

ENTRE LA FAMILIA Y EL TRABAJO: INFLUENCIA DE LA DOBLE PRESENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
BETWEEN FAMILY AND WORK: THE INFLUENCE OF DOUBLE WORKPLACE RESPONSIBILITIES ON WORKPLACE WELL-BEING, FROM A GENDER PERSPECTIVE

Autores: ¹Karla Belén Nieto Cali y ²Lourdes Yessenia Cabrera Martínez.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-5638-1029>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0215-1083>

¹E-mail de contacto: karla.nieto4873@utc.edu.ec

²E-mail de contacto: lourdes.cabrera@utc.edu.ec

Afiliación: ¹²Universidad Técnica de Cotopaxi, (Ecuador).

Artículo recibido: 13 de Mayo del 2026

Artículo revisado: 15 de Mayo del 2026

Artículo aprobado: 17 de Mayo del 2026

¹Licenciada en Trabajo Social, egresada de la Universidad de Cuenca, (Ecuador).

²Licenciada en Comunicación Social, egresada de la Universidad Central del Ecuador, (Ecuador). Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, (Ecuador). Doctora en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica, (Argentina).

Resumen

La doble presencia es un concepto que se origina para visibilizar el conflicto que surge entre las demandas laborales y familiares, ocasionando diversos efectos en la calidad de vida. Por ello, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la doble presencia en el bienestar laboral desde una perspectiva de género en los colaboradores de una Cooperativa de ahorro y crédito. La investigación posee un enfoque cualitativo, con la aplicación de 12 entrevistas semiestructuradas que fueron analizadas mediante codificación temática, así se identificaron condiciones estructurales, organizacionales, impacto psicosocial y estrategias de afrontamiento en relación con la doble presencia desde una perspectiva de género. Los resultados demostraron que las tareas domésticas y de cuidado son asumidas de manera directa por las mujeres, lo que conlleva una sobrecarga; las prácticas de conciliación trabajo – familia desde la cooperativa equilibran el bienestar laboral; así mismo el impacto psicosocial por la doble presencia es más latente en las mujeres y finalmente los hábitos de desconexión como estrategia para sobrellevar las responsabilidades hogar - trabajo. Se concluyó que el bienestar laboral no puede analizarse de manera aislada, sino que tanto el ámbito familiar como laboral deben comprenderse de forma interrelacionada.

Palabras clave: Doble presencia, Bienestar laboral, Género, Conciliación trabajo, Familia.

Abstract

The concept of "double burden" arose to highlight the conflict between work and family demands, causing various effects on quality of life. Therefore, this study aimed to determine the influence of "double burden" on workplace well-being from a gender perspective among employees of a savings and credit cooperative. The research employed a qualitative approach, utilizing 12 semi-structured interviews analyzed using thematic coding. This allowed for the identification of structural and organizational conditions, psychosocial impact, and coping strategies related to "double burden" from a gender perspective. The results demonstrated that domestic and caregiving tasks are primarily assumed by women, leading to an overload; work-life balance policies implemented by the cooperative contribute to workplace well-being; the psychosocial impact of "double burden" is more pronounced among women; and finally, disconnection habits are used as a strategy to manage work-life balance. It was concluded that workplace well-being cannot be analyzed in isolation; rather, both the

family and work spheres must be understood as interrelated.

Keywords: Dual presence, Workplace well-being, Gender, Work-life balance, Family.

Sumário

O conceito de "dupla jornada" surgiu para destacar o conflito entre as demandas do trabalho e da família, causando diversos impactos na qualidade de vida. Portanto, este estudo teve como objetivo determinar a influência da "dupla jornada" no bem-estar no trabalho, sob uma perspectiva de gênero, entre funcionários de uma cooperativa de crédito e poupança. A pesquisa empregou uma abordagem qualitativa, utilizando 12 entrevistas semiestruturadas analisadas por meio de codificação temática. Isso permitiu a identificação de condições estruturais e organizacionais, impacto psicossocial e estratégias de enfrentamento relacionadas à "dupla jornada" sob uma perspectiva de gênero. Os resultados demonstraram que as tarefas domésticas e de cuidado são assumidas principalmente por mulheres, levando a uma sobrecarga; as políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional implementadas pela cooperativa contribuem para o bem-estar no trabalho; o impacto psicossocial da "dupla jornada" é mais pronunciado entre as mulheres; e, por fim, hábitos de desconexão são utilizados como estratégia para gerenciar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Concluiu-se que o bem-estar no trabalho não pode ser analisado isoladamente; em vez disso, as esferas familiar e profissional devem ser compreendidas como inter-relacionadas.

