ya que implica el desempeño de diversas tareas en ambos entornos.

Es para la mujer un gran reto el tener que cumplir con el rol de administradora del hogar y profesional al mismo tiempo, pues el trabajo doméstico-familiar no se desvincula de su género, por temas culturales, que aún pesan en la sociedad. Además, si desea escalar en la estructura organizacional de la empresa o institución donde labora, debe asumir más responsabilidades que le restan tiempo para desempeñar sus otros roles, como todos esperan que ocurra.

Taranilla (2020) sostiene que, la doble presencia surge de la necesidad de enfrentar simultáneamente las responsabilidades tanto del trabajo como del hogar. Es crucial que el trabajador sea capaz de organizar su tiempo y distribuir la carga de tareas de manera equilibrada para evitar conflictos. Si no logra establecer un equilibrio entre ambos ámbitos, puede experimentar afectaciones por riesgos psicosociales, lo que impactará en su desempeño laboral y en otras áreas de su vida fuera del trabajo.

La distribución poco equitativa de la carga total de trabajo representa una de las principales dificultades socio-culturales, ya que implica tanto aspectos materiales como simbólico-culturales. Esto se manifiesta en la marcada desvalorización y falta de reconocimiento social del trabajo doméstico-familiar.

Es común que el hombre por costumbre no asuma el cumplimiento de tareas domésticas, por ser “propias” de la mujer, lo que implica que, si en un hogar ambos laboran, la mujer debe cumplir con su trabajo profesional y los quehaceres domésticos paralelamente, el hombre mientras no labora, dedica su tiempo al descanso o recreación, lo que evidentemente no es equitativo y es desigual en el desempeño de las relaciones de género de la pareja.

Rivera Fiallos (2022) señala que, con las transformaciones constantes, las mujeres han optado por integrarse al mundo laboral remunerado y, al mismo tiempo, ocuparse de su familia, lo que ha generado un cambio en la dinámica para ambas partes. En la actualidad, las mujeres también aspiran a contribuir con los ingresos del hogar y destacarse en el ámbito laboral. Por lo tanto, el concepto de doble presencia surge de la obligación de equilibrar las responsabilidades del trabajo remunerado con las del hogar y la familia.

Por otra parte, Pacheco (2019) con respecto a la doble presencia, establece que esta se concibe como la doble jornada laboral que asumen las féminas trabajadoras. De esta manera, las responsabilidades familiares y laborales se entrelazan, lo que dificulta separarse de los distintos roles, especialmente cuando hay hijos que cuidar y la pareja no brinda apoyo. Esto lleva a que las mujeres perciban una sensación de doble ausencia, sintiendo que no pueden atender de forma correcta ninguno de los dos ámbitos, lo que genera frustración y un agotamiento tanto físico como mental.

Si bien tanto hombres como mujeres son susceptibles a esta presión, son las mujeres las que se ven más perjudicadas y experimentan una carga negativa mayor, como lo revelan los resultados de los estudios efectuados.

Se comprueba con los estudios relacionados con el tema, que los hombres, también, son afectados por la doble presencia, sin embargo, el caso de las mujeres es más evidente, complejo y de mayor grado, lo que refleja la poca igualdad en las relaciones de género.

Es necesario concienciar sobre tal fenómeno social a los diferentes grupos etarios, es una cuestión social de trascendencia en el desempeño de roles en igualdad de condiciones para los hombres y mujeres en el escenario social donde se vinculan y relacionan; lo que repercute en el desarrollo integral de la familia y de la sociedad, tocando de manera directa el crecimiento efectivo y eficiente de las empresas donde laboran mujeres.

Morocho (2020), manifiesta que, dentro del estudio de los riesgos psicosociales, la doble presencia se manifiesta cuando un trabajador se enfrenta a múltiples responsabilidades de índole familiar o personal, tanto durante la jornada laboral como fuera de ella. Estas

responsabilidades adicionales pueden generar malestar y angustia en la persona, lo que a su vez dificulta la ejecución normal de las asignaciones laborales.

El trabajo familiar y doméstico conlleva demandas que deben afrontarse simultáneamente con las del trabajo asalariado, y la forma en que se organiza este último puede entorpecer o facilitar la conciliación de uno y otro.

La doble presencia en las mujeres que trabajan fuera de casa tiene un impacto significativo en su salud, manifestándose a través de problemas como estrés, ansiedad, depresión, lesiones osteomusculares y la sintomatología denominada el malestar de las mujeres. Estos problemas no son más que una manifestación de la distribución poco equitativa de las responsabilidades entre féminas y varones.

2.2 Consecuencias de la doble presencia

El factor de riesgo psicosocial denominado doble presencia genera diversas consecuencias que, incide en quienes la padecen, tanto a nivel físico como emocional, lo que puede provocar serios problemas que desmejoran su calidad de vida.

Al respecto Pacheco (2019) considera que algunos de los efectos generados por el estrés laboral o la doble presencia son de naturaleza psicosocial, que se refleja en la desmejora de la salud física y mental, problemas en las relaciones familiares, alejamientos, rupturas matrimoniales, y disminución de la productividad en el trabajo, entre otros efectos negativos. En última instancia, es crucial destacar la importancia de establecer o fortalecer directrices estratégicas, tanto en el ámbito de la salud ocupacional como en todos los espacios laborales, para afrontar y evitar el estrés laboral y la doble presencia en las féminas.

Morocho (2020) se refiere a este punto expresando que, en su mayoría, la doble presencia impacta especialmente a las mujeres, ya que se ven enfrentadas a demandas tanto en el ámbito

familiar como en el laboral, las cuales consideran importantes y necesarias de cumplir. Esta sobrecarga de responsabilidades puede llevar a un deterioro tanto físico como mental en su salud, al mismo tiempo que obstaculiza el desarrollo normal de sus actividades.

Las organizaciones pueden ser afectadas por el estrés laboral el cual incide sobre la estabilidad física y emocional de los colaboradores quienes en ocasiones son presionados por las exigencias ocasionadas por el trabajo o las interacciones que se desarrollan regularmente en estas organizaciones.

Peiró (1991), citado por Vidal en el 2019, identifica las fuentes de estrés laboral de la siguiente manera:

- En primer lugar, se encuentran los factores inherentes al trabajo mismo, como las condiciones físicas y la carga laboral tanto en términos cuantitativos como de calidad.
- Luego, están los factores derivados del desempeño de roles laborales, como la ambigüedad de roles, el conflicto de roles, la responsabilidad sobre otros y que el individuo no sea considerado en la toma de decisiones, entre otros.
- Además, están los factores que surgen de las relaciones interpersonales en el trabajo, abarcando las relaciones con superiores, subordinados y colegas de igual nivel jerárquico.
- También se incluyen los factores relacionados con el desarrollo profesional, como las oportunidades de ascenso, la discrepancia entre la capacitación y el puesto ocupado, y la inseguridad laboral.

- Asimismo, se consideran los factores vinculados a la estructura y el ambiente organizacional, tales como no participar en la toma de decisiones, las restricciones en el comportamiento, la supervisión intensiva y la falta de autonomía.
- Por último, se contemplan los factores externos a la organización que afectan a sus miembros, como los asuntos familiares, las crisis personales, los problemas financieros y las creencias personales.

Respecto a las consecuencias del estrés laboral para las empresas, Vidal (2019), manifiesta las siguientes:

- Mayor grado de absentismo (bajas médicas).
- Renuncia de empleados o un aumento en las solicitudes de cambio de puesto.
- Asimismo, el clima laboral puede deteriorarse, y es posible que haya una disminución en el rendimiento, la productividad o la calidad de los productos y servicios proporcionados por la empresa.
- También pueden aumentar los accidentes laborales y la ineficiencia, así como la falta de coordinación entre los miembros del equipo.
- Esto puede resultar en una disminución de la satisfacción por parte de los clientes.

En este orden de ideas, también, se presenta lo expresado por Rivera (2022) quien aporta que, la doble presencia, como un riesgo psicosocial, aumenta la probabilidad de que los trabajadores que la experimentan desarrollen estrés. Esto puede ocurrir debido a los conflictos entre el trabajo y la familia, así como al exceso de tiempo que el empleado dedica a sus responsabilidades laborales. En la actualidad, el entorno laboral demanda un empeño considerable por parte de los profesionales, quienes se esfuerzan al máximo para cumplir con

sus responsabilidades laborales, incluso a expensas de su estabilidad física o mental, con el fin de atender lo que necesitan.

Por otro lado, López, Tapia, Parra y Sánchez (2017) sostienen que, los efectos fisiológicos de la doble presencia incluyen estrés, ansiedad, depresión y lesiones osteomusculares. Además, pueden surgir repercusiones sociales, ya que el ritmo de vida vertiginoso y la fatiga tanto física como mental pueden influir en el comportamiento de las mujeres, llevándolas a adoptar actitudes ocasionalmente hostiles, lo que afecta su productividad laboral, las relaciones en el trabajo, el ambiente laboral y su contexto familiar y social.

Se debe comentar que, se encuentran algunos factores que repercuten en la aparición de la doble presencia, sobre el tema Cubillos y Monreal (2019) sostienen que en ciertos estudios se refleja que entre los factores familiares que impactan en el trabajo, resaltan la presencia de hijos menores, la pareja que trabaja con frecuencia en horarios extras, la existencia de enfermos crónicos en el hogar, compromisos financieros y otros estresores no relacionados con el trabajo. La ausencia de colaboración social en el entorno laboral y la percepción de injusticia organizacional aumentan el conflicto entre el trabajo y la familia, incrementando así el riesgo para la salud integral de los trabajadores.

Además, Taranilla (2020) manifiesta que, sin una valoración y abordaje adecuados de la doble presencia, los trabajadores corren el riesgo de sufrir consecuencias tanto físicas como psicológicas. A nivel físico, pueden experimentar estrés, ansiedad o enfermedades. Desde una perspectiva psicológica, pueden enfrentarse a una carga mental abrumadora y conflictos familiares tanto con la pareja como con otros miembros de la familia., y en el ámbito laboral,

pueden surgir problemas como el aumento de las ausencias o deterioro de las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

2.3 La mujer, el trabajo y roles

Según García Ruiz (2020) al contemplar el trabajo de forma macro, que incluye las labores domésticas de cuidado no remuneradas, se observa que la intervención de las mujeres en las actividades laborales supera la de los varones. Esto contrasta con los resultados obtenidos al adoptar una perspectiva más limitada del concepto de trabajo, en la que se registra un mayor aporte por parte de los hombres.

El trabajo de la mujer no es valorado en su justa dimensión, las tareas cotidianas del hogar, el cuidado que le brinda a sus hijos y a otros miembros del núcleo familiar se considera un deber más que una labor demandante, lo cual las coloca en desventaja al carecer de tiempo para su descanso y la atención de necesidades personales que en ciertos casos podría afectar su salud física y mental. A diferencia del trabajo del varón que por lo general es catalogado como más relevante por situarse en un contexto en el que se recibe una remuneración o se realizan actividades que si se considera “trabajo”.

Además, García Ruiz (2020) puntualiza que, los diseños actuales de las instituciones aún no reconocen adecuadamente el trabajo realizado por las mujeres, y es fundamental valorar el tiempo dedicado al cuidado, esencial para la reproducción tanto social como económica, de forma equitativa.

En el mismo orden de ideas Montesó Curto (2016) expresa que numerosas mujeres han logrado equilibrar las responsabilidades tanto familiares como laborales, enfrentando el agotamiento que conlleva. Se sienten fatigadas por los esfuerzos continuos que deben realizar. Al llegar a casa al final del día, tanto hombres como mujeres se enfrentan a una gran cantidad

de demandas. Después de lidiar con la presión competitiva en el trabajo, se les requiere gestionar también una considerable carga de trabajo emocional.

Equilibrar las tareas laborales y domésticas, es un gran reto para muchas mujeres y algunos hombres quienes al querer cumplir con todos los roles que por cultura y necesidad asumen, se ven inmersos en jornadas continuas de trabajo que, producen en ellos agotamiento físico y hasta cierto punto emocional, lo cual puede provocar la aparición de patologías que condicionan su calidad de vida, algunas de ellas no detectadas oportunamente, y cuando son diagnosticadas no siempre son atribuidas a las demandas generadas por el cumplimiento de sus responsabilidades en diferentes ámbitos.

También Montesó Curto (2016) manifiesta que, el cuidado requiere una cantidad significativa de tiempo, lo que puede desencadenar sentimientos de depresión en las féminas que asumen este rol, ya que sienten una fuerte obligación moral de cuidar a otra persona. Estas mujeres cuidadoras tienen escaso tiempo para atender sus propias necesidades o tomar un descanso de las responsabilidades que han asumido como parte integral de su vida, y a menudo no solicitan apoyo. Para muchas, la ansiedad es el primer síntoma, que puede avanzar hacia la depresión con el tiempo. Algunos individuos, sin embargo, pueden experimentar directamente un estado depresivo sin pasar por la fase de ansiedad.

Se debe tomar en cuenta que las mujeres, al ser consideradas las principales responsables del cuidado de su prole, se les dificulta atender a tiempo, incluso, algunas de sus necesidades básicas, toda vez que, la prioridad es mantener a sus hijos en las mejores condiciones de vida, por instinto, amor y/o naturaleza propia. Es en estos escenarios donde se ubican féminas con un manejo inadecuado de sus emociones, algunas en estados depresivos

que no son reconocidos aún por sí mismas, ni tampoco por quienes interactúan diariamente con ellas.

Asimismo, Monteso Curto (2016) sostiene que la mayor parte de las mujeres coincide en que al inicio el marido no las comprende, pero luego sí. En el contexto de la depresión de las mujeres, la figura del esposo o pareja puede ser objeto de cuestionamiento. Muchas mujeres sienten que sus parejas no comprenden la enfermedad, no les brindan suficiente apoyo y no están dispuestas a escucharlas. Muchas de estas parejas provienen de un entorno educativo tradicional en el que se les enseñó que todo estaba garantizado, y ahora se enfrentan a una situación en la que sus parejas no pueden satisfacer esas expectativas, lo que les resulta difícil ofrecer apoyo.

Como se ha dicho la cultura y la educación recibida es fundamental en la actitud y postura tomada por los varones quienes, en rol de esposos o compañeros de vida y hogar, apoyan o no a la mujer en el cumplimiento de las sendas tareas domésticas y demás que surgen del sostenimiento de una familia. Hoy la sociedad exige de cambios de paradigmas al respecto, pues no se puede continuar con determinadas “etiquetas” que perjudican a determinado sexo, es por ello que es necesario educar al respecto para que, realmente, se pueda poner en práctica la tan mencionada equidad.

Covarrubias Feregrino (2018) exterioriza que, el rol históricamente atribuido a las mujeres en la sociedad incluye responsabilidades como el cuidado del hogar, los niños, los enfermos y los ancianos. También se espera que sean fieles y mantengan una conducta sexual recatada, que obedezcan a sus esposos y que se dediquen principalmente al cuidado del hogar. En contrapartida, la costumbre es que los esposos desempeñen roles como facilitadores de recursos económicos, jefes del hogar, mantengan actividad sexual, exhiban fuerza física,

controlen el cuerpo de las mujeres y gestionen los medios de subsistencia. Estas normas sociales ejercen una notable influencia en el equilibrio de poder dentro de la relación de pareja

Además, profundizando en su planteamiento Covarrubias Feregrino (2018) sostiene que un ejemplo ilustrativo es la carga doble de trabajo que enfrentan las mujeres que trabajan fuera del hogar, ya que, además de dedicarse a su labor remunerada, asumen la mayor parte, si no todas, de las demandas domésticas y la atención de sus hijos al llegar a casa. Esta sobrecarga se justifica en la sociedad, e incluso por las propias mujeres, argumentando que su naturaleza las predispone a ser cuidadoras (realizar tareas de limpieza y cocinar), y debido a la falta de alternativas viables, pero no se cuestiona la falta de responsabilidad por parte de los hombres en el hogar. Por lo tanto, mientras que las mujeres son socialmente condicionadas a priorizar las necesidades y preferencias de sus esposos e hijos sobre las propias, sus "intereses percibidos" no siempre se alinean con su bienestar.

Cristaini, Bertolotto, Anderson, Polinelli, Collavini, Seijo y Delfino (2014) sostienen que si bien hay una tendencia a asumir actividades que se identifican con el género, se plantea si esa distribución de tareas no tiene que ver con los acuerdos previos de pareja que aseguren el bienestar familiar. En esta redefinición de roles y responsabilidades, parece que las mujeres se identifican principalmente con su papel de cuidadoras, asumiendo simultáneamente las responsabilidades de trabajar o estudiar y ocuparse del hogar, mientras que los hombres añaden al tradicional rol de proveedor económico el de brindar afecto y apoyo emocional a sus hijos.

Respecto a esta realidad, Faur (2019) expresa que, desde siempre, el cuidado ha sido mayormente asociado con las mujeres y la maternidad. Al vincular este fenómeno con un atributo propio de las mujeres, como su capacidad reproductiva, la división sexual de las

responsabilidades en el cuidado trascendió los aspectos biológicos y se convirtió en un punto crítico en la construcción social del género. Al apoyarse en el amor y el mito del "instinto maternal", la protección y atención de los niños quedó principalmente a cargo del trabajo constante y discreto de las madres, consolidándose en la imaginación colectiva como una característica distintiva de la figura de la "ama de casa", relegado, junto con ellas, al ámbito cotidiano del hogar y los deberes domésticos.

Quirama, Manrique y García (2019) indican que, la experiencia de la maternidad impulsa a las mujeres a reflexionar sobre su futuro y la toma de decisiones, ya que cada elección no solo afecta su propio desarrollo, sino también el bienestar de su hijo. Ser madre se considera un despertar hacia la vida, pues implica asumir nuevas responsabilidades, adaptar rutinas y poner las necesidades del hijo como prioridad, lo que se transforma en una razón fundamental de motivación para el futuro.

Según estos autores, además de los cambios en la dinámica familiar, las relaciones de pareja pueden reforzarse o debilitarse. Cuando la conexión se fortalece, se forman nuevos lazos familiares y la estabilidad de la pareja se afianza. Sin embargo, a pesar de esta estabilidad, las mujeres sienten que el tiempo disponible para ambas partes se reduce debido al cuidado del hijo. Por otro lado, en caso de una ruptura emocional, surgen dificultades para conocer a nuevas personas y establecer vínculos emocionales.

También, Quirama, Manrique y García (2019) plasman en su texto que, aunque tradicionalmente se espera que la madre se encargue del cuidado de los hijos, debido a la variedad de responsabilidades que ya tiene, en algunas ocasiones se hace necesario delegar esta tarea a otros: familiares, amigos, o instituciones especializadas. No obstante, las madres suelen preferir que sus hijos estén bajo su cuidado la mayor parte del tiempo. Esto se debe a su

deseo de proteger a sus hijos y también a la necesidad de reducir costos, ya que el acceso a centros de cuidado infantil puede resultar costoso y, en muchas ocasiones, inaccesible económicamente.

El rol de principal responsable de sus hijos aparenta ser ineludible para las mujeres, pues, muchas sacrifican su formación académica o la continuidad en un trabajo, debido a que no cuentan con los recursos o el apoyo para que terceros les colaboren en el cuidado de su prole, en especial, si ellos son infantes. Esto genera frustraciones que muchas se reprimen para no afectar el equilibrio en el hogar, pero que en determinados casos se convierte en un detonante que genera conflictos, salvo que la mujer se encuentre en estado de sumisión y evite expresar a su pareja o núcleo familiar su insatisfacción, no obstante, como se ha mencionado puede degenerar en problemas físicos o emocionales para ellas.

Pérez, Domínguez y Cortes Gallego (2012) sostienen que, la situación de las mujeres ha estado marcada por una serie de deficiencias históricas, incluida la segregación cultural, la relegación a las labores domésticas y la exclusión de gran parte de las decisiones de poder y dirección en las estructuras sociales. Tradicionalmente, el rol de mujer y madre conllevaba la exclusión del mercado laboral en ciertos sectores, considerados propios del ámbito masculino, y se asociaba principalmente con ocupaciones relacionadas con la maternidad, como la enseñanza y la enfermería. Sin embargo, en el siglo XX, se han producido avances en la emancipación de las mujeres, con una creciente participación en la toma de decisiones políticas y una mayor actividad en diversos ámbitos, aunque aún persisten condiciones de desigualdad de género.

Según Zamudio, Ayala y Arana (2014), las desigualdades de género no se limitan a un solo ámbito, sino que incluyen todos los ámbitos de la vida humana, promovidas y legitimadas

tanto explícita como simbólicamente por la cultura. De cierta manera en todas las actividades sociales, culturales, religiosas, políticas y personales que involucran relaciones entre hombres y mujeres, se generan desigualdades de género que conducen a escenarios de poca igualdad en términos de oportunidades de vida, acceso y control de recursos.

Para Rojas (2016) en un estudio sobre la inequidad de género, en los *sectores populares urbanos, rurales e indígenas*, es habitual que las mujeres que ayudan con su trabajo a los ingresos familiares afirmen con frecuencia que su contribución económica al hogar no es esencial, aunque, lo sea en la práctica. En ocasiones, la dinámica se vuelve más complicada: cuando las mujeres obtienen ingresos similares o superiores a los de sus parejas, los hombres pueden experimentar una amenaza a su rol tradicional como proveedores principales del hogar, su autoridad dentro de la familia y, en consecuencia, su identidad masculina. En tales situaciones, las relaciones familiares tienden a volverse más tensas e incluso pueden tornarse violentas para las mujeres.

