

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



REPERCUSIÓN DEL SÍNDROME DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS MEDICOS INTEGRADOS SAC. AREQUIPA, 2017

Tesis presentada por la Bachiller:

Bustamante Zúñiga, Fiorella

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Salud Ocupacional y del Medio
Ambiente

Asesor:

Dr. Azálgara Lazo, Patricio Gonzalo

**Arequipa – Perú
2018**

Arequipa, 12 de abril del 2018

Dr.

HUGO TEJADA PRADELL

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA.

PRESENTE

ASUNTO: Informe de levantamiento de observaciones de Tesis.

Señor Director.

Por medio del presente hago llegar a su Despacho el dictamen sobre el levantamiento de las observaciones del borrador de la tesis titulada: "REPERCUSIÓN DEL SINDROME DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS MÉDICOS INTEGRADOS SAC. AREQUIPA, 2017", con el que pretende optar el Grado Académico de Maestro en SALUD OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE la bachiller FIORELLA BUSTAMANTE ZÚÑIGA:

1. Se han levantado la mayoría de las observaciones.
2. Persiste la observación N° 5, ya que el gráfico no corresponde a la Tabla N° 21
3. Aún debe mejorar la redacción y ortografía de la discusión y comentarios.
4. Una vez levantadas las observaciones que persisten, estará en condiciones de proceder a la sustentación.

Es cuanto informo a Ud. para que se haga de conocimiento de la Bachiller y pueda continuar con el trámite de sustentación correspondiente. Para mayor coordinación comunicarse al celular del docente: 993379160.

Atentamente.



Mg. Ruperto Dueñas Carpio
DOCENTE



DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : DR. HUGO TEJADA PRADELL
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

De : Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo
Dictaminador de Borrador de Tesis

Expediente : 20180000010797 Boleta de nombramiento N° : 057

Bachiller : BUSTAMANTE ZÚNIGA, Fiorella

Maestría : Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Tesis : Repercusión del síndrome de la doble presencia en la salud de los
trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados SAC.
Arequipa, 2017

Según lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, he revisado desde una perspectiva metodológica el Borrador de Tesis presentado, señalando las siguientes observaciones:

- a) Ocultar los números de página 2, 3, 4 y 5 y tener en cuenta las anotaciones en diversas partes del documento.
- b) Índice: No figuran las *recomendaciones* ni las *matrices de sistematización* (anexo 2) y los números de página no concuerdan con los diferentes ítems.
- c) Resumen: Precisar la temporalidad del estudio (meses y año). No queda claro por qué programó una *muestra* de 86 y sólo estudió 43 trabajadores.
- d) Resultados: Revisar el título de los *gráficos* 8, 10 y 21.
- e) Discusión: No hace un paralelo con los resultados de los *antecedentes investigativos* del *proyecto*.
- f) Recomendaciones: Podría también sugerir estudios, implementar la *propuesta de intervención*, etc.
- g) Propuesta de intervención: Ha de justificarse principalmente en base a los resultados obtenidos. Además, el tercer objetivo no se relaciona con las actividades propuestas.
- h) Bibliografía: Son pocas fuentes. Indicar *fecha de acceso* y página Web de la fuente 9 y revisar la *fecha de recuperación* de las *fuentes virtuales* (¿fueron consultadas el 2014?).
- i) Anexos:
 - a. Proyecto: precisar más datos sobre la *validación* del segundo *instrumento*.
 - b. Presentar las *matrices de sistematización* (anexo 2).

Procede, sin necesidad de nuevo dictamen, el trámite del Borrador de Tesis; pero antes, la alumna debe subsanar las observaciones.



Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo
Dictaminador de Borrador de Tesis

Arequipa, 20 de marzo de 2018.

c/c. Archivo



**DICTAMEN DE PROYECTO DE TESIS PARA
OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SALUD
OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE**

Título : REPERSUCIÓN DEL SÍNDROME DE LA DOBLE PRESENCIA EN
LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
SERVICIOS MÉDICOS INTEGRADOS SAC. AREQUIPA, 2017.

Graduando : BUSTAMANTE ZÚÑIGA, Fiorella

Fecha : Arequipa, 23 de junio del 2017

Revisado el Proyecto, amerita otorgarle:
Dictamen Aprobatorio.

Atentamente,



Dr. Abel Tapia Fernández
Dictaminador



Mi sincero agradecimiento a:

- Dios nuestro Señor
- La Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María





“La enseñanza que deja huella no es la que se hace de cabeza a cabeza sino de corazón a corazón”

H.G. Hendricks

INDICE

	PAG.
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO UNICO: RESULTADOS.....	01
I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO.....	02
II. SINDROME DE DOBLE PRESENCIA.....	04
1. EXIGENCIAS EN EL TRABAJO.....	04
2. CONTROL SOBRE EL TRABAJO.....	05
3. APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO.....	18
4. COMPENSACIONES DEL TRABAJO.....	29
III. SALUD DEL TRABAJADOR.....	35
IV. REPERCUSIÓN DEL SINDROME DE DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DEL TRABAJADOR.....	36
V. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS.....	38
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES.....	41
PROPUESTA.....	42
BIBLIOGRAFIA.....	45
ANEXOS:.....	48
1. Proyecto de Tesis.....	49
2. Matriz de Sistematización de Datos.....	83
3. Consentimiento Informado.....	86
4. Validación del Instrumento.....	86

RESUMEN

El estudio de investigación titulado: **REPERCUSIÓN DEL SÍNDROME DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS MEDICOS INTEGRADOS SAC. AREQUIPA, 2017**, tiene como objetivo el precisar la forma en que repercute el síndrome de doble presencia en la salud de los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados. Estudio que corresponde a un problema de campo y de nivel explicativo, de corte transversal; es bivariable en tanto refiere al síndrome de doble presencia y la salud de los trabajadores con sus respectivos indicadores y subindicadores. La técnica utilizada fue el Cuestionario y el instrumento, el Formulario de Preguntas en base al Cuestionario COP soQ y salud biofísica, psicoemocional y laboral aplicado a 43 trabajadores metodológicamente seleccionados. Tuvo una duración de cinco meses: noviembre del 2017 a marzo del 2018. La información obtenida fue estadísticamente procesada en el mes de enero llegando a los siguientes resultados:

1) El nivel del Síndrome de Doble Presencia, información que muestra que la mayoría de los trabajadores (56%) poseen nivel alto de Síndrome de Doble Presencia; el 23%, bajo y el 21%, medio, considerando las exigencias en el trabajo, el control del trabajo, el apoyo social y calidad de liderazgo y compensaciones. 2) Los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados S.A.C., en cerca de la mitad (42%) poseen buena salud biofísica, psicoemocional y laboral; en más de la cuarta parte (35%), su salud es deficiente y en el 23%, la salud es regular. Predomina el estado de salud “Bueno”. 3) En los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados S.A.C., estadísticamente, la repercusión es directa, porque hay dependencia del nivel del Síndrome de Doble Presencia con el estado de salud.

Palabras Clave: Síndrome de la doble presencia – Salud de los Trabajadores

ABSTRACT

The research study entitled: REPERCUSSION OF THE SYNDROME OF THE DOUBLE PRESENCE IN THE HEALTH OF WORKERS OF THE COMPANY SERVICIOS MEDICOS INTEGRADOS SAC. AREQUIPA, 2017, aims to specify the way in which the double presence syndrome affects the health of the workers of the Integrated Medical Services Company. Study that corresponds to a field problem and explanatory level, cross-sectional; It is bivariable insofar as it refers to the syndrome of double presence and the health of workers with their respective indicators and sub-indicators. The technique used was the Questionnaire and the instrument, the Question Form based on the COP soQ questionnaire and biophysical, psycho-emotional and occupational health applied to 43 methodologically selected workers. It lasted five months: November 2017 to March 2018. The information obtained was statistically processed in a period of 3 months, reaching the following results:

1) The level of Double Presence Syndrome, information that shows that the majority of workers (56%) have a high level of Dual Presence Syndrome; 23%, low and 21%, medium, considering the demands of work, control of work, social support and quality of leadership and compensation. 2) The workers of the Integrated Medical Services Company S.A.C., in about half (42%) have good biophysical, psycho-emotional and occupational health; in more than a quarter (35%), their health is deficient and in 23%, health is regular. The health status "Good" predominates. 3) In the workers of the Company Servicios Medicos Integrados S.A.C., statistically, the repercussion is direct, because there is dependence on the level of the Dual Presence Syndrome with the state of health.

Keywords: Dual Presence Syndrome - Workers' Health

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Doble Presencia se refiere a la situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

Las mujeres siguen responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar, la doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales.

En la actualidad, la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo remunerado, no se ha visto acompañada en la misma proporción por una incorporación paralela del hombre al trabajo doméstico. La división sexual del trabajo continúa cargando a hombros de la mujer la responsabilidad de los niños y del hogar.

Lo habitual para las trabajadoras es que a la jornada laboral asalariada se le suma, al menos un tercio de horas destinadas al trabajo doméstico no asalariado, restringiendo las posibilidades de descanso.

Esta es la razón por la que, en general, las mujeres sean las principales afectadas por el problema de la conciliación entre el trabajo doméstico y el remunerado. La doble jornada es un factor de riesgo para los síntomas de fatiga y estrés.

En el marco de la empresa es necesario identificar y actuar sobre este riesgo, principalmente a través de la concreción y ampliación de los derechos reconocidos en la

normativa sobre conciliación de la vida laboral y familiar, de ahí la necesidad e interés de la autora de realizar el presente trabajo de investigación, el que se ha llevado a cabo en la Empresa denominada Servicios Médicos Integrados S.A.C., el año 2017.

El contenido del informe, se presenta haciendo uso de la organización que contempla un solo capítulo, denominado Capítulo Único; que contiene los resultados con su respectiva discusión y comentarios; conclusiones, recomendaciones, propuesta y Bibliografía. Finalmente, se incluyen los Anexos. En ellos se incluye el Proyecto de Investigación, los instrumentos y la Matriz de Sistematización de datos.





I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO

TABLA N° 1

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Genero	N°	%
Masculino	22	51
Femenino	21	49
Total	43	100

Edad	N°	%
25 – 34 años	7	17
35 – 44 años	16	37
45 – 54 años	10	23
55 a más	10	23
Total	43	100

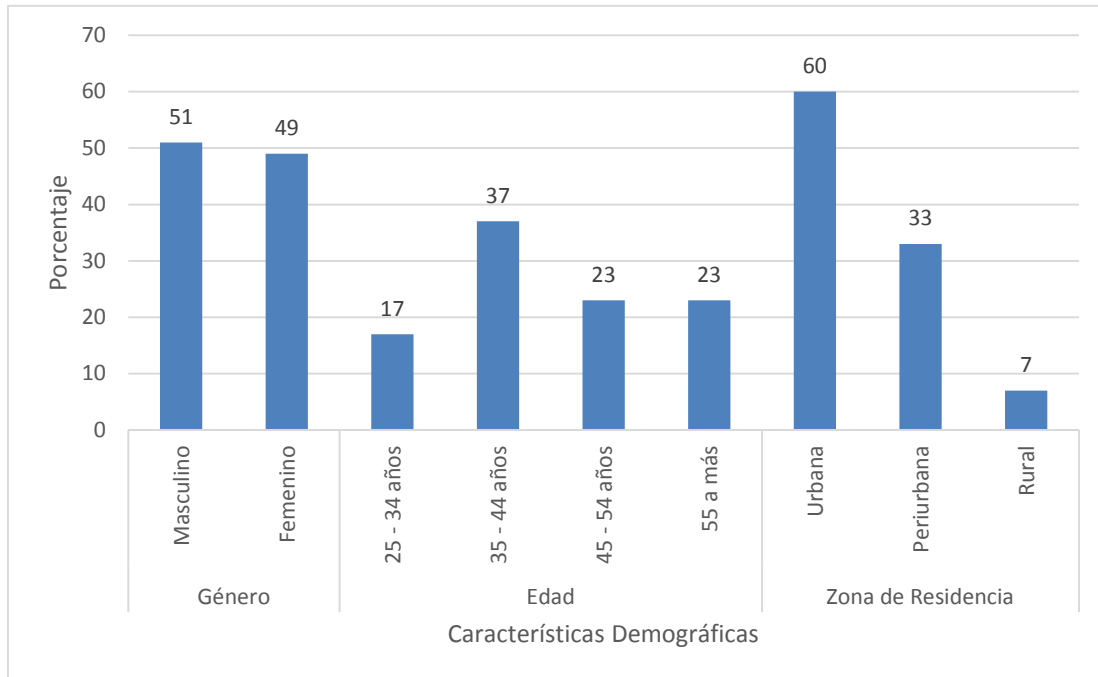
Zona de Residencia	N°	%
Urbana	26	60
Periurbana	14	33
Rural	3	7
Total	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

Al análisis de los datos demográficos que presenta la tabla y gráfico N° 1, se afirma que los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados S.A.C. de Arequipa, superando el 50% pertenecen al género masculino y residencia zona urbana. Superando el 60% acumulado, tienen de 35 a 54 años de edad, edades que corresponden al ciclo vital de Adulto Maduro, ciclo caracterizado por mayor vitalidad y madurez psicofísica, condiciones que ofrecen mayor productividad.

GRÁFICO N° 1

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS



II. SINDROME DE DOBLE PRESENCIA

1. EXIGENCIAS EN EL TRABAJO

TABLA N° 2

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN EXIGENCIAS EN EL TRABAJO

Exigencias	Frecuencia		Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. El trabajo laboral y domestico lo hace Ud.	12	28	15	35	9	21	6	14	1	2	43	100		
2. Por faltar algún día, en casa las tareas domésticas se quedan sin hacer.	3	7	8	18	23	53	5	12	4	10	43	100		
3. Cuando está Ud. en la empresa piensa en las tareas de la casa y de familia.	31	72	9	21	3	7	0	0	0	0	43	100		
4. Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez.	27	63	9	21	5	12	0	0	2	4	43	100		
Media Aritmética	18	42	10	23	10	23	3	7	2	4	43	100		

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

Al análisis de los datos de la tabla N° 2, en cuanto a la percepción de los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados S.A.C. de Arequipa, sobre las exigencias en el trabajo, se precisa lo siguiente:

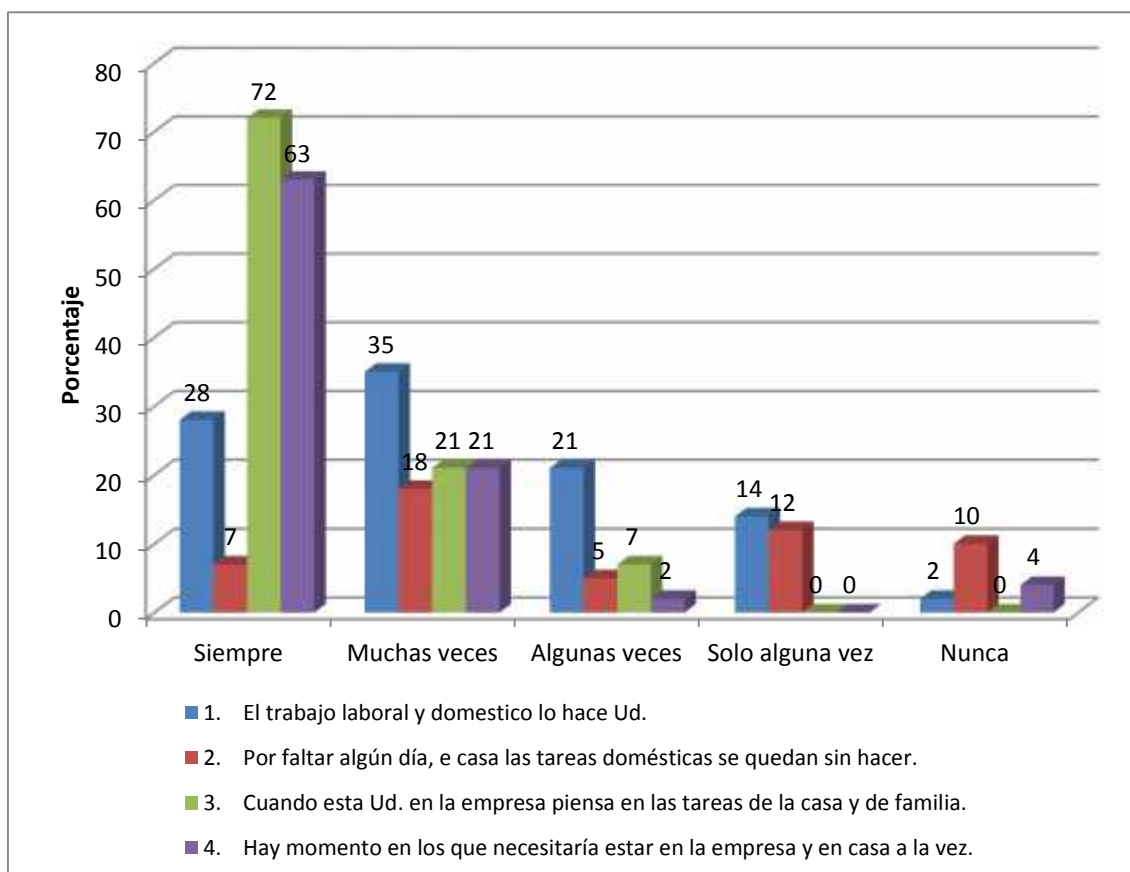
- El 65% promedio acumulado, los trabajadores refieren que ambos trabajos: el laboral y el doméstico siempre lo procuran con presencia infaltable, con preocupación por no estar en casa en momentos importantes y/o necesarios y en algunas oportunidades descuidando las tareas domésticas.
- El 30% promedio, la sienten solo algunas veces.
- El mínimo porcentaje del 4%, no las evidencia

Considerando los resultados en cuanto a las exigencias el trabajo, se puede afirmar que

los trabajadores investigados responden a las exigencias del ámbito laboral y descuidan un tanto las del ámbito doméstico – familiar.

GRÁFICO N° 2

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN EXIGENCIAS EN EL TRABAJO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

TABLA N° 3

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA POR EXIGENCIAS EN EL TRABAJO

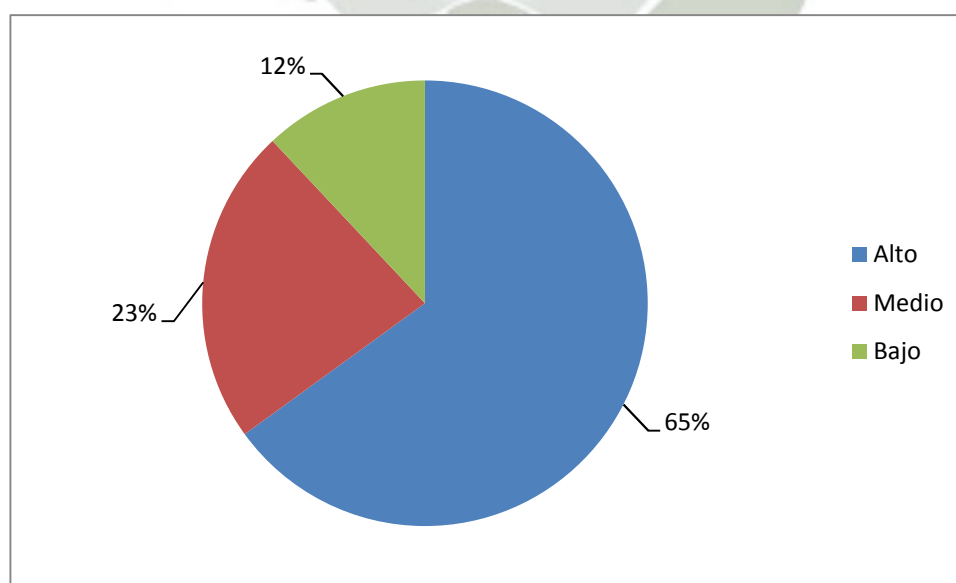
Nivel	N°	%
Alto	28	65
Medio	10	23
Bajo	5	12
Total	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

En la tabla N° 3 se observa que los trabajadores investigados en la mayoría (65%) poseen nivel alto del Síndrome de doble presencia; en lo que respecta al indicador Exigencias en el trabajo tanto laboral como doméstico. El 23%, presentan nivel medio y el 12%, nivel bajo.