Palavras-chave: Equilíbrio entre vida pessoal e profissional, Gênero, Família.

Introducción

La doble presencia es considerada como el conflicto en la conciliación que surge en el ámbito familiar y laboral. De acuerdo con Moreira y Benalcázar (2025) se define como un riesgo psicosocial que proviene de la demanda latente entre las obligaciones laborales y

familiares, interfiriendo la una con la otra, las cuales generan tensiones al ser humano. En otros casos se les conceptualiza como los conflictos simultáneos que enfrentan los individuos dentro de estos dos contextos. El origen del término doble presencia surge a finales de los años 70, fue introducido por la psicóloga Laura Balbo, con la finalidad de visibilizar la situación de las mujeres encargadas de un empleo remunerado y del cuidado doméstico en el hogar, por lo tanto, este concepto nace de la lucha feminista de la época (Méndez et al., 2023).

Sin lugar a duda, Laura Balbo fue la primera en resaltar la condición femenina laboral en una cultura patriarcal, donde las desigualdades entre hombres y mujeres eran latentes, sobre esta base es importante analizar también desde la sociología del trabajo y género, pues sostiene que muchas de las actividades laborales poseen una distinción por género a causa de etiquetas o estereotipos sobre las habilidades y las funciones que son adecuadas tanto para hombres como mujeres, al no llegar a cumplir con dichas funciones, nace una sanción social reflejada como acoso ante la imposición del incumplimiento (Díaz et al., 2019).

Durante y después de la pandemia ocurrieron nuevas transformaciones en el mundo laboral sobre todo en la modalidad de trabajo, ya que se intensificó el teletrabajo tanto en empresas públicas como privadas. Y en efecto, según detalla Méndez et al. (2023) la doble presencia se volvió más trascendente y naturalizada en los teletrabajadores, incluso llegó a ocasionar riesgos que amenazaban la seguridad y el bienestar dentro de los hogares, aumentando inclusive los índices de violencia intrafamiliar. Además, al residir en los dos espacios simultáneamente se percibía una sensación de que siempre estoy trabajando, debido a que no

hay una conclusión de tiempo para el trabajo y aumenta el efecto de agotamiento y estrés. Un estudio comparativo realizado en 64 países revela que las mujeres ejecutan el 76,2% del trabajo de cuidados no remunerados, es decir las mujeres dedican 3,2 veces más de tiempo en comparación con los hombres al trabajo de cuidados no remunerados, en total en promedio del día los hombres dedican 1 hora y 23 minutos a este tipo de tareas (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La desigualdad es evidente, no obstante, esta brecha sigue siendo una realidad cotidiana y el trabajo doméstico continúa marcando desigualdades, en este sentido, así como evidenciamos a nivel mundial, la misma situación ocurre en América Latina, ya que desde la segunda mitad del siglo XX, aumentó la intervención de las mujeres en los empleos formales, esta situación patentizó que por primera vez las mujeres ocupaban mayor parte de su tiempo en trabajos remunerados, además del trabajo doméstico. Sin embargo, hay que resaltar que, en el caso de los hombres de América Latina, hoy en día la participación laboral es mayor que de las mujeres, por lo tanto, se sigue manteniendo el rol de proveedor dentro de los hogares (Díaz et al., 2019).

Específicamente en la realidad ecuatoriana y de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2025) mediante la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, se obtuvo un indicador de la tasa de empleo no remunerado, el cual evidencia que el 68,4 % corresponde a mujeres, mientras que el 31,6 % a hombres. Por otro lado, en lo que respecta al indicador de la tasa de empleo adecuado, se observa una distribución diferenciada entre ambos géneros, reflejando que los hombres registran un promedio de 67.4% con relación a las mujeres con un 32,6%.