En contraste, en el mencionado estudio de Rojas (2016) En contextos urbanos de clase media y con un nivel educativo elevado, los hombres tienden a percibir que sus condiciones de vida y laborales, junto con su alto nivel de educación, especialmente entre los más jóvenes, podrían facilitar una mayor flexibilidad en su rol como padres y esposos. Esto también influye en cómo valoran su relación con los hijos. Entre este grupo de hombres, se ha notado un incremento significativo en la dedicación y el tiempo destinado a cuidar, criar y educar a sus hijos. Para ellos, el nacimiento de sus hijos ha supuesto modificaciones en sus actividades cotidianas y un aumento en las responsabilidades domésticas que necesitan su participación activa, lo que ha provocado cambios en sus horarios laborales.

De nueva cuenta se puede decir que, la educación es fundamental para que la mujer sea más valorada, asimismo, como el trabajo y esfuerzo que realiza en diferentes ámbitos sean reconocidos en su justa dimensión, y que el varón reflexione al respecto, asumiendo acciones concretas en la crianza y atención de sus hijos, así como, en la distribución equitativa de las tareas concernientes al hogar.

Por otro lado, Mallor y Villegas (2017) establecen que, las condiciones de la sociedad occidental actual han llevado a un cuestionamiento de los roles tradicionales de la pareja parental. A pesar de que la responsabilidad reproductiva, incluyendo el embarazo, la gestación y el parto, sigue recayendo mayormente en las mujeres, el uso de la lactancia artificial, alimentos envasados para bebés, pañales desechables, servicios de guardería y el apoyo invaluable de muchas abuelas y algunos abuelos, ha gradualmente aliviado a las nuevas madres de muchas de las responsabilidades que antes las mantenían completamente dedicadas a la crianza de los bebés y al cuidado del hogar, lo que les ha permitido integrarse al ámbito social y profesional. Al mismo tiempo, ha fomentado la participación de los padres en las labores domésticas y de cuidado, y más adelante, en la educación de los hijos.

Si bien en determinados contextos las oportunidades de la mujer para ejercer sus profesiones han aumentado considerablemente, no deja de ser un reto para ellas la conciliación con sus otros roles, los cuales no desaparecerán, ni es lo que se pretende, sin embargo, serían más llevaderos de contar con un apoyo real de quienes eligieron fundar y mantener un hogar con ellas.

Arteaga y Abarca (2018) sostienen que, con todo, las mujeres desarrollan estrategias para enfrentar la ideología de género que les asigna ciertos roles, aunque, de manera contradictoria. Se encuentran argumentos que al mismo tiempo desafían y perpetúan esta

ideología, ya que muchas mujeres consideran que la maternidad es una responsabilidad primordialmente femenina. A pesar de esto, adoptan prácticas que les permiten avanzar y prosperar en sus carreras más allá del ámbito doméstico, aunque sin abandonar este compromiso. De esta manera, elaboran discursos que promueven la idea de ser madres trabajadoras, pero también presentes, enfatizando que el progreso profesional no debe interferir con sus objetivos de vida como madres. En sus discursos, los proyectos de maternidad y carrera no solo coexisten como parte de la vida femenina, sino que están estrechamente vinculados y entrelazados.

De manera creativa muchas féminas se esfuerzan y organizan para perseguir sus sueños de crecimiento profesional, y se insertan en ambientes laborales donde sobresalen, paralelamente cumpliendo con sus deberes de madre, esposa y administradora de su hogar. Lo interesante sería que quienes las rodean sean conscientes de las repercusiones que esto provoca en ellas, para que no se minimice su impacto y se les brinde la ayuda pertinente.

Además, como parte de sus planteamientos Arteaga y Abarca (2018) expresan que, en todos los ámbitos, existe una carencia de instituciones encargadas de las labores de cuidado, lo que lleva a que la responsabilidad recaiga en los individuos o las familias en términos de los costos de la participación de las mujeres en el trabajo asalariado. La falta de políticas universales que fomenten un cambio en las relaciones y estructuras de género implica que estas políticas se centren en apoyar a las mujeres para que puedan desempeñar mejor su doble papel, en lugar de promover de manera colectiva la asunción de las responsabilidades de cuidado. En este contexto, el debate y la formulación de políticas públicas dirigidas a facilitar la inserción laboral de las mujeres deberían priorizar el fomento de igualdad entre los géneros

y promover la consecución de una responsabilidad social compartida en el cuidado en nuestras sociedades.

Por otro lado, Jiménez-Figueroa, Sepúlveda y Faúndez (2019) consideran crucial llevar a cabo más investigaciones sobre la conciliación entre el trabajo y la familia, centrándose principalmente en el papel de la mujer, ya que, como se mencionó anteriormente, es quien se encuentra en una posición de desventaja. Por lo tanto, es imprescindible establecer políticas públicas en la agenda nacional que involucren la participación del Gobierno, las familias y las empresas, es decir, todos los actores relevantes en este ámbito.

En la misma línea de pensamiento Undurraga y Cornejo Abarca (2021) resaltan que, fundamental desarrollar políticas laborales con una perspectiva de género, dado la aceptación de la autonomía económica como un aspecto de gran importancia y valor en términos subjetivos e identitarios. Además, es necesario contar con medidas de apoyo para el cuidado de hijos/as que permitan a las personas trabajar de manera remunerada. La falta de tiempo para conciliar la vida familiar y laboral debido a jornadas laborales prolongadas es otro factor relevante que debe abordarse.

El apoyo requerido por la mujer para sortear la doble presencia no solo debe emanar del hogar, pues, en el sector laboral, también, se pueden tomar medidas para contrarrestar los efectos de este riesgo psicosocial, no solo por su sexo, sino porque es un ser humano, que en una sociedad justa debe tener la oportunidad de surgir y desarrollarse. Esto sería una evidencia de que la empresa aplica la responsabilidad social, se interesa honestamente por su talento humano y promueve necesarias políticas de salud ocupacional.

Según Cruz, Alonso, Armendáriz y Lima (2021), las empresas muestran un creciente interés y preocupación por cultivar un clima laboral favorable, dado que este desempeña un

papel fundamental no solo en la productividad de los empleados, sino también en la creación de entornos seguros y confortables desde el punto de vista físico.

Parte de las políticas de recursos humanos y/o salud ocupacional deben propiciar un clima de trabajo adecuado y positivo, pues, esto debe incidir en que todos los trabajadores, sin distinción de sexo, cuenten con las condiciones debidas para realizar sus labores, y que no cuenten con razones en su rutina laboral que los desmotiven o generen estrés; ello facilitará la productividad y mayor compromiso de parte de ellos.

Silvia, Oliver y Cruz (2017), sostienen que, la eficiencia de las organizaciones depende en gran medida de mantener un clima laboral armonioso, lo que implica tener en cuenta los aspectos psicológicos que influyen en el comportamiento y desenvolvimiento de los trabajadores. Este clima laboral está estrechamente vinculado con las percepciones que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo y su relación con el ambiente laboral en general.

Dichos autores, también, afirman que, el ambiente de trabajo es un elemento crucial que puede impactar tanto positiva como negativamente en la productividad de los empleados y, por ende, en el desempeño general de la empresa. Al evaluar el clima laboral, es posible identificar los problemas que afectan a ambas partes, lo que facilita la implementación de medidas correctivas y la creación de un entorno de trabajo más armonioso

Además, Maestre y Ordoñez (2020) manifiestan que existe una conexión directa entre el clima laboral y la productividad, ya que un mayor nivel de satisfacción en el ambiente de trabajo conlleva a un aumento en los niveles de productividad. Esto se debe a que un clima laboral favorable fomenta un sentido de compromiso y pertenencia sólido entre los trabajadores hacia su organización. Asimismo, contribuye de manera significativa al

incremento de la eficiencia y rendimiento laboral, lo que a su vez resulta en beneficios tanto para la empresa como para sus empleados en términos de bienestar y éxito.

Los empleadores y la alta gerencia de toda organización deben estar conscientes de la relevancia de fomentar una sana cultura organizacional que dé cabida a la existencia de un adecuado clima laboral; ya que el ser humano está integrado por emociones y lo que acontece a su alrededor repercute en cierta medida sobre él, ya sea en mayor o menor grado en función de aspectos vinculados a su inteligencia emocional y otros elementos propios del individuo, no obstante, debe ser compromiso de la empresa o institución procurar las mejores condiciones para sus colaboradores.

Ortega y Ortega (2017) afirman que, cuando las responsabilidades laborales y familiares se equilibran adecuadamente, se establece una relación positiva entre ambos roles. Sin embargo, cuando las demandas del trabajo afectan las experiencias familiares, generando tensiones y reduciendo la satisfacción general, se crea una relación negativa que impacta en diversos aspectos, como el tiempo dedicado a la familia, la productividad laboral e incluso la salud y calidad de vida del individuo.

Cada vez más empresas están reconociendo la presencia del conflicto entre el trabajo y la familia, que surge debido a la multiplicidad de roles que las personas deben desempeñar. Esto se debe a que las responsabilidades del hogar, así como las relacionadas con el trabajo, deben ser atendidas, y en muchos casos, se hace necesario más de una fuente de ingresos en la familia. Además, los cambios sociológicos que promueven una mayor igualdad de género con los hombres, junto con el aumento de la participación de las mujeres en el mundo laboral, contribuyen a este fenómeno.

También, para Ortega y Ortega (2017) es importante señalar la calidad de vida en el trabajo abarca diversos aspectos que incluyen la satisfacción laboral, la motivación y el rendimiento en el trabajo. Se centra en la armonización de los aspectos laborales, tanto para los empleados como para los objetivos organizacionales, y se puede dividir en dos categorías principales. En primer lugar, se encuentran los aspectos que se refieren al entorno físico y las condiciones en las que se realiza el trabajo. Luego, están los aspectos que se relacionan con la experiencia psicológica y emocional de los trabajadores durante su desempeño laboral.

Al respecto, León Llorente (2016) afirma que, Una empresa que implementa políticas de empleo flexibles y fomenta una cultura laboral equilibrada y productiva puede contribuir significativamente al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad en su conjunto. Estas políticas no se limitan únicamente al ámbito laboral, sino que también tienen un impacto social más amplio. La flexibilidad laboral, los beneficios adicionales y los servicios ofrecidos tienen un impacto significativo en la vida de los empleados, ya que les permiten gestionar mejor su tiempo y mejorar su desempeño laboral. Además, estas medidas ayudan a reducir la rotación de los empleados clave y a atraer talento, especialmente mujeres, que a menudo valoran más la flexibilidad horaria que el salario.

Cabe destacar que, según Mesa Castro (2019) en sus investigaciones se ha determinado que las féminas muestran una puntuación notablemente superior a la de los hombres en áreas como el estrés laboral, la ansiedad y la atención emocional.

Estos planteamientos sustentan la necesidad de implementar políticas de apoyo para las mujeres en el ámbito laboral, no con fines de privilegios, sino con miras a solventar las problemáticas que por su condición confrontan, lo que, también, sería de beneficio para la

organización; ya que, al contar con un talento humano en un estado de bienestar, se propiciaría más productividad y mejores resultados para todos los involucrados.

CAPÍTULO III

3- METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

Para desarrollar esta investigación se decide seleccionar el enfoque cualitativo, toda vez que, entre sus ventajas está la de identificar los ambientes o escenarios en los que un problema se desarrolla, lo cual da lugar a que se sitúe a los actores sociales en los contextos precisos en los que viven el fenómeno, y obtener de ellos opiniones y/o experiencias que faciliten el análisis y comprensión de lo indagado.

El enfoque desarrollado se vincula con el diseño fenomenológico, el cual según Mertens (2005) describe fenómenos desde las perspectivas y vivencias de los individuos o grupos; para ello, se recolectan informaciones sobre historias de vida y experiencias de las actoras sociales en el ambiente social y de trabajo, quienes son afectadas por la doble presencia, tanto a nivel laboral como familiar.

Los pasos considerados en la presente investigación, siguiendo los parámetros, de este tipo de estudios, fueron los siguientes:

- Acercamiento inicial a las actoras para ponerlas en conocimiento del estudio, sus objetivos y relevancia. Se propicia la sensibilización de ellas, para que estén anuentes a participar.
- Preparación y entrega del consentimiento informado, a través del cual se les comunica a las actoras sociales los aspectos de anonimato, confidencialidad, voluntariedad, entre otros.
- Comunicación directa con el personal directivo del IPACOOOP Chiriquí para explicarles la finalidad del estudio y solicitarles el apoyo para observar a las actoras y

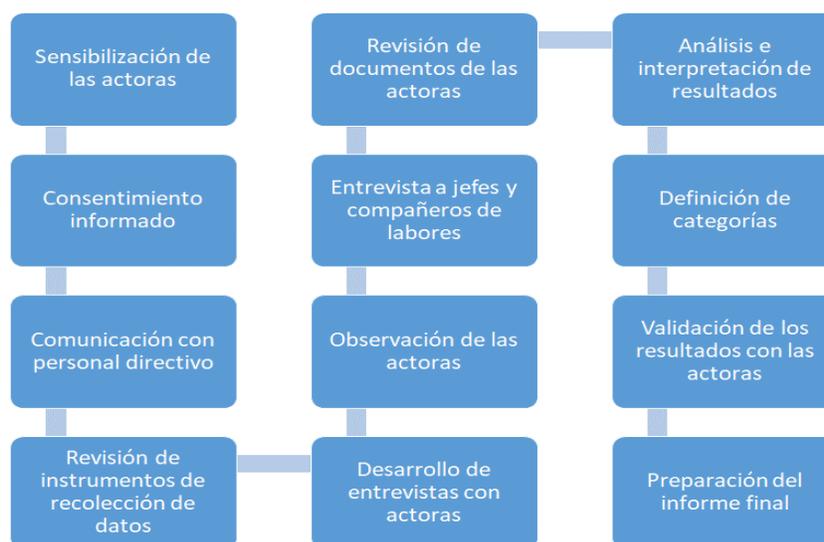
acceder a información de ellas, dejando claro que, en los resultados obtenidos se respeta su anonimato.

- Revisión del instrumento de recolección de datos por tres especialistas en salud y seguridad ocupacional, toda vez que, por ser la doble presencia un riesgo psicosocial vinculado al ámbito laboral, es un fenómeno que podría ser indagado por estos profesionales.
- Aplicación de entrevistas a las actoras sociales en sus lugares de trabajo y/o en sus hogares, en función de la disponibilidad o comodidad manifestada por ellas. En la dinámica que se desarrolló ellas narran sus experiencias y vivencias sobre aspectos que llevan a comprender el problema objeto de estudio e identificar las repercusiones resultantes de su exposición.
- Posteriormente, se efectúa la observación de las actoras en su ambiente de trabajo, para identificar en ellas o no algunos criterios propios del fenómeno y, a la vez, les permitiera a los investigadores reforzar la comprensión de este.
- Luego se procede a la aplicación de cuestionario a jefes inmediatos y compañeros de labores de las actoras sociales, pues, ellos observan diariamente su desenvolvimiento y desempeño.
- Se hace la revisión de documentos de la institución, para obtener más información pertinente de las actoras.
- Seguido se realiza el análisis e interpretación del significado de las experiencias narradas y documentadas, gracias, a los contactos sostenidos con las actoras y sus jefes inmediatos.
- Se definen con exactitud las categorías de la investigación.

- Después se ejecutan reuniones con las actoras sociales para revisar lo analizado e interpretado, procurando que ellas confirmen que lo plasmado obedece a la realidad compartida. Esto da lugar a que se validen los resultados con las protagonistas de la investigación, puesto son ellas quienes viven el problema y enfrentan sus repercusiones.
- Se continúa con la preparación del informe final de investigación el cual es presentado ante los jurados o lectores correspondientes.

Figura 1

Diagrama de los pasos de la investigación



Nota: Elaboración propia.

Respecto a la profundidad o alcance de la investigación, es explicativa, ya busca profundizar a través de la explicación e interpretación, el impacto de la doble presencia en los ámbitos laborales y familiares de las actoras.

3.2 Determinación del tamaño de la muestra

Las actoras sociales con las que se trabaja son finitas, está conformada por cinco servidoras que actualmente laboran en IPACOOOP Chiriquí.

Para la elección de la muestra se considera que las actoras sociales tengan conocimiento del fenómeno o experimenten sus repercusiones, y cumplan con los criterios de inclusión, señalados en la delimitación de la investigación. En ese sentido las características particulares de cada una de las elegidas son las siguientes:

- Sexo: femenino
- Lugar de trabajo: IPACOOOP, Chiriquí
- Trabajadoras permanentes o por contrato
- Responsables de las actividades domésticas en sus hogares
- Dedicadas a la crianza de sus hijos

3.3 Instrumento de recolección de datos

Tal como se mencionó en el diseño metodológico en este estudio se empleó la técnica de entrevista, toda vez que, mediante estas, las actoras sociales comparten sus experiencias y vivencias, permitiendo la transición de un tema a otro con mayor facilidad o naturalidad. (Ver en anexos instrumento). Se efectuó, además, entrevista a los jefes inmediatos y compañeros de labores para conocer lo que opinan sobre aspectos pertinentes al problema central de esta investigación.

La recolección de datos se complementó con una lista de cotejo que fue la base para efectuar observaciones en los ambientes en donde se desenvuelven las actoras sociales. De igual manera, se tuvo acceso a los datos de asistencia, para verificar el comportamiento de ausencias, tardanzas y permisos que reflejaban.

CAPÍTULO IV

4- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se realizó la transcripción de los datos suministrados por las cinco actoras que forman parte de la muestra, se presenta en anexos lo que se recabó mediante la entrevista que se les aplicó a ellas, a sus jefes inmediatos, compañeros de labores, la revisión de documentos y los datos captados a través de la lista de cotejo.

El análisis de la información obtenida a través de los diversos instrumentos, y con la utilización de la herramienta AQUAD 8, permitió determinar las categorías de esta investigación, las cuales se plasman en esquemas para una mejor comprensión; estas son:

- Repercusiones de la doble presencia en las relaciones maternas filiales.
- Efectos de la doble presencia en las relaciones de pareja.
- La doble presencia en las relaciones sociales de las trabajadoras.
- La doble presencia en el desempeño laboral de las colaboradoras en el ambiente de trabajo asalariado.

Dichas categorías fueron complementadas con comentarios que se generaron producto de la validación que se efectuó con las actoras, a quienes se les presentó los datos captados para que manifestaran si corresponden con sus ideas, percepciones y experiencias. Lo que permitirá observar el siguiente análisis que incluye códigos, definición, citas y otros elementos concernientes a la interpretación de resultados.

CATEGORÍA	CÓDIGOS	DEFINICIÓN	CITAS
Doble presencia en las relaciones maternas filiales	Atención a los compromisos académicos de los hijos	Orientación para el desarrollo de tareas, repaso de ejercicios, participación en reuniones con maestros, compra de útiles...	<p>Aunque, no quiera ni tenga tiempo debo hacerlo, aunque, esté cansada cuando llego del trabajo debo hacerlo.</p> <p>Sentarme hacer tareas con mis hijos, estudiar con mis hijos, a veces, son las 9:00 p.m. y sigo estudiando con ellos.</p> <p>Cuando me ausento es por situaciones con mis hijos; como reuniones en la escuela, enfermedad o cuando yo me he enfermado.</p> <p>El hecho de que estén solos me preocupa mucho; por lo que le compre un celular a cada uno; todos los días los llamo cada media hora para ver cómo están y las tareas pendientes que tienen.</p>
	Tiempo para los hijos	Momentos dedicados a la comunicación, recreación e interacción con sus hijos	<p>Cuando trabajaba mucho los fines de semana, mis hijos me reclamaban porque los dejaba solos, me llegaron a amenazar que iban a cambiar de madre.</p> <p>Por no trabajar horas extraordinarias, para no desatender a mis hijos, dicen que yo no quiero apoyar a la institución.</p> <p>Yo no conozco lo que es la recreación.</p> <p>La recreación es algo muy esporádico.</p>
	Mantenimiento del hogar y cuidado de los hijos	Limpieza de la casa, ordenamiento de espacios y artículos u otras tareas del hogar o vinculadas al cuidado de los hijos	<p>Tengo una multiplicidad de tareas en el hogar.</p> <p>Yo soy la responsable del hogar, todo depende de mí. La presión de mis responsabilidades con mi hogar a veces me afecta.</p> <p>Es excesivo, trabajo demasiado, tengo que lavar, cocinar, limpiar el patio, fregar, fumigar, ver a mis hijos.</p> <p>Salgo de mi casa haciendo oficio, y regreso haciendo oficio. Ni los fines de semana tengo descanso.</p> <p>Las responsabilidades domésticas definitivamente demandan mucha atención, sufro de un agotamiento único.</p> <p>En casa, el trabajo se realiza todo el tiempo, parte del día y la noche.</p> <p>Me acuesto más tarde para cumplir con mis cosas en el hogar y no estar preocupada.</p>

CATEGORÍA	CÓDIGOS	DEFINICIÓN	CITAS
Doble presencia en las relaciones de pareja	Atender y servir a la pareja	Preparación de los alimentos y artículos requeridos por la pareja.	Aunque, no quiera ni tenga tiempo debo hacerlo, aunque, esté cansada cuando llego del trabajo debo hacerlo.
			Me levanto a las 4:00 a.m. para hacer el desayuno a toda la familia.
	Trabajo de oficina en casa	Debido al exceso de trabajo se atienden algunas asignaciones pendientes mientras se está en casa.	Cuando lo hacía, me restaba tiempo y debía irme a dormir más tarde.
			Cuando ha pasado intento explicar lo necesario que es que yo trabaje.
			No hago cosas del trabajo en mi casa, pero si pienso con frecuencia en lo que me pasa en el trabajo
			Me gusta cumplir con mi trabajo eficientemente, si es necesario trabajar en casa lo hago
	Actitud de la pareja respecto a su trabajo	Conformidad de la pareja respecto a que la mujer labore fuera del hogar, y acepte los compromisos de ella vinculados a dicho trabajo.	He tenido conflictos con mi pareja, pues es gruñón.
			Se da el problema de que es machista, cuestiona el horario de mi trabajo y otras cosas
	Apoyo de la pareja en el hogar	En el hogar se deben desarrollar diversas actividades domésticas que pueden ser asumidas por la mujer y/o su pareja, en condiciones de equidad.	Nunca ha estado cómodo, desde que inicie a trabajar aquí, no le gustó.
			En mi casa el 95% de las labores las realizo yo.
			El género influye, porque nosotras las mujeres asumimos el trabajo.
			La mayoría de las tareas de la casa las hago yo.
			Yo realizo sola el 100, 200 y 300 % del trabajo en la casa.
			Todo el trabajo de casa me lo dejan a mí, debo hacerlo yo.
			No me siento apoyada por él. La mayoría de los oficios los hago yo.
			Es un trabajo que siempre he tenido que resolver por mi cuenta.
Él solo contribuye con los gastos.			
No me ayuda, porque es muy machista			
Por supuesto que la mujer hace más trabajo, muy pocos hombres colaboran.			