GRÁFICO N° 3

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA POR EXIGENCIAS EN EL TRABAJO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

2. CONTROL SOBRE EL TRABAJO

TABLA N° 4

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN INFLUENCIA EN EL TRABAJO

Control en el trabajo	Frecuencia		Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Tiene Ud. influencia sobre las decisiones que afectan su trabajo.	5	12	3	7	4	10	8	18	23	53	43	100		
2. Tiene Ud. influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna.	2	4	9	21	15	35	13	30	4	10	43	100		
3. Tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan sus tareas.	3	7	0	0	19	44	11	44	2	4	43	100		
4. Tiene influencia sobre el orden en el que se realizan las tareas.	8	18	4	10	12	28	10	23	9	21	43	100		
Media Aritmética	5	12	4	9	13	30	13	30	8	18	43	100		

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

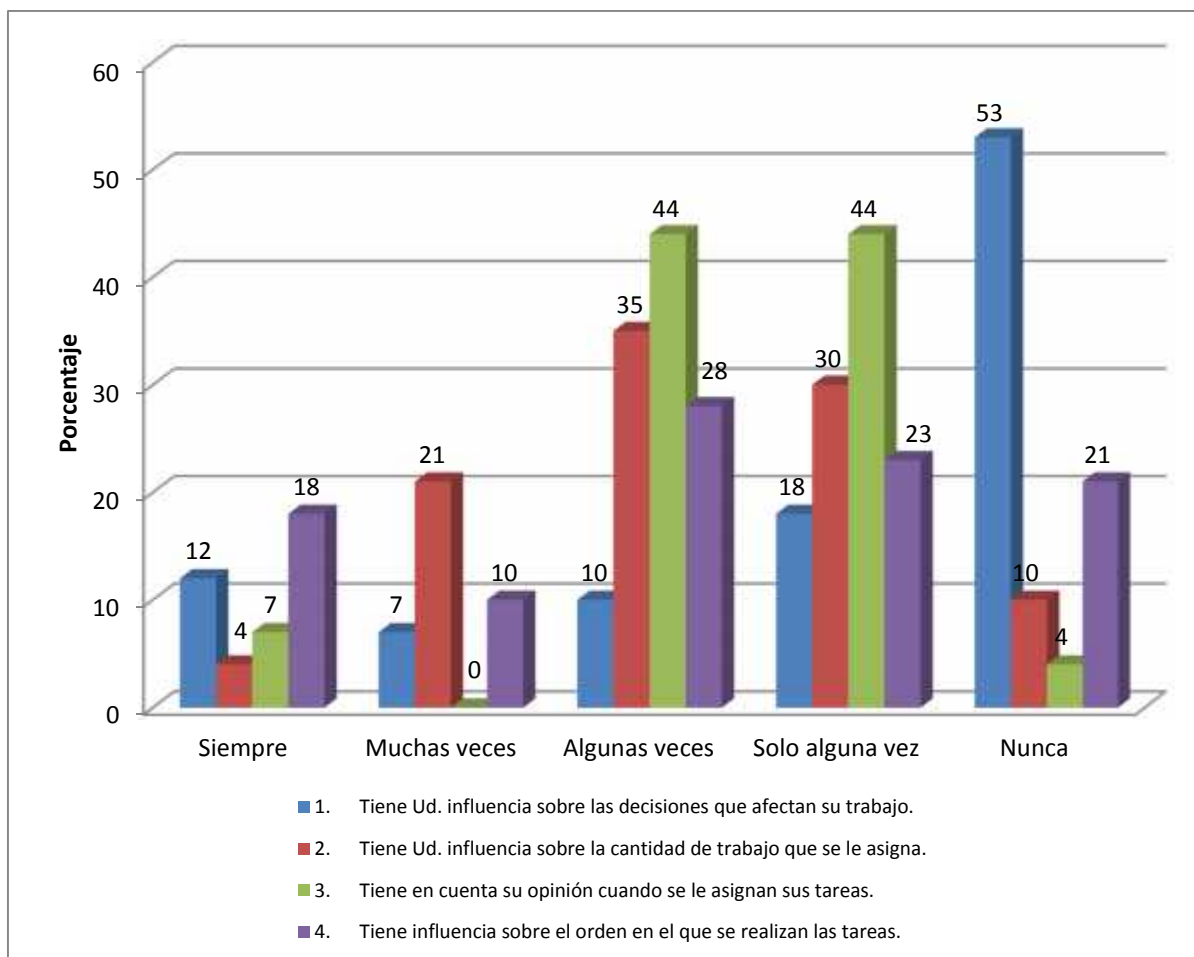
En relación a la influencia de los trabajadores en el trabajo que ejercen, los datos de la presente tabla son contundentes en el sentido de que en las decisiones que toman las empresas y que afectan su trabajo en cuanto a cantidad que le asignan y en la forma de realización de dichas tareas, en el 48% promedio acumulado su influencia es casi nula, ya que refieren que sólo alguna vez y/o nunca pueden intervenir y su interacción es aceptada por los jefes inmediatos.

El más bajo porcentaje promedio acumulado del 21% corresponde a los trabajadores que opinan que, si influyen siempre y muchas veces, respectivamente; el 48% promedio acumulado refieren que algunas veces y/ nunca intervienen.

Al análisis de los resultados sobre la influencia del trabajador, en la mayoría es escasa, lo que afecta considerablemente la autonomía de los trabajadores y desde luego que ha afectado las posibilidades de desarrollo.

GRÁFICO N° 4

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN INFLUENCIA EN EL TRABAJO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017.

TABLA N° 5

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN CONTROL DE TIEMPO A
DISPOSICIÓN**

Frecuencia Control de Tiempo a disposición	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Puede decidir cuando tiene un descanso.	3	7	8	18	23	53	5	12	4	10	43	100
2. Puedes elegir el periodo de tiempo vacacional.	5	12	3	7	4	10	8	18	23	53	43	100
3. Puede dejar su trabajo para charlar con un compañero.	2	4	9	21	15	35	13	30	4	10	43	100
4. Puede dejar el trabajo por un problema especial.	11	26	7	16	6	14	14	32	5	12	43	100
Media Aritmética	5	12	7	16	12	28	10	23	9	21	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

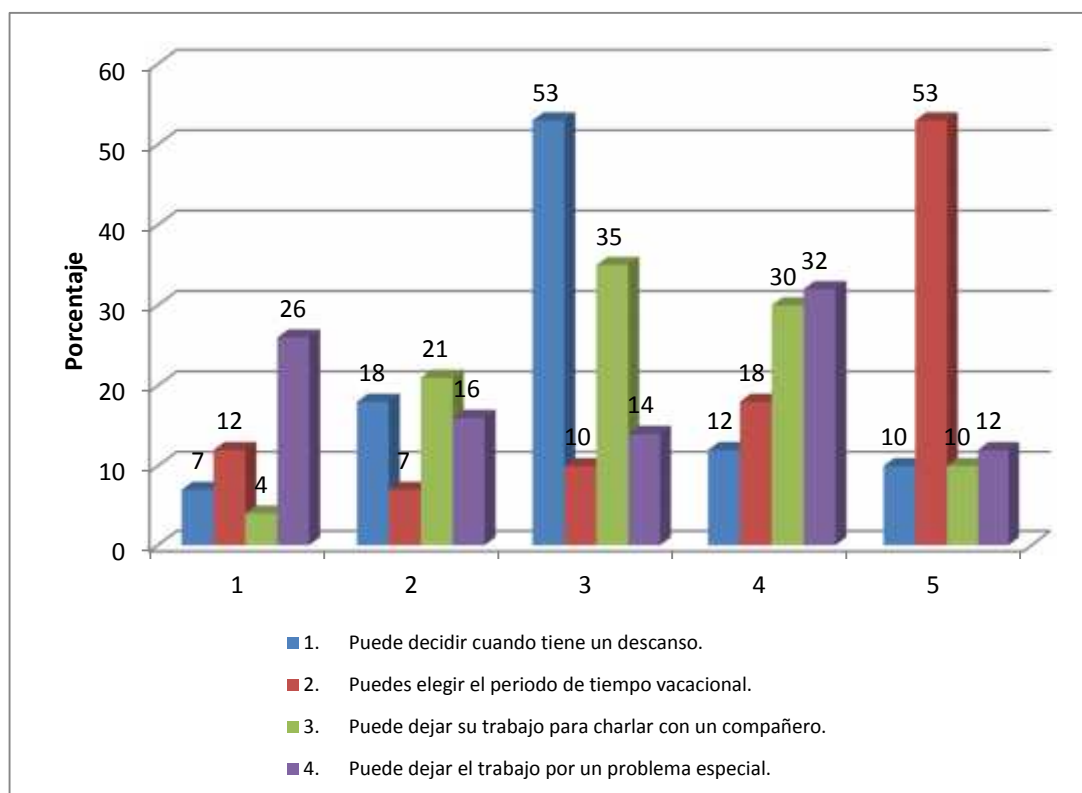
El control de tiempo a disposición durante el trabajo como el tiempo determinado al descanso durante la jornada, elección del periodo vacacional, dialogo entre compañeros y el abandono temporal del trabajo por la presencia de problemas especiales, los trabajadores de la Empresa refieren:

- El 28% promedio acumulado controlan siempre y muchas veces el tiempo durante la jornada de trabajo, respectivamente.
- El 44% restante no ejercen dicho control en forma frecuente, y el 28% lo hace algunas veces.

En atención al control de tiempo en la Empresa donde laboran los trabajadores investigados es inadecuada en la mayoría del trabajo y su regulación en el tiempo, lo que origina que la Empresa, decida sobre el alargamiento de jornada, sin considerar el calendario anual.

GRÁFICO N° 5

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN CONTROL DE TIEMPOS A DISPOSICIÓN



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

TABLA N° 6

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN POSIBILIDADES DE
DESARROLLO EN EL TRABAJO**

Frecuencia Posibilidades de Desarrollo	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Su trabajo requiere que tenga iniciativa.	11	26	7	16	6	14	14	32	5	12	43	100
2. Su trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.	15	35	4	9	8	18	16	37	0	0	43	100
3. Su trabajo le permite la aplicación de habilidad y conocimiento.	17	40	9	21	7	16	6	14	4	9	43	100
4. Su trabajo es variado.	15	35	20	46	3	7	0	0	5	12	43	100
Media Aritmética	15	35	10	23	6	14	9	21	3	7	43	100

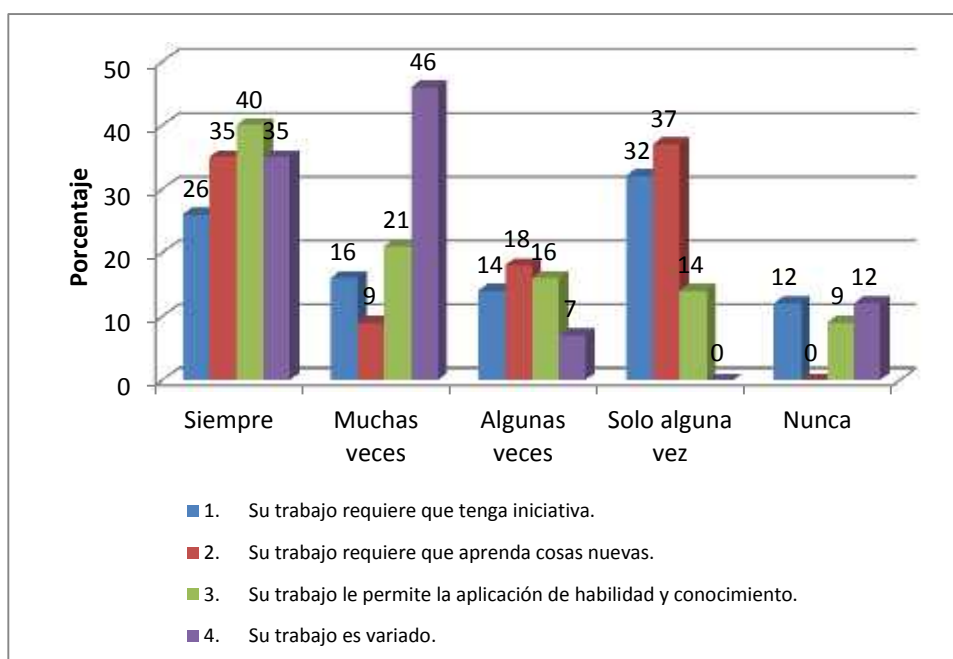
Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

En atención al indicador “Posibilidades de desarrollo en el trabajo” que abarca iniciativa, el aprendizaje de cosas nuevas, la aplicación de habilidades y conocimientos y la variable de acciones a realizar, los trabajadores investigados en más de la mitad (58%) promedio acumulado sostienen que siempre y muchas veces se da en ellos esta posibilidad de desarrollo. En el 28% promedio acumulado no se da y sólo en el 14% promedio se presentan muy eventualmente.

Según los resultados presentados en la tabla N° 6, se precisa que los trabajadores tienen posibilidades de desarrollo, pero que afecta el trabajo familiar.

GRÁFICO N° 6

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN POSIBILIDADES DE DESARROLLO EN EL TRABAJO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

TABLA N° 7

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN CONTROL DEL SENTIDO DEL
TRABAJO**

Frecuencia Control del sentido de trabajo	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Tienen sentido sus tareas.	31	72	9	21	3	7	0	0	0	0	43	100
2. Las tareas que realiza le parecen importantes.	23	53	8	18	5	12	4	10	3	7	43	100
3. Se siente comprometido con su profesión.	30	70	8	18	5	12	0	0	0	0	43	100
Media Aritmética	28	66	8	18	5	12	1	2	1	2	43	100

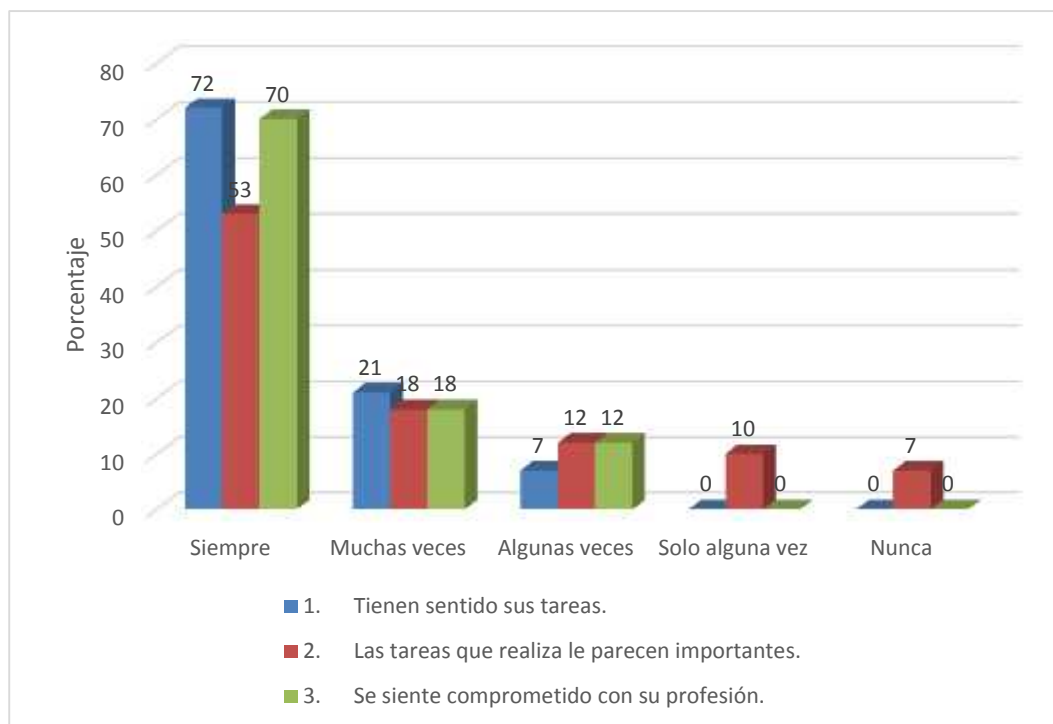
Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

En la tabla N° 7 se presenta información sobre el sentido del tiempo que tienen los trabajadores acerca del trabajo que realizan en la Empresa de Servicios Médicos Integrados S.A.C. El 84% promedio acumulado demuestran un acertado sentido del trabajo. El 16% restante evidencia dicho sentido en frecuencia variada alguna o algunas veces y nunca: 12% y 2%, 2%, respectivamente.

Según el indicador “sentido del Trabajo”, los trabajadores en amplia mayoría, le dan sentido relacionándolo con valores como utilidad, aprendizaje, importancia social, apoyando de esta forma las exigencias del trabajo en la Empresa, más no la del trabajo del hogar. Entre ambos se observa desbalance.

GRÁFICO N° 7

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN CONTROL DEL SENTIDO DEL TRABAJO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

TABLA N° 8

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN COMPROMISO CON EL
TRABAJO**

Frecuencia	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Compromiso												
1. Le gustaría quedarse en la empresa para siempre.	18	42	15	35	6	14	1	2	3	7	43	100
2. Habla con entusiasmo de su empresa	4	10	23	53	8	18	5	12	3	7	43	100
3. Hace suyos los problemas de la Empresa.	11	26	14	32	6	14	7	16	5	12	43	100
4. Siente que la empresa tiene una gran importancia para Ud.	15	35	4	9	8	18	16	37	0	0	43	100
Media Aritmética	12	28	14	32	7	16	6	16	4	8	43	100

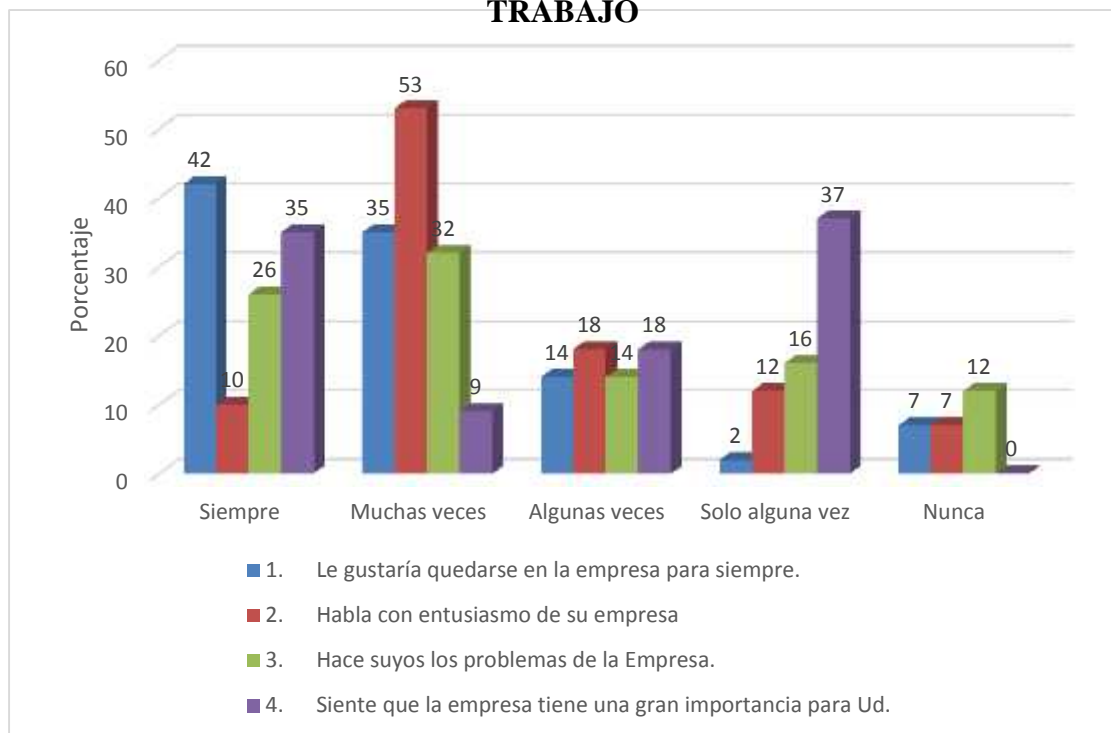
Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

En la tabla N° 8 reconoce tres tipos de porcentajes acumulados: 60%, 16% y 24% que tipifican el promedio acumulado de trabajadores que con la realización de las acciones expuestas en la tabla demuestran en el 60% compromiso; el 16% demuestran un compromiso no muy evidente y en el 24%, el compromiso está ausente.