De igual manera, al acercarnos más a la realidad, un estudio realizado en el país demuestra que también existe una diferencia estadística sobre la discriminación salarial por sexo, la misma indica que los hombres tienen un beneficio adicional del 4,5%, del cual el 66% de los casos son explicados por la brecha salarial por género (Ruperti et al., 2021). Asimismo, Moreira y Benalcázar (2025) resaltan lo siguiente:

La normativa ecuatoriana, como el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, promueve la prevención de riesgos psicosociales, su implementación sigue siendo limitada y carece de un enfoque integral que considere las desigualdades de género. La legislación ecuatoriana no incluye en el Código del Trabajo ni en la Ley de Seguridad Social una definición específica de los factores psicosociales del trabajo. (p. 3112). Ciertamente, el desarrollo de leyes ecuatorianas que visibilicen los riesgos psicosociales en el trabajo es escaso, peor aún normativa que promuevan una conciliación familiar y laboral, por lo tanto, las políticas siguen siendo de formal general mas no de manera específica de acuerdo con esta necesidad.

Las demandas provenientes de la familia y el trabajo ya se venían comentando años atrás y una de las principales teorías es del conflicto de roles planteada por Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal la cual refleja que al ser personas sociales simultáneamente desempeñamos múltiples roles, en términos concretos las demandas resultan complejas cuando no se llegan a cumplir, lo cual genera una presión constante y la sensación de incompatibilidad entre las exigencias laborales y familiares, técnicamente genera fricciones o interferencias entre los dos espacios porque los dos conllevan responsabilidades (Andrade y Landero, 2015).

Posteriormente, nacen nuevas teorías de Género y Corresponsabilidad en los Cuidados, se empieza a plantear la corresponsabilidad y este concepto se fundamenta en la economía del cuidado, citado desde ONU Mujeres, sobre todo para destacar que las funciones del cuidado forjan un valor económico, el interés de esta economía es la organización de la sociedad para el cuidado y el bienestar de las personas, así como su contribución al funcionamiento económico, resaltando la importancia del empleo doméstico, la cual es primordial para que la sociedad pueda sostenerse (Díaz et al., 2019).

La división del trabajo siempre se ha distinguido por construcciones socioculturales establecidas por roles diferenciados según el género, creando una estructura desigual en cuanto a la distribución de tareas y obligaciones en los distintos ámbitos de la vida. A pesar de los importantes cambios que se han producido en las dinámicas familiares y del aumento progresivo de la participación laboral de las mujeres, la implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado continúa siendo limitada (Montalvo, 2020). Como resultado, las mujeres enfrentan una sobrecarga de trabajo, ya que deben cumplir con su tradicional rol de cuidadoras, ahora combinado con las exigencias del ámbito laboral.

Esta situación podría tornarse más impactante si es que se empieza a formar desde múltiples ejes de opresión, así lo plantea Kimberlé Crenshaw, quien propone el concepto de la interseccionalidad como enlace de diferentes modos de opresión lo que causa múltiples vulnerabilidades y les coloca a las mujeres en un escenario de violencia y discriminación, visualizando una estructuración de poder en las sociedades modernas (Gómez, 2023). Por consiguiente, si hacemos una correlación de los

roles tradicionales con la teoría interseccional, podremos analizar que ante mayor opresión será más complicado llegar a soltar cargas laborales que han sido otorgadas desde décadas atrás por un sistema patriarcal.

El bienestar laboral significa mejorar la calidad de vida de los colaboradores lo que genera efectos en su productividad y desempeño laboral. Una forma de identificar el nivel de bienestar laboral en una empresa es a través del grado de satisfacción dentro del entorno laboral. Según lo referido por Suárez y Escandón (2021) el bienestar laboral cuenta con cinco dimensiones como: física, mental, emocional, social y espiritual, sin embargo, es importante destacar las principales como, la física, que se enfoca en mantener una buena salud relacionada a la protección ante seguridad, condiciones ergonómicas y riesgos de accidentes; la mental o emocional corresponde a promover tranquilidad, motivación como un buen ambiente de trabajo y por último, la social busca generar valores de integración, sentido de pertenencia y valoración a la institución, todo ello con la finalidad de crear entornos saludables de trabajo.