CATEGORÍA	CÓDIGOS	DEFINICIÓN	CITAS
Doble presencia en las relaciones sociales de las trabajadoras	Trabajo en equipo	Desarrollo de actividades entre un grupo de personas que unen esfuerzos y talentos para alcanzar propósitos comunes.	Debe haber mayor equidad al momento de distribuir las actividades.
			No hay equidad.
	Apoyo entre compañeros	Se recibe colaboración para desarrollar actividades laborales, y se contribuye al crecimiento profesional de los pares o compañeros dentro de la organización.	No recibo todo el apoyo que necesito.
			Necesito me permitan aprender más cosas.
			Las malas referencias de algunas personas que no son comprensivas me pueden afectar.
	Actitud de los compañeros	Manera positiva o negativa en la que se comportan los compañeros con las trabajadoras.	Es un trabajo donde no se me trata como me merezco.
			No se me da el reconocimiento por mi trabajo.
			Me acusan de antisocial.
			A veces, no tengo ni ganas de venir, por las situaciones que me pasan aquí.
	Mi jefe y mis compañeros me comprenden, porque cumplo con mi trabajo, no me ausento.		

CATEGORÍA	CÓDIGOS	DEFINICIÓN	CITAS
Doble presencia en el desempeño laboral de las colaboradoras en el ambiente de trabajo asalariado	Actitud del jefe inmediato	Disposición o comportamiento de una persona con autoridad hacia sus subalternos.	Mi jefa no tiene el interés de enseñarme.
			No se logra la mejor coordinación con mi jefe inmediato.
			Siento que mi trabajo no es valorado como lo que yo hago no es importante.
			Me ocasiona mucho estrés, pues, se me cuestiona demasiado
			Es un trabajo donde no se me trata como me merezco.
			No se me da el reconocimiento por mi trabajo.
			Mi jefe inmediato no es comprensivo.
			Mi jefe y mis compañeros me comprenden, porque cumplo con mi trabajo, no me ausento.
	Estrés laboral	Reacción de un trabajador ante situaciones adversas que le generan ansiedad, incomodidad y preocupación.	A veces me siento subutilizada.
			Me ocasiona mucho estrés, pues, se me cuestiona demasiado.
			Debe haber mayor equidad al momento de distribuir las actividades.
			A veces hay que caminar largas distancias para hacer nuestras tareas; se dificulta la movilización, es un riesgo.
			Existe posibilidad de accidentes en el traslado hacia las cooperativas, en áreas de difícil acceso.
	Eficiencia y productividad en el trabajo	Cumplimiento oportuno de las tareas asignadas en el trabajo.	Por no trabajar horas extraordinarias, para no desatender a mis hijos, dicen que yo no quiero apoyar a la institución.
			La situación actual en mi hogar, dificulta cumplir con mis compromisos de trabajo.
			Cuando me ausento ha sido por mis hijos, y creo que ese es un tema que siempre va a ser así.
			Concluyo mis actividades antes de tiempo, para dedicarles tiempo a mis hijos.
	Urgencias o imprevistos familiares	Enfermedad o necesidades específicas de los hijos	Cuando mis hijos me solicitan apoyo y no los puedo atender, eso me desconcentra en mi trabajo.
			Mis hijos no tienen nana, no tienen compañía, prácticamente se cuidan solos.
			Algunas veces he interrumpido mi trabajo por enfermedad o para atender algunas cosas de mis hijos.
He pospuesto mi trabajo cuando tengo que atender compromisos de la escuela de mis hijos.			
Cuando se ausentaba la "nana" tuve que pedir permiso en el trabajo.			
Compromiso	Actitudes y	Cumplo por cumplir, porque el estado de ánimo con las cosas del trabajo no es muy bueno.	

	con el trabajo	sentimientos de la trabajadora respecto a su trabajo, con los que evidencia el interés o relevancia que le atribuye a este.	Como solo tengo un ingreso doy mi 100%.
			El trabajo debería demandar más atención, pero ahora es mi familia, pues el primero es temporal, y mi familia es quien me soporta.
			Mi trabajo demanda más atención, a veces, he dejado para después mis cosas personales.

Figura 2. Nube de palabras vinculadas a los códigos de las categorías



Nota. Como se observa en la figura 2, se presenta la nube de palabras vinculadas a las categorías de la investigación, reflejándose los términos con mayor peso en el estudio, tomando como base las manifestaciones o respuestas de las actoras. Cabe destacar que, las palabras hijos, trabajo, casa, responsabilidades, hogar, jefe y preocupación, por mencionar algunas, son las que más aparecen en las expresiones de las actoras, lo que indica la relevancia que tienen para ellas.

FUNDAMENTACIÓN Y DENSIDAD DE LOS CÓDIGOS

Como parte del análisis de las categorías formuladas para esta investigación, se procede a identificar las veces que las actoras en sus manifestaciones o respuestas comparten opiniones o experiencias en las que se ubican los códigos vinculados a dichas categorías. Las ocasiones en las que se hace mención del código, en las citas extraídas de las voces de las actoras, permite determinar qué tan enraizado o fundamentado este se encuentra. Por otro lado, se presenta la densidad que, corresponde a las veces que los códigos han sido vinculados con otros, estableciendo relaciones de influencia, incidencia, asociación, causa y efecto, entre otros.

Además, se clasifican los códigos por colores, indicando el nivel de riesgo que representan para las actoras, considerando un rango establecido, en función de la cantidad de voces relacionadas a dichos códigos, lo cual sugiere la prioridad con la que deben ser atendidos. A continuación, se presenta lo estipulado al respecto:

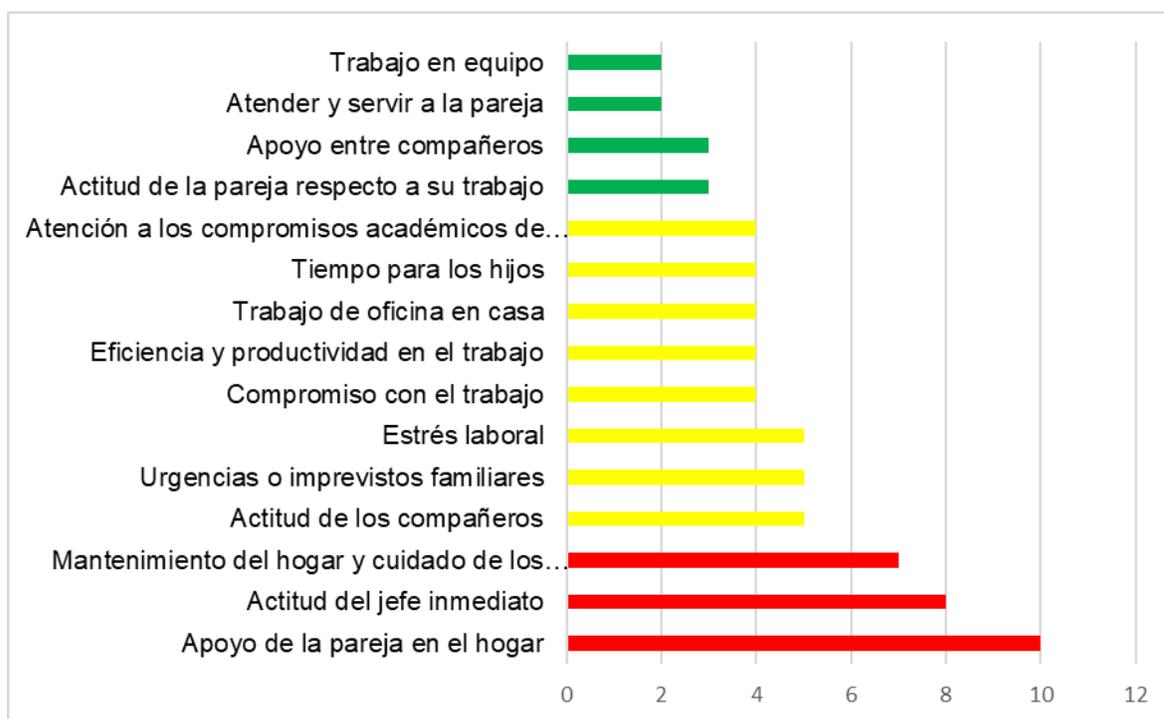
COLOR	RANGO (Cantidad de voces)	NIVEL DEL RIESGO
	1-3	BAJO
	4-6	MEDIO
	7-10	ALTO

CATEGORÍA	CÓDIGO	ENRAIZAMIENTO	DENSIDAD
Doble presencia en las relaciones maternas filiales	Atención a los compromisos académicos de los hijos	4	1
	Tiempo para los hijos	4	1
	Mantenimiento del hogar y cuidado de los hijos	7	1
Doble presencia en las relaciones de pareja	Atender y servir a la pareja	2	0
	Trabajo de oficina en casa	4	1
	Actitud de la pareja respecto a su trabajo	3	0
	Apoyo de la pareja en el hogar	10	2
Doble presencia en las relaciones sociales de las trabajadoras	Trabajo en equipo	2	1
	Apoyo entre compañeros	3	1
	Actitud de los compañeros	5	2
Doble presencia en el desempeño laboral de las colaboradoras en el ambiente de trabajo asalariado	Actitud del jefe inmediato	8	3
	Estrés laboral	5	2
	Eficiencia y productividad en el trabajo	4	3
	Urgencias o imprevistos familiares	5	2
	Compromiso con el trabajo	4	4

Respecto al enraizamiento de los códigos, como se observa en la página anterior, los que poseen una mayor fundamentación por la cantidad de citas que los contemplan son: el mantenimiento del hogar y cuidado de los hijos, apoyo de la pareja en el hogar y la actitud del jefe inmediato; sin embargo, se encuentran otros de especial atención como lo son actitud de los compañeros, estrés laboral y urgencias o imprevistos familiares. Los demás también están fundamentados, no obstante, presentan menor número de voces. A continuación, gráficamente se visualiza el nivel de enraizamiento:

Figura 3

Fundamentación de los códigos

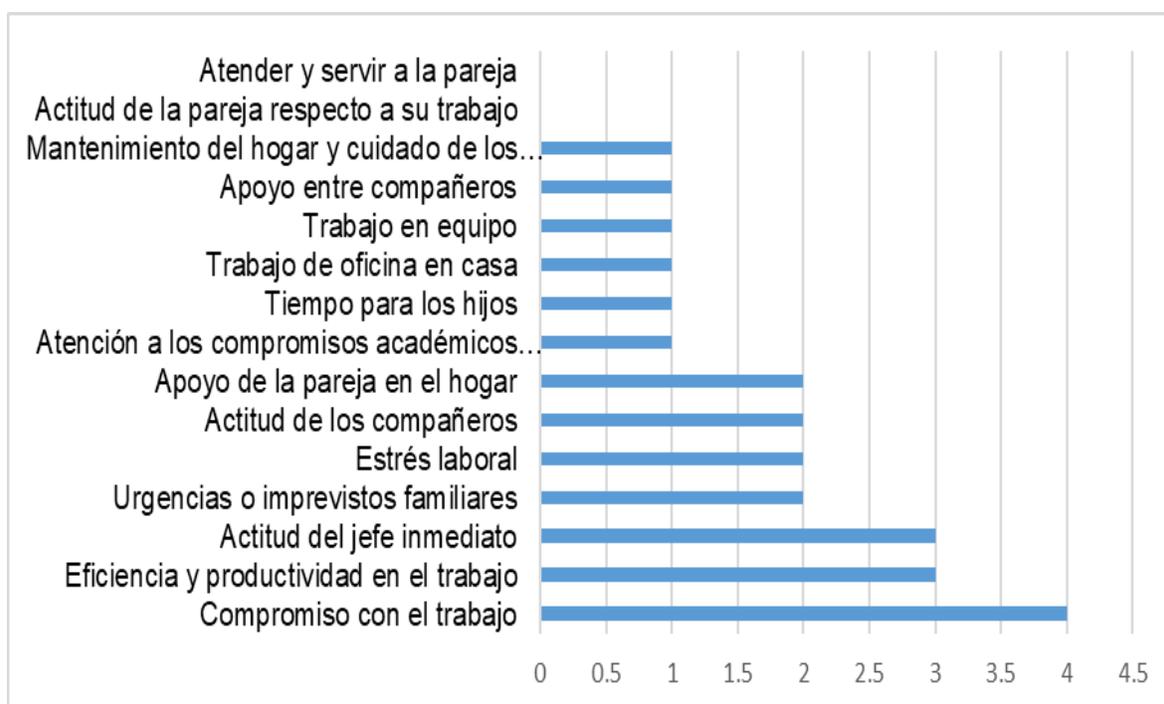


Nota: Elaboración propia.

Referente a la densidad se observa que los códigos con mayor relación son: compromiso con el trabajo, eficiencia y productividad en el trabajo, actitud del jefe inmediato, urgencias o imprevistos familiares, estrés laboral, actitud de los compañeros, y apoyo de la pareja en el hogar. A continuación, se grafica la densidad según el número de veces que un código ha sido vinculado con otro:

Figura 4

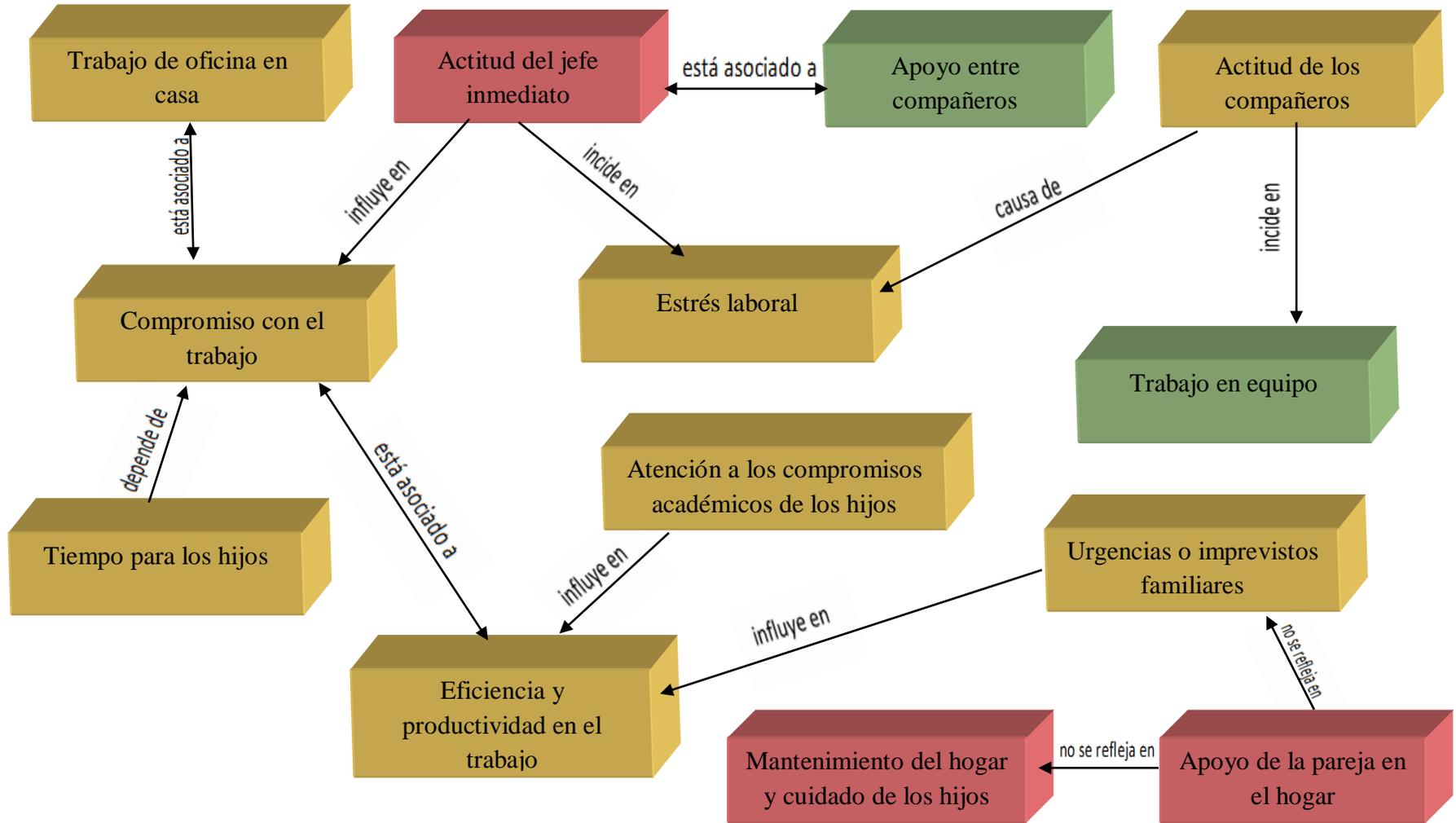
Relación entre códigos



Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Red de relaciones entre los códigos



Código 1	Relación	Código 2	Cita
Actitud del jefe inmediato	influye en	Compromiso con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Mi jefe inmediato no es comprensivo. - Cumpro por cumplir, porque el estado de ánimo con las cosas del trabajo no es muy bueno.
Actitud del jefe inmediato	incide en	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - No se logra la mejor coordinación con mi jefe inmediato. - Me ocasiona mucho estrés, pues, se me cuestiona demasiado.
Actitud del jefe inmediato	está asociada a	Apoyo entre compañeros	<ul style="list-style-type: none"> - Las malas referencias de algunas personas que no son comprensivas me pueden afectar. - No recibo todo el apoyo que necesito. - Mi jefe inmediato no es comprensivo.
Actitud de los compañeros	es una causa de	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Es un trabajo donde no se me trata como me merezco. - Me ocasiona mucho estrés, pues, se me cuestiona demasiado.
Actitud de los compañeros	incide en	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - No hay equidad. - A veces, no tengo ni ganas de venir, por las situaciones que me pasan aquí.
Urgencias o imprevistos familiares	influye en	Eficiencia y productividad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando mis hijos me solicitan apoyo y no los puedo atender, eso me desconcentra en mi trabajo. - La situación actual en mi hogar, dificulta cumplir con mis compromisos de trabajo.

Código 1	Relación	Código 2	Cita
Compromiso con el trabajo	está asociado a	Eficiencia y productividad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Como solo tengo un ingreso doy mi 100%. - Mi trabajo demanda más atención, a veces, he dejado para después mis cosas personales.
El tiempo para los hijos	depende de	Compromiso con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando trabajaba mucho los fines de semana, mis hijos me reclamaban porque los dejaba solos, me llegaron a amenazar que iban a cambiar de madre. - Por no trabajar horas extraordinarias, para no desatender a mis hijos, dicen que yo no quiero apoyar a la institución.
Atención a compromisos académicos de los hijos	influye en	Eficiencia y productividad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando me ausento es por situaciones con mis hijos; como reuniones en la escuela, enfermedad o cuando yo me he enfermado. - He pospuesto mi trabajo cuando tengo que atender compromisos de la escuela de mis hijos.
Trabajo de oficina en casa	está asociado a	Compromiso con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta cumplir con mi trabajo eficientemente, si es necesario trabajar en casa lo hago
El apoyo de la pareja en el hogar	no se refleja en	Mantenimiento del hogar y cuidado de los hijos	<ul style="list-style-type: none"> - No me siento apoyada por él. La mayoría de los oficios los hago yo. - Él solo contribuye con los gastos. - No me ayuda, porque es muy machista
El apoyo de la pareja en el hogar	no se refleja en	Urgencias o imprevistos familiares	<ul style="list-style-type: none"> - Algunas veces he interrumpido mi trabajo por enfermedad o para atender algunas cosas de mis hijos. - Por supuesto que la mujer hace más trabajo, muy pocos hombres colaboran.

Con base en las relaciones entre los códigos se puede acotar lo siguiente:

- Algunas actoras se sienten más animadas a cumplir con su trabajo, si perciben que sus jefes son comprensivos y entablan con ellas relaciones laborales positivas.
- Cuando las actoras son cuestionadas por sus jefes o no coordinan con ellos adecuadamente las actividades, se sienten estresadas, lo que repercute en los resultados de su trabajo.
- Los comentarios negativos que los compañeros emiten sobre las actoras, pueden asociarse a algunas actitudes no positivas que los jefes inmediatos les reflejan a ellas.
- Las relaciones interpersonales que las actoras sostienen con sus compañeros y las actitudes manifestadas en sus interacciones, son parte de las causas que pueden generar estrés laboral, especialmente si surgen conflictos, se efectúan cuestionamientos o el trato que se les da no es asertivo.
- El trabajo en equipo se facilita si existen adecuadas relaciones interpersonales entre sus miembros. El apoyo recíproco es fundamental para que las tareas en conjunto se concreten exitosamente, haciendo énfasis en la distribución equitativa de estas.
- Las urgencias o imprevistos familiares de las actoras, repercuten en su eficiencia y productividad. Por costumbre son las féminas quienes generalmente deben resolver este tipo de compromisos, ligados a la crianza y atención de sus hijos u hogar.
- Las actoras que se sienten comprometidas con su trabajo, manifiestan que, es relevante para ellas el cumplir completa y oportunamente con sus tareas laborales, incluso postergando asuntos personales, con tal de ser eficientes y productivas.
- El tiempo dedicado a los hijos depende de las demandas laborales, pues, si pretenden cumplir con su trabajo en la medida que la institución espera, entonces deben disminuir el

tiempo que invierten en convivir con su prole. En caso contrario, el trabajo puede afectarse, convirtiéndose en un reto el conciliar ambos compromisos o roles.