Referente al indicador compromiso con el trabajo, los trabajadores demuestran en gran mayoría que hay compromiso con el trabajo, hecho que produce dos efectos: descuido del trabajo doméstico y alteraciones somáticas y psicológicas.

GRÁFICO N° 8

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN COMPROMISO EN EL
TRABAJO**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017



TABLA N° 9

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA POR CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Nivel	N°	%
Alto	25	58
Medio	6	14
Bajo	12	28
Total	43	100

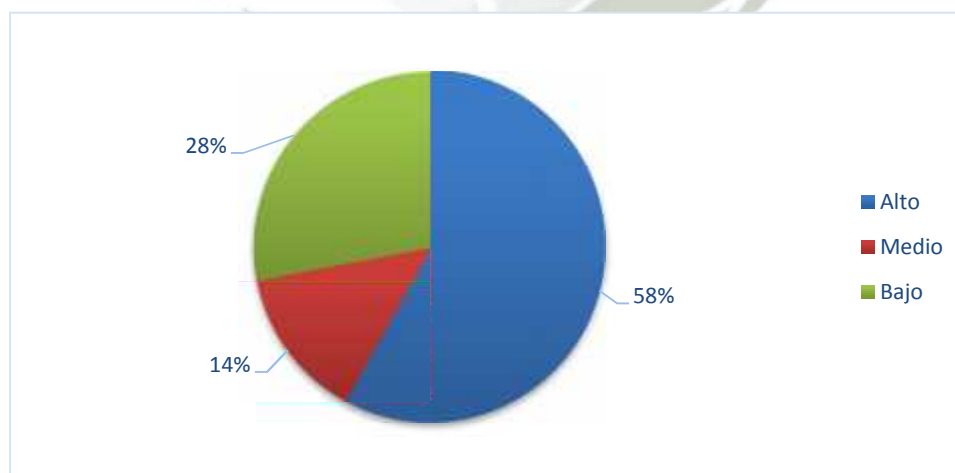
Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

En la tabla N° 9, en atención al indicador control sobre el trabajo se observa que los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados, en más de la mitad (58%) poseen nivel alto del síndrome de doble presencia, en menos de la cuarta parte (14%), predomina el nivel medio. Finalmente, poseen nivel bajo, el 28% de dichos trabajadores.

Resumiendo, se sostiene que el nivel de doble presencia por control sobre el trabajo es “alto”.

GRAFICO N° 9

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA POR CONTROL SOBRE EL TRABAJO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

3. APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

TABLA N° 10

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL

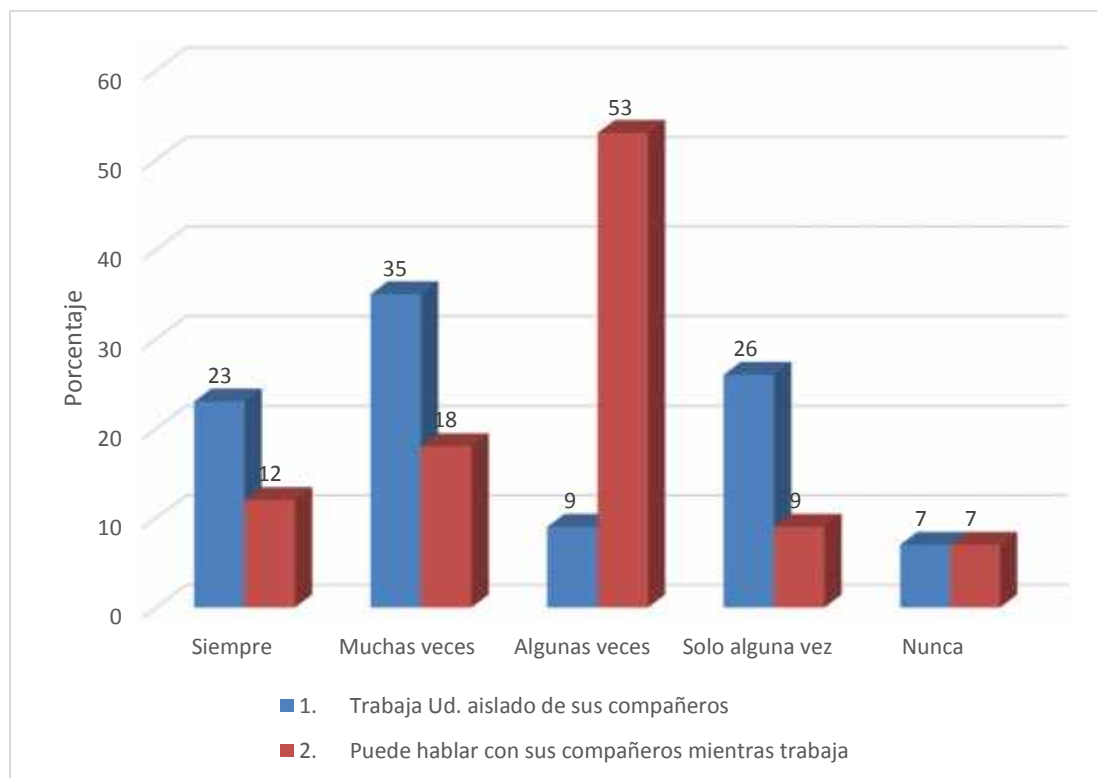
Frecuencia	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Posibilidad de Relación Social												
1. Trabaja Ud. aislado de sus compañeros	10	23	15	35	4	9	11	26	3	7	43	100
2. Puede hablar con sus compañeros mientras trabaja	5	12	8	18	23	53	4	9	3	7	43	100
Media Aritmética	8	19	12	28	13	30	7	16	3	7	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

Los datos relacionados al Apoyo Social, en su primer indicador. Posibilidad de relación social en la Empresa, los trabajadores afirman en el 47% promedio acumulado que las posibilidades de relación social, se dan siempre ya que dialogan con sus compañeros mientras trabajan. Sucede en forma más eventual en el 30%, 16% y 7% de trabajadores que respondieron con las alternativas de “algunas veces”, “alguna vez” y “nunca”, se da la posibilidad de relación social en la empresa.

GRAFICO N° 10

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN POSIBILIDAD DE RELACIÓN
SOCIAL



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

TABLA N° 11

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN APOYO SOCIAL DE
SUPERIORES Y COMPAÑEROS EN EL TRABAJO**

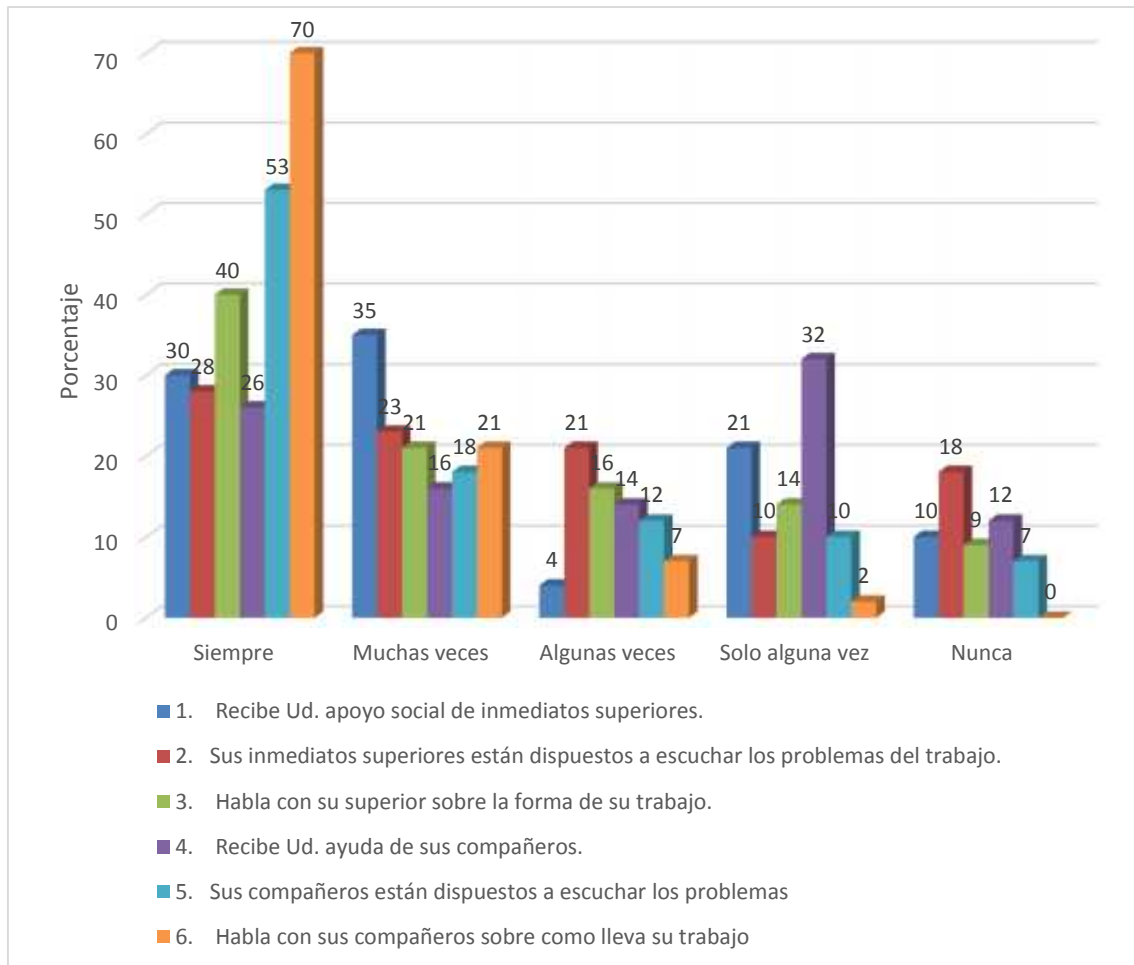
Frecuencia	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Apoyo Social en el Trabajo												
1. Recibe Ud. apoyo social de inmediatos superiores.	13	30	15	35	2	4	9	21	4	10	43	100
2. sus inmediatos superiores están dispuestos a escuchar los problemas del trabajo.	12	28	10	23	9	21	4	10	8	18	43	100
3. Habla con su superior sobre la forma de su trabajo.	17	40	9	21	7	16	6	14	4	9	43	100
4. Recibe Ud. ayuda de sus compañeros.	11	26	7	16	6	14	14	32	5	12	43	100
5. Sus compañeros están dispuestos a escuchar los problemas	23	53	8	18	5	12	4	10	3	7	43	100
6. Habla con sus compañeros sobre cómo lleva su trabajo	30	70	9	21	3	7	1	2	0	0	43	100
Media Aritmética	18	42	10	23	5	12	6	13	4	10	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

Según los datos de la tabla N° 10, los trabajadores investigados en el 65% promedio acumulado reciben en forma continua apoyo social de sus superiores y de sus compañeros cuando lo necesitan. El 23% promedio no lo reciben y el 12%, lo reciben muy eventualmente.

TABLA N° 11

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN APOYO SOCIAL DE
SUPERIORES Y COMPAÑEROS EN EL TRABAJO**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

TABLA N° 12

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN CALIDAD DE LIDERAZGO

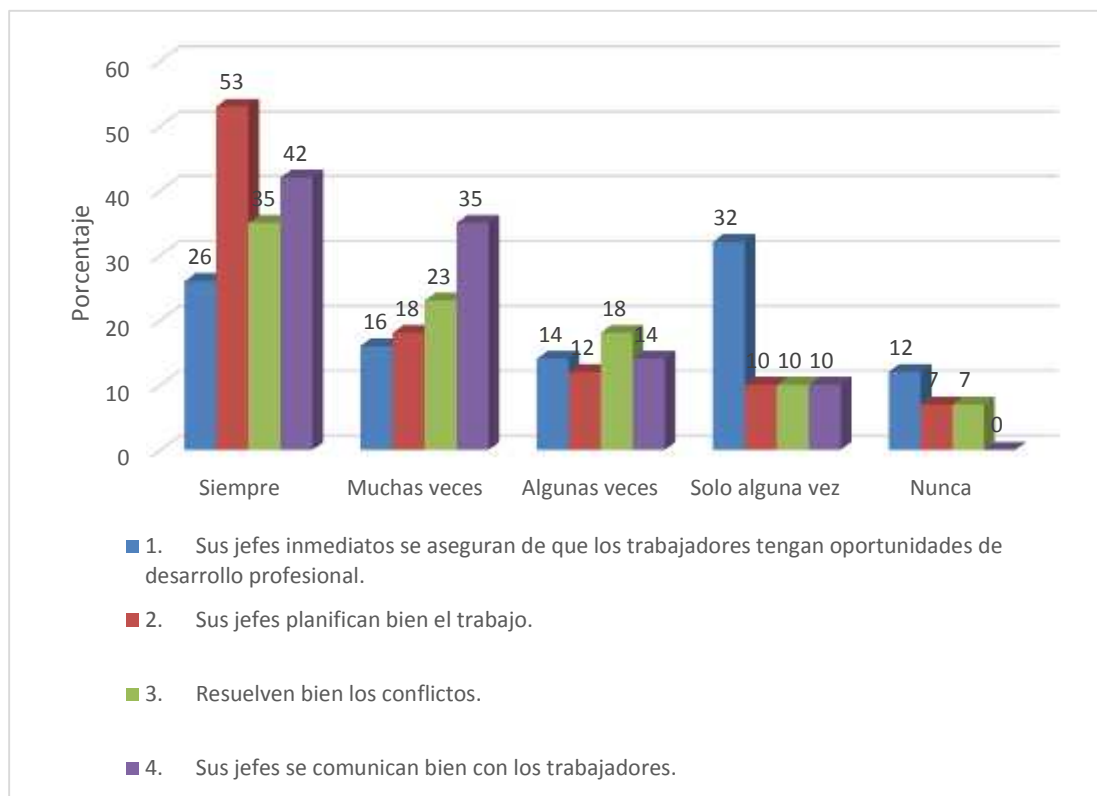
Frecuencia	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Calidad de Liderazgo												
1. Sus jefes inmediatos se aseguran de que los trabajadores tengan oportunidades de desarrollo profesional.	11	26	7	16	6	14	14	32	5	12	43	100
2. Sus jefes planifican bien el trabajo.	23	53	8	18	5	12	4	10	3	7	43	100
3. Resuelven bien los conflictos.	15	35	10	23	8	18	4	10	3	7	43	100
4. Sus jefes se comunican bien con los trabajadores.	18	42	15	35	6	14	4	10	0	0	43	100
Media Aritmética	17	40	10	23	6	14	7	16	3	7	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

La calidad de Liderazgo que ejerce una Empresa a través de los jefes es de gran importancia para el bienestar de los trabajadores y beneficio de la Empresa. En este caso, analizando los resultados de la tabla N° 12 se tiene que el 63% promedio acumulado de los trabajadores manifiestan que en forma continua, sus jefes les dan oportunidades para desarrollarse profesionalmente, mantienen comunicación, planifican el trabajo y lo fundamental en este caso, resuelven oportunamente los conflictos que se presentan. El 14%, sostiene que lo hacen esporádicamente y el 23% promedio acumulado, casi nunca.

GRAFICO N° 12

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN CALIDAD DE LIDERAZGO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

TABLA N° 13

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN SENTIMIENTO DE GRUPO

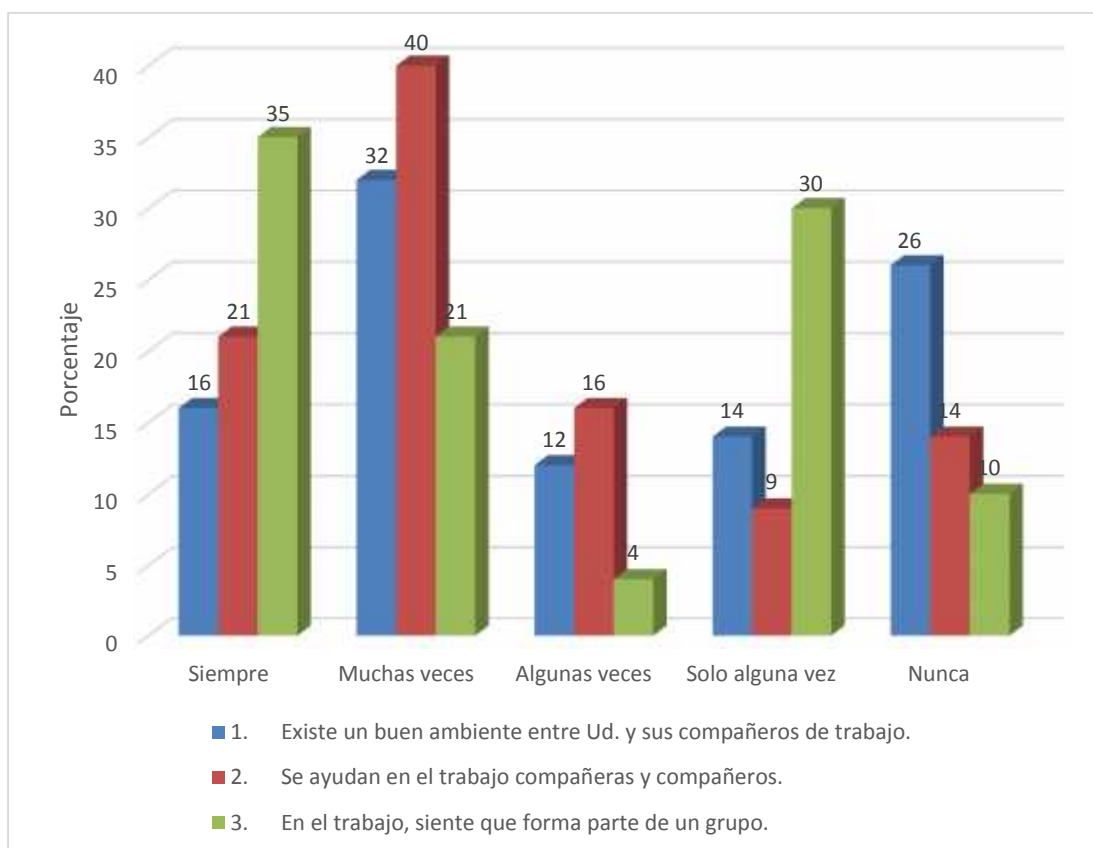
Frecuencia	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sentimiento de grupo												
1. Existe un buen ambiente entre Ud. y sus compañeros de trabajo.	7	16	14	32	5	12	6	14	11	26	43	100
2. Se ayudan en el trabajo compañeras y compañeros.	7	21	17	40	7	16	4	9	6	14	43	100
3. En el trabajo, siente que forma parte de un grupo.	15	35	9	21	2	4	13	30	4	10	43	100
Media Aritmética	10	23	13	31	5	12	8	18	7	16	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

Los sentimientos de grupo demostrados por los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados S.A.C. de Arequipa, a través de la existencia de un buen ambiente laboral, la ayuda mutua entre compañeros y el sentirse parte del grupo de trabajo en el 54% promedio acumulado se evidencian continuamente; en el 12%, esporádicamente y en el 34% promedio acumulado no se evidencian.