Asimismo, la doble presencia genera impactos psicológicos que influyen en el bienestar laboral se destacan el estrés, ansiedad, depresión, disminución de la satisfacción laboral - familiar y agotamiento emocional, dificultad para establecer límites claros entre lo laboral y familiar (Moreira y Benalcázar, 2025). Es claro que al individuo le afecta directamente en su salud física y emocional ya que se percibe como una sobrecarga laboral, además de una falta de desconexión consciente, extensión de la jornada laboral e incluso aislamiento social. Adicionalmente, es primordial reconocer dos modelos referentes para el bienestar laboral como lo es el Modelo de Salud Psicológica

Óptima y Rendimiento (POHP) el cual tiene como objetivo brindar bienestar laboral con el equilibrio de la interacción de las demandas y recursos laborales. Las demandas vistas como factores psicosociales y físicos que requieren esfuerzo por parte del colaborador, por otro lado, los recursos laborales, son los aspectos que le hacen frente a las demandas, es decir, el aprendizaje y nuevas habilidades para su desarrollo profesional, como efecto, el bienestar y el desempeño pueden potenciarse conjuntamente (Garrosa y Carmona, 2011).

Otro de los modelos es el de emociones positivas, Fredrickson expone que las emociones positivas contribuyen al desarrollo personal, construyendo un efecto en el entorno laboral, por el contrario, si las emociones son negativas limitan el accionar del colaborador, por lo que disminuirá el desempeño laboral. Verdaderamente, las emociones que sienten los trabajadores influyen en el clima laboral (Garrosa y Carmona, 2011). El fenómeno de la doble presencia ya ha sido estudiado por diferentes ramas de las ciencias sociales como Psicología, Derecho, Economía o Sociología, obviamente recalando la importancia de un enfoque interdisciplinario, también resulta esencial poder abordarlo desde el Trabajo Social, ya que es la profesión que coloca el contexto en una interacción sistémica al individuo, como consecuencia, su intervención orienta al bienestar y a la justicia social.

De este modo, a partir del Trabajo Social se debe implementar estrategias que promuevan la sensibilización y socialización de políticas de conciliación laboral-familiar, corresponsabilidad de género, mejora de las condiciones laborales desde una perspectiva psicosocial, además, de resaltar la necesidad de visibilizar la problemática en la legislación ecuatoriana. Evidentemente la sobrecarga no

solo impacta en la salud física y emocional del sujeto, sino también limita su desarrollo personal y profesional (Moreira y Benalcázar, 2025). Resulta pertinente señalar que muy pocos estudios han correlacionado las variables de la doble presencia y bienestar laboral en cooperativas financieras, en las investigaciones recientes se menciona a la doble presencia de forma general como una dimensión dentro de los riesgos psicosociales. En este contexto, la investigación de Chango y Muisin (2025) busca identificar cómo los recursos psicosociales les permiten afrontar las jornadas laborales, dentro de los resultados, se identificó como uno de los riesgos más significativos a la doble presencia, relacionada sobre todo con el estrés, sin embargo, resaltan que las cooperativas tratan de promover el bienestar laboral en sus colaboradores.

Por otro lado, Simbaña y Abril (2023) en su análisis de riesgos psicosociales y calidad de vida laboral obtuvo que el 68% de la muestra presentaba un riesgo alto en la doble presencia, en este caso los colaboradores principalmente pensaban en las tareas domésticas cuando se encontraban en la institución, lo que al igual que el estudio anterior provocaba estrés. En el contexto ecuatoriano, las investigaciones sobre la doble presencia y el bienestar laboral han sido escasas, especialmente, desde un enfoque de género. En la mayoría de los casos se visualiza la doble carga de trabajo desde términos generales, más no se diferencia los impactos que enfrentan los hombres y las mujeres, peor aún en cooperativas financieras. La ausencia de estudios puede llegar a limitar la comprensión del fenómeno y por ende la dificultad de generar estrategias de corresponsabilidad en este sector clave de la economía popular y solidaria del Ecuador. La pertinencia de la presente investigación es esencial para empezar a construir y contribuir elementos para el

bienestar laboral en relación con la conciliación laboral-familiar en contextos financieros. Bajo esta perspectiva, hay que comprender que una cooperativa de ahorro y crédito, a diferencia de un banco, es un grupo de personas unidas por un bien común y forman parte de la economía popular y solidaria que permite el acceso a servicios básicos financieros a sectores de la población que la banca no llegaría, por lo tanto, contribuye al desarrollo local de las comunidades de sus socios.

En el caso de la cooperativa de ahorro y crédito (COAC) busca promover el bienestar laboral de sus colaboradores a través de políticas internas que promuevan este acompañamiento como una red de apoyo. En los dos últimos años la COAC aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, mediante el cual se ha obtenido en la dimensión de doble presencia para el año 2024 un nivel de riesgo medio del 24,08%, lo cual refleja que esta carga simultánea está generando tensiones en la conciliación de la vida laboral y familiar de los colaboradores, como ya se ha mencionado anteriormente este fenómeno repercute directamente en el bienestar laboral de los colaboradores.