- Como es común las actividades académicas de los hijos exigen un seguimiento, de modo que, se les brinde el apoyo oportuno para que el aprendizaje y rendimiento académico sea satisfactorio, aunado a que los acudidos deben ser representados en algunos eventos escolares, responsabilidad que usualmente recae en la madre; esto tiende a ocupar tiempo de la jornada laboral de la mujer, lo cual, en algunos casos, repercute en que no ejecute a tiempo sus tareas, siendo parte de lo que se valora como indicador de eficiencia.

- Algunas actoras manifiestan que en ocasiones han extendido su jornada laboral al hogar, pues, se sienten comprometidas con su trabajo, quieren ser bien evaluadas, o en determinados casos porque quieren obtener estabilidad laboral, lo que no es fácil en las instituciones gubernamentales.

- El apoyo del hombre en el hogar, se limita en la mayoría de los casos al aporte económico, asignando a la mujer por costumbre todo lo relacionado al mantenimiento de la vivienda y cuidado de los hijos. Se evidencian actitudes machistas que ponen en mayor riesgo a la mujer de estar expuestas a la doble presencia, ya que ella debe asumir todo, resolver lo que surja, siendo obligada a ser multifuncional, sin importar las consecuencias que esto implique.

OBSERVACIÓN DE LAS ACTORAS IN SITU

Como parte de la inmersión en el campo, se procedió a solicitar permiso para observar a las actoras sociales, procurando no entorpecer sus labores cotidianas, es así como, varios días, se les prestó atención con el objetivo de determinar, en su lugar de trabajo, si ellas evidencian ser afectadas por la doble presencia. A continuación, se presentan los datos recabados a través de esta

Individuo observado	OBSERVACIÓN																	
	Evidencia hábitos nerviosos.			Manifiesta cambio de conductas.			Emplea el celular con frecuencia.			Evidencia distracción en el desarrollo de sus labores.			Mantiene relaciones interpersonales cordiales con sus			Se concentra en el desarrollo de sus tareas.		
	Si	No	Algunas veces	Si	No	Algunas veces	Si	No	Algunas veces	Si	No	Algunas veces	Si	No	Algunas veces	Si	No	Algunas veces
Actora No.1		✓			✓		✓			✓					✓			✓
Actora No.2		✓			✓				✓		✓		✓			✓		
Actora No.3	✓			✓			✓			✓					✓			✓
Actora No.4		✓			✓				✓			✓	✓					✓
Actora No.5		✓			✓		✓					✓			✓			✓
Total	1	4	0	1	4	0	3	0	2	2	1	2	2	0	3	1	0	4

técnica:

En función de lo observado se efectúan los siguientes comentarios:

- La actora No.3 es la única que evidencia hábitos nerviosos, con regularidad se observa preocupada y presenta onicofagia (acostumbra a comerse las uñas de los dedos de las manos).

- Respecto a los cambios de conducta, se observó que la actora No.3 tiende a fluctuar en sus estados de ánimo, por lo que, en momentos, se le aprecia normal y otras veces triste o disgustada.
- Todas las actoras usan con frecuencia o algunas veces su celular, a pesar de que, esto no es abiertamente permitido. En algunos momentos se logró percibir que el empleo de este dispositivo se debe a comunicaciones con sus hijos o parejas para dar seguimiento a temas relacionados con el hogar. De hecho, dos de las actoras sociales manifestaron en sus interacciones cotidianas que, observan desde el celular lo que ocurre en sus hogares; para ello han instalado cámaras de vigilancia, en especial una de ellas expresó que verifica lo que hacen sus hijos, pues durante cierto período del día están solos en casa, y mirarlos a través de este equipo le da un poco de tranquilidad.
- Exceptuando la actora No.2, todas evidencian hasta cierto punto distracción en el desarrollo de sus labores, en ocasiones por el uso del celular o las interacciones con otros colegas, algunas veces para comentar situaciones vinculadas a sus hijos u hogares.
- Las actoras No.1, No.3 y No.5 algunas veces se reflejan incómodas en sus interacciones con ciertos compañeros, ya sea por conversaciones no cordiales o gestos que evidencian su molestia. En el caso de la actora No.3 esto es algo más común.
- La actora No.2 a pesar de que algunas veces usa el celular, es la que mayor concentración refleja mientras desarrolla sus tareas, las otras en ciertos momentos dirigen su atención hacia distintos puntos de interés y si bien no se puede decir que descuidan su trabajo, si se nota en algunas ocasiones su desconcentración.

REVISIÓN DE DOCUMENTOS DE LAS ACTORAS (INFORMES DE ASISTENCIA)

Con el permiso correspondiente y respetando el anonimato de las actoras, se revisó los informes de asistencia de los últimos doce meses, para verificar sus ausencias y permisos personales o por enfermedad. Esto permitió obtener los siguientes datos:

Individuo	Ausencias	Permisos personales o por enfermedad
Actora No.1	3	9
Actora No.2	0	3
Actora No.3	8	18
Actora No.4	2	7
Actora No.5	5	14

Estos datos han permitido realizar los siguientes comentarios:

- La actora No.1 ha justificado todas sus ausencias y sus permisos han obedecido a compromisos relacionados a sus hijos.
- La actora No.2 solo ha utilizado tres días de permisos, los cuales ha empleado para atender asuntos de sus hijos.
- La actora No.3 es quien refleja mayor cantidad de ausencias, algunas de estas sin justificación. Además, ha utilizado todo el tiempo reglamentado para permisos personales o por enfermedad (18 días). Entre sus motivos se pueden mencionar: citas médicas, enfermedad de sus hijos, falta de transporte y problemas concernientes a su hogar.
- La actora No.4 ha justificado sus ausencias; las razones de sus permisos se fundamentan en responsabilidades derivadas de la atención que debe brindarles a sus hijos.
- La actora No.5 es la segunda con mayor número de ausencias o uso de tiempo disponible para permisos personales o enfermedad, la mayoría de las veces la explicación ofrecida es

concerniente a situaciones domésticas. Se evidencia en el informe de asistencia que sus ausencias han sido justificadas a través del formulario correspondiente.

- Cabe señalar que el reglamento interno de la institución, en el artículo 57, establece que, las ausencias superiores a dos (2) días a las que se tiene derecho por enfermedad requerirán certificado médico, razón por la cual en la mayoría de los casos no se ubicó este documento como respaldo al formulario de permiso o ausencia justificada, toda vez que la mayoría de estos no superaban los dos días consecutivos.
- Se observó en el informe revisado, el apartado de las tardanzas, identificándose que las actoras No.3, No.4 y No.5 contaban con una considerable cantidad de estas, algunas justificadas y otras no. En lo que respecta a las justificadas se encontró como motivos los siguientes: problemas de transporte, reuniones escolares, cita médica de los hijos o problemas en el hogar que ellas deben resolver.

ENTREVISTA A JEFES INMEDIATOS

Se procedió a entrevistar a los jefes inmediatos de las cinco actoras, con el objetivo de determinar con base a sus perspectivas, si ellas son afectadas por la doble presencia. A través de un breve cuestionario, se obtuvo la siguiente información:

Individuo	Ausencias	Solicitud de permisos	Desempeño	Eficiencia	Repercusión de los problemas domésticos familiares en el trabajo
Actora No.1	No se ausenta con frecuencia.	Si los solicita, para asuntos relacionados con sus hijos .	Medianamente aceptable, puede ser mejor.	No siempre es eficiente, a veces no cumple con lo programado.	Algunas veces estos problemas repercuten en su trabajo, pues, ha presentado como excusa situaciones de sus hijos .
Actora No.2	No suele ausentarse. Asiste diariamente.	Pocas veces los ha solicitado.	Es muy buna colaboradora , bastante responsable.	Bastante . No hay quejas de ella.	No . Ella cumple con su trabajo.
Actora No.3	Se ausenta frecuentemente . Esto afecta su desempeño; complica el desarrollo de las actividades.	Si . Ha agotado todo su tiempo disponible para permisos.	No tiene un buen desempeño.	No lo es, se atrasa en sus deberes.	Si . Con frecuencia manifiesta que por sus problemas de salud o familiares no puede asistir a trabajar o llega tarde a la oficina.
Actora No.4	Ella asiste regularmente .	Pocas veces , y cuando lo hace se le concede ya que cumple con su trabajo.	Tiene un buen rendimiento , es bastante proactiva.	Sí es eficiente. Alcanza sus metas.	No , y si tiene este tipo de problemas lo ha sabido tratar sin que repercuta en su trabajo, es bastante eficaz con lo que se le asigna.
Actora No.5	Algunas veces se ausenta.	Varias veces . Se ha conversado con ella al respecto.	Es aceptable su desempeño.	Por lo general cumple con sus tareas, quizás se atrasa en ciertas responsabilidades.	Algunas veces , por eso se ha sido comprensivo con su situación.

A continuación, los comentarios que has generado las respuestas suministradas por los jefes inmediatos:

- La actora No.3 es la que refleja mayor repercusión de los problemas domésticos familiares en el trabajo; además, suele ausentarse, no evidencia un buen desempeño y se atrasa en el desarrollo de sus deberes.
- Algunas veces los problemas domésticos familiares repercuten en el trabajo de las actoras No.1 y No.5, debido a que por situaciones que viven sus hijos o dificultades en el hogar, sus jefes han debido excusarlas o mostrar comprensión al ellas no cumplir con lo programado en los plazos estipulados.
- Si bien las actoras No.2 y No.4, según sus jefes, han demostrado un buen desempeño, son eficientes y sus labores profesionales no han sido afectadas por problemas domésticos familiares, esto no indica que no estén expuestas a la doble presencia, más bien se puede deducir que hasta el momento han logrado asumir sus diferentes roles, sin que el trabajo resulte afectado, sin embargo, es latente la posibilidad de sufrir las consecuencias de este riesgo psicosocial.

ENTREVISTA A COMPAÑEROS DE LABORES

Para complementar el análisis de la categoría denominada la doble presencia en las relaciones sociales de las trabajadoras, se consideró pertinente llevar a cabo interacciones con compañeros de trabajo de las actoras, con la intención de recabar información que permita señalar los efectos de este riesgo psicosocial en sus relaciones sociales y laborales.

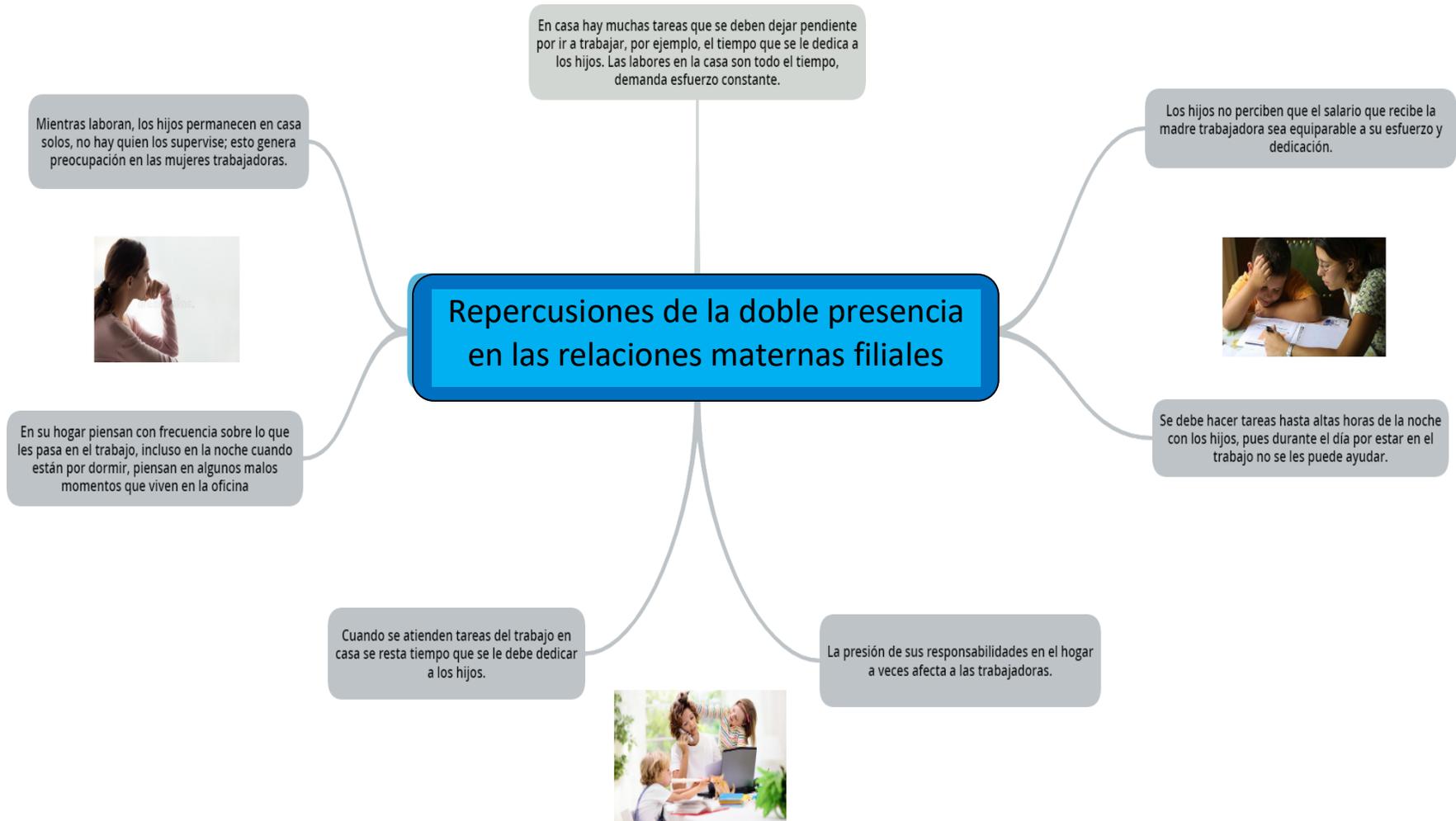
Individuo	Trabajo en equipo	Estrés	Actitud	Afectaciones por las ausencias y tardanzas	Relaciones interpersonales	Repercusión de los problemas domésticos familiares en el trabajo
Actora No.1	Es algo complicado trabajar con ella.	Se molesta con facilidad.	No es positiva. Cambia de estado de ánimo.	Sí. Ha sido reemplazada, otros asumen sus tareas.	Se debe ser tolerante con ella, por sus cambios en sus estados de ánimo.	Si repercute. Le preocupan mucho sus hijos.
Actora No.2	Se integra. Aporta para que se alcancen metas.	Algunas veces. Sus actividades son exigentes.	Usualmente si tiene una actitud positiva.	No ha provocado afectaciones.	No se ha tenido conflictos con ella.	Le preocupan muchos sus hijos, sin embargo, cumple con su trabajo.
Actora No.3	Es un reto trabajar con ella, tiene algunos problemas.	Refleja bastante estrés.	Ha tenido problemas con varios compañeros.	Sí. Se debe hacer el trabajo de ella. Varios han sido afectados.	Debe mejorar muchas cosas.	Demasiado, constantemente tiene problemas en su casa.
Actora No.4	Es buena trabajando en equipo.	Algo se estresa.	Si es positiva, aunque es bastante dominante.	No ha causado afectaciones.	No ocasiona problemas.	Confronta algunas dificultades en su hogar, pero no ha desmejorado su trabajo.
Actora No.5	Si se ha integrado.	Mucho. Tiene bastante trabajo.	Si es positiva, a pesar de sus limitaciones.	Se le ha tenido que cubrir varias veces.	Ha tenido algunos conflictos, pero no es siempre su responsabilidad.	Sufre mucho por la situación en su casa, y eso lo refleja en la oficina.

Luego de analizadas las respuestas de los compañeros de las actoras, se procede a emitir los siguientes comentarios:

- Respecto al trabajo en equipo se observa que las actoras No.1 y No.3 son las que mayor dificultad tienen para integrarse a las labores que deben ejecutar con sus compañeros. En cambio, las actoras No.2, No.4 y No.5 se han acoplado a las tareas conjuntas.
- Referente al estrés se puede decir que todas experimentan estrés, algunas más que otras, sin embargo, ciertas tienen mayor dificultad para manejarlo, como es el caso de las actoras No.1 y No.3.
- Acerca de la actitud al ejecutar el trabajo, se ha determinado que las actoras No.1 y No.3, según sus compañeros, no son positivas, pues, sus estados de ánimos fluctúan, lo que incide en el ambiente laboral, y por lo tanto en sus trabajos. Las actoras No.2, No.4 y No.5 usualmente tiene una buena actitud ante el trabajo, hacen el esfuerzo por cumplir, subsanar situaciones y superar sus limitaciones respectivamente.
- Las actoras que mayor afectación o repercusión producen en sus compañeros cuando se ausentan o llegan tarde al trabajo, son las actoras No.1, No.3 y No.5, ya que se les debe reemplazar y ayudar a realizar sus trabajos, aunque el caso más delicado es el de la actora No.3, quien suele ausentarse.
- En lo concerniente a las relaciones interpersonales las que causan una mejor impresión son las actoras No.2 y No.4. En contraposición, se ubican las actoras No.1, No.3 y No.5, quienes, según sus compañeros han tenido conflictos con ellos u otros, aunque no siempre es responsabilidad de ellas. Nuevamente el caso que más resalta es el de la actora No.3, quien ha sostenido interacciones negativas con sus pares e incluso con su jefe.

- Finalmente, sobre las repercusiones de los problemas domésticos-familiares en el trabajo, se puede decir que, todas confrontan este tipo de problemas, no obstante, algunas los manejan de mejor manera para que no incidan en sus labores, como es el caso de las actoras No.2 y No.4. Por otro lado, a las actoras No.1, No.3 y No.5 si les ha afectado este tipo de problemas, sobre todo al momento de desarrollar su trabajo, ya sea por preocupaciones que le generan sus hijos, conflictos con sus parejas u otras situaciones.

Figura 6. CATEGORÍA No.1



Comentarios Categoría No.1

La mujer por ser la que atiende directamente a sus hijos genera en ella preocupación cuando por cuestiones de trabajo no puede asumir como quisiera las tareas relacionadas con el cuidado, alimentación, orientación en los deberes académicos, y seguimiento a la salud integral de ellos. Por cultura la mujer es la principal responsable de la atención primaria de sus hijos, lo que representa cotidianamente, un reto, y esto se acentúa si tiene aspiraciones de superarse académicamente o desempeñarse profesionalmente.

La dualidad de roles (madre y profesional) que tiene la mujer demanda mayor dedicación y tiempo, esto conlleva que la mujer trabajadora no goce del descanso suficiente, lo que en determinado plazo provocará el desmejoramiento de su calidad de vida.

Otro aspecto de la dualidad es la afectación en las relaciones filiales, por la insatisfacción generada en los hijos al no contar con la presencia de sus madres en el hogar cuando ellos la requieran. El deterioro de estas relaciones produce en la mujer estrés y frustraciones, al intentar resolver cotidianamente los problemas que se presenten, para que sus hijos no perciban que no están desempeñando su rol como madre.

Por tener compromisos tanto profesionales como domésticos puede ocurrir que la mujer deba resolver en su puesto de trabajo responsabilidades del hogar o viceversa, esto incide en los niveles de desempeño y en la calidad de atención que se le debe ofrecer a sus hijos.

El no lograr compaginar las responsabilidades del trabajo con las del hogar expone a la mujer a diversos riesgos entre ellos la doble presencia, el cual puede repercutir en su bienestar físico y mental y esto ha de tener un impacto en las relaciones con sus hijos.

Figura 7. CATEGORÍA No.2

Comentarios Categoría No.2

Los estereotipos promovidos en la sociedad han provocado que la mujer esté en desventaja si se propone cumplir con otros roles, que no sea el de madre, esposa, o administradora del hogar, sobre todo, si se trata de desempeñarse como profesional, pues, el hombre por costumbre es eximido de atender compromisos domésticos, y dependiendo de su crianza y educación acepta o no el colaborar con el cuidado de sus hijos o las tareas del hogar, o sea es opcional para él, sin embargo, para la mujer es un deber cotidiano.

Se evidencia que predomina el machismo, lo que coloca en desventaja a las féminas, a quienes, regularmente, se les presenta el dilema de ser ama de casa o profesional, y las que alternan ambos roles se ven expuestas a estrés, preocupaciones y/o presiones de su pareja que insiste en que se desvincule de sus compromisos profesionales, pues, es prioridad la crianza de los hijos y la atención del hogar. Se convierte en motivo de conflictos que deba trabajar en horas extraordinarias, que atienda tareas laborales en el hogar o que no logre dar seguimiento eficazmente a las necesidades académicas o de salud de sus vástagos.