GRAFICO N° 13

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN SENTIMIENTO DE GRUPO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017



TABLA N° 14

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN PREVISIBILIDAD

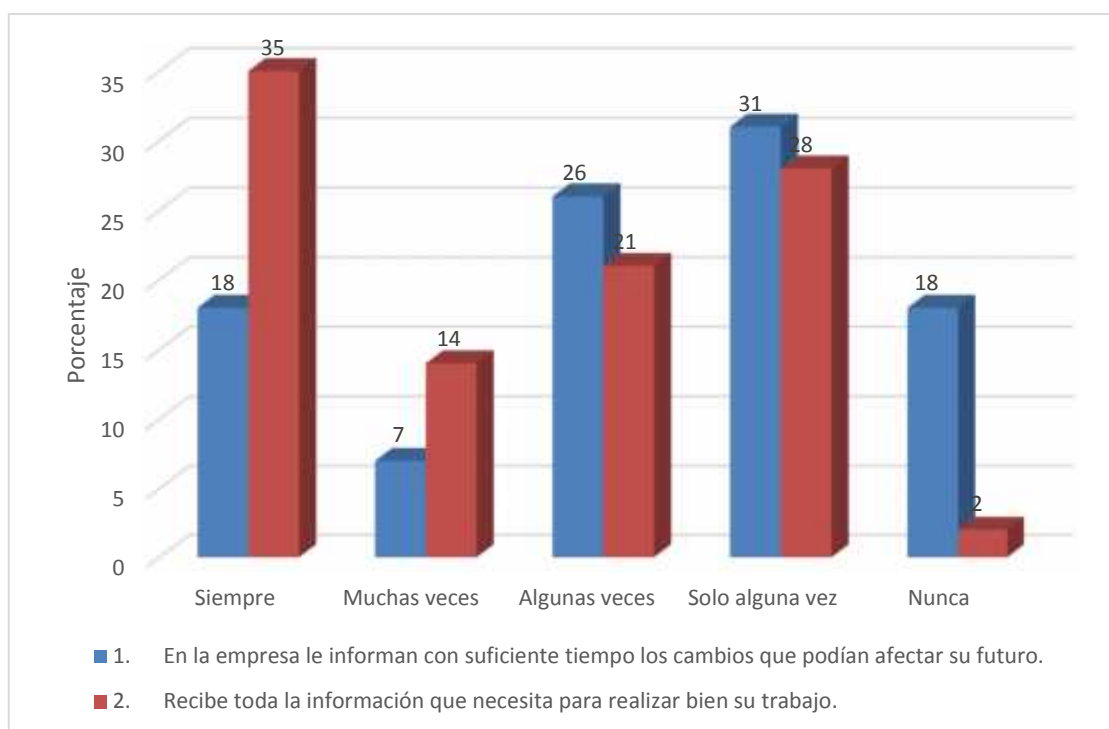
Frecuencia	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Previsibilidad												
1. En la empresa le informan con suficiente tiempo los cambios que podían afectar su futuro.	8	18	3	7	11	26	13	31	8	18	43	100
2. Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo.	15	35	6	14	9	21	12	28	1	2	43	100
Media Aritmética	12	28	4	9	10	23	12	28	5	12	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

Según la tabla N° 14, los trabajadores investigados en el 37% promedio acumulado, manifiestan que en la Empresa se da la información de su trabajo constantemente; el 23% afirma que dicha información no es constante, sino que la reciben muy ocasionalmente y el 40% promedio acumulado, afirma no recibir dicha información.

GRAFICO N° 14

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN PREVISIBILIDAD



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

Analizando los resultados que corresponden al indicador Apoyo Social y Calidad de Liderazgo que contiene los aspectos de posibilidad de relación social, apoyo social de superiores y compañeros de trabajo, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo y previsibilidad, se sostiene que los trabajadores demuestran dedicación a su trabajo, evidenciado por el nivel alto y medio que el 82% de ellos posee.

TABLA N° 15

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA POR APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

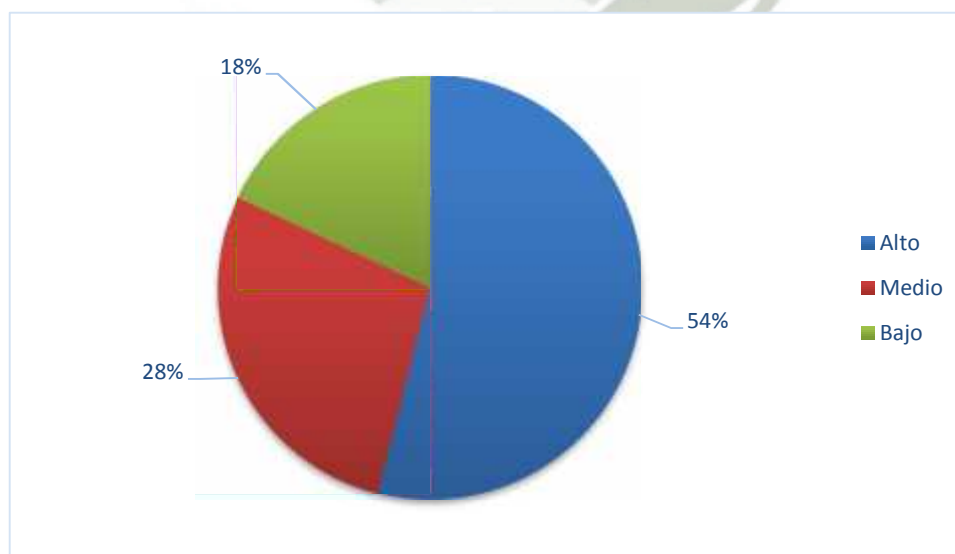
Nivel	N°	%
Alto	23	54
Medio	12	28
Bajo	8	18
Total	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

En atención al indicador Apoyo Social y calidad de Liderazgo que contiene los elementos: posibilidad de relación social, apoyo social de superiores y compañeros, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo y previsibilidad, se tiene que los trabajadores investigados en más de la mitad presentan nivel alto del síndrome de doble presencia; el 28%, nivel medio y el 18%, nivel bajo.

GRAFICO N° 15

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA POR APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

4. COMPENSACION DEL TRABAJO

TABLA N° 16

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN ESTIMA PERSONAL

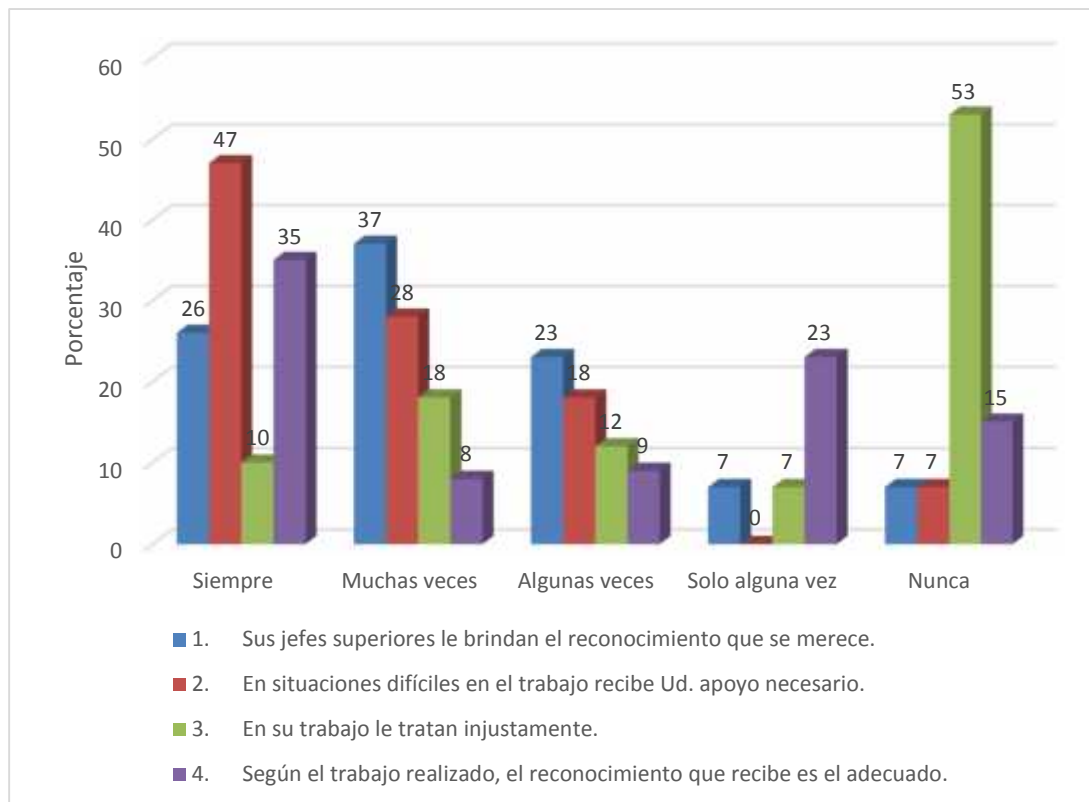
Frecuencia	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo alguna vez		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Estima Personal												
1. Sus jefes superiores le brindan el reconocimiento que se merece.	11	26	16	37	10	23	3	7	3	7	43	100
2. En situaciones difíciles en el trabajo recibe Ud. apoyo necesario.	20	47	12	28	8	18	0	0	3	7	43	100
3. En su trabajo le tratan injustamente.	4	10	8	18	5	12	3	7	23	53	43	100
4. Según el trabajo realizado, el reconocimiento que recibe es el adecuado.	15	35	8	8	4	9	10	23	6	15	43	100
Media Aritmética	12	28	4	9	10	23	12	28	5	12	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

En la tabla N° 16 se observa que los trabajadores investigados en el 37% promedio acumulado, refieren que sus jefes los reconocen siempre y muchas veces por el trabajo realizado; el 23%, sólo algunas veces y el 40% restante refieren no haber recibido reconocimiento alguno.

GRAFICO N° 16

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN ESTIMA PERSONAL



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

TABLA N° 17

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN SEGURIDAD DEL FUTURO

Frecuencia	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Solo algunas veces		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Seguridad del Futuro												
1. Sientes preocupación por lo difícil de conseguir otro trabajo en caso de despido.	12	28	9	21	6	14	1	2	15	35	43	100
2. Sientes preocupación por si te cambian de puesto contra tu voluntad.	3	7	5	12	4	10	8	18	23	53	43	100
3. Sientes preocupación por si te cambias de horario, hora de entrada y salida.	3	7	9	21	17	40	7	16	7	16	43	100
4. Sientes preocupación si te varían el salario en fecha de pago y monto	9	21	15	35	10	23	5	12	4	9	43	100
Media Aritmética	7	16	10	23	7	16	6	14	13	31	43	100

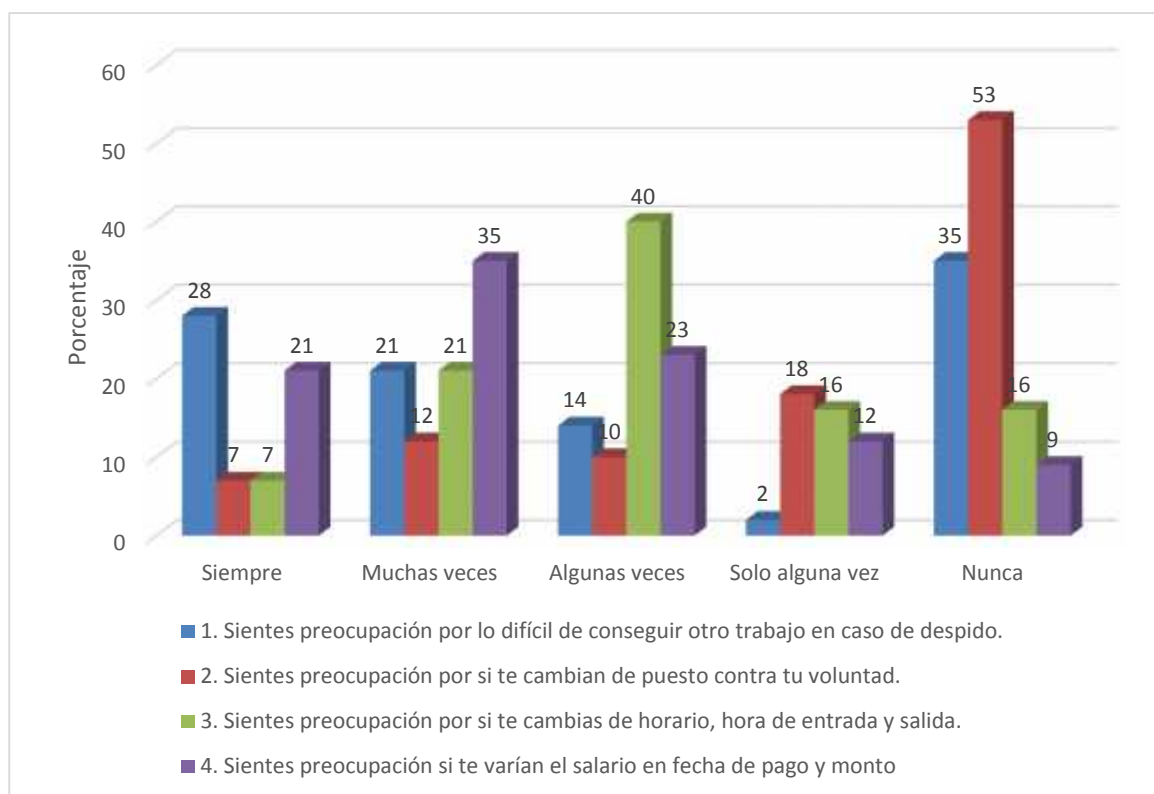
Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

Acerca de la inseguridad del futuro, los trabajadores en el 45% promedio acumulado se sienten seguros acerca de su estabilidad en la Empresa, puesto de trabajo, cambio de turno y/u horario; así como, en cuanto al salario.

El 39% promedio acumulado muestra inseguridad y el 16% promedio muestra inseguridad pero muy ocasionalmente.

GRAFICO N° 17

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN SEGURIDAD DEL FUTURO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

TABLA N° 18

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE DOBLE PRESENCIA
POR COMPENSACIONES DE TRABAJO**

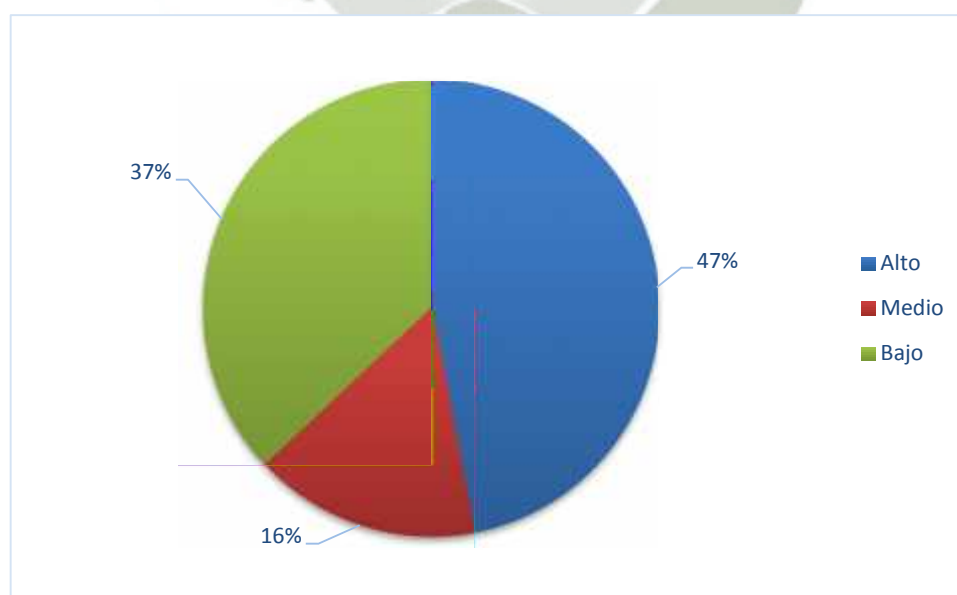
Nivel	N°	%
Alto	20	47
Medio	7	16
Bajo	16	37
Total	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

En relación al indicador compensaciones del trabajo, cuyos componentes son estima personal y seguridad del futuro, se precisa que los trabajadores, investigados en mayoría presentan nivel alto del Síndrome de doble presencia (47%); nivel bajo, el 37% y el 16%, nivel medio.

GRAFICO N° 18

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE DOBLE PRESENCIA
POR COMPENSACIONES DE TRABAJO**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

TABLA N° 19

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL GLOBAL DEL
SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA**

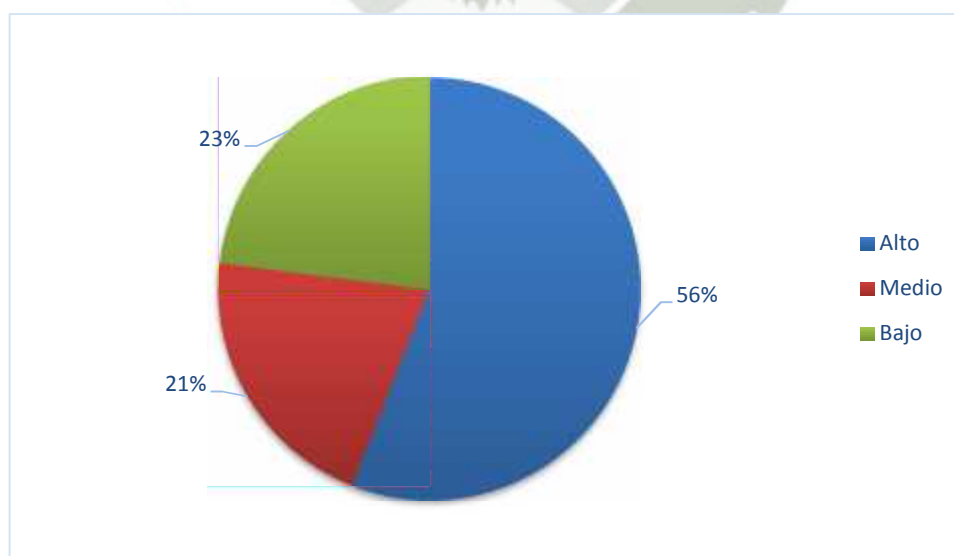
Nivel	N°	%
Alto	24	56
Medio	9	21
Bajo	10	23
Total	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

La tabla N° 19 presenta información general acerca del nivel del Síndrome de Doble Presencia, información que muestra que la mayoría de los trabajadores (56%) poseen nivel alto de Síndrome de Doble Presencia; el 23%, bajo y el 21%, medio, considerando las exigencias en el trabajo, el control del trabajo, el apoyo social y calidad de liderazgo y compensaciones.