Efectivamente, ya se han empezado a identificar casos que muestran señales de alerta en su salud física y emocional, en efecto nace la importancia de analizarlo desde una perspectiva de género, además de entender que según el histórico la doble presencia es marcada por desigualdades y por la división sexual del trabajo, sin embargo, hoy en día también se origina la necesidad de percibirlo desde la visión masculina. También, en el entorno actual la trascendencia radica en la falta de estudios con enfoque de género, lo que aportado a un vacío de conocimiento y las intervenciones llegan a ser en base a una evidencia empírica

que sigue siendo limitada y se desconoce a profundidad cómo experimentan la doble presencia los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito. Ante la ausencia de evidencia se circunscribe la formulación de políticas o implementación de estrategias de conciliación familiar y laboral con perspectiva de género, por lo tanto, hasta la fecha, los riesgos psicosociales se reflexionan desde una perspectiva general.

Ante esta circunstancia, el presente estudio tiene como objetivo determinar la influencia de la doble presencia en el bienestar laboral desde una perspectiva de género en los colaboradores de la COAC, durante el periodo 2025. Para alcanzar este propósito, se plantean los siguientes objetivos específicos: analizar las condiciones estructurales y organizacionales que configuran la doble presencia, diferenciando el género, examinar el impacto psicosocial de la doble presencia en los colaboradores considerando diferencias de género e identificar estrategias de afrontamiento desplegadas por los colaboradores para gestionar la doble presencia.

Materiales y Métodos

La presente investigación tuvo un enfoque cualitativo, ya que permitió comprender la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, conforme a lo planteado por Hernández Sampieri et al. (2014). Este enfoque facilitó el análisis de las condiciones estructurales y organizacionales, así como la percepción del impacto psicosocial y las estrategias de afrontamiento relacionadas con la doble presencia desde una perspectiva de género. El estudio fue de tipo correlacional, debido a que buscó identificar el grado de influencia existente entre las variables de la doble presencia y el bienestar laboral. La población

objetivo estuvo conformada por una muestra de 12 colaboradores pertenecientes a la COAC, integrada de manera equitativa por 6 mujeres y 6 hombres, con el propósito de garantizar el enfoque de género dentro del estudio. El muestreo aplicado fue no probabilístico, específicamente por conveniencia, considerando a los colaboradores con mayor accesibilidad y disponibilidad para proporcionar la información requerida. Para la recopilación de la información se realizó una revisión de literatura que permitió identificar las categorías de análisis y elaborar el instrumento de investigación. Posteriormente, el instrumento de entrevista semiestructurada fue validado mediante revisión y criterio de expertos.

La doble presencia se comprendió desde las responsabilidades familiares, incluyendo tareas domésticas y de cuidado, así como desde las condiciones organizacionales y laborales que dificultan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. En este sentido, las entrevistas semiestructuradas exploraron las percepciones de los colaboradores respecto a las políticas y prácticas de conciliación laboral-familiar, permisos o licencias por cuidado, flexibilidad horaria, carga laboral, distribución del tiempo entre las responsabilidades laborales y familiares, así como la existencia de infraestructura adecuada.

Además, se analizó el impacto psicosocial de la doble presencia en el bienestar emocional y relacional de los participantes, y se indagó sobre las estrategias de afrontamiento empleadas para manejar las demandas simultáneas del trabajo y la familia. El procedimiento de investigación inició con el acercamiento a los líderes o responsables de los equipos de trabajo, a quienes se explicó el objetivo del estudio y se solicitó la asignación de espacios y tiempos para

el desarrollo de las entrevistas mediante agendamientos a través de Microsoft Teams. Durante la aplicación de las entrevistas se informó a los participantes sobre la grabación de audio y se garantizó la confidencialidad de la información.