Figura 8. CATEGORÍA No.3

Comentarios Categoría No.3

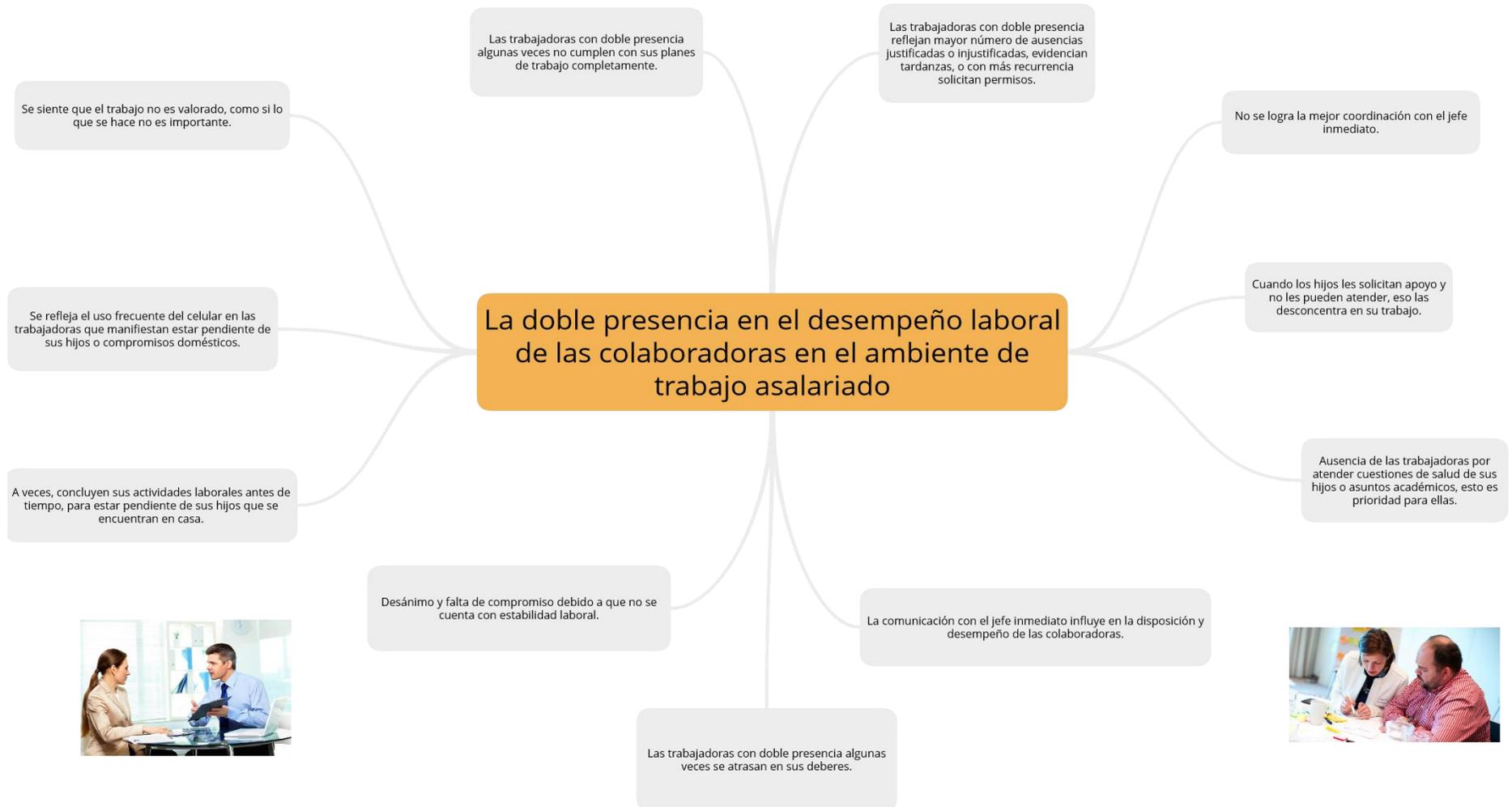
Las trabajadoras son más susceptibles a la presión que se genera en el ambiente de trabajo, pues, las preocupaciones que le provocan las relaciones filiales y de pareja, las lleva a sentir más estrés y a que en ocasiones la interacción con sus superiores y compañeros no sea la más adecuada y se tornen negativas.

Las inadecuadas relaciones interpersonales en las que se ven involucradas algunas trabajadoras en el ambiente laboral pueden ser producto de sus preocupaciones y de los problemas que tienen en sus hogares y que lo exteriorizan cuando interactúan con sus compañeros de trabajo, por lo tanto, esto dificulta el trabajo en equipo y el cumplimiento de tareas en conjunto.

Al presentarse conflictos que deterioran las relaciones interpersonales, los compañeros de trabajo no evidencian empatía con las féminas, al no apoyarlas cuando deban ausentarse, requieran que se les asista en sus tareas ni tampoco cuando se suscite algún error laboral.

La adecuada distribución de las tareas en el lugar de trabajo es otro tema relevante para las mujeres que están afectadas por la doble presencia, pues, algunas se esfuerzan por cumplir cabalmente con sus responsabilidades, sin embargo, si la organización no divide equitativamente las tareas en función del análisis y descripción de cada puesto y con base en una planificación acertada, estaría generando sobre carga en algunas trabajadoras lo que aumentaría los efectos negativos en ellas y la posibilidad de que se generen conflictos que inciden sobre el clima laboral.

Figura 9. CATEGORÍA No.4



Comentarios Categoría No.4

Algunas mujeres trabajadoras, que son las principales responsables de la atención de los hijos y de abordar otras demandas relacionadas con el hogar, pueden presentar un alto índice de ausentismo (por permisos relacionados con asuntos de sus hijos o domésticos) lo que tiene repercusiones en la consecución de los objetivos organizacionales, lo que las coloca en una posición de cuestionamientos o negativa evaluación de parte de sus superiores o compañeros de trabajo. Otro escenario que puede darse es el presentismo, en el cual la mujer está en su lugar de labores, sin embargo, no desarrolla las tareas por estar pendiente de otros compromisos ajenos a sus funciones, en este caso, está presente pero no es productiva.

La falta de atención en el desarrollo de las actividades laborales provoca que las tareas no se ejecuten tal como se planifican, se realicen extemporáneamente o con errores, generando frustración y estrés en las trabajadoras, y/o molestias en su jefe inmediato y demás integrantes del equipo de colaboradores. Esto incide negativamente en la evaluación de desempeño, en la comunicación organizacional interna y en las relaciones interpersonales generadas en el ambiente de trabajo, lo que pone en mayor riesgo su estabilidad laboral.

Temas Emergentes

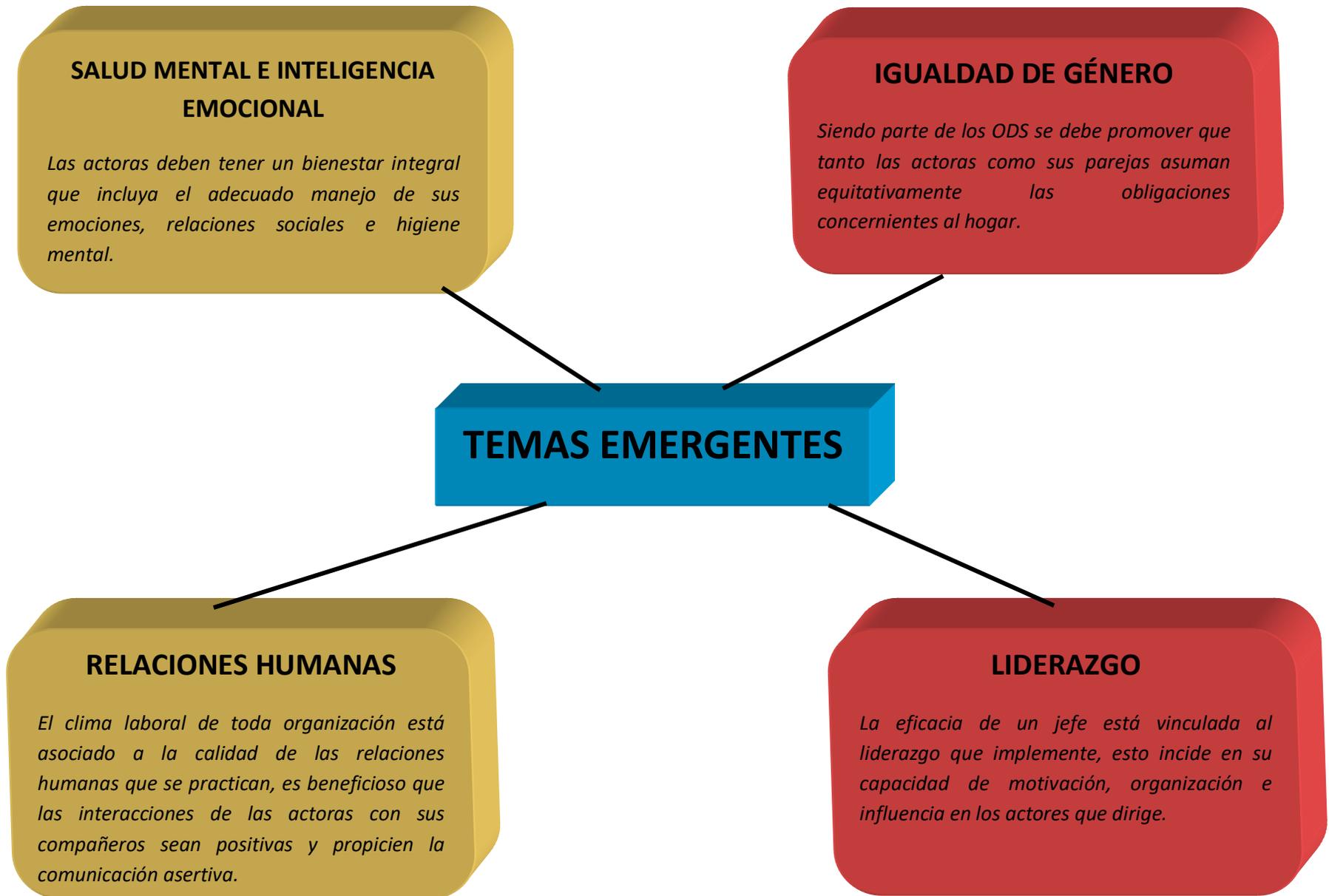
El análisis de las categorías y códigos de esta investigación, permite considerar temas relacionados o emergentes como es el caso de la *salud mental e inteligencia emocional*, toda vez que, el estrés laboral o las preocupaciones cotidianas de las actoras, pueden incidir en ello, exponiéndolas al riesgo de padecer patologías físicas y trastornos psicológicos que desmejoran su calidad de vida.

Por otro lado, la actitud de las actoras y compañeros, así como el trabajo en equipo debe estar fundamentado en *relaciones humanas* positivas, esto repercute en el clima laboral y en la consecución de objetivos organizacionales. No se debe obviar que, gran parte del día la actora está inmersa en su ambiente de trabajo, por lo que, sus interacciones con los demás deben ser apropiadas, fundamentadas en el respeto recíproco y empatía.

Además, los jefes inmediatos deben estar comprometidos con el ejercicio de un adecuado **liderazgo**, siendo necesario para ser una figura que inspire, motive y sume a sus subalternos al trabajo que deben realizar en beneficio de la organización. La habilidad para dirigir con objetividad y con sentido humano incide considerablemente el compromiso que manifiesten los colaboradores.

Finalmente, surge como tema evidente la **igualdad de género**; al contemplarse como uno de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), debe formar parte de las iniciativas y políticas de toda organización, para que en la realidad la mujer tenga la oportunidad de formar parte de una sociedad más justa, en la que el sexo no sea una limitante para alcanzar metas personales o profesionales y tampoco para que esté inmersa en relaciones sin equidad.

Figura 10. Temas emergentes



CONCLUSIONES

Una vez finalizado el proceso de investigación y tomando como fundamento los hallazgos encontrados en el análisis de los resultados, se procede, a continuación, expresar las siguientes conclusiones:

- Las mujeres trabajadoras están expuestas al riesgo de la doble presencia porque se le atribuyen la mayoría de las responsabilidades domésticas, lo que implica para ellas un gran reto compaginarlo con su desarrollo profesional. Si bien no todas presentan las mismas afectaciones, no debe obviarse que está latente la posibilidad de que sean víctimas de este fenómeno.
- Las trabajadoras por sentirse completamente responsables del cuidado y supervisión de sus hijos, por estar pendiente de ellos, les genera estrés y preocupación si se presentan inconvenientes mientras están en sus lugares de trabajo. Además, cuando los hijos piden o exigen atención de parte de sus madres, si estas no se la brindan según las expectativas, suelen cuestionarlas, lo que les suma preocupación a ellas y la resultante afectación de las relaciones con su prole.
- Las relaciones de las trabajadoras con sus compañeros de labores pueden verse afectada, pues, por el ausentismo, tardanzas o presentismo de ellas, estos deben asumir parcialmente sus actividades, lo que produce incomodidad o inconformidades; además, algunas veces, el estrés que experimentan ciertas trabajadoras dificulta la interacción con sus compañeros.
- Las mujeres trabajadoras que más sufren la doble presencia se ven directamente afectadas en su desempeño laboral; puesto que el alto índice de ausencias, tardanzas y el efecto de

dilatar sus actividades laborales cotidianas inciden para que no tengan una buena evaluación laboral. Otras por el compromiso hacia su trabajo, cumplen con todas sus tareas, pero no siempre en condiciones de equitativa distribución de actividades en comparación con algunos compañeros, replicándose la desigualdad y sobrecarga de funciones que también experimentan en el hogar.

- En la mayoría de los casos, los cónyuges de las mujeres trabajadoras no le brindan el apoyo en las labores de casa; esto hace que la carga doméstica sea mayor, pues, en muchas ocasiones se sienten completamente solas al realizar dichas asignaciones lo que hace que les afecte su estado de ánimo diario. Evidenciándose la desigualdad de género y el machismo que persiste en varias sociedades.

RECOMENDACIONES

Planteadas las conclusiones se procede a presentar las siguientes recomendaciones:

- Se requiere sensibilizar a las trabajadoras de IPACOOOP, Chiriquí, respecto a la necesidad de distribuir entre los miembros de su hogar de manera equitativa las tareas domésticas, en especial propiciar la concienciación de sus parejas e hijos, quienes deben ser solidariamente responsables de la administración y cuidado del hogar, en el caso de los primeros para que sean un soporte real en la dinámica familiar, y los segundos para que cuando sean adultos y se emancipen sean corresponsables en la ejecución de este tipo de tareas.
- Se debe concienciar a las trabajadoras y a sus parejas en jornadas de capacitación o intervención profesional sobre la corresponsabilidad en el cuidado y atención de los hijos. Además, en la institución, sus jefes inmediatos, deben dar seguimiento a la situación de estas féminas para conceder permisos justificados en el evento de que los requieran para solventar asuntos de esta índole.
- Sería de beneficio realizar eventualmente reuniones y diálogos en las que se generen conversaciones constructivas, moderadas y en el marco del respeto, entre las trabajadoras y sus compañeros de labores, de modo que se cimienten las relaciones interpersonales, se coordinen las tareas y planifiquen soluciones en el caso de que por razones justificadas ellas deban atender responsabilidades familiares, dejando claro que también deberán en la medida de lo posible ser un apoyo para sus compañeros en el evento de que sea necesario, básicamente que se evidencie reciprocidad. Además, la capacitación sobre las relaciones humanas y el trabajo en equipo, debe implementarse.

- Es necesario dar seguimiento a las trabajadoras que son afectadas por la doble presencia, de manera que se establezcan acuerdos, en los que tanto ellas como la institución no sean perjudicadas. Esto incluye el adecuado uso de los permisos personales, autorización para utilizar el tiempo compensatorio o adelanto de vacaciones, y en concordancia con la recomendación anterior hacer ajustes a los planes de trabajo para que el cumplimiento de metas organizacionales no sea afectado, con el compromiso de que ellas deben asumir posteriormente el desarrollo de sus actividades pendiente o el apoyo a otros colegas que por empatía les han colaborado cuando lo han requerido. También, los jefes inmediatos deberían tener presente la situación de estas trabajadoras cuando les corresponda evaluar su desempeño, pues existen condicionantes que pueden incidir en su rendimiento.
- Aunado a lo anteriormente recomendado se puede sugerir que, con base a lo observado por los jefes inmediatos de las trabajadoras que están expuestas al riesgo de la doble presencia, se considera prudente que ellas sean referidas a la Oficina Institucional de Recursos Humanos del IPACOOOP, para que reciban atención de los especialistas en el área de Trabajo Social y/o Psicología, de acuerdo con sus necesidades y situaciones concretas en las que se encuentran. Además, se puede aprovechar los contactos y convenios logrados con casas de estudios superiores como es el caso de la UNACHI, en la cual se forman profesionales que pueden prestar sus servicios para brindar el apoyo requerido a las actoras sociales y a los miembros de su hogar.
- Es conveniente desarrollar un programa de capacitación regular para todo el personal de la organización, que contemple contenidos concernientes a las categorías y códigos de esta investigación, así como lo temas emergentes, tal es el caso de: causas y efectos de la

doble presencia, el estrés laboral, importancia del trabajo en equipo, relaciones humanas en el ambiente laboral, liderazgo, igualdad de género, entre otros. Esto con la finalidad de disminuir el riesgo de la doble presencia y sus implicaciones.

REFERENCIAS

- Aguirre, Y. (2014). Diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales que repercuten en el desempeño de los colaboradores del IPACOOOP Chiriquí. Informe de Práctica. Maestría en Ciencias de la Salud y Seguridad Ocupacional. UDELAS.
- Arteaga Aguirre, C., & Abarca Ferrando, M. (2018). Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 4.
- Balbo, L. (1978). *La doppia presenza*, en "Inchiesta", n.32, pp. 3-11
- Covarrubias Feregrino, A. (2018). Poder, normas sociales y desigualdad de las mujeres en el hogar. *Nóesis. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 27(53), 140-158.
- Cristiani, L. S., Bertolotto, M., Anderson, M., Polinelli, S. N., Collavini, M., Seijo, F., & Delfino, M. (2014). Significado cultural de la crianza y de los roles materno y paterno. Aportes a la reflexión teórica. In *VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.
- Cruz-Zuñiga, N., Alonso-Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima-Rodríguez, J. S. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95.
- Cubillos, S., & Monreal, A. (2019). La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia. *Psiquiatría Universitaria*, 15(1), 17-27.

- Faur, E. (2019). El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual. Siglo XXI editores.
- Franco, M. A. M., Ruiz, M. X. M., & Benedetti, C. P. P. (2020). Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias. *Cuidado y ocupación humana*, 7(2), 51-54.
- García Ruiz, A. P. (2020). Análisis político del trabajo de las mujeres y la población adulta mayor. Bogotá, Editorial Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unachi/189637>.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Jiménez-Figueroa, A. E., Sepúlveda, F. B., & Faúndez, M. S. F. (2019). Conflicto trabajo-familia, equilibrio y bienestar en mujeres trabajadoras de una empresa de retail, * dependiendo de su rol de proveedor. *GénErosos. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 26(25), 77-98.
- León Llorente, C. (2016). Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. *Feminismo/s*.
- López, P. R., Tapia, P. P., Parra, C. A. P., & Sánchez, R. Z. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de la SEECI*, (44), 33-51.
- Maestre Torres, C., & Ordoñez Guerrero, K. (2020). Revisión Sistemática sobre el clima laboral y productividad de las organizaciones.

- Mallor, P. y Villegas, M. (2017). Parejas a la carta: las relaciones amorosas en la sociedad postmoderna. Barcelona, Herder Editorial. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unachi/114410>
- Mertens, D. (2005). Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods. Thousand Oaks: Sage.
- Mesa Castro, N. (2019). Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. *Ene*, 13(3).
- Montesó Curto, M. P. (2016). La depresión en las mujeres. Tarragona, Spain: Publicacions Universitat Rovira i Virgili. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/unachi/54822>.
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., & Carrasquer, P. (2011). Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. España: UAB.
- Ortega, M. J., & Ortega, O. J. (2017). Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional “Burnout” en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*, 11(41), 6-13.
- Pérez, A., Domínguez, S., & Cortés Gallego, M. M. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX. *Entramado*, 8(1), 72-88.
- Pion, C. (2018). Programa de gestión como estrategia para la intervención de los factores de riesgos psicosocial intralaboral y estrés de los docentes del Centro Educativo americano Royef. Panamá: Universidad UMECIT, 2018.

- Quirama, A. H., Manrique, F. D. M. C., & García, J. L. (2019). Maternidad en la universidad: postergación del desarrollo personal a la crianza. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 41-57.
- Reina, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A., & Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral España: Universidad de Granada.
- Rojas, O. L. (2016). Mujeres, hombres y vida familiar en México. Persistencia de la inequidad de género anclada en la desigualdad social. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 2(3), 73-101.
- Ruíz, P.; Pullas, P.; Parra, C. y Zamora, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de la SEECI*, ISSN-e 1576-3420, N°. 44 (15 NOVIEMBRE-15 MARZO), 2017-2018, págs. 33-51.
- Silvia, G. V., Oliver, M. F. G., & Cruz, L. M. H. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8).
- Taranilla Iglesias, A. (2020). Doble presencia en el ámbito doméstico y laboral= Double presence in the domestic and labor area.
- Torres, L. (2017). Riesgos psicosociales laboral que presentan los enfermeros en una institución de pacientes con cáncer en Panamá. Panamá: Universidad UMECIT, 2017.
- Undurraga, R., & Cornejo Abarca, P. (2021). Trabajadoras chilenas: identidades en cuestión.

Vidal, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Zamudio Sánchez, F. J., Ayala Carrillo, M. D. R., & Arana Ovalle, R. I. (2014). Mujeres y hombres: desigualdades de género en el contexto mexicano. Estudios sociales (Hermosillo, Son.), 22(44), 251-279.