GRAFICO N° 19

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL GLOBAL DEL
SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

III. ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR

TABLA N° 20

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN EL ESTADO DE SALUD

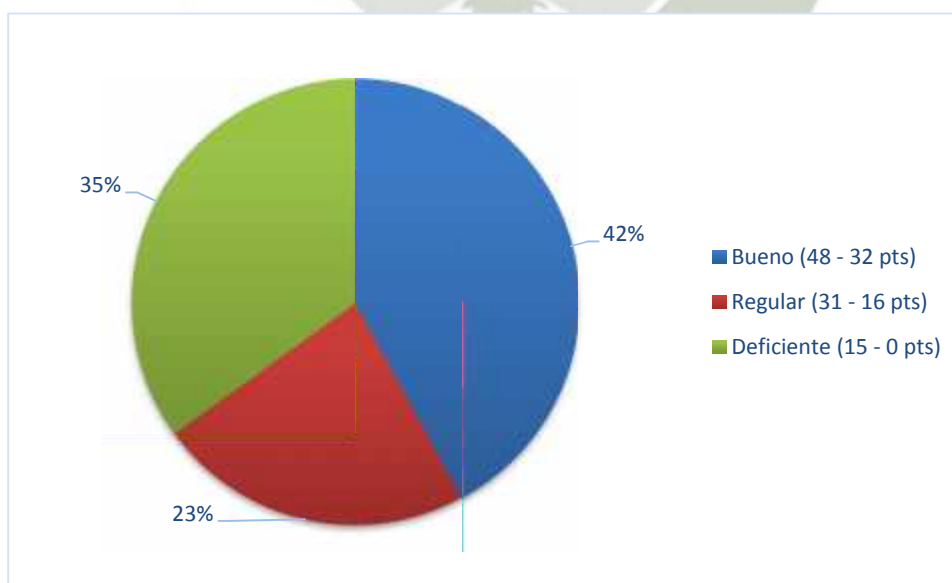
Estado de Salud	N°	%
Bueno (48 – 32 pts)	18	42
Regular (31 – 16 pts)	10	23
Deficiente (15 – 0 pts)	15	35
Total	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

En la presente tabla se observa que los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados S.A.C., en cerca de la mitad (42%) poseen buena salud biofísica, psicoemocional y laboral; en más de la cuarta parte (35%), su salud es deficiente y en el 23%, la salud es regular. Predomina el estado de salud “Bueno”.

GRAFICO N° 20

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN EL ESTADO DE SALUD



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

IV. REPERCUSIÓN DEL SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DEL TRABAJADOR

TABLA N° 21

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN REPERCUSIÓN DEL NIVEL DE SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA CON LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Estado de Salud \ Nivel	Buena		Regular		Deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	5	12	8	19	11	25	24	56
Medio	7	16	2	4	0	0	9	21
Bajo	6	14	0	0	4	9	10	23
Total	18	42	10	23	15	35	43	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

$$x^2 = 15.76 = (x^2 \text{ 5\%} = 5.99, \text{GL} = 3)$$

Del 56% de los trabajadores con alto Síndrome de Doble Presencia, el 25% muestra un estado de salud biofísica, psicoemocional y/o laboral deficiente y el 19% regular.

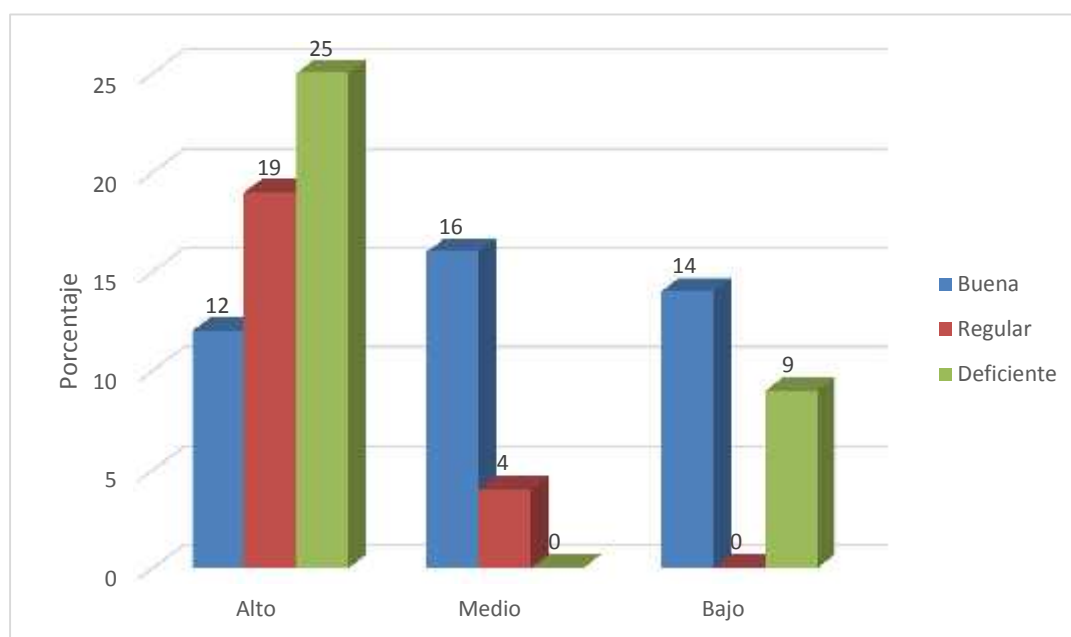
Solo el 12% que representa a 5 trabajadores muestra buena salud.

Del 21% de los trabajadores con nivel medio del Síndrome de doble Presencia, el 16% y 4%, poseen un buen y regular estado de salud, respectivamente y finalmente del 23%, el mayor porcentaje del 14% presenta buen estado de salud y el 9%, deficiente estado de salud.

La prueba estadística del Chi² nos indica que existe dependencia significativa en el nivel de Síndrome de doble presencia y el estado de salud de los trabajadores.

GRAFICO N° 21

TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN REPERCUSIÓN DEL NIVEL DE SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA CON LA SALUD DE LOS TRABAJADORES



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2017

V. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

La finalidad del presente estudio es el de señalar la repercusión que tiene el síndrome de doble presencia que presentan los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados S.A.C. en el estado de su salud integral.

Previamente se ha identificado los comportamientos de los trabajadores en cuanto a control y exigencias del trabajo; el apoyo social y calidad del liderazgo y las compensaciones laborales; así como, el estado de salud de los mismos.

Los resultados de lo anteriormente señalado se han analizado detalladamente y comparado con teoría de autores de la especialidad para fundamentar dichos resultados, discusión y comentarios que se precisan a continuación:

Considerando los resultados en cuanto a las exigencias el trabajo, se puede afirmar que los trabajadores investigados responden a las exigencias del ámbito laboral y descuidan un tanto las del ámbito doméstico – familiar.

Mayordomo M. España (2003) *Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino*. En Cristina Carrasco (ed). *Mujeres y economía*, Barcelona: Icaria, sostiene que estas exigencias en la mayoría de veces son cuantitativas, de ordenación, o modificación de la jornada.

Según Karask, mencionado por Prado, el alto nivel del control del trabajo tanto en influencia como en autonomía facilita el trabajo activo laboral pero predisponen que los trabajadores afecten su salud.

Analizando los resultados que corresponden al indicador Apoyo Social y Calidad de Liderazgo que contiene los aspectos de posibilidad de relación social, apoyo social de superiores y compañeros de trabajo, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo y previsibilidad, se sostiene que los trabajadores demuestran dedicación a su trabajo, evidenciado por el nivel alto y medio que el 82% de ellos posee.

Autores como Moncada, Llorens y Navarro, al respecto, mencionan que la falta de posibilidades de relación social que incluyen el liderazgo y el apoyo social tiene que ver con la falta de comunicación o con la excesiva carga de trabajo que dificultan la interacción humana necesaria.

Torns, Teresa. España (2009) en su estudio: *La doble Presencia. El trabajo y el Empleo Femenino en las sociedades contemporáneas*, la tesis muestra la viabilidad del concepto de doble presencia como herramienta teórica idónea para abordar la complejidad del trabajo y de la actividad laboral femenina. Complejidad, primero, porque en relación al trabajo (productivo y doméstico- familiar), se conforman pluralidad de espacios, relaciones y grupos sociales que no se pueden explicar sólo desde la lógica de las relaciones de mercado. Segundo, porque la actividad laboral, sus normas, su significado o su ausencia, en forma de paro o de inactividad, resultan ininteligibles sin considerar la división sexual del trabajo y los lazos que entrecruzan actividad laboral y trabajo doméstico-familiar. Y, tercero, porque resolver cotidianamente el trabajo de reproducción de la vida humana, en su dimensión mercantil o doméstica, sigue siendo una tarea obligatoria, desigualmente repartida entre géneros.

Morenoa N., Moncada S., Llorensa Cl., Carrasquerba P. España (2009) realizaron el estudio *Doble Presencia, Trabajo Doméstico-Familiar y Asalariado: Espacios Sociales y Tiempos*, concluyeron que existe una asociación entre el trabajo y las exigencias de abusamiento de jornada, tiempos, turnos rotativos y horario irregular, etc.

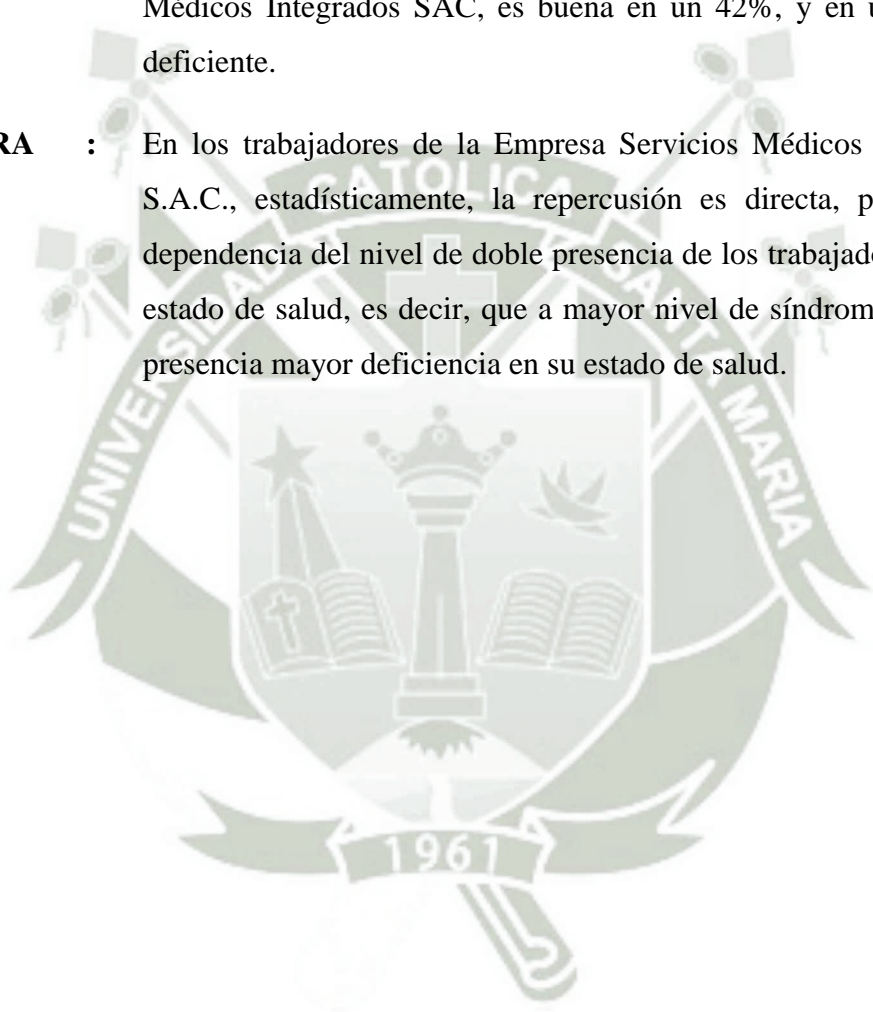
Conclusión similar a la que se ha encontrado en el presente estudio. Resultado que demanda considerar que la doble presencia debe considerarse como una variable en la evaluación de riesgos psicosociales.

El análisis estadístico muestra una asociación entre doble presencia y las exigencias de alargamiento de jornada, los turnos rotativos y el horario irregular y la exposición a algunos riesgos psicosociales (las exigencias cuantitativas y emocionales altas). Por lo tanto, la doble presencia debería ser considerada como una variable en la evaluación de riesgos psicosociales y la negociación colectiva debería contemplar cláusulas que incidan positivamente en ella.

En atención a la compensación del trabajo en donde se analiza el reconocimiento del trabajo por los jefes, el apoyo recibido en caso de situaciones difíciles del trabajador, el resultado no es muy halagador, ya que en buen porcentaje (40% promedio acumulado) no siempre reciben ni reconocimiento por su trabajo ni buen trato.

CONCLUSIONES

- PRIMERA** : El nivel del síndrome de doble presencia en los trabajadores de la Empresa de Servicios Médicos Integrados SAC se presenta en un nivel alto (56%).
- SEGUNDA** : El estado de salud de los trabajadores de la Empresa de Servicios Médicos Integrados SAC, es buena en un 42%, y en un 35% es deficiente.
- TERCERA** : En los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados S.A.C., estadísticamente, la repercusión es directa, porque hay dependencia del nivel de doble presencia de los trabajadores con el estado de salud, es decir, que a mayor nivel de síndrome de doble presencia mayor deficiencia en su estado de salud.



RECOMENDACIONES

En atención a los resultados encontrados se sugiere lo siguiente:

1. A los Directivos de la Empresa Servicios Integrados S.A.C. incluir, organizar, implementar, ejecutar y evaluar Programas de prevención de la salud integral de sus trabajadores, previo diagnóstico situacional: trabajos laborales y domésticos, ambiente laboral, gestión del trabajo, niveles de atención médica y de ausentismo de los trabajadores.
2. A los jefes inmediatos: Propiciar planes de mejora del Clima Organizacional enfatizando los aspectos: horarios, turnos, asignación de trabajo, medidas correctivas.
3. En cuanto a la salud ocupacional, realizar evaluaciones médico ocupacionales periódicos y educación sanitaria con la finalidad de prevenir y/o diagnosticar problemas de salud para su oportuna solución.
4. Académicamente, realizar estudios de investigación acerca del síndrome de doble presencia en empresas con trabajadores tanto del género masculino como del femenino.

PROPUESTA

PROGRAMA DE MEJORA: CONTROL DEL SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA

1. JUSTIFICACIÓN

El Síndrome de Doble Presencia está presente en todas las empresas con trabajadores con doble trabajo en el mismo horario, turno, que afectan en diferentes formas y magnitud a los trabajadores del mismo, lo cual compromete además de su salud y/o calidad de vida, el desempeño de sus labores.

A nivel político: con la aplicación de la normativa legal vigente en el país, la ley 29783 y su reglamento DS 005-2012, en la que se establece la correcta vigilancia médica ocupacional de los trabajadores y su exposición a factores de riesgo ocupacional.

A nivel operativo: en atención a los resultados obtenidos, es eminente la necesidad de la elaboración de un Programa de Prevención de Mejora y Control de Síndrome de Doble Presencia en el que se estipulará: Tipos de riesgo, clasificación por presencia, asignación de trabajo, clasificación del horario y turnos de trabajo, tipos de medidas correctivas y preventivas, plan de acción, evaluaciones médico ocupacionales (ingreso, periódico y retiro).

Es deber de la Empresa asegurar la salud del trabajador, y en este caso además pasa a ser un beneficio, lo cual se entendería como una estrategia de mejora continua de los procesos a todo nivel.

El nivel educativo de los trabajadores o la falta de conocimiento del riesgo que significa el doble trabajo, predispone a una afección de la salud. Por lo tanto, es fundamental que toda organización adopte la formación a sus trabajadores como medida correctiva y preventiva.

La presente propuesta está dirigida a los Directivos de la Empresa de Servicios Médicos Integrados SAC de Arequipa y se desarrollará de acuerdo al Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional.

2. PROPÓSITOS

- Prevenir el Síndrome de la doble presencia como riesgo ocupacional.
- Mejorar el bienestar de los trabajadores.

3. OBJETIVO(S)

- Concientizar a los Directivos de la Empresa Servicios Médicos Integrados de Arequipa acerca de la importancia y relevancia de los riesgos ocupacionales en la salud de los trabajadores de la Empresa.
- Lograr un nivel de conocimiento referente de la Salud Integral en todos los trabajadores de salud.
- Lograr un nivel de conocimiento referente a trabajo familia y prevención de conflictos.

4. METODOLOGÍA

Tecnología participativa, que incluye:

- Estudio de casos: Trabajo
- Trabajo de grupos en talleres prácticos
- Instrucción en campo
- Discusión dirigida
- Lecturas comentadas
- Solución de problemas del trabajo laboral y doméstico

5. AMBITO DE ACCIÓN

Debe ser aplicada en los ambientes de la Empresa: Servicios Médicos Integrados SAC.

Los encargados de la implementación del Programa en mención dentro de las empresas deben ser: Las Gerencias Generales es como responsables de la vigilancia de la salud de los trabajadores y el área de Salud y Seguridad en el Trabajo, que debe constar de un equipo multidisciplinario (médico, ingeniero de seguridad, higienista, asistente social, etc.) los cuales se encargarán del desarrollo del programa.

6. META

Proyecto: 136 (100%)

Real: 43 trabajadores (32%)

7. CONTENIDO Y DESARROLLO DEL PROGRAMA

Material Teórico – Práctico	Descripción	Responsables	Calendario
Salud Física y Mental	De 4 á 6 horas	Médicos especialistas	Primera semana
Doble Presencia 1.1. Trabajo 1.2. Familia 1.3. Conflicto entre familia y trabajo	De 4 á 6 horas	Médicos de Salud Ocupacional	Segunda semana
Salud Ocupacional	De 4 á 6 horas	Médicos especialistas	Tercera semana
Prevención del Síndrome de Doble Presencia	De 4 á 8 horas	Ing. de Seguridad	Cuarta semana

8. COSTOS

Descripción	Cantidad	Costo por Unidad S/.	Costo Total S/.
1. RECURSOS HUMANOS			
1.1. Remuneraciones – Expositores	04	750.00	3000.00
2. RECURSOS MATERIALES			
2.1. Papel bond A-4 80 gr.	5 millares	22.00	110.00
2.2. Lápiz	12	0.50	6.00
2.3. Lapiceros	24	0.50	12.00
2.4. Resaltados	6	2.50	15.00
2.5. Engrapador y grapas	2	15	30.00
2.6. Corrector	2	2.50	5.00
2.7. Borrador	5	0.80	4.00
2.8. Folder	10	0.50	5.00
2.9. Archivador	2	5.50	11.00
2.10. USB 2GB	3	15.00	45.00
3. SERVICIOS			
3.1. Internet	400 horas	1.00	400.00
3.2. Impresión	3000	0.10	300.00
3.3. Copias	2000	0.10	200.00
3.4. Llamadas telefónicas	300 minutos	0.50	150.00
3.5. Anillados	3	3.50	10.50
3.6. Imprevistos			200.00
TOTAL			4,488.50

9. EVALUACIÓN

- 9.1. De entrada: Instrumento : P. Objetiva
- 9.2. Periódica: Instrumento : Solución de problemas
Estudio de casos
De aplicabilidad.
- 9.3. Final

BIBLIOGRAFÍA

1. Aryee, S., Luk, V., Leung, A. and Lo, S. Role Stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. Washington D.C.: Journal of Vocational Behavior; 1999.
2. Balbo L. La Doble presencia. España: Borderías; 2009.
3. Borderías, Cristina et. al. Mujeres, trabajos, políticas sociales: una aproximación al caso español, Serie Estudios N° 51. Madrid: Instituto de la Mujer; 2010
4. Bruck C., Allen T. The relationship between big five personality traits negative affectivity type: A behavior and work-family conflict. New Jersey; 2003
5. Eagle, B. W., Miles, E. W. and Icenogle, M. L. Interrole conflict and the permeability of work and family domains: Are gender differences?. New York: Journal of Vocational Behavior; 1997
6. Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S. Developing and testing an integrative model of the work-family interface: Journal of Vocational Behavior; 1997
7. Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S., Developing and testing an integrative model of the work-family interface: New York: Journal of Vocational Behavior; 1997. pp. 145-167
8. Greenhaus, J. H. and Powell, G. N. When work and family are allies : A theory of work-family enrichment. Washington D.C.: Academy of Management Review; 2006
9. Kelly R. and Voydanoff P. Work/family role strain among employed parents. Family Relations, 34, 367-374. Washington; 1985
10. Kossek E. E. and Oseki, C., Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. Journal of applied Psychology. Washington; 1998
11. Major, V. S., Klein, K. J. and Ehrhart, M. G. Work time, work interference with family, and psychological distress. New York: Journal of Applied Psychology; 2002
12. Maruani M. et al. Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo, Barcelona: Icaria; 2007
13. Mayordomo M. Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino. En Cristina Carrasco (ed). Mujeres y economía, Barcelona: Icaria; 2003.