Las entrevistas fueron transcritas utilizando la herramienta Pinpoint de Journalist Studio y posteriormente codificadas mediante sistemas alfanuméricos, como CM1, para pseudonimizar la identidad de los colaboradores. Asimismo, se utilizaron las letras M para mujer y H para hombre con la finalidad de distinguir el género de los participantes. Finalmente, las categorías analíticas fueron procesadas mediante el software Atlas. Ti. La investigación se desarrolló bajo principios éticos orientados a garantizar los componentes profesionales, legales y morales relacionados con la participación de los colaboradores. Antes de la recolección de la información, los participantes revisaron y aceptaron un consentimiento informado en el que se detallaron los objetivos del estudio, la participación libre y voluntaria, así como la posibilidad de retirarse en cualquier momento. Del mismo modo, se aseguró la confidencialidad de los datos y se protegió la identidad de los participantes mediante el uso de códigos alfanuméricos en las transcripciones y en el tratamiento de la información obtenida.

Resultados y Discusión

En este acápite se presentan los hallazgos más relevantes en función de las categorías vinculadas a los objetivos de investigación. En este sentido se exponen: a) las condiciones estructurales y organizacionales que configuran la doble presencia, b) impacto psicosocial de la doble presencia; y, c) estrategias de afrontamiento desplegadas por los colaboradores. Los relatos de los participantes fueron articulados al marco teórico propuesto

para este análisis, así como a la reflexión del equipo investigador. Las condiciones estructurales se refieren a los factores macro que disponen el contexto de un individuo, en el caso de la presente investigación con esta categoría se hace alusión a las características del escenario laboral tales como la flexibilidad

horaria, carga de trabajo, mecanismos de apoyo por parte de la empresa analizada, entre otras. El abordaje de estas peculiaridades, junto con el análisis de las condiciones particulares de cada individuo, permitió comprender de mejor manera la doble presencia.

Tabla 1. Principales hallazgos

| Categoría | Hallazgos principales | Evidencias relevantes |
|--|--|--|
| Condiciones estructurales y familiares | La doble presencia aumenta cuando existen responsabilidades de cuidado, especialmente en familias nucleares con hijos. | Las mujeres asumen mayor carga doméstica y de cuidado; los hombres participan principalmente como apoyo complementario o económico. |
| Perspectiva de género | Persisten roles tradicionales de género en el hogar y el trabajo. | Las mujeres continúan siendo asociadas al cuidado y la sensibilidad emocional; los hombres minimizan o invisibilizan sus necesidades familiares. |
| Distribución del tiempo | Las mujeres concentran múltiples tareas laborales y domésticas en tiempos reducidos. | Las entrevistadas describen jornadas simultáneas entre trabajo, cuidado de hijos y tareas del hogar. |
| Flexibilidad laboral y conciliación | La cooperativa aplica políticas de conciliación y flexibilidad horaria. | La mayoría reconoce apoyo de líderes para permisos, teletrabajo y situaciones familiares emergentes. |
| Teletrabajo | El teletrabajo puede facilitar la conciliación trabajo-familia. | Algunas colaboradoras consideran que trabajar desde casa redujo el estrés y mejoró la gestión familiar. |
| Servicios de apoyo institucional | Existen guarderías y lactarios en ciertas sedes. | Los colaboradores valoran estos servicios, aunque solicitan ampliarlos a otras ciudades. |
| Impacto psicosocial | La doble presencia genera estrés, preocupación y desgaste emocional. | Los colaboradores reportan ansiedad cuando las demandas laborales interfieren con responsabilidades familiares. |
| Diferencias emocionales por género | La mayoría percibe que las mujeres presentan mayor afectación emocional. | Se relaciona con la maternidad, el apego emocional y las expectativas sociales de cuidado. |
| Desconexión trabajo-familia | La dificultad para desconectarse afecta el descanso emocional. | Las mujeres viven esta tensión de forma cotidiana, mientras que en los hombres suele aparecer en situaciones puntuales. |
| Sobrecarga laboral | El exceso de tareas y extensión de jornadas incrementa la presión psicológica. | Correos, mensajes y actividades fuera del horario laboral generan saturación y estrés. |
| Estrategias de afrontamiento | Los colaboradores priorizan tareas urgentes y establecen límites entre trabajo y familia. | Se aplican rutinas de organización, planificación y desconexión consciente. |
| Hábitos de bienestar | Las actividades recreativas ayudan a disminuir el estrés. | El ejercicio físico y actividades personales son utilizados como mecanismos de regulación emocional. |
| Redes de apoyo | La familia y los líderes laborales son los principales soportes emocionales. | Los participantes destacan el apoyo de parejas, padres y jefes inmediatos para manejar imprevistos. |
| Conclusión