Sitios web donde se ubican las imágenes utilizadas

Categoría No.1

- <https://es.dreamstime.com/la-mujer-pensativa-que-se-sentaba-dentro-perdi%C3%B3-en-carade-vista-lateral-los-pensamientos-triste-el-cierre-encima-plantea-un-image146968998>
- <https://www.okchicas.com/tu/familia/sufrio-infarto-hijo-no-entendia-tarea/>
- <https://es.dreamstime.com/madre-trabajando-desde-casa-con-hijos-cuarentena-escuela-de-y-cerrada-durante-el-brote-coronavirus-los-ni%C3%B1os-hacen-ruido-molestan-image176134589>

Categoría No.2

- <https://www.prensalibre.com/vida/salud-y-familia/los-problemas-mas-comunes-en-la-pareja/>

Categoría No.3

- https://www.freepik.es/fotos-premium/mujer-agotada-trabajo-su-oficina-frente-computadora-portatil-enfoque-selectivo_16713029.htm
- https://www.sportlife.es/vida-sana/por-que-estresamos-trabajo_201657_102.html

Categoría No.4

- <https://www.mundodeportivo.com/uncomo/negocios/articulo/por-que-mi-jefe-me-ignora-y-que-hago-48984.html>
- <https://www.semana.com/trabajo-y-educacion/articulo/jefe-hombre-jefe-mujer/55766/>

CAPÍTULO V

PROPUESTA

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

ABORDAJE DE LA DOBLE PRESENCIA



A consideración de
IPACOOP Chiriquí

PRESENTADO POR:
YORDY AGUIRRE
CARMEN SAMUDIO

NOMBRE DEL PROGRAMA:

“Jornadas de capacitación para el abordaje de la doble presencia”

LUGAR

Salón de reuniones y capacitación del Instituto Panameño Autónomo Cooperativo, Dirección Provincial de Chiriquí.

PERÍODO DE DESARROLLO

Primer semestre de 2023.

INTRODUCCIÓN

En el documento que a continuación se presenta podrá encontrarse un anteproyecto para la implementación de un programa orientado a desarrollar jornadas de capacitación que incluye diferentes tópicos relacionados con la doble presencia. Esta propuesta tiene como beneficiarios a los colaboradores de la Dirección Provincial de Chiriquí del Instituto Panameño Autónomo Cooperativo.

La propuesta presentada incluye la selección del grupo meta, los objetivos, justificación, metodología, recursos humanos, entre otros aspectos que son necesarios para sustentar la implementación de este evento de capacitación.

SELECCIÓN DEL GRUPO META

El programa de capacitación estará dirigido a los colaboradores de la Dirección Provincial de Chiriquí del Instituto Panameño Autónomo Cooperativo. La población total de esta

entidad corresponde a 30 funcionarios, clasificados en 14 hombres y 16 mujeres, quienes forman parte de los departamentos y programas que componen la estructura organizacional de la Institución, lo cual incluye el personal de Educación, Asistencia Técnica, Registro de Cooperativas, Administración y demás unidades.

Se debe mencionar que en este grupo de colaboradores se han ubicado a personas que son afectadas por el factor de riesgo psicosocial denominado “Doble presencia”, lo que evidencia la necesidad de abordar dicho problema como medida correctiva y, a la vez, preventiva para el resto de colaboradores que están expuestos a dicho riesgo.

Se sugiere tomar en cuenta las normas y protocolo de bioseguridad para la implementación del programa, y que los integrantes del grupo meta puedan participar activamente de dicha jornada.

JUSTIFICACIÓN

La identificación de los factores psicosociales en el entorno laboral es sumamente necesaria para abordar el manejo de éstos, de tal manera que, no afecten la salud mental, emocional e incluso física de los colaboradores. Por lo cual es necesario que se construyan conocimientos más profundos en la materia, de tal forma que, se pueda identificar y prevenir los riesgos psicosociales, como es el caso de la doble presencia, o en su defecto corregir las situaciones o problemáticas ocasionados por éstos.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Después de la participación activa en el curso los participantes podrán cumplir los siguientes objetivos:

General

- Identificar la doble presencia en el ambiente laboral y en el hogar.

Específicos

- Determinar los efectos de la doble presencia en el trabajo y en el hogar.
- Aplicar estrategias para el tratamiento de la doble presencia.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta actividad se recomienda emplear la modalidad de seminario-taller, con una duración no mayor de 4 horas por sesión, una vez cada quince días, durante un semestre.

Se debe propiciar un ambiente de aprendizaje en el cual se ejecuten diferentes alternativas didácticas activas como:

- Sesiones expositivas dialogadas
- Lecturas comentadas
- Dinámicas de grupos
- Debates y períodos de discusión
- Análisis de casos
- Video foros
- Dramatizaciones
- Otras

MATERIAL DE APOYO

Entre las herramientas o insumos didácticos que se pueden utilizar se encuentran los siguientes:

- Textos
- Artículos especializados
- Proyector Multimedia
- Computadora
- Videos
- Tablero
- Hojas
- Marcadores

EVALUACIÓN DEL PROCESO

Como parte de la evaluación del proceso se establece un instrumento que se le debe facilitar al participante para que valore algunos aspectos de la organización y ejecución de las jornadas de capacitación, especialmente, la intervención del facilitador. A continuación, se presenta el formato sugerido:

EVALUACIÓN DEL PROCESO

Tema: _____ Fecha: _____

Facilitador: _____

A = Siempre

B= Casi siempre

C= Algunas veces

D= Nunca

ASPECTOS A EVALUAR	A	B	C	D
Ambiente de capacitación y mobiliario				
La temperatura del aula es adecuada				
La iluminación del aula contribuye a la realización de las actividades				
El espacio del aula es adecuado para desarrollar las actividades de enseñanza-aprendizaje				
El mobiliario (sillas y mesas) es cómodo				
Metodología y Recursos Didácticos				
El facilitador muestra organización y preparación en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje				
Analiza y discute ejemplos, problemas, ejercicios, casos que ayuden a una mejor comprensión de los temas tratados				
Define el vocabulario técnico o específico que utiliza				
El facilitador procura que los participantes desarrollen su capacidad de reflexión, de síntesis y de razonamiento				
El facilitador sabe utilizar recursos didácticos para apoyar eficazmente sus exposiciones				
Capacidad y responsabilidad del facilitador				
Se preocupa porque los participantes comprendan el tema y responde las inquietudes que surgen durante el seminario				
Explica con precisión, claridad e interés los temas				
Cumple con el cronograma de actividades establecido				
Relación del facilitador con los participantes				
El vocabulario empleado por el facilitador es adecuado				
El facilitador demuestra disponibilidad para atender sus dudas, consultas o sugerencias				
Motiva la participación y el interés de los participantes en el seminario				

RECURSOS HUMANOS

Los facilitadores requeridos para los seminarios, se sugiere que sean solicitados como apoyo interinstitucional a la Caja de Seguro Social, así como, también, se puede elevar la petición a la Oficina Nacional de Recursos Humanos del IPACOOOP quienes cuentan con especialistas en recursos humanos, psicólogos y trabajadores sociales. Por otro lado, en instituciones como el Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Social y en el Instituto Nacional de la Mujer, se puede solicitar la colaboración de especialistas idóneos. Además, el IPACOOOP ha mantenido convenio con la Universidad Autónoma de Chiriquí, en la que existen escuelas de Psicología y Trabajo social, en las cuales se puede conseguir el apoyo necesario.

TEMARIO PARA LAS JORNADAS DE CAPACITACIÓN

TEMA	SEMANA DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • La doble presencia: causas y efectos 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para abordar la doble presencia 	2
<ul style="list-style-type: none"> • El estrés laboral y sus implicaciones • El manejo del estrés en el ambiente laboral 	3
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es el síndrome de Burn out? • Recomendaciones para el manejo del síndrome de Burn out 	4
<ul style="list-style-type: none"> • Importancia del trabajo en equipo y el liderazgo 	5
<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones humanas: importancia en el ambiente laboral 	6

TEMARIO PARA LAS JORNADAS DE CAPACITACIÓN

TEMA	SEMANA DE EJECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia emocional 	7
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interpersonal efectiva, los beneficios de ser asertivos 	8
<ul style="list-style-type: none"> • Salud mental 	9
<ul style="list-style-type: none"> • Consecuencias del ausentismo y presentismo 	10
<ul style="list-style-type: none"> • Retos de la mujer profesional y administradora del hogar 	11
<ul style="list-style-type: none"> • La administración del hogar: un compromiso de todos • Igualdad de género 	12

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Se sugiere a cada facilitador la aplicación de pruebas (post test) o actividades de evaluación al final de cada seminario-taller para corroborar el aprendizaje de los temas desarrollados, de manera que los participantes estén en capacidad de implementarlos en el ámbito laboral y en sus hogares.

ANEXOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN

**CUESTIONARIO PARA ENTREVISTAR A ACTORAS SOCIALES DE IPACOOOP
CHIRIQUÍ**

Objetivo de la entrevista: Recibir información de parte de las actoras sociales que permitan identificar las categorías vinculadas a la doble presencia y determinar las repercusiones que producen en las mujeres trabajadoras.

1. Indica cuáles son las tareas que realiza en su trabajo.
2. ¿Cuáles son los riesgos inherentes a las actividades que realizas?
3. ¿Consideras adecuada la cantidad de tareas que realizas en tu trabajo?
4. ¿Qué tan adecuada es la cantidad de tareas que realizas en tu hogar?
5. ¿Qué tan frecuentemente discutes con tu familia, por causa del trabajo?
6. ¿Qué tan recurrente atiendes cosas del trabajo en tu casa?
7. ¿La situación actual en tu hogar dificulta cumplir con tus compromisos de trabajo?, ¿por qué?
8. ¿Qué tan comprensivo es mi jefe antes mis problemas familiares?
9. ¿Qué tan satisfecha te sientes con el trabajo que realizas?
10. Te ausentas con frecuencia en tu trabajo, ¿cuándo lo has hecho a qué se debe?
11. ¿Te consideras apta para desarrollar tu trabajo?, ¿por qué?
12. ¿Cuál es el nivel de compromiso que tienes con tú trabajo, ¿qué tanto?
13. ¿Qué tanto consideras que en tú trabajo cuentas con estabilidad?

14. ¿Existe entre usted su pareja e hijos una distribución equitativa de los deberes domésticos?, ¿por qué?
15. ¿Qué tanto se siente apoyada por su pareja ante la demanda de las responsabilidades domésticas-familiares?
16. ¿Qué tanto los miembros de su hogar apoyan en el desarrollo de actividades domésticas-familiares?
17. ¿Qué tanto los ingresos familiares cubren las necesidades del hogar y sus miembros?
18. ¿Qué tanto tiempo tienes para el descanso y la recreación?
19. ¿Qué tanto su pareja se siente cómoda con tu trabajo?
20. ¿Qué te demanda más atención de las responsabilidades domésticas, familiares o de tu trabajo?
21. ¿En ocasiones, has interrumpido tus labores para atender o asumir responsabilidades domésticas o familiares?, ¿qué tan frecuentemente lo has hecho?
22. ¿En ocasiones has interrumpido tus responsabilidades domésticas o familiares labores para cumplir con tú trabajo?, ¿qué tan frecuentemente lo has hecho?

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN

LISTA DE COTEJO

Objetivo: Determinar in situ si la actora social evidencia ser afectada por la doble presencia.

OBSERVACIÓN	SÍ	NO	Algunas veces
Evidencia hábitos nerviosos.			
Manifiesta cambio de conductas.			
Emplea el celular con frecuencia.			
Evidencia distracción en el desarrollo de sus labores.			
Mantiene relaciones interpersonales cordiales con sus compañeros.			
Se concentra en el desarrollo de sus tareas.			

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO PARA ENTREVISTAR AL JEFE INMEDIATO DE LAS ACTORAS
SOCIALES DE IPACOO CHIRIQUÍ

Objetivo: Determinar con base a la perspectiva del jefe inmediato de las actoras sociales si estas son afectadas por la doble presencia.

1. ¿Qué tan frecuentemente se ausenta su colaboradora?
2. ¿Qué tan frecuentemente pide permisos personales?
3. ¿Cómo considera el desempeño de su colaboradora?
4. ¿Qué tan eficiente es su colaboradora?
5. ¿Opina que los problemas domésticos-familiares de su colaboradora afectan su trabajo?, ¿por qué?

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN

**CUESTIONARIO PARA ENTREVISTAR A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO DE
LAS ACTORAS DE IPACOOOP CHIRIQUÍ**

Objetivo: Señalar los efectos de este riesgo psicosocial en sus relaciones sociales y laborales.

- 1- ¿Qué tanto se integra la actora al trabajo en equipo que se realiza en el departamento o programa?
- 2- ¿Qué tanto estrés evidencia la actora durante el desarrollo de sus labores diarias?
- 3- ¿Opina que la actora refleja una actitud positiva al ejecutar su trabajo?, ¿Por qué?
- 4- ¿De qué manera le ha afectado a usted las ausencias y tardanzas de la actora?
- 5- ¿Cómo considera usted relaciones interpersonales que mantiene con la actora como parte de las labores que comparten o coordinan?
- 6- ¿Cómo afectan los problemas domésticos-familiares de la actora el trabajo que realiza en la institución?

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN

REVISIÓN DOCUMENTAL

INFORME DE ASISTENCIA

Objetivo: Determinar la frecuencia de ausencias y permisos personales o por enfermedad que las trabajadoras reflejan en el informe de asistencia.

Período revisado: últimos doce (12) meses de labores.

ACTOR No.***

Aspecto revisado	Frecuencia	Observación
Ausencias		
Permisos personales		
Permisos por enfermedad		

ENTREVISTA A ACTORAS

Pregunta No.1: Indique cuáles son las tareas que realiza en su trabajo

Actora No.1

Conformar comités de Educación; capacitación sobre las funciones del comité de educación, plan de trabajo, elaboración de actas, informes que debe elaborar el comité para entregarlos a la junta directiva, presupuesto de capacitación, funciones de los cuerpos directivos, charlas sobre trabajo en equipo; autoestima.

En las tareas administrativas redacto informes técnicos, cronogramas semanales, informes mensuales, viáticos.

En lo técnico, específicamente, ir a visitar las cooperativas; no estoy realizando en sí, las funciones del programa al que pertenezco, colaboro con otras actividades en el departamento al que pertenezco.

¿Cuáles retos enfrenta como parte de las funciones que ejecuta?

Es bastante estresante y complicado llegar a una cooperativa y que se ha dejado de atender y que han cambiado sus directivos; por ejemplo, el área indígena; la mayoría no tiene estudios y algunos no saben leer ni escribir; por lo cual, hay que buscar la forma para que te entiendan. Muchas veces, buscamos personas que sean traductoras, para facilitar la transmisión de conocimientos, se deben utilizar palabras sencillas para que entiendan. Además, viven en lugares muy distantes por lo que hay que avisarles con tiempo para las capacitaciones; muchas veces, ellos no llegan por el desinterés, también, el mal funcionamiento que hay en el IPACOOOP, no se

les hace amonestaciones a las cooperativas, para que comprendan que la institución es la autoridad que tienen leyes y deberes que cumplir y algunos no lo están haciendo.

Debo decir que, la frecuencia con la que realizó esas tareas se ve afectada debido a que el director de la institución no me quería ver ni a mí ni a otros compañeros en la oficina se comenzó a programar asistir a las cooperativas cuatro (4) veces a la semana, pero no siempre esto funcionó debido a que algunas cooperativas no nos podían atender en el horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. – 4:00 p.m. Pues, los asociados trabajan y solo pueden atendernos los fines de semana y, algunas veces, llegábamos y nadie nos esperaba en la cooperativa, eso ha dificultado que cumpla con mis actividades técnicas. Debido a que este año no se me entregó el plan anual, no tenía claro la cantidad de actividades a realizar y la frecuencia. Como ya dije, debido a que las personas no están en las cooperativas no puedo cumplir con mis actividades y esto afecta mis informes mensuales.

También, debo decir que cuando llegué a IPACOOOP tuve mucho tiempo parada debido a que mi jefa solo me pedía realizar diapositivas; para capacitaciones. Sin embargo, no las ejecutaba y, gracias, a que otros compañeros me orientaron; comencé a instruirme en temas necesarios para mi trabajo. Y aprendí muchas cosas con ellos que mi jefa no tuvo el interés de enseñarme. Es bastante frustrante, sin embargo, a mí no me importaba trabajar después de las 4:00 p.m. con tal de realizar mi trabajo. En una ocasión hice un diagnóstico hasta las 10:00 p.m. y para mi sorpresa la semana siguiente; el director informo a Panamá que yo iba a trabajar de 12:00 p.m. hasta las 9:00 p.m., pues, decía que yo hacía las capacitaciones luego de mis horas laborales; como si yo lo hubiese hecho a propósito para obtener tiempo compensatorio. Esto me fue desmotivando a parte que se ponen muchos obstáculos para realizar capacitaciones los fines

de semana y, a pesar de que tengo licencia, no se me permite manejar los vehículos de la institución por lo cual, dependo de que alguien me lleve y si no me llevan no puedo realizar la actividad. Se han dado una serie de cosas que me han desmotivado y, además, siento que mi trabajo no es valorado como lo que yo hago no es importante.

Actora No.2

Administrativas, ya que tenemos que desarrollar un cronograma semanal, tenemos que cumplir con la revisión de plan anual, mensual y trimestral de las actividades a realizar en el año.

Redacción de informes porque la mayoría de las veces estamos fuera de la oficina.

Actora No.3

En mi trabajo realizo revisión de actas, el control de la entrada y salida de documentos, llevar documentos de mi departamento a la Dirección y viceversa, ordenar los expedientes y actualizarlos.

Actora No.4

Preparo informes ejecutivos, técnicos, asesoró a las cooperativas, superviso el trabajo que se realiza en las cooperativas, llevo a cabo análisis y diagnósticos.

Actora No. 5

Redacto notas, archivo documentos, elaboro informes y manejo la correspondencia de la oficina.

PREGUNTA No.2: ¿Cuáles son los riesgos inherentes a las actividades que realizas?**Actora No.1**

En los informes mensuales sino se realizan las actividades programadas no se pueden incluir en este. Respecto, al viático no he aprendido a elaborarlos correctamente por lo cual, se demoran enviarse a Panamá y, posteriormente, se envían a Chiriquí.

Cuando se va la luz la batería de mi computadora no funciona por lo que se pierden algunos archivos; es una computadora antigua. Por desplazarme hacia la planta alta del edificio existe riesgo de caída; de hecho, hace algún tiempo tuve una caída que me produjo un esguince. Además, el hecho de que hay cucarachas y ratones que se circulan por el área de trabajo; por lo que ha afectado documentación que hay en los archivos Hace como cinco (5) meses por un bajón de luz, la tarjeta madre de mi computadora se dañó y produjo que se perdieran todos los archivos. Esto me afecto porque tuve que volver a elaborar todas mis capacitaciones. El acondicionador de aire, algunas veces, funciona bien, otras no. Hace algunos meses, estuvimos un (1) mes sin acondicionador de aire y por ser un edificio cerrado sudábamos mucho y esto era muy incómodo. El baño emite olores del tanque séptico, lo que nos afecta. Además, debido a que la bomba de agua está en la planta baja en el área donde están nuestras oficinas; trae como consecuencia que cuando la bomba se daña produce inundaciones. Y nosotros tenemos que asumir la limpieza de esto. Durante el tiempo que he laborado en la institución estas inundaciones se han dado tres (3) veces.

La mayoría de las cooperativas con quien yo trabajo son de la comarca; por lo que, las calles no están en las mejores condiciones y también hay que ver si el chofer sabe manejar en este tipo de áreas. Hay áreas donde hay precipicios, a veces, hay que caminar largas distancias

para hacer nuestras tareas. En una ocasión, tuve que caminar por más de dos (2) horas bajo la lluvia y en un camino completamente lleno de lodo; sumamente lejos, con hambre y sin poder ir al baño y sin agua debido a que, si llevas mochila, esta te dificulta la movilización.

Actora No.2

Nosotros realizamos actividades técnicas y en la mayoría de los casos tenemos que ir a las cooperativas como hacer las evaluaciones técnicas, asesorías técnicas, asesorías de auditoría, eso es lo que normalmente hacemos en las cooperativas. Y por lo que los riesgos como tal sería el transporte por la movilización a esas áreas.

Actora No.3

Me ocasiona mucho estrés, pues, se me cuestiona demasiado, cuando se comete un error las dos personas que trabajan conmigo me quieren culpar a mí, y eso me afecta ya que aún no domino completamente todo, no tengo toda la experiencia.

Actora No.4

Posibilidad de accidentes en el traslado hacia las cooperativas, pues algunas quedan en lugares lejanos o de difícil acceso.

Actora No.5

No tengo riesgos, de accidentes pienso que no. Nunca he tenido ninguno.

Pregunta No. 3: ¿Consideras adecuada la cantidad de tareas que realizas en tu trabajo?**Actora No.1**

Sí, aunque, a veces, me siento subutilizada, debido a que no se logra la mejor coordinación con mi jefe inmediato.

Actora No. 2

Las considero adecuada, aunque, opino debe haber mayor equidad al momento de que se distribuyan entre los que conformamos el departamento, pero, aun, así realizó lo mejor posible lo que se me asigna y hasta el momento lo he podido manejar.

Actora No. 3

Sí, pienso que sí.

Actora No. 4

Sí. Las considero adecuadas.

Actora No.5

Sí es adecuada, son tareas que puedo realizar.

Pregunta No.4: ¿Qué tan adecuada es la cantidad de tareas que realizas en tu hogar?**Actora No.1**

Aunque, no quiera ni tenga tiempo debo hacerlo, aunque, esté cansada cuando llego del trabajo debo hacerlo. Y si no se me acumula y debo hacerlo el fin de semana. Usualmente, colocar las cosas en su lugar, las cosas que dejan tiradas mis hijos, aunque ellos son,

regularmente, ordenados. Sentarme hacer tareas con mis hijos, estudiar con mis hijos, a veces, son las 9:00 p.m. y sigo estudiando con ellos.