14. Moncada. S, Llorens. C, Navarro. A, Krinstensen. T.S. ISTAS21: Versión en lengua castellana del Cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Archivo Prevención de Riesgos Laborales, 8 (1), 18-29; 2005.
15. Moreno-Jiménez, B., y Garrosa Hernández, E. Salud laboral. Madrid: Pirámide; 2013.
16. Prieto C. y Ramos R. El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales. En Faustino Miguélez y Carlos Prieto (dir y coord.). Las relaciones de empleo en España. Madrid: Siglo XXI; 1999
17. Ramos, E. Doble Presencia: Salud y Prevención. En Clave Sindical. 2008. pp. 16-18.
18. Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra. Doble presencia y doble ausencia. [Disponible el 16 de mayo de 2014]. España; 2001. Disponible en http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/pub52173_Doble_presencia_y_Doble_ausencia.pdf.
19. Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E and Kiger, G. Examining the “neglected side of the work-family-to-work spillover. Journal of Family Issues. Wasghinton; 2007. pp. 242-262
20. Zedeck S. Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. In S.Zedeck (Ed), Work, families, and organizations (pp.1-32). San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc. Wasghinton; 1992

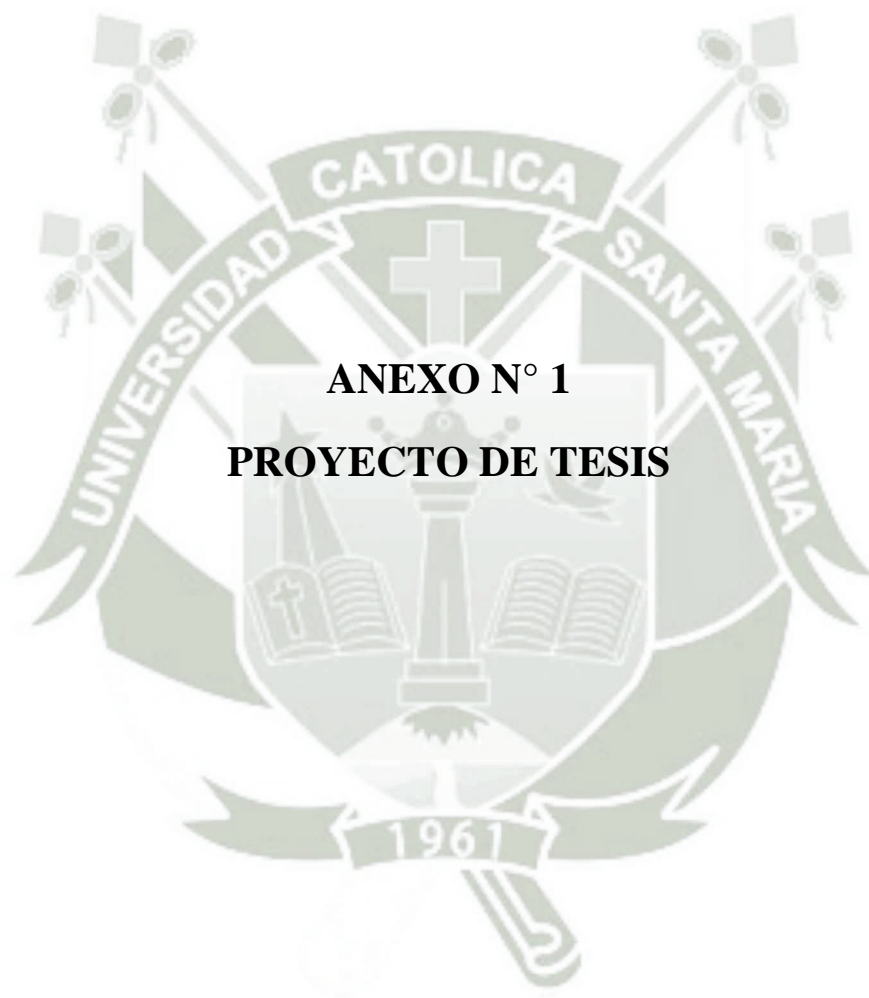
INFORMATOGRAFÍA

21. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Guía Sindical: Mujeres, trabajo y salud. [Recuperado el 16 de mayo de 2014]; 2002
22. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Guía Sindical: Mujeres, trabajo y salud. [Disponible el 16 de mayo de 2014 de http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/pub100386_Guia_Sindical_]; 2012
23. Moncada. S, Llorens. C, Navarro. A, Krinstensen. T.S. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Archivo Prevención de Riesgos Laborales, 8 (1), 18-29; 2005.
24. Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra. Doble presencia y doble ausencia. [Disponible el 16 de mayo de 2014 de http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/pub52173_Doble_presencia_y_Doble_ausencia.pdf]; 2001

25. Universidad de Granada. Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR. [Disponible el 17 de mayo de 2017 de <http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/planigualdad100311>]. España; 2011







ANEXO N° 1
PROYECTO DE TESIS

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



REPERCUSIÓN DEL SÍNDROME DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS MEDICOS INTEGRADOS SAC. AREQUIPA, 2017

Proyecto de Tesis presentado por la Bachiller:

Bustamante Zúñiga, Fiorella

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Salud Ocupacional y del Medio
Ambiente

Asesor:

Dr. Azálgara Lazo, Patricio Gonzalo

**Arequipa – Perú
2017**

I. PREAMBULO

La necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado, en el que los trabajadores tienen un compromiso para cumplir con las exigencias propias del empleo y del trabajo familiar en el hogar puede afectar negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores; asimismo, aumenta la demanda y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo) y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres las que van a sufrir las interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que les es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios en los que las exigencias sincrónicas del ámbito laboral y del ámbito doméstico se producen a la vez.

Esta situación se da muy frecuentemente en muchos medios y en cualquier empresa, son las mujeres las que experimentan mayormente los conflictos propios de la doble presencia en cuanto al tiempo, al cumplimiento laboral y familiar, incluyendo la presión de la pareja, de los hijos por imprevistos varios: enfermedad, no tener apoyo para su atención. Las consecuencias son varias: ausentismo laboral, incumplimiento de tareas y/o asignaciones, niveles altos de ansiedad, estrés que va a repercutir en la convivencia familiar en forma negativa.

Lo expuesto anteriormente, motivó a la autora a realizar el presente estudio.

II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. Problema

1.1. Enunciado del problema

“REPERCUSIÓN DEL SÍNDROME DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS MEDICOS INTEGRADOS SAC. AREQUIPA, 2017”

1.2. Descripción del problema

1.2.1. Campo, Área y Línea de Acción

Campo: Ciencias de la Salud.
Área: Salud Ocupacional y del Medio Ambiente.
Línea: Salud Laboral.

1.2.2. Operacionalización de Variables

El estudio tiene dos variables:

Independiente:
Síndrome de la doble presencia.
Dependiente:
Salud de los trabajadores.

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Primera Variable <i>Síndrome de la doble presencia</i> (Conflicto del trabajador ante las demandas del trabajo asalariado y el trabajo doméstico familiar consisten en exigencia, control y contenciones, apoyo y social)	1. Exigencias en el trabajo.	1.1.Laboral. 1.2.Familiar en el hogar.
	2. Control sobre el trabajo.	2.1.Influencia. 2.2.Posibilidades de desarrollo 2.3.Control de tiempos a disposición. 2.4.Sentido del trabajo. 2.5.Compromiso.
	3. Apoyo social y calidad	3.1.Posibilidad de relación

	de liderazgo. 4. Compensaciones del trabajo.	social. 3.2.Apoyo social de los compañeros. 3.3.Apoyo social de superiores. 3.4.Calidad de liderazgo. 3.5.Sentimiento de grupo. 3.6.Previsibilidad. 4.1.Estima. 4.2.Seguridad del futuro.
Segunda Variable Salud del trabajador Estado de bienestar, biofísico, psicoemocional y laboral de los trabajadores	1. Biofísica. 2. Psicoemocional. 3. Laboral.	1.1.Salud general. 1.2.Vitalidad. 1.3.Síntomas somáticos. 2.1.Salud mental 2.2.Síntomas conductuales. 3.1.Satisfacción con el trabajo.

1.2.3. Interrogantes Básicas

1. ¿Qué nivel del síndrome de doble presencia presentan los Trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados SAC?
2. ¿Qué estado de salud presentan los Trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados SAC?
3. ¿En qué forma repercute el nivel del síndrome de doble presencia en la salud de los Trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados SAC?

1.2.4. Tipo y Nivel del Problema

Tipo: De campo. Documental

Nivel: Explicativo-Correlacional, de corte transversal.

1.3.JUSTIFICACION

A partir de los años 70 y debido a la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, se empezó a definir con parámetros más precisos el mundo del trabajo. Por una parte, se decidió llamar trabajo a todas las actividades que se realizan con el fin de dar calidad y bienestar a los seres humanos. Ello incluye, por tanto, dos tipos de trabajo: el trabajo remunerado, llamado “empleo”; y el trabajo no remunerado, en su mayoría “domestico”.

En nuestro medio, se dan los dos tipos de trabajo, tanto en hombres como en mujeres, donde las responsabilidades en ambos presentan grandes diferencias que afectan mayormente a uno de ellos. De ahí que el estudio sea relevante social y contemporáneamente.

A su vez, el estudio alcanza también relevancia humana y científica porque se busca conocer el estado de salud de los trabajadores de la empresa antes mencionada desde el punto de vista científico, hecho que mejorará el conocimiento que se tiene sobre el estado de salud de los trabajadores y así mejorar su calidad de vida.

En atención a los criterios de originalidad y viabilidad del estudio, se tiene que esta es una de las primeras veces que se realiza esta investigación con estas características y por tratarse de una investigación de interés académico y social, ella es factible de realizarla por contar con viabilidad económica y administrativa personal e institucional.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. DOBLE PRESENCIA

2.1.1. SIGNIFICADO

La globalización y sus efectos sobre el trabajo remunerado y el doméstico es evidente. La globalización ha tenido grandes consecuencias sobre: la desregulación laboral, con la consiguiente pérdida de la calidad del empleo: la deslocalización, que dificulta la convivencia familiar; privatizaciones de servicios públicos (educación, sanidad, servicios sociales,...), en los que trabajan mayoritariamente las mujeres y que a su vez son facilitadores de la disminución de la carga de trabajo doméstico.

El trabajo no remunerado o doméstico está creciendo en los hogares, atribuible sobre todo: a una mayor esperanza de vida que aumenta la proporción de persona mayores: una mejor atención sanitaria de los discapacitados, lo que aumenta la longevidad de los mismos.

Una disminución de la fertilidad humana, lo que desequilibra los índices de personal juvenil sobre la vejez: los cambios de los tipos de familia por el incremento de las madres solteras con hijos a su cargo. Y, la tendencia de los gobiernos a reducir el estado de bienestar, con privatizaciones de recursos que aliviaban dicha carga (escuelas infantiles, comedores escolares, atenciones a enfermos de larga duración, servicios socio sanitarios de atención a diversos problemas de salud, etc.)

Los datos investigados revelan que la Doble presencia es un riesgo habitual en las mujeres, esto se debe a que tradicionalmente han sido quienes han organizado y realizado la mayor parte del trabajo doméstico familiar. Algunos datos que ponen de manifiesto este fenómeno son: el hecho de que mientras las mujeres dedican de 5-6 horas diarias de media al trabajo doméstico, los hombres solo dedican 2; que, en términos generales, incluso cuando la familia se mantiene

únicamente a través del sueldo de la mujer es ella quien sigue realizando las tareas domésticas en mayor medida, que el estado de salud de las mujeres es peor cuanto mayor sea el número de personas en el núcleo familiar.¹

Enmarcada en esta situación, la doble presencia, que soportan las mujeres que trabajan fuera de casa repercutirá sobre su salud. Problemas como el estrés, la ansiedad, la depresión. Las lesiones osteomusculares y el conjunto de síntomas que han dado en calificarse como "el malestar de las mujeres", no son más que la expresión del reparto desigual de las cargas de trabajo entre mujeres y hombres. Y a la vez, originan el "círculo vicioso de la enfermedad y la pobreza", con todas sus secuelas negativas, tanto para la calidad de vida de las mujeres, que al estar enfermas tienen más bajas laborales y ello, las hace más proclives a la depresión y a la falta de autoestima. Y en el entorno laboral, se convierten en "carne de cañón para el despido".

Las mujeres que de forma preventiva tienen racionalizadas y justamente repartidas las cargas domésticas, disfrutan de mejor salud, rinden más en el trabajo, tienen mayor autoestima y gozo de vivir. Lo que redundará tanto en su ambiente familiar como en el laboral. Este es el mejor argumento de que la corrección del "malestar" no reside en médicos ni fármacos, sino en una remoción de las situaciones de injusticia y discriminación.

Al referirnos a la doble presencia, ésta constituye un conjunto de exigencias sincrónicas simultáneas del ámbito laboral y del doméstico-familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

El ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, el orden, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre esta, por ejemplo, con

¹ Prieto C. y Ramos R. El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales. En Faustino Miguélez y Carlos Prieto (dir y coord.). Las relaciones de empleo en España. Madrid: Siglo XXI; 1999.

horarios o días laborales incompatibles con el trabajo de cuidado de los miembros de la familia (hijos, adultos mayores) o la vida social.

En resumen, la doble presencia da referencia a las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del doméstico o familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

2.1.2. EL TRABAJO REMUNERADO Y LA FAMILIA

En las últimas décadas ha crecido el interés por el impacto que tienen en el trabajo los roles que se desempeñan en la familia.²

La literatura sobre el tema ha explicado la interrelación entre las experiencias de la familia y el trabajo a través de cinco modelos principales: a saber, segmentación, desbordamiento, compensación, instrumental y conflicto.³ Y los hallazgos empíricos de que disponemos apoyan las hipótesis arraigadas en la creencia de que, por una parte, trabajo y familia se superponen y, por la otra, las emociones individuales, los talentos, las aptitudes y los comportamientos se desbordan mutuamente entre ambos dominios.⁴

Igualmente, este desbordamiento puede ser tanto positivo como negativo. El desbordamiento positivo se relaciona con el aumento del bienestar de las personas a través de la relación trabajo-familia; por el contrario, el desbordamiento negativo tiene que ver con el conflicto derivado de esa relación.⁵

Por otra parte, los roles en la familia y el trabajo compiten en términos de tiempo y energía, dos de los más importantes recursos de los individuos cuando están involucrados en ambas actividades que, como

² Kossek E. E. and Oseki, C., Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. Journal of applied Psychology. Washington; 1998.

³ Zedeck S. Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. In S. Zedeck (Ed), Work, families, and organizations, San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc. Washington; 1992. pp.1-32.

⁴ Kelly R. and Voydanoff P. Work/family role strain among employed parents. Family Relations, Washington; 1985. 34,367-374.

⁵ Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E and Kiger, G. Examining the "neglected side of the work-family-to-work spillover. Journal of Family Issues. Washington; 2007. pp. 242-262.

ya se ha mencionado, exigen esos recursos; por consiguiente, el desempeñarse en ambos roles conduce a cierto grado de contradicción, ya sea por el hecho de que las demandas generadas por la necesidad de participar en uno de los dominios sean incompatibles con las demandas de participación en el otro o debido a restricciones de tiempo para dedicarse por igual tanto a la familia como al trabajo.

Es importante subrayar que los otros modelos mencionados, como el instrumental, el de la compensación y el de la segmentación, no dan mayores luces para entender el contenido de la relación trabajo-familia. Solamente contribuyen a explicar la dirección de la relación en términos positivos o negativos, o la falta de relación entre este par de dominios. Por ello, y teniendo en cuenta el propósito de este artículo, hemos escogido como marco conceptual el modelo del conflicto.

A. El Conflicto entre la Familia y el Trabajo

Al hablar del conflicto entre los dominios de la familia y el trabajo debemos tener en consideración los roles que los conforman. La teoría preponderante relacionada con el conflicto trabajo-familia.⁶ Explica que el comportamiento vinculado con un rol está constituido por varias acciones recurrentes de las personas que, a su vez, se entrelazan con las acciones repetitivas de los demás, con el fin de lograr un resultado esperado.

En la medida en que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto. En este sentido, el conflicto entre roles se ha definido como “la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de presiones, de tal manera que el cumplimiento de uno de ellos hace más difícil el cumplimiento del otro”.

⁶ Bruck C., Allen T. The relationship between big five personality traits negative affectivity type: A behavior and work-family conflict. New Jersey; 2003.

Los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia provienen de la retribución laboral, la cual normalmente depende del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo. Paradójicamente, algunas veces, las expectativas y demandas que se originan en la familia interfieren con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajo demanda, y, en ocasiones, algunas obligaciones urgentes en la casa no pueden satisfacerse debido a las presiones en el trabajo.

Los resultados de estudios muestran que aun cuando existe evidencia empírica de que tanto la familia como el trabajo constituyen fuentes recíprocas de satisfacción para las personas (Greenhaus, J. H. and Powell, G.N., 2006)⁷, los roles relacionados con el campo laboral y con la esfera familiar no siempre convergen armónicamente y, por consiguiente, surge el conflicto trabajo-familia.

En este sentido, se puede afirmar que el conflicto entre los roles que desempeñan las personas tanto en la familia como en el trabajo es una clase especial de conflicto en el cual las presiones ejercidas sobre cada uno de dichos roles son incompatibles. Así, la participación en uno de esos roles hace más difícil la participación en el otro.

La sobrecarga en un rol tiene efectos directos e indirectos en el conflicto trabajo-familia⁸. Es importante señalar que la sobrecarga en un rol se encuentra en "el ojo de quien la percibe", puesto que la persona evidencia la percepción de tener mucho por hacer y no disponer del tiempo suficiente para cumplir con ello⁹. De esta manera, la sobrecarga en uno de los roles puede conducir a un

⁷ Greenhaus, J. H. and Powell, G.N., When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. Washington D.C.: Academy of Management Review; 2006.

⁸ Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S., Developing and testing an integrative model of the work-family interface: New York: Journal of Vocational Behavior; 1997. pp. 145-167.

⁹ Aryee, S., Luk, V., Leung, A. and Lo, S. Role Stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. Washington D.C.: Journal of Vocational Behavior; 1999.

compromiso que consume tiempo para ese rol y, por consiguiente, la sobrecarga en el trabajo estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado al trabajo en contra del compromiso de tiempo para la familia; mientras la sobrecarga en la familia estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado a la familia, en contra del compromiso de tiempo para el trabajo¹⁰.

No obstante, la sobrecarga en un rol también constituye una fuente de presión que lleva al conflicto trabajo-familia, porque el tener mucho por hacer en un insuficiente lapso, tiende a producir síntomas de presión como, tensión, fatiga, irritabilidad, entre otros, que crean incompatibilidades entre el trabajo y la familia, debido a las evidentes dificultades para cumplir con las demandas requeridas en tales roles¹¹.

Estas dos formas de conflicto, ya sea trabajo-familia o familia-trabajo, provienen de la interferencia entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios de la familia con aquellas actividades propias del rol en el trabajo y viceversa; es decir, la interferencia entre las actividades del trabajo con las necesarias para cumplir con el rol familiar. Podemos encontrar ejemplos triviales para ambas situaciones: en el primer caso, pensemos en una madre que no puede asistir a las actividades de entrega de notas del bimestre, en el colegio de su hija, debido a las obligaciones en el trabajo. En el segundo caso, consideremos aun padre que no puede asistir a una reunión informal de trabajo, porque tiene que recoger a sus hijos en el colegio. A pesar de la dirección de la interferencia, el conflicto de los roles pone de manifiesto una ausencia de ajuste entre los roles de la familia y del trabajo¹².

¹⁰ Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S. Developing and testing an integrative model of the work-family interface: *Journal of Vocational Behavior*; 1997.

¹¹ Greenhaus, J. H. and Powell, G. N. Op. Cit. 68.

¹² Aryee, S., Luk, V., Leung, A. and Lo, S. Op. Cit. p. 67.

Por consiguiente, el interés investigativo en el conflicto de los roles tiene que dirigirse a las consecuencias negativas demostradas en la calidad de vida en ambos dominios de trabajo y familia y a entender completamente la interfaz de trabajo-familia. Por consiguiente, ambas direcciones del conflicto trabajo-familia tienen que analizarse.

En relación con el trabajo, es importante considerar que su sobrecarga es un factor de estrés, porque el tiempo aquí comprometido ayuda al conflicto entre la vida en el trabajo y la vida fuera de él.¹³

Así, los conflictos entre la vida en el trabajo y la vida en familia casi siempre se manifiestan en términos de demandas excesivas de tiempo en el trabajo, horarios incompatibles y presión causada por el deseo de las personas de cumplir con sus deberes tanto en el trabajo como en la casa¹⁴. En efecto, el tiempo dedicado a ser un trabajador hace difícil cumplir a cabalidad con los requisitos que suponen ser pareja de alguien, por ejemplo, cuando la magnitud de las obligaciones laborales sobrepasa la capacidad de la persona para cumplir en debida forma con ambos roles.

Entre las responsabilidades de la familia que pueden interferir con las responsabilidades del trabajo, se menciona elementos que incluyen solicitudes de la pareja y el cuidado a otros, como sería el caso del cuidado de los niños, el cuidado de adultos enfermos o discapacitados, y el cuidado de adultos mayores.

¹³ Major, V. S., Klein, K. J. and Ehrhart, M. G. Work time, work interference with family, and psychological distress. New York: Journal of Applied Psychology; 2002.

¹⁴ Eagle, B. W., Miles, E. W. and Icenogle, M. L. Interrole conflict and the permeability of work and family domains: Are gender differences?. New York: Journal of Vocational Behavior; 1997.

2.1.3. SÍNDROME DE LA DOBLE PRESENCIA¹⁵

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajado-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo). Además, la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento que es necesario responder a las demandas de ambos espacios.

2.1.3.1. Exigencias en el Trabajo

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

2.1.3.2. Control sobre el trabajo¹⁶⁻¹⁷

El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y según Karasek consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades.

Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo.

¹⁵ Mayordomo M. Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino. En Cristina Carrasco (ed). Mujeres y economía, Barcelona: Icaria; 2003.

¹⁶ Prieto, C. y Ramos, R. Op. Cit. pp. 35-36.

¹⁷ Moncada. S, Llorens. C, Navarro. A, Krinstensen. T.S. ISTAS21: Versión en lengua castellana del Cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Archivo Prevención de Riesgos Laborales, 8 (1); 2005. p. 18-29.

A. Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

B. Posibilidades de desarrollo

Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Tienen que ver, sobretodo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

C. Control sobre los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse

efectivamente. A veces, tiene que ver con el alargamiento de jornada o con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual.

D. Sentido del Trabajo

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje... etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

E. Compromiso

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo realiza.

2.1.3.3. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo¹⁸⁻¹⁹⁻²⁰

Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa la primera y más estructural de ellas (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada para trabajar de superiores y compañeros/as), mientras que el sentimiento de grupo

¹⁸ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Guía Sindical: Mujeres, trabajo y salud. [Disponible el 16 de mayo de 2014]. [en línea] ; 2002.

¹⁹ Moncada. S, Llorens. C, Navarro. A, Krinstensen. T.S. Op.Cit.p. 69.

²⁰ Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra. Doble presencia y doble ausencia. . [En línea] [Disponible el 16 de mayo de 2014]. España; 2001. Disponible en http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/_y_Doble_ausencia.pdf.

representa su componente emocional. Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, en un contexto de cambios que precisamos poder prever, configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización.

A. Posibilidades de Relación Social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas (ruido muy elevado, por ejemplo) que dificultan la interacción humana necesaria.

B. Apoyo social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

C. Apoyo Social de Superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que

fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

D. Calidad de Liderazgo

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

E. Sentimiento de Grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

F. Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

G. Claridad de Rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

H. Conflicto de Rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que "elegir" entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

2.1.3.4. Compensaciones del Trabajo²¹

Según el "modelo esfuerzo - recompensa", la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa un riesgo para la salud. Por compensaciones del trabajo, Siegrist entiende el control de estatus, la estima y el salario. La estima, incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral forma parte del control de estatus. Sin embargo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales más allá de la estabilidad del empleo es también de gran importancia para la salud.

A. Estima

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

²¹ Ibid. P. 71

Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin "voz" no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

B. Inseguridad sobre el Futuro

Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...)

Tiene que ver, por una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien por qué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

2.1.3.5. Desigualdades sociales en la exposición a Factores de Riesgo Psicosociales

Como ocurre en otros ámbitos, los factores psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose documentado profusamente que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación, y las mujeres peores condiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social. Las principales desigualdades en las empresas se expresan

atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo.

La ocupación resume las principales características que definen una clase social, y se asocia a una posición jerárquica y a un tipo de tarea. En la práctica, las estrategias empresariales de gestión del trabajo (les llaman de diversa manera: de personal, de recursos humanos...) son distintas según el puesto de trabajo, con lo que la también la califican.

2.2. SALUD DEL TRABAJADOR²²⁻²³

2.2.1. Dimensiones de salud

Antes se han definido los factores de riesgo psicosocial como las *exposiciones*, la organización del trabajo como el *origen* de éstas, y el estrés como el precursor o antecesor de los efectos que se pretende y debe evitar. Además, el conjunto de exposiciones laborales y condiciones de trabajo tienen una gran influencia en la salud de los trabajadores

La evaluación de riesgos psicosociales debe fundamentarse en la información sobre exposiciones a riesgos psicosociales, y no en sus posibles efectos. Evaluar riesgos basándose en información sobre el estado de salud podría conllevar graves errores. En primer lugar porque los efectos en salud pueden ser tardíos y aparecer tras largos periodos de latencia, mucho después de la evaluación. En segundo lugar, porque las condiciones de trabajo nocivas son un poderoso factor de selección de la población, de forma que las personas que puedan enfermar son fácilmente expulsadas del ambiente de trabajo, pudiéndose encontrar, en el momento de la evaluación, solamente personas sanas incluso en ambientes de trabajo muy nocivos.

La evaluación de riesgos no constituye una investigación científica sobre las causas de las enfermedades, sino un proceso socio-técnico basado en el método científico que pretende evitar daños a través de la

²² Moreno-Jiménez, B., y Garrosa Hernández, E. Salud laboral. Madrid: Pirámide. 2013.

²³ Ramos, E. Doble Presencia: Salud y Prevención. En Clave Sindical. 2008. pp. 16-18.

modificación de sus causas en la organización del trabajo. Aunque en ciertas condiciones, la información obtenida en evaluaciones de riesgos puede ser útil para proyectos de investigación en salud, como regla general debe dejarse muy claro que un proyecto de investigación requiere de protocolos, diseños y procesos específicos y diferenciados.

Para la evaluación de riesgos puede tener interés obtener una descripción de los indicadores de salud entre la población ocupada en la empresa objeto de evaluación y para la población ocupada de referencia.

Desde el punto de vista de la evaluación de intervenciones preventivas, puede ser muy interesante comparar las medidas de estas dimensiones obtenidas en el momento de la evaluación de riesgos con otras obtenidas un tiempo después de las intervenciones preventivas (por ejemplo, seis meses después).

La percepción de la salud es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad, utilización de servicios de salud, y un largo etc. Así, la percepción del estado de salud es un excelente indicador, fácil de obtener y de interpretar.

2.2.2. Salud Psicoemocional

También en este punto se utiliza la escala de salud mental general que incluye la depresión, ansiedad, control de la conducta y el control emocional el efecto positivo en general.

La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares centrales de la calidad de vida.

Vitalidad

Se refiere al sentimiento de energía y vitalidad, frente al sentimiento de cansancio y agotamiento.

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

3.1. Estevan Reina L., Rodríguez Sánchez R., Romero González B., Rodríguez López A., Romo Sola M. (2014). **Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. Resumen:** Los riesgos psicosociales son tema de actualidad en el mundo que nos rodea debido a los constantes cambios económicos y sociales. Más aún, la doble presencia, esto es, el trabajo realizado tanto como empleados/as remunerados/as, como el realizado en las tareas familiares y domésticas, generalmente de cuidados (Ramos, 2008). Este riesgo psicosocial afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, ya que éstas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar. En el presente estudio se ha pretendido investigar este fenómeno en una muestra de 105 trabajadores de la UGR mediante el cuestionario ISTAS 21. Se comprobó a través de los análisis estadísticos pertinentes que existe una diferencia significativa que indica una mayor presencia de este riesgo psicosocial en mujeres que en hombres.

3.2. Morenoa N., Moncadaa S., Llorensa Cl., Carrasquerba P. (2009). **Doble Presencia, Trabajo Doméstico-Familiar y Asalariado: Espacios Sociales y Tiempos. Resumen:** La doble presencia, entendida como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar de forma sincrónica, afecta principalmente a las mujeres. Tiene efectos negativos sobre la salud. Nuestra hipótesis es que la doble presencia aumenta en función de las exigencias del trabajo doméstico-familiar, no obstante, también está asociada a las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra basadas en las exigencias de disponibilidad del tiempo de trabajo, las jornadas atípicas y prolongadas, así como a la exposición a las exigencias elevadas. Se realizó un estudio transversal en una muestra representativa de la población asalariada española. La información se obtuvo mediante un cuestionario estandarizado, administrado a través de entrevista en el domicilio. El análisis estadístico muestra una asociación entre doble presencia y las exigencias de alargamiento de jornada, los turnos rotativos y el horario irregular y la exposición a algunos riesgos psicosociales (las exigencias cuantitativas y emocionales altas). Por lo tanto, la doble presencia debería ser

considerada como una variable en la evaluación de riesgos psicosociales y la negociación colectiva debería contemplar cláusulas que incidan positivamente en ella.

- 3.3. Guerrero Lana, S. Ecuador (2006). **Estrés en docentes secundarios y doble presencia estudio comparativo en dos unidades educativas de la ciudad de Quito.** Objetos: Conocer la posible presencia de estrés laboral en grupos de docentes de dos instituciones educativas y relacionar su influencia con la doble presencia. Diseño: Descriptivo, comparativo, correlacional, de carácter analítico, cuantitativo, realizado en profesores secundarios de dos instituciones privadas de enseñanza secundaria en las cuales se pretendió encontrar la presencia e implicancias del estrés y su relación con la doble presencia. Material y métodos: Se trabajó con una población de 126 profesores de una institución y con 154 profesores de otra institución privada en las cuales se aplicó los instrumentos de medición para estrés y doble presencia al personal femenino, una vez que se aplicó los criterios de exclusión y eliminación, así como consentimiento informado, y la aprobación del comité de ética. El instrumento utilizado fue la NTP 574 para estrés en docentes secundarios, e ISTAS 21 en su apartado 5 para doble presencia, creación de un instrumento para relacionar estas dos variables. El análisis estadístico se llevó a cabo en tres etapas: Análisis descriptivo y exploratorio para describir de manera detallada la distribución de la muestra examinada, análisis psicométrico de la NTP 574, e ISTAS 21 en su apartado 5 para Doble presencia; creación de un instrumento para relacionar las dos variables con validación a través de la técnica de Moriyama, así como análisis inferencial para la comprobación de la hipótesis. Resultados: Las docentes con doble presencia colegio N° 1 respondieron que si hay mucho estrés, en las esferas de supervisión, carencia, superación, mejoras y valoración del alumnado; en comparación al grupo de docentes sin doble presencia
- 3.4. Krejčí L., Łakoma A., Niedziałkowska A., Nowotarska M. (2013). **Estudio sobre Doble Presencia en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada.** Resumen: En el presente estudio investigamos sobre Doble presencia, que es uno de los más importantes factores de los riesgos psicosociales. Es una necesidad de responder a las exigencias del

trabajo y las responsabilidades domésticas sincrónicamente y es el balance sobre la vida y el trabajo que tiene que hacer una persona (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud, 2010). El objetivo de esta investigación fue analizar el factor Doble presencia para comprobar si afecta a la gente en el puesto de su trabajo. El estudio se realizó sobre una muestra de los profesores de la Facultad de las Ciencias de la Educación en la Universidad de Granada. Se usó el cuestionario Ista21 (CoPsoQ). Se encontró que Doble presencia presenta un problema grave y afecta principalmente a las mujeres. Al final del informe se sugieren algunas soluciones como se podría resolver el problema del factor analizado.

- 3.5. Torns, Teresa. España (2009) **La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas**. Resumen: El título de la tesis, La doble presencia, identifica el trabajo y del empleo de la mayoría de mujeres en España y en las sociedades contemporáneas. La tesis muestra la viabilidad del concepto de doble presencia como herramienta teórica idónea para abordar la complejidad del trabajo y de la actividad laboral femenina. Complejidad, primero, porque en relación al trabajo (productivo y doméstico-familiar), se conforman pluralidad de espacios, relaciones y grupos sociales que no se pueden explicar sólo desde la lógica de las relaciones de mercado. Segundo, porque la actividad laboral, sus normas, su significado o su ausencia, en forma de paro o de inactividad, resultan ininteligibles sin considerar la división sexual del trabajo y los lazos que entrecruzan actividad laboral y trabajo doméstico-familiar. Y, tercero, porque resolver cotidianamente el trabajo de reproducción de la vida humana, en su dimensión mercantil o doméstica, sigue siendo una tarea obligatoria, desigualmente repartida entre géneros. Los resultados avalan esos planeamientos. Confirman que la doble presencia significa más trabajo para las mujeres. Pero la doble presencia significa, sobre todo para las mujeres, una vida cotidiana no escindida en compartimentos estancos (empleo, hogar, familia, ocio). Ni como experiencia vital ni como práctica cotidiana. Desde este punto de vista, no basta con medir la carga total de trabajo. Tampoco es suficiente mostrar cómo ese trabajo adicional, el trabajo doméstico, interfiere en la cantidad o en la calidad del empleo femenino, aunque todo ello sea necesario. Analizar

la doble presencia requiere, además, poner en evidencia que la singularidad de la relación de las mujeres con el trabajo, sólo es tal si se compara con la norma masculina. Una norma masculina que no es viable sin la subordinación y dominación femeninas. Y, sobre todo, el análisis de la doble presencia requiere de una aproximación más transversal que indague en la articulación del conjunto de actividades que conforman el trabajo femenino. Y ello en todos los ámbitos y bajo todas las relaciones sociales en los que ese trabajo se da. La dimensión temporal se muestra como una dimensión clave tanto para analizar el trabajo como para avanzar hacia escenarios más igualitarios y de mayor calidad de vida para ambos géneros. En definitiva, esta tesis por compilación de publicaciones, pretende hacer visibles sujetos, actividades, escenarios y relaciones sociales sin los cuales no es posible abordar de manera satisfactoria el análisis del trabajo y de las desigualdades sociales, en particular, las de género.

4. OBJETIVOS

1. Determinar el nivel del síndrome de doble presencia en los trabajadores de la Empresa de Servicios Médicos Integrados SAC.
2. Determinar el estado de salud de los trabajadores de la Empresa de Servicios Médicos Integrados SAC.
3. Precisar la forma en que repercute el síndrome de doble presencia en la salud de los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados SAC.

5. HIPOTESIS

Dado que el Síndrome de doble presencia por sobrecarga de trabajo y por la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y doméstico podría afectar la salud de los trabajadores.

Es probable que el síndrome de doble presencia repercuta negativamente en la salud psicoemocional y laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos S.A.C. de Arequipa.

III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TECNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACION

1.1. Técnica

La técnica a utilizar el Cuestionario.

1.2. Instrumento

El instrumento que se usará para la variable síndrome de la doble presencia será el formulario de preguntas en base al cuestionario. COPsoQ.

Para la variable Salud del trabajador, se utilizará otro formulario de preguntas para los tres dominios: Biofísico, Psicoemocional y laboral.

1.3. Cuadro de coherencias

Variables	Indicadores	Subindicadores	Técnica e Instrumento	Ítems	Categoría o Valoración	Escala
Independiente Síndrome de la doble presencia	1. Exigencias en el trabajo. 2. Control sobre el trabajo. 3. Apoyo social y calidad de liderazgo. 4. Comparaciones del trabajo.	1.1. Laboral. 1.2. Familiar en el hogar. 2.1. Influencia. 2.2. Posibilidades de desarrollo 2.3. Control de tiempos a disposición. 2.4. Sentido del trabajo. 2.5. Compromiso. 3.1. Posibilidad de relación social. 3.2. Apoyo social de los compañeros. 3.3. Apoyo social de superiores. 3.4. Calidad de liderazgo. 3.5. Sentimiento de grupo. 3.6. Previsibilidad. 4.1. Estima. 4.2. Seguridad del futuro.	Cuestionario y Formulario de Preguntas	53-54-55-56 1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15 16,17,18,19 40,41 37,38,39 34,35,36 30,31,32,33 42,43,44 20,21 22,23,24,25 49,50,51,52 45,46,47, 48	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Muchas veces • Alunas veces • Solo alguna vez • Nunca 	Alto Medio Bajo
Dependiente Salud del trabajador	1. Biofísica. 2. Psicoemocional. 3. Laboral.	1.1. Salud general. 1.2. Vitalidad. 1.3. Síntomas somáticos. 2.1. Salud mental 2.2. Síntomas conductuales. 3.1. Satisfacción con el trabajo.	Cuestionario Formulario de preguntas	1,2,3,4 10,11,12,12 14,15,16 5,6,7,8,9 10,11,12 17,18,19,20	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	Buena Regular Deficiente

1.4. Prototipo del Instrumento

PRIMER INSTRUMENTO

Calificación:

1) Siempre, 2) muchas veces, 3) algunas veces, 4) solo alguna vez, 5) nunca.