Preparar la cena de ellos, apurarlos para que se acuesten a dormir, tengo que lavar si es necesario y doblar la ropa. Doblo, friego y ordeno la casa. Y si me alcanza el tiempo comienzo a adelantar el almuerzo del día siguiente. Y si no me debo levantar a las 4:00 a.m. a preparar el almuerzo de mis hijos, hacerles la merienda y el desayuno. Revisar la maleta para ver si han colocado todo en ella y esperar hasta que el contrato los recoja; ya que desde 1 mes tienen contrato y ya no debe preocuparme pues antes debía salir antes de las 6:00 a.m caminando con mis hijos y de, allí, irme para el trabajo. Cuando llevaba a mis hijos caminando a la escuela, mi rutina diaria era muy complicada. Obviamente, no me alcanzaba el tiempo, pues, lo que estuviese haciendo lo tenía que hacer antes de las 6:00 a.m y si no terminaba tenía que dejarlo todo y comenzar a caminar; ya que antes cuando mis hijos estaban juntos en la escuela el taxi me costaba B/.3.00 y, a veces, tenía dinero suficiente para llevarlo y si no debíamos caminar. Ahora, mis hijos están en escuelas diferentes y eso me costaba B/.6.00; sin embargo, ahora con el contrato es más económico. Y eso me permite hacer más cosas en mi casa para luego ir hacia el trabajo. Debido a que mi hija es asmática no puedo tener la casa sucia, si hago las cosas en la semana tengo un día libre para visitar a mi mamá, pero sino hago las cosas antes del miércoles tengo que limpiar toda la casa, para que mi hija no tenga complicaciones de salud. Mis hijos tienen 12 años y 10 años.

Actora No.2

Tengo una multiplicidad de tareas en el hogar. Tengo dos (2) hijos y tengo uno que es mayor y me colabora con las tareas.

En un día de trabajo, **¿Qué haces luego que sales de la jornada laboral?**

Es otro mundo, busco a mi hijo de las tutorías y cuando llego a casa, lo primero que hago es calentar la comida, servirla, fregar y luego a revisar las tareas. Planificar la comida del otro día. A las 9 p.m. tengo que arreglar la casa porque esta toda tirada y luego tomo un baño para ir a dormir. Al día siguiente, me levanto a eso de las 4:00 a.m. a 4:30 a.m. para hacer el desayuno a toda la familia.

Actora No.3

Es excesiva, trabajo demasiado, tengo que lavar, cocinar, limpiar el patio, fregar, fumigar, ver a mis hijos, una de ellas aún menor de edad, y mi otro hijo que estudia en la universidad depende de mí. Yo soy la responsable del hogar, todo depende de mí. La presión de mis responsabilidades con mi hogar a veces me afecta.

Actora No.4

Sí, yo me organizo para hacerlas.

Actora No.5

No me parece, todo me lo dejan a mí.

PREGUNTA No.5: ¿Qué tan frecuentemente discutes con tu familia, por causa del trabajo?

Actora No.1

Principalmente, discuto con mi madre, debido a que mis hijos no tienen nana, no tienen compañía, prácticamente se cuidan solos, después que llegan de la escuela, dejan sus cosas en su

lugar y almuerzan; el hecho de que estén solos me preocupa mucho; por lo que les compre un celular a cada día y los llamo cada media hora para ver como están. Cuando tengo que ir a la comarca y mi mamá queda en casa, quedo más aliviada porque ella los llama constantemente. Y si mi mamá esta en Panamá que es muy frecuente, yo me quedo preocupada porque mis hijos están solos y, muchas veces, en la comarca, no hay señal. Gracias a Dios, mis hijos se portan bien. Porque ella considera, que yo arriesgo mucho mi vida, pero es un trabajo donde no se me trata como me merezco, no se me ha reconocido por el tiempo que he laborado allí.

Llevo siete (7) contratos y no se me ha dado la permanencia. Cuando voy a las cooperativas arriesgo mi vida, el hecho de que no haya un seguro, muchas veces, no nos llegan los viáticos, una serie de cosas que a mi madre no le gusta, antes cuando trabaja mucho los fines de semana, mis hijos me reclamaban por trabajar luego, de las horas laborables. Pues, yo los dejaba solos, me llegaron a amenazar que iban a cambiar de madre. Porque no les ponía atención ni les dedicaba el tiempo necesario, ahora procuro dedicarle el mayor tiempo posible. Cuando me dijeron, esto me sentí muy mal, pero ellos tenían razón por lo que dejé de ir a capacitaciones después de las 4:00 p.m. o los fines de semana.

Esto me ha provocado dificultades en el trabajo, pues, dicen que yo no quiero apoyar a la institución, al principio me molestaban estos reclamos ahora me da igual. Me da igual, debido a que yo trabajé varios años en la empresa privada, en el área de ventas y, normalmente, yo siempre llegaba tarde a mi casa, pero tenía el factor monetario que se me retribuiera las horas trabajadas. Pero, acá no ocurre lo mismo no es tanto el dinero sino el reconocimiento y como esto no se da, no me importa lo que digan.

Actor No2.

Jamás, no llevo trabajo a casa.

Actora No. 3

Gracias, a Dios no tanto, cuando ha pasado intento explicar lo necesario que es que yo trabaje.

Actora No. 4

Algunas veces, lo hago, principalmente, porque no están de acuerdo con el salario que recibo.

Actora No.5

Con mi pareja sí, él es algo gruñón, al inicio se involucraba en ese tema, ya no.

PREGUNTA No.6: ¿Que tan recurrente atiendes cosas del trabajo en tú casa?**Actora No.1**

Muy pocas veces. Por ejemplo, si es alguien que me escribe y lo estimo le respondo sino no lo hago.

Antes, acostumbraba hacer trabajos en mi casa, pero ahora, no. Cuando lo hacía, me restaba tiempo y debía irme a dormir más tarde. Yo revisaba y practicaba las capacitaciones en mi casa, pero ahora, ya no lo hago, pues, no ganaba nada con llevarme ese trabajo a casa. Ya entendí que lo pasa en el trabajo hasta las 4:00 p.m. después de esa hora no hago nada, adicional; ya que tengo que dedicar tiempo a mi familia y a mis hijos. Ya no es común las horas

extraordinarias de trabajo, pues como ya lo dije me ponía muchos obstáculos para este tipo de trabajo. Solo hago excepciones para las asambleas. Lo hago porque me lo pidió un compañero al que estimo mucho y si no lo hubiese hecho porque no hay equidad. Pues, algunos pueden ir y no lo hacen, y yo se los manifiesto porque me ha traído problemas pues me acusan de antisocial, si me puedo zafar de las horas extras no voy.

Actora No. 2

Para nada, con la plena seguridad no llevo trabajo para la casa, en ocasiones, pero no llevo; solo como en cuatro (4) ocasiones.

Actora No.3

No hago cosas del trabajo en mi casa, pero si pienso con frecuencia en lo que me pasa en el trabajo, incluso en la noche cuando estoy por dormir, pienso en algunos malos momentos que vivo en la oficina. A veces, no tengo ni ganas de venir, por las situaciones que me pasan aquí.

Actora No.4

Sí, algunas veces, debo hacerlo, me gusta cumplir con mi trabajo eficientemente, si es necesario trabajar en casa lo hago, o idear algunas estrategias para solucionar los problemas de mi institución o de las cooperativas, a veces, mientras estoy en mi cama descansando analizo como mejorar algunas cosas de mis subalternos.

Actora No. 5

No, no me llevo trabajo para mi casa.

PREGUNTA 7: ¿La situación actual en mi hogar dificulta cumplir con tus compromisos de trabajo?

Actora No.1

Sí, la situación actual en mi hogar, dificulta cumplir con mis compromisos de trabajo.

Cuando mis hijos me solicitan apoyo y no los puedo atender eso, me desconcentra en mi trabajo. Sobre todo, cuando voy a comarca me siento muy preocupada. A veces, concluyo mis actividades antes de tiempo, para dedicarles tiempo a mis hijos.

Actora No.2

No. Intento cumplir con mis compromisos tanto en casa como en el trabajo.

Actora No.3

A veces, sí, pues en ocasiones no tengo ni para pagar el pasaje para venir al trabajo, ya que vivo muy lejos, y tengo muchos gastos que asumir. Espero me hagan un aumento salarial, pero, aún no se ha dado, mi salario no me alcanza, procuro que mis hijos tengan sus cosas, aunque yo tenga que privarme de muchas cosas.

Actora No. 4

Sí, pero yo trato de manejar las cosas para cumplir con mis responsabilidades.

Actora No.5

No, no dejo que se involucre ese tema familiar, no dejo que ellos se involucren en mis asuntos de trabajo.

PREGUNTA No.8: ¿Qué tan comprensivo es mi jefe antes mis problemas familiares?**Actora No.1**

Bueno, normalmente, cuando tengo alguna situación con mis hijos, no solo le digo que me voy. Y me pregunta porque yo le digo que tengo que tratar algo de mis hijos o lo meto como personal o incapacidad y eso es lo único que hago.

En un principio me molestaba, pero ya no me importaban los comentarios a otros compañeros.

Actora No.2

Con él, no tengo queja porque mi jefe, normalmente, me comprende él, tanto como mis compañeros, porque casi no falto.

Actora No.3

Mi jefe inmediato no es comprensivo, la verdad no.

Actora No.4

Sí, comprende, cuando le explico mis situaciones él las entiende, aprecia mi trabajo y sabe que soy responsable, por lo que, me apoya cuando lo requiero.

Actora No.5

Sí, bastante.

PREGUNTA No.9: ¿Te sientes satisfecha con el trabajo que realizas?**Actora No.1**

Actualmente, he aprendido más de lo antes conocía en otras áreas, me ha ayudado a expresarme en público porque yo antes trataba solo con unas cuantas personas dos (2) o tres (3). No, con veinte (20) personas me ha ayudado a tener un poco de empatía, a trabajar en equipo. Tantas cosas que me ayudado en mi trabajo.

Actora No.2

Sí. La situación de ayudar, como mi grano de arena contribuye y, especialmente, en las cooperativas que asesoramos.

Actora No.3

Sí, porque yo sé que puedo aprender, he aprendido, y lo puedo hacer, solo que no recibo todo el apoyo, por ejemplo, he querido aprender a usar más la computadora, pero no me lo han facilitado.

Actora No.4

Sí, estoy satisfecha.

Actora No.5

Sí. He crecido profesionalmente. Gracias, a Dios me han dado la oportunidad de ir poco a poco creciendo.

PREGUNTA No.10: Te ausentas con frecuencia en tú trabajo, ¿cuándo lo has hecho a que se debe?

Actora No.1

No, normalmente, cuando me ausento es por situaciones con mis hijos; como reuniones en la escuela, enfermedad o cuando yo me he enfermado.

Actora No.2

No, me ausento muy poco; soy de poco faltar. Sí, lo hago es por casos fortuitos.

Actora No.3

Se debe a que no tengo dinero para el transporte, o no me alcanza para la alimentación.

Actora No.4

No. Cuando lo hago es por salud o por cuestiones de mis hijos.

Actora No.5

No, para nada. Cuando me ausento más que nada es por mis hijos. No soy de ausentarme mucho del trabajo, las veces, que lo he hecho, ha sido por mis hijos, y creo que ese es un tema que siempre va a ser así.

PREGUNTA No.10: ¿Te consideras apta para desarrollar tu trabajo?**Actora No.1**

Sí, y me gusta aprender lo que me ha ayudado a ir mejorando para cumplir con mi trabajo.

Actora No.2

Sí lo soy. Profesionalmente, he mejorado en la redacción de informes y de verdad en mi caso, la institución ha sido mi escuela porque soy Licenciada en Administración Pública con énfasis en cooperativas.

Actora No.3

Sí, pero necesito me permitan aprender más cosas.

Actora No.4

Sí, yo soy apta, cumplo con todas mis funciones.

Actora No.5

Sí, bastante, he aprendido mucho, me han dado oportunidad, de crecer, me defiende bastante.

PREGUNTA No.11: ¿Cuál es el nivel de compromiso que tienes con tu trabajo, ¿qué tanto?**Actora No.1**

Bueno, actualmente, cumplo por cumplir. Porque el estado de ánimo con las cosas del trabajo no es muy bueno porque para cobrar tengo que hacer mi trabajo; sino me botan, pero de allí no más.

Sustentas que, actualmente, quiere decir que antes sí porque eso cambio.

Bueno, por problemas en la oficina respecto al viático de transporte por el desarrollo de actividades fuera de la oficina que hace que haya desplazamientos. Llevo tres (3) años en IPACOOOP y llevo muchos contratos y eso desanima tener muchos contratos. Es difícil conseguir un préstamo en esa situación.

Actora No.2

Debería ser el 100% porque nosotros dependemos de este trabajo y porque no tengo otro ingreso, pero como solo tengo 1 ingreso doy mi 100%.

Actora No.3

Con mi anterior jefe inmediato sí, porque me trataba bien y me escuchaba, con el actual no tanto.

Actora No.4

Sí. Demasiado.

Actora No.5

Sí, pongo todo mi esmero, todo lo que esté a mi alcance para cumplir.

PREGUNTA No. 12: ¿Qué tanto consideras que en tu trabajo cuentas con estabilidad?**Actora No.1**

En el gobierno en realidad, uno nunca es estable y menos cuando eres contrato, porque en el gobierno se basa en el pool que puedas tener, la persona que te pueda referir y te dan un contrato permanente y, por tanto, te puedas quedar. Bueno, llevo contratos de seis (6) meses y este ahora de diez (10) meses. La verdad es que no hay estabilidad, es un enredo.

¿Esto, ha incidido en tú nivel de compromiso? Sí.

Actora No.2

Nosotros, no tenemos estabilidad laboral por ser una institución gubernamental, porque todo puede pasar.

Actora No.3

Pienso que me puedo quedar, pero por las malas referencias de algunas personas que no son comprensivas me pueden afectar.

Actora No.4

Sí. Soy servidora de Carrera Administrativa.

Actora No.5

Como en todo trabajo siempre hay movilización del personal, por lo que uno debe estar consciente de que algún día alguien lo sustituya a uno. Por eso siempre he estado mentalizada en los lugares que he trabajado que, así como, inicié, asimismo voy a tener un final.

PREGUNTA No.13: ¿Existe entre usted su pareja e hijos una distribución equitativa de los deberes domésticos?

Actora No.1

Actualmente, no tengo pareja con mis hijos yo tengo un orden de las cosas, pero como son niños hacen las cosas a medias; me repites la edad de tus hijos, 12 años y el varón de 10 años y cada uno tiene sus responsabilidades.

Te sientes apoyada por ellos, la mayoría de los tiempos sí.

Me ayudan a lavar, fregar, limpiar los muebles, echarles agua a las plantas hasta cocinar.

Básicamente, a veces, son testarudos, pero hacen de todo.

Actora No.2

Creo, en mi casa el 95% yo hago las labores y el otro 5% lo hace mi hijo.

¿A qué se debe eso, o porque lo consideras así?

Yo siento que mi hijo, pero me ayuda obligado, pero como es hombre solo sabe cocinar.
El género influye porque nosotros somos las mujeres son muy pocos hay que contarlos.

¿En qué actividades domésticas o familiares los miembros del hogar le colaboran?

Realmente, en la limpieza del patio, fregar o trapear.

Actora No.3

Mis hijos me apoyan, pero la mayoría de las tareas de la casa las hago yo.

Actora No.4

No. Mis hijos requieren que les dé algún incentivo o se los exija.

Actora No.5

No, para nada. Quisiera yo que me ayudarían, no me ayudan para nada. Yo realizo sola el 100, 200 y 300 % del trabajo en la casa

PREGUNTA No.14: ¿Se siente apoyada por su pareja ante la demanda de las responsabilidades domésticas-familiares?

Actora No.1

Como ya dije no tengo pareja, esas responsabilidades las asumo yo.

Actora No.2

No me siento apoyada por él. La mayoría de los oficios los hago yo.

Actora No.3

Todas las cosas de la casa las realizo yo, es un trabajo que siempre he tenido que resolver por mi cuenta.

Actora No. 4

No, para nada. En mi casa soy yo la que debe hacer todo lo que tiene que ver con cocinar, limpiar, arreglar, todo me corresponde a mí. Él solo contribuye con los gastos.

Actora No.5

No me ayuda, porque es muy machista, pues, cree que, porque pone el dinero, no tienen el deber de ayudar en ningún oficio o alguna tarea en el hogar, es de esos hombres que piensa que, porque da la plata, ya con eso cumple.

PREGUNTA No.15: ¿Los miembros de su hogar apoyan en el desarrollo de actividades domésticas-familiares?**Actora No.1**

Sí, mis hijos me ayudan, como he explicado. Ellos intentan colaborar en lo que puedan.

Actora No.2

No tanto como quisiera y necesito. Esas actividades casi todas las hago yo.

Actora No.3

Cuando no estoy en casa mis hijos me ayudan a fregar, limpiar y cocinar, pero como dije la mayoría de las cosas las hago yo.

Actora No.4

No, no lo hacen, me corresponde a mi prácticamente todo.

Actora No.5

No que va, ninguno de los dos apoya, ni mi pareja ni, tampoco, mi hijo. Cuando llego a mi casa debo hacer todo. Salgo de mi casa haciendo oficio, y regreso haciendo oficio. Ni los fines de semana tengo descanso, pues, son los días de los oficios más grandes; ya que en el transcurso de la semana hago lo más sencillo.

PREGUNTA No.16: ¿Los ingresos familiares cubren las necesidades del hogar y sus miembros?

Actora No.1

No, todas, pero no estamos mal. Subsistimos porque cubrimos lo que podemos considerar como necesidades básicas, está repartido, pero lo de la comida y salud obviamente, en mi cuenta siempre tengo cincuenta balboas por alguna emergencia; pero eso de ropa depende del momento en que podemos tener la beca universal o tenga un viático y ellos son comprensivos al respecto, bastante.

Actora No.2

Siento que al 100% no porque, a veces, tenemos una buena quincena y otra no para pagar los gastos básicos.

Actora No.3

No me alcanza el salario, ya que por ahora la única que tiene trabajo en la casa soy yo, mi pareja está en búsqueda de un nuevo trabajo.

Actora No.4

Sí, considerando mi salario y el de mi pareja.

Actora No.5

De parte mía, mis ingresos no cubren completamente los gastos del hogar, realmente los cubre es mi pareja, con los ingresos de los dos si es suficiente.

PREGUNTA No.17: ¿Qué tanto tiempo tienes para el descanso y la recreación?**Actora No.1**

Como soy una persona ermitaña que no me gusta salir o las veces que salgo es para compras; no soy de salir mucho. Para mí, recreación es estar en mi casa tranquila.

Actora No.2

Yo no conozco eso, excepto luego de las 10:00 p.m. duermo poco y la recreación tiene que haber al menos 3 horas por las responsabilidades en casa y yo soy muy casera y salgo poco. Salimos con el niño pequeño y al mes salimos entre 2 o 3 ocasiones.

Actora No.3

No descanso mucho. Pocas veces, salgo a algún lado.

Actora No.4

Sí. Yo, aunque, tenga cosas pendientes, dedico tiempo para visitar a mi papá, o salir a pasear con mis hijos.

Actora No.5

Para nada, eso es lo que yo más quisiera en estos momentos. No voy a negar que una vez, cada tres meses hago algo por el estilo, pero no es algo que ocurre todos los fines de semana, es algo muy esporádico.

PREGUNTA No.18: ¿Tu pareja se siente cómoda con tu trabajo?**Actora No.1**

Reitero que actualmente no tengo pareja.

Actora No.2

El jamás se ha involucrado en mi trabajo. **Te cuestiona por las horas extraordinarias,** yo tengo mucho apoyo por parte de él. No, tengo queja.

Entre usted y su pareja ¿Quién dedica más tiempo a las responsabilidades domésticas, familiares?

Por supuesto que la mujer, muy pocos hombres colaboran.

Actora No.3

Debe hacerlo, pues por el momento es mi ingreso el que sostiene la casa. Anteriormente tuve una pareja que prefería me quedaría en casa cumpliendo con el hogar, pero ahora con mi nuevo compañero no he tenido ese problema, él sabe que requerimos el dinero para nuestras necesidades.

Actora No.4

No, nunca ha estado cómodo, desde que inicie a trabajar aquí, no le gustó.

Actora No.5

Bueno la verdad no sabría decir sí al cien por ciento, repito se da el problema de que es machista, que cuestiona el horario y otras cosas, por lo que no creo que esté completamente cómodo con eso, claro que yo no le pongo atención a eso.

PREGUNTA No.19: ¿Qué te demanda más atención de las responsabilidades domésticas, familiares o de tú trabajo?

Actora No.1

Debería ser el trabajo, pero es mi familia, **¿por qué?**, cumplía, con mi trabajo y no les dedicaba mucho tiempo a mis hijos. Pero, con el tiempo viendo las cosas que pasaban, pensé el trabajo pasa, no soy permanente lo que me reciben y me tiene que aguantar es mi familia, no IPACOOOP.

Actora No.2

Siento, yo que hay más en casa que en el trabajo, porque en el trabajo nosotros tratamos de resolverlo durante el tiempo que estamos laborando; pero en casa es todo el tiempo parte del día y la noche.

Actora No.3

Ambas me exigen bastante atención.

Actora No.4

Mi trabajo, a veces, he dejado para después mis cosas personales.

Actora No.5

Las responsabilidades domésticas definitivamente, sufro de un agotamiento único.

PREGUNTA No.20: ¿En ocasiones, has interrumpido tus labores para atender o asumir responsabilidades domésticas o familiares?

Actora No.1

Normalmente, procuro que tomen vitaminas porque son contadas las veces que he faltado por ello, sí se refiere a reuniones y eso. Yo solicito permiso, pero la verdad No.

Actora No.2

No, lo he hecho. El trabajo es el trabajo y la casa la casa.

Actora No.3

Algunas veces por enfermedad o para atender algunas cosas de mis hijos.

Actora No.4

Sí. Por ejemplo, cuando tengo que atender compromisos de la escuela de mis hijos.

Actora No.5

Sí, de repente algo que se presente, por ejemplo, años atrás cuando mis hijos estaban más pequeños, si faltaba la nana, o algo se presentó en el hogar y había que pedir permiso para ir a resolverlo, temas de salud de los hijos o de la escuela.

PREGUNTA No.21: ¿En ocasiones, has interrumpido tus responsabilidades domésticas o familiares labores para cumplir con tú trabajo?**Actora No.1**

Antes sí, ya no.

¿Por qué?

Existía la posibilidad que se hiciera horas extraordinarias ahora solo cuando hay asamblea. Y lo que hago es que me acuesto más tarde para cumplir con mis cosas en el hogar y no estar preocupada que tengo de hacer mis tareas domésticas cuando llego.

Actora No.2

No, para nada. Ya que si hago horas extraordinarias no tengo problema porque en muchas ocasiones están programadas.

Actora No.3

No, no lo hago.

Actora No.4

Muchas veces. Para ir a asambleas en fines de semana, brindar asesorías a las cooperativas en jornadas nocturnas.

Actora No.5

Que yo recuerde no. Si atiendo algo es con previa programación.

LISTA DE COTEJO

ACTORA No.1

OBSERVACIÓN	SÍ	NO	Algunas veces
Evidencia hábitos nerviosos.		X	
Manifiesta cambio de conductas.		X	
Emplea el celular con frecuencia	X		
Evidencia distracción en el desarrollo de sus labores.	X		
Mantiene relaciones interpersonales cordiales con sus compañeros.			X
Se concentra en el desarrollo de sus tareas.			X

ACTORA No.2

OBSERVACIÓN	SÍ	NO	Algunas veces
Evidencia hábitos nerviosos.		X	
Manifiesta cambio de conductas.		X	
Emplea el celular con frecuencia			X
Evidencia distracción en el desarrollo de sus labores		X	
Mantiene relaciones interpersonales cordiales con sus compañeros.	X		
Se concentra en el desarrollo de sus tareas.	X		

ACTORA No.3

OBSERVACIÓN	SÍ	NO	Algunas veces
Evidencia hábitos nerviosos.	X		
Manifiesta cambio de conductas.	X		
Emplea el celular con frecuencia	X		
Evidencia distracción en el desarrollo de sus labores	X		
Mantiene relaciones interpersonales cordiales con sus compañeros.			X
Se concentra en el desarrollo de sus tareas.			X

ACTORA No.4

OBSERVACIÓN	SÍ	NO	Algunas veces
Evidencia hábitos nerviosos.		X	
Manifiesta cambio de conductas.		X	
Emplea el celular con frecuencia			X
Evidencia distracción en el desarrollo de sus labores.			X
Mantiene relaciones interpersonales cordiales con sus compañeros.	X		
Se concentra en el desarrollo de sus tareas.			X

ACTORA No.5

OBSERVACIÓN	SÍ	NO	Algunas veces
Evidencia hábitos nerviosos.		X	
Manifiesta cambio de conductas.		X	
Emplea el celular con frecuencia	X		
Evidencia distracción en el desarrollo de sus labores.			X
Mantiene relaciones interpersonales cordiales con sus compañeros.			X
Se concentra en el desarrollo de sus tareas.			X

REVISIÓN DE DOCUMENTOS DE LA ACTORA No.1

- Se ausenta con frecuencia. (Informe de asistencia)

Se observa que la actora No.1, presenta tres (3) ausencias justificadas durante el año.

- Solicita permisos con frecuencia. (Informe de asistencia)

Se determinó que la actora No.1 efectuó nueve (9) permisos personales o por enfermedad en el último año.

REVISIÓN DE DOCUMENTOS DE LA ACTORA No.2

- Se ausenta con frecuencia. (Informe de asistencia)

Se observa que, la actora No.2, no presenta ausencias durante el año.

- Solicita permisos con frecuencia. (Informe de asistencia)

Se determinó que la actora No.2 realizó tres (3) permisos personales o por enfermedad en el transcurso del año.

REVISIÓN DE DOCUMENTOS DE LA ACTORA No.3

- Se ausenta con frecuencia. (Informe de asistencia)

Se observa que la actora No.3, refleja ocho (8) ausencias durante el año.

- Solicita permisos con frecuencia. (Informe de asistencia)

Se determinó que la actora No.3 realizó dieciocho (18) permisos personales o por enfermedad en el transcurso del año.

REVISIÓN DE DOCUMENTOS DE LA ACTORA No.4

- Se ausenta con frecuencia. (Informe de asistencia)

Se observa que la actora No.4, tuvo dos (2) ausencias durante el año.

- Solicita permisos con frecuencia. (Informe de asistencia)

Se determinó que la actora No.4, realizó siete (7) permisos personales o por enfermedad en el transcurso del año.

REVISIÓN DE DOCUMENTOS DE LA ACTORA No.5

- Se ausenta con frecuencia. (Informe de asistencia)

Se observa que la actora No.5, refleja cinco (5) ausencias durante el año.

- Solicita permisos con frecuencia. (Informe de asistencia)

Se determinó que la actora No.5 realizó catorce (14) permisos personales o por enfermedad en el transcurso del año.

ENTREVISTA A JEFE INMEDIATO DE LA ACTORA No.1

1. ¿Qué tan frecuentemente se ausenta su colaboradora?

No se ausenta con frecuencia.

2- ¿Qué tan frecuentemente pide permisos personales?

Si lo ha hecho algunas ocasiones, según lo que manifiesta ella, para atender asuntos de sus hijos.

3- ¿Cómo considera el desempeño de su colaboradora (actor No.1)?

Medianamente aceptable, puede dar más.

4- ¿Qué tan eficiente es su colaboradora?

No siempre es eficiente. A veces, no cumple con todo lo programado.

5- ¿Opina que los problemas domésticos-familiares de su colaboradora (actor No.1) afecta su trabajo? ¿Por qué?

Algunas veces, ya que presenta como excusa algunas situaciones que le acontecen a sus hijos.

ENTREVISTA A JEFE INMEDIATO DE LA ACTORA No.2

1- ¿Qué tan frecuentemente se ausenta su colaboradora?

No suele ausentarse. Ella asiste diariamente.

2- ¿Qué tan frecuentemente pide permisos personales?

Pocas veces los ha solicitado

3- ¿Cómo considera el desempeño de su colaboradora (actor No.2)?

Es muy buena colaboradora, bastante responsable.

4- ¿Qué tan eficiente es su colaboradora?

Bastante. No hay quejas de ella.

5- ¿Opina que los problemas domésticos-familiares de su colaboradora (actora No.2) afecta su trabajo? ¿Por qué?

Pienso que no. Ella cumple con su trabajo.

ENTREVISTA A JEFE INMEDIATO DE LA ACTORA No.3

1- ¿Qué tan frecuentemente se ausenta su colaboradora?

Se ausenta frecuentemente. Esto afecta su desempeño, y nos complica el desarrollo de las actividades.

2- ¿Qué tan frecuentemente pide permisos personales?

Sí. Ha agotado todo su tiempo disponible para permisos.

3- ¿Cómo considera el desempeño de su colaboradora (actora No.3)?

No tiene un buen desempeño.

4- ¿Qué tan eficiente es su colaboradora?

Sinceramente no lo es. Se atrasa en sus deberes.

5- ¿Opina que los problemas domésticos-familiares de su colaboradora (actora No.3) afecta su trabajo? ¿Por qué?

Sí. Con frecuencia manifiesta que por sus problemas de salud o familiares no puede asistir a trabajar o llega tarde a la oficina.

ENTREVISTA A JEFE INMEDIATO DE LA ACTORA No.4

1- ¿Qué tan frecuentemente se ausenta su colaboradora?

Ella asiste regularmente.

2- ¿Qué tan frecuentemente pide permisos personales?

Pocas veces, y cuando lo hace se le concede ya que cumple con su trabajo.

3- ¿Cómo considera el desempeño de su colaboradora (actora No.4)?

Tiene un buen rendimiento, es bastante proactiva.

4- ¿Qué tan eficiente es su colaboradora?

Sí es eficiente. Alcanza sus metas y dirige bien a sus subalternos.

5- ¿Opina que los problemas domésticos-familiares de su colaboradora (actora No.3) afecta su trabajo? ¿Por qué?

Opino que no, y si tiene este tipo de problemas lo ha sabido tratar sin que repercuta en su trabajo, como ya dije es bastante eficaz con lo que se le asigna.

ENTREVISTA A JEFE INMEDIATO DE LA ACTORA No.5

1- ¿Qué tan frecuentemente se ausenta su colaboradora?

Algunas veces se ausenta.

2- ¿Qué tan frecuentemente pide permisos personales?

Varias veces solicita permisos. Se ha conversado con ella al respecto, pues es una buena colaboradora, sin embargo, tiende a pedir permisos con regularidad.

3- ¿Cómo considera el desempeño de su colaboradora (actora No.5)?

Es aceptable su desempeño.

4- ¿Qué tan eficiente es su colaboradora?

Por lo general cumple con sus tareas, quizás se atrasa en ciertas responsabilidades, pero cuando se conversa con ella al respecto, opta por mejorar.

5- ¿Opina que los problemas domésticos-familiares de su colaboradora (actora No.3) afecta su trabajo? ¿Por qué?

Algunas veces, por eso hemos sido comprensivos con su situación.

ENTREVISTA A COMPAÑERO DE LABORES DE LA ACTORA No.1

- 1- ¿Qué tanto se integra la actora al trabajo en equipo que se realiza en el departamento o programa?

Algunas veces lo hace, es un poco complicado trabajar con ella, ya que se molesta con facilidad, sin embargo, cuando se lo propone colabora. Diría que depende de su estado de ánimo.

- 2- ¿Qué tanto estrés evidencia la actora durante el desarrollo de sus labores diarias?

No pienso que se estrese, pero si me molesta con regularidad. Quienes estamos en el programa, hemos intentando tolerarla.

- 3- ¿Opina que la actora refleja una actitud positiva al ejecutar su trabajo?, ¿Por qué?

No la puedo considerar positiva siempre, como ya respondí, su estado de ánimo cambia algunas veces. En ciertas actividades con los cooperativistas no ha sido muy amable, lo que ha provocado que le llamen la atención. Yo he conversado con ella y le he pedido que sea más positiva, que su comportamiento influye en cómo nos perciben las cooperativas, pues no solo hablan de ella sino de todos nosotros.

- 4- ¿De qué manera le ha afectado a usted las ausencias y tardanzas de la actora?

Algunas veces he tenido que reemplazarla en actividades de las cooperativas, no han sido tantas veces, sin embargo, puede ser complicado explicar temas o dar charlas que les corresponden a otros; aunque intento prepararme para ello.

- 5- ¿Cómo considera usted relaciones interpersonales que mantiene con la actora como parte de las labores que comparten o coordinan?

Yo he sido bastante tolerante, evito los conflictos; ella a veces está molesta, por lo que opto por darle su espacio, y esperar a que esté con el ánimo para hacer el trabajo.

6- ¿Cómo afectan los problemas domésticos-familiares de la actora el trabajo que realiza en la institución?

Opino que, si le afectan, varias veces le he escuchado que debe pedir permiso o se ausenta para cuidar a sus hijos, debido a que no tiene “nana”, eso le preocupa mucho; también mientras está en la oficina vive pendiente de lo que ellos hacen. Es una madre abnegada, eso se lo reconozco.

ENTREVISTA A COMPAÑERO DE LABORES DE LA ACTORA No.2

1- ¿Qué tanto se integra la actora al trabajo en equipo que se realiza en el departamento o programa?

Ella se integra bien al trabajo que realizamos en el departamento, aporta para que se cumplan las metas del plan, de hecho, es una de las que tiene más experiencia, y ayuda a los que tienen menos tiempo en la institución, no se niega a colaborar.

2- ¿Qué tanto estrés evidencia la actora durante el desarrollo de sus labores diarias?

Algunas veces si se estresa, quizás por la cantidad de trabajo que tiene, le corresponde atender cooperativas que son muy exigentes, son un reto, y yo pienso que esto provoca mayor tensión y estrés.

3- ¿Opina que la actora refleja una actitud positiva al ejecutar su trabajo?, ¿Por qué?

Usualmente sí tiene una actitud positiva, pocas veces cuando se estresa la vemos molesta, cuando esto ha pasado busca mejorar la situación.

4- ¿De qué manera le ha afectado a usted las ausencias y tardanzas de la actora?

No es una persona que se ausente, mientras he trabajado con ella, son contadas las veces que he percibido que no asiste o llegue tarde. Por ello, no me he sentido afectada.

- 5- ¿Cómo considera usted relaciones interpersonales que mantiene con la actora como parte de las labores que comparten o coordinan?

Nos llevamos bien, nunca he tenido conflictos con ella, hemos hecho un buen equipo.

- 6- ¿Cómo afectan los problemas domésticos-familiares de la actora el trabajo que realiza en la institución?

Ella realiza todas sus tareas, es muy responsable. Si puedo decir que le preocupan muchos sus hijos, habla bastante de ellos y de los cuidados que necesitan, a veces uno es rebelde y eso le inquieta. Ellos se quedan parte del día solos, lo que la lleva a tener que llamarlos varias veces al día para saber que hacen, sin embargo, a pesar de su preocupación cumple con todas sus actividades.

ENTREVISTA A COMPAÑERO DE LABORES DE LA ACTORA No.3

- 1- ¿Qué tanto se integra la actora al trabajo en equipo que se realiza en el departamento o programa?

Muy poco, es un reto trabajar con ella, yo pongo de mi parte, pero a veces ella no pone de la suya. Percibo que tiene algunos problemas, y eso la afecta, pero no es ameno, en ciertas ocasiones, compartir actividades con ella.

- 2- ¿Qué tanto estrés evidencia la actora durante el desarrollo de sus labores diarias?

Estrés refleja bastante, pero no siempre es por trabajo, sus problemas personales le afectan más.

- 3- ¿Opina que la actora refleja una actitud positiva al ejecutar su trabajo?, ¿Por qué?

No. Ha tenido problemas con varios compañeros, incluso con el jefe. Con ella se debe tener la paciencia de Job y demasiada tolerancia.

4- ¿De qué manera le ha afectado a usted las ausencias y tardanzas de la actora?

No solo yo, varios hemos sido afectados. Hemos tenido que dejar de hacer nuestro trabajo para hacer el de ella. Siempre tiene alguna excusa, y la verdad no sé cómo la Administración no ha tomado acciones.

5- ¿Cómo considera usted relaciones interpersonales que mantiene con la actora como parte de las labores que comparten o coordinan?

Yo no tengo algo personal en contra de ella, pero trato de establecer distancias para no estar en conflicto. Debe mejorar muchas cosas, pero eso depende de ella.

6- ¿Cómo afectan los problemas domésticos-familiares de la actora el trabajo que realiza en la institución?

Demasiado, constantemente tiene problemas en su casa, sus hijos se enferman, o algo le ocurre, por lo que falta mucho al trabajo. Entiendo que hasta le han descontado tiempo de sus vacaciones, ya que ha consumido todos sus permisos personales.

ENTREVISTA A COMPAÑERO DE LABORES DE LA ACTORA No.4

1- ¿Qué tanto se integra la actora al trabajo en equipo que se realiza en el departamento o programa?

Es muy proactiva, ella siempre está pendiente de qué hacer, ofrece ideas y coordina las actividades. Es buena trabajando en equipo.

2- ¿Qué tanto estrés evidencia la actora durante el desarrollo de sus labores diarias?

Algo se estresa, no está quieta, algo siempre propone hacer.

3- ¿Opina que la actora refleja una actitud positiva al ejecutar su trabajo?, ¿Por qué?

Si es positiva, aunque es bastante dominante, eso a algunos no les agrada tanto, pero hemos sabido manejar eso, para evitar conflictos.

4- ¿De qué manera le ha afectado a usted las ausencias y tardanzas de la actora?

Bueno no se ausenta con frecuencia, y si lo hace es con permiso. Pienso que esto lo compensa trabajando horas extraordinarias, creo que ha acumulado bastante. No me he sentido afectado en lo absoluto cuando no ha estado en el trabajo.

5- ¿Cómo considera usted relaciones interpersonales que mantiene con la actora como parte de las labores que comparten o coordinan?

No tenemos problemas, hemos formado un buen equipo, uno aprende a conocer a los compañeros y sabe cómo llevarse con ellos, para que no existan inconvenientes.

6- ¿Cómo afectan los problemas domésticos-familiares de la actora el trabajo que realiza en la institución?

Lo que yo percibo es que, en lo económico confronta algunas dificultades, esto la deprime a veces; sus hijos le exigen algunas cosas que a ella le es complicado adquirir, sin embargo, intenta complacerlos. Con el padre de sus hijos tiene sus altas y bajas, es lo que ha expresado. Todo esto opino no ha influido en que sea bastante responsable con su trabajo.

ENTREVISTA A COMPAÑERO DE LABORES DE LA ACTORA No.5

1- ¿Qué tanto se integra la actora al trabajo en equipo que se realiza en el departamento o programa?

Opino que si se ha integrado. Colabora bastante con las actividades.

2- ¿Qué tanto estrés evidencia la actora durante el desarrollo de sus labores diarias?

Mucho. Tiene bastante trabajo, el jefe le exige mucho. A veces debemos ayudarlo.

3- ¿Opina que la actora refleja una actitud positiva al ejecutar su trabajo?, ¿Por qué?

Si es positiva, a pesar de sus limitaciones en el uso de la tecnología, ha dado lo mejor de ella para realizar lo que se le solicita.

4- ¿De qué manera le ha afectado a usted las ausencias y tardanzas de la actora?

No es que me sienta afectada, ya que a mí me gusta colaborar, pero si la he tenido que cubrir varias veces.

5- ¿Cómo considera usted relaciones interpersonales que mantiene con la actora como parte de las labores que comparten o coordinan?

Conmigo se lleva bien, con otros compañeros si ha tenido conflictos, pero no siempre es ella la responsable.

6- ¿Cómo afectan los problemas domésticos-familiares de la actora el trabajo que realiza en la institución?

A veces me da pena con ella, ya que sus hijos y sobre todo su pareja le complican la vida. Regularmente confronta problemas, ciertas ocasiones ya uno no sabe ni qué decirle, toda vez que es muy repetitivo los problemas que le generan. Sufre mucho por la situación en su casa, y eso lo refleja acá en la oficina. Ojalá algún día pueda superar eso.



Especialista en corrección y redacción de textos

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ:

En mi calidad de correctora de textos hago constar que he revisado la Tesis en nivel de Maestría la cual lleva como título:

DOBLE PRESENCIA Y SUS REPERCUSIONES EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE IPACOOOP CHIRIQUÍ.

Presentado por:

YORDY ANTHONY AGUIRRE

CARMEN NINETH SAMUDIO RODRÍGUEZ

A este trabajo se le realizaron correcciones de:

- Coherencia
- Ortografía
- Estilo
- Pragmática

Además posee correcciones en el nivel léxico, semántico y morfosintáctico.

Por solicitud de la parte interesada se extiende esta certificación en la ciudad de David, el 4 de agosto de 2022.

Enilda González González
ML Correctora de textos
RUC: 4-272-173 D.V: 58

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

LA FACULTAD DE

Humanidades

EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO
HACE CONSTAR QUE

Enilda González González

HA TERMINADO ESTUDIOS DE MAESTRÍA Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS
QUE LE HACEN ACREEDOR AL TÍTULO DE

Magister en Lingüística Aplicada con Especialización en Redacción y Corrección de Textos

Y EN CONSECUENCIA SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS,
HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE
ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE DAVID, A LOS **VEINTITRÉS** DÍAS
DEL MES DE **MARZO** 1996 DEL AÑO DOS MIL OCHOTO.

Alvaro E. Giosa
Secretario General

Diploma - 010091-
Identificación Personal 4-272-173

[Signature]
Decano

Juan Carlos Chaves
Vicerector

de Investigación y Postgrado

[Signature]
Rector



REPUBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Dirección Regional de Chiriquí
Fecha: 23 ABRIL 2004
Número del Libro de Diplomas
ENILDA GONZALEZ GONZALEZ
Nota: 5733
[Signature]
Oficina de Registro

REPÚBLICA DE PANAMÁ
TRIBUNAL ELECTORAL

**Enilda
Gonzalez Gonzalez**

NOMBRE USUAL:
FECHA DE NACIMIENTO: 19-FEB-1974
LUGAR DE NACIMIENTO: CHIRIQUI, DAVID
SEXO: F TIPO DE SANGRE:
EXPEDIDA: 09-SEP-2015 EXPIRA: 09-SEP-2025

4-272-173

Enilda Gonzalez

TE TRIBUNAL ELECTORAL
LA PATRIA LA HACEMOS TODOS

DIRECTOR GENERAL DE REGULACIÓN

4-272-173

N105ED1Y02H0ZY



Identificación de reporte de similitud: oid:20156:347961490

NOMBRE DEL TRABAJO

DOBLE PRESENCIA Y SUS REPERCUSIONES EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE IPACOOOP CHIRIQUÍ.doc

AUTOR

Yordy Aguirre y Carmen Samudio

RECUENTO DE PALABRAS

27679 Words

RECUENTO DE CARACTERES

145358 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

156 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

8.8MB

FECHA DE ENTREGA

Apr 17, 2024 2:05 PM EST

FECHA DEL INFORME

Apr 17, 2024 2:08 PM EST**● 7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)