VARIABLE: SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA

1. EXIGENCIAS EN EL TRABAJO

EXPOSICIÓN: EXIGENCIAS EN EL TRABAJO					
	1	2	3	4	5
1. Parte del trabajo familiar y domestico lo haces tú?					
2. Si faltas algún día de casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? Cuando estas en la empresa					
3. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares?					
4. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

2. CONTROL SOBRE EL TRABAJO

EXPOSICIÓN: INFLUENCIA					
	1	2	3	4	5
5. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan tu trabajo?					
6. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
7. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?					
8. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					

EXPOSICIÓN: POSIBILIDADES DE DESARROLLO EN EL TRABAJO					
	1	2	3	4	5
9. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
10. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
11. ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
12. ¿Tu trabajo es variado?					

EXPOSICIÓN: CONTROL SOBRE LOS TIEMPOS DE TRABAJO					
	1	2	3	4	5
13. ¿Puedes decidir cuando haces un descanso?					
14. ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?					
15. ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?					
16. Si tienes algún asunto personal o familiar. ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					

EXPOSICIÓN: SENTIDO DEL TRABAJO					
	1	2	3	4	5
17. ¿Tienen sentido tus tareas?					
18. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
19. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					

EXPOSICIÓN: COMPROMISO					
20. ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estas para el resto de tu vida laboral?					
21. ¿Habras con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
22. ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?					
23. ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?					

3. APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

EXPOSICIÓN: PREVISIBILIDAD					
	1	2	3	4	5
24. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación los cambios que pueden afectar tu futuro?					
25. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					

EXPOSICIÓN: CALIDAD DE LIDERAZGO					
	1	2	3	4	5
Tus jefes inmediatos:					
26. ¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
27. ¿Planifican bien el trabajo?					
28. ¿Resuelven bien los conflictos?					
29. ¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

EXPOSICIÓN: APOYO SOCIAL SUPERIORES					
	1	2	3	4	5
30. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
31. ¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?					
32. ¿Habras con tu superior sobre como llevas a cabo tu trabajo?					

EXPOSICIÓN: APOYO SOCIAL COMPAÑEROS					
	1	2	3	4	5
33. ¿Recibes ayuda de tus compañeras o compañeros?					
34. ¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?					
35. ¿Habras con tus compañeros o compañeras sobre como llevas a cabo tu trabajo?					

EXPOSICIÓN: POSIBILIDADES DE RELACION SOCIAL					
	1	2	3	4	5
36. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?					
37. ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estas trabajando?					

4. COMPENSACION DEL TRABAJO

EXPOSICIÓN: INSEGURIDAD DEL FUTURO					
	1	2	3	4	5
En estos momentos: ¿Estas preocupado/a...?					
38. ...Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro.					
39. ...por si te cambian de tareas contra tu voluntad.					
40. ...por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
41. ...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)					

EXPOSICIÓN: ESTIMA					
	1	2	3	4	5
42. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
43. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo apoyo necesario.					
44. En mi trabajo me tratan injustamente.					
45. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que realizo, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					

Calificación: Baremo

- Numero de ítems: 45
- Valor máx. de ítems: 5 pts
- Valor total: 225 pts

Nivel	Puntaje
Alto	225 – 150 pts.
Medio	149 – 75 pts.
Bajo	74 – 0 pts.

SEGUNDO INSTRUMENTO

VARIABLE: SALUD DE LOS TRABAJADORES

En el siguiente cuadro se recoge, para las dimensiones de salud, información respecto a la definición y las preguntas del cuestionario asociadas.

Por favor responda a todas las preguntas y elija una sola respuesta.

			Si	No
1. BIOFISICA	• Salud General	1. En general dirías que tu salud es buena 2. Enfermas más fácilmente que otras personas. 3. Estas sano/a como cualquiera. 4. Temes que tu salud va a empeorar. 5. Mi salud es excelente.		
	• Vitalidad	Durante las últimas 4 semanas 6. Te has sentido lleno de vitalidad 7. Has tenido mucha energía 8. Te has sentido agotada/o		
2. Psico-emocional	• Síntomas somáticos	9. Tienes fatiga física 10. Tienes cefalea 11. Sientes dolor muscular 12. Presentas flatulencias		
	• Salud Mental	Durante las últimas 4 semanas 13. Has estado nervioso/a 14. Te has sentido tan bajo de moral que nada puede animarte 15. Te has sentido calmado y/o tranquilo 16. Te sientes desanimado/a y triste 17. Te has sentido feliz		
	• Síntomas conductuales del estrés	Durante las últimas 4 semanas 18. Realiza bien su trabajo 19. Solicitas permisos frecuentemente 20. Sientes irritabilidad cuando participas en reuniones, pierdes la calma.		
3. Laborales	• Satisfacción en el trabajo	En relación con tu trabajo, estas satisfecho con: 21. Tus perspectivas laborales 22. Las condiciones ambientales en el trabajo 23. El grado en que se emplean tus capacidades 24. Tu trabajo.		

Calificación: Baremo

- Numero de ítems: 24
- Valor máx. de ítems: 2 pts
- Valor total: 48 pts

Estado de Salud	Puntaje
Bueno	48 – 32 pts.
Regular	31 – 16 pts.
Malo	15 – 0 pts.

2. CAMPO DE VERIFICACION

2.1. Ubicación espacial

El estudio se realizará en la Empresa Servicios Médicos Integrados SAC., sitio en Urb. Jardín D-1 Yanahuara-Arequipa

2.2. Ubicación temporal

La investigación será desarrollada desde noviembre 2017 a enero del 2018, por lo tanto, es un estudio coyuntural.

2.3. Unidades de Estudio

Las unidades de estudio están constituidas por los trabajadores de la Empresa Servicios Médicos Integrados SAC.

2.4. Universo

Está compuesto por 136 trabajadores. Se trabajará con el universo.

2.5. Criterios de Selección:

- **Criterios de Inclusión**
 - De ambos géneros.
 - Laborar en la Empresa Servicios Médicos Integrados SAC. por un periodo no menor de 3 años.
- **Criterios de Exclusión**
 - No desea participar del presente estudio de investigación.

Con la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión la población queda conformada por 43 trabajadores

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS

3.1. Organización

- Para efectos de recolección de datos, se coordinará con el jefe de la empresa a efecto de determinar fechas, horarios y lugar.
- La duración del estudio en su totalidad está previsto para 03 meses.
- Información a las unidades de investigación sobre el proceso de aplicación de los instrumentos.
- Aplicación de los instrumentos.
- Se procederá a la recolección de datos aplicando los instrumentos en los días laborales de la semana y horas previamente coordinadas con los Directivos de la Empresa.
- Obtenida la información se procederá al procesamiento de datos, que comprende:
 - Codificación de los formularios de preguntas
 - Registro de los datos en una matriz ad hoc
 - Tabulación de datos

3.2. Validación del instrumento

El primer instrumento fue validado por Moncada, Dommy y colb. Año 2013. El segundo, por expertos.

3.3. Criterio para manejo de resultado

Los datos, se sistematizarán estadísticamente para el análisis, interpretación, aplicando la estadística descriptiva é inferencial (Chi^2).

3.4. Recursos

3.4.1. Recursos humanos

- Investigadora

3.4.2. Recursos materiales

- 272 instrumentos
- 136 Consentimientos informados

- Útiles de escritorio
- Computadora impresora
- Papel Bond 500 unidades
- Material de empaste

3.4.3. Recursos financieros

- Autofinanciado por la investigadora

IV. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	2017								2018														
	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1. Aprobación del Proyecto de Tesis	X	X	X	X																			
2. Recolección de datos.					X	X	X	X															
3. Procesamiento de datos.									X	X	X												
4. Estructuración de resultados.												X	X	X	X								
5. Elaboración del informe final																X	X	X					



ID	Exigencia Trabajo				Control Trabajo				Posibilidades Traba				Control Tiem Trabaj				Sentido Trab			Compromiso				Previsib		Calidad Liderazg				Ap Soc Supe			Ap Soc Comp			Pos Rel So			Inseguric	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	
1	1	3	1	1	1	3	3	4	3	5	3	4	2	3	1	3	2	4	1	2	3	4	3	2	3	3	3	2	1	4	1	1	1	4	3	2	3	1	3	1
2	2	2	1	1	1	3	3	5	5	4	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	3	2	5	3	4	1	2	2	1	2	1	1	5	4	1	
3	4	3	1	2	5	3	4	1	3	5	4	2	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	4	1	2	1	2	5	1	2	1	1	2	2	2	5	2	4	3	
4	4	4	1	1	5	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	5	1	1	2	4	1	1	4	
5	3	5	1	1	5	2	4	1	4	5	1	4	4	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	4	1	1	2	1	5	2	2	2	2	2	5	2	4	4		
6	2	2	1	1	3	3	3	4	4	5	4	4	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	4	1	2	4	5	3	4	2	1	4	5	2	1	1	2	5	1	
7	2	4	1	1	5	3	4	5	2	5	3	1	5	1	1	5	1	3	1	1	4	1	4	2	3	2	1	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2	4		
8	5	3	1	1	5	2	3	1	5	4	2	1	3	4	5	5	1	3	1	2	3	3	1	4	2	1	2	5	4	5	1	2	2	1	1	5	3	1	4	
9	3	4	1	1	5	5	4	1	3	1	4	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	4	1	3	5	5	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	4	5	
10	2	5	4	1	1	5	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	1	1	1	2	2	5	1	2	1	1	2	4	2	1	5	1	1	3	5	2	1	3		
11	2	4	3	1	1	3	3	1	1	5	2	3	5	4	1	5	1	4	1	2	2	4	4	2	3	4	1	3	4	2	1	4	2	5	1	2	5	4	3	
12	2	3	1	1	5	3	3	3	3	4	3	4	2	2	5	1	2	2	2	1	4	1	2	4	3	2	2	2	1	3	2	1	5	3	2	4	1	4	4	
13	3	3	1	1	2	2	4	5	3	5	2	1	2	1	4	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	4	3	1	4	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	
14	3	4	1	1	3	4	3	3	2	5	3	5	3	1	1	1	1	2	3	1	4	4	4	2	3	2	1	4	2	3	2	4	2	3	1	5	2	2	3	
15	2	2	1	2	2	4	1	4	5	1	4	2	4	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	4	2	1	1	5	2	3	1	1	2	1	3	2	2	2	5	3
16	1	1	4	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4	1	2	3	2	4	1	1	2	3	4	4	5	4	2	4	5	2	1	4	4	2	1	2	4	2	5	
17	3	2	3	1	5	3	3	2	1	5	4	5	1	4	5	3	1	1	3	3	2	5	1	1	4	2	1	2	4	1	2	4	1	1	2	5	2	1	2	
18	4	5	1	2	5	4	5	4	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	4	5	2	1	3	1	2	1	2	4	1	3	3	4	5	2	3		
19	4	3	1	1	5	3	3	1	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	1	1	3	2	2	3	3	5	2	2	3	1	1	4	1	2	2	4	2	4	4	
20	4	3	1	2	5	3	4	4	3	2	2	4	4	1	1	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	4	1	1	5	2	1	3	3	1	5	2	2	4	
21	4	3	1	3	3	4	4	4	3	5	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	4	4	3	2	1	1	3	1	1	5	1	2	4	4	3	4	5	
22	1	3	1	1	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	3	2	1	5	2	3	2	1	1	2	3	4	5	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
23	2	2	1	2	4	3	4	4	2	5	3	1	1	4	1	5	1	1	1	1	2	5	4	1	3	2	3	3	4	1	1	2	1	2	3	3	1	5	4	
24	3	1	1	1	4	2	3	5	3	4	3	4	4	1	4	1	3	1	3	2	5	2	4	1	3	1	5	1	2	1	3	4	1	3	1	2	3	3	5	
25	2	3	1	1	4	1	4	1	3	1	5	2	5	3	2	2	1	1	1	1	4	1	3	3	5	4	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	3
26	2	3	1	1	3	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	2	3	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	5	2	1	1	4	1	1	1	2	2	1	4	
27	3	2	1	1	5	4	4	3	1	5	3	3	4	3	2	1	3	1	1	1	2	1	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	5	3	5	2	4	3	
28	2	3	1	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	4	4	2	1	5	4	1	3	4	2	1	3	4	2	2	5
29	1	2	1	1	5	4	4	3	2	5	5	4	4	4	5	1	2	1	1	1	2	2	4	1	3	2	1	3	4	1	1	3	1	4	2	1	3	4	1	
30	2	3	1	1	2	4	4	4	3	5	5	2	4	4	1	1	1	1	3	2	3	1	3	2	2	2	4	1	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	2	
31	3	3	1	1	5	3	4	5	3	3	4	4	1	4	3	2	1	1	1	1	2	3	1	3	3	2	5	3	3	1	1	3	1	1	4	4	2	1	3	
32	1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	1	1	3	4	1	1	5	2	3	2	3	1	4	5	1	3	2	4	5	3	2	3	1	1	2	5	1	4	
33	2	1	4	1	5	4	4	5	3	3	2	2	4	1	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	4	3	2	4	2	5	
34	1	3	4	1	5	2	1	2	3	5	2	5	1	4	2	1	1	1	1	5	5	2	1	5	3	2	2	5	2	1	1	5	1	1	1	5	2	1	4	
35	1	3	4	3	5	3	1	5	2	3	4	4	1	3	1	2	1	2	1	1	1	5	1	4	3	1	3	1	4	4	1	3	2	1	1	2	2	1	4	
36	3	3	4	1	5	4	3	4	4	2	5	4	4	3	3	1	1	1	1	5	2	4	3	2	3	4	1	4	3	1	1	4	3	1	4	3	1	3	5	1
37	1	3	3	2	5	2	3	2	4	5	3	1	1	1	4	2	1	2	1	1	2	4	1	3	4	1	4	1	5	2	1	4	4	1	1	2	1	1	5	
38	2	3	4	2	4	5	5	5	2	5	4	2	5	4	1	2	1	2	2	2	5	3	1	4	2	5	1	2	4	4	3	4	3	1	4	2	5	1	2	
39	1	3	1	5	5	5	3	4	3	5	3	1	4	4	3	1	1	1	1	5	1	4	2	4	3	1	3	2	3	1	1	3	1	5	1	2	2	4	3	
40	1	3	1	2	4	2	1	2	3	5	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	4	5	1	1	3	4	3	1	4	3	4	4	2	1	1	5	3	1	3	
41	2	5	4	1	4	3	3	3	5	4	3	4	4	1	1	2	1	1	3	2	1	3	5	3	2	1	4	5	1	1	3	1	2	2	1	4	4	1		
42	1	2	1	2	5	2	3	5	3	3	4	1	1	2	4	1	1	5	1	1	1	4	1	2	4	1	5	1	4	2	1	5	3	1	1	3	1	1	5	
43	1	3	1	5	1	1	4	3	2	1	3	5	5	4	2	2	1	1	1	4	3	2	4	4	1	5	4	1	4	1	1	4	1	4	4	2	5	4	4	

1) Siempre	12	3	31	27	5	2	3	8	3	5	2	11	11	15	17	15	31	23	30	18	4	11	15	10	5	13	12	17	11	23	30	11	23	15	18	7	7	15	8
2) Muchas veces	15	8	0	9	3	9	0	4	8	3	9	7	7	4	9	20	9	8	8	15	23	14	4	15	8	15	10	9	7	8	9	7	8	13	15	14	19	9	3
3) Algunas veces	9	23	3	5	4	15	17	12	23	4	15	6	6	8	7	3	3	5	5	6	8	6	8	4	23	2	9	7	6	5	3	6	5	8	6	5	7	2	11
4) Solo alg vez	6	5	9	0	8	13	21	10	5	8	13	14	14	16	6	0	0	4	0	1	5	7	16	11	4	9	4	6	14	4	1	14	4	4	4	6	4	13	13
5) Nunca	1	4	0	2	23	4	2	9	4	23	4	5	5	0	4	5	0	3	0	3	3	5	0	3	3	4	8	4	5	3	0	5							

la Futuro		Estima					Salud General					Vitalidad			Síntomas somáticos				Salud Mental					Jint conduct estrés				Satisfa trabajo			
P40	P41	P42	P43	P44	P45	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
3	1	3	5	3	5	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	15	
2	2	1	5	4	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	21	
3	1	2	2	2	2	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	16	
1	2	1	3	1	4	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
4	2	2	5	2	4	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	15	
2	2	1	5	2	3	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	21	
4	1	1	5	4	2	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	16	
1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	21	
4	1	2	5	2	5	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	16	
1	2	1	3	1	3	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
4	2	5	1	3	2	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	16	
4	1	1	3	4	2	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	20	
1	2	2	2	1	2	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	15	
3	2	1	2	5	4	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	20	
2	3	2	5	4	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	16
4	3	2	5	2	2	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	20	
1	5	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	15	
4	4	2	2	5	2	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
3	2	1	3	2	5	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	16	
3	1	2	1	4	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
4	2	2	5	2	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	16	
1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	20	
2	5	1	5	4	2	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	17	
4	2	2	5	5	4	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	21	
4	1	3	5	4	2	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	19	
1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	21	
2	1	3	5	4	3	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	17	
3	4	1	2	5	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
5	3	3	5	5	4	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	18	
4	1	1	5	4	5	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	20	
1	2	5	5	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	17	
1	3	1	4	1	4	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	17	
2	1	2	1	5	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	20	
1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	19	
1	3	3	5	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	16	
3	2	3	5	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	19	
1	3	1	5	1	4	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	19	
1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	21	
3	5	1	5	3	3	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	16	
1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	20	
3	4	1	5	3	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	17	
1	2	5	4	1	3	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	19	
4	3	1	1	4	5	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	17	

15 11 20 4 15 11
6 16 12 8 8 14
9 10 8 5 4 6
12 3 0 3 10 7
1 3 3 23 6 5



ANEXO N° 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, de años de edad, identificado con DNI y con domiciliohabíendome explicado en lenguaje, claro y sencillo sobre el proyecto de investigación: REPERCUSIÓN DEL SÍNDROME DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS MEDICOS INTEGRADOS SAC. AREQUIPA, 2017, el que se realizará en el presente año y que dicha investigación publicará los resultados guardando reserva de mi identidad.

Estando en pleno uso de mis facultades mentales, acepto participar en la investigación para lo cual suscribo el presente documento.

Fecha:

Firma Huella digital





FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

REPERCUSIÓN DEL SÍNDROME DE LA DOBLE PRESENCIA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS MEDICOS INTEGRADOS SAC, AREQUIPA, 2017

2. DATOS PERSONALES DEL EXPERTO

Nombre y apellidos: Dra. Dominga Vargas de Flores
Institución a la que pertenece: Escuela de Postgrado - UCSM
Cargo que desempeña: Docente

3. TIPO DE INSTRUMENTO

Formulario de Preguntas (X)
Cédula de preguntas abiertas ()
Cuestionario ()
Ficha de registro ()

4. OBSERVACIÓN EN CUANTO A LOS ÍTEMS:

Nro. de ítem observado	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO		
	modificar	eliminar	Incluir otro ítem

5. OBSERVACIONES EN CUANTO AL FORMATO

.....
.....

6. OBSERVACIONES EN CUANTO A LA REDACCIÓN

.....
.....

7. SUGERENCIAS

.....
.....

Firma Fecha: 23 de Abril, 2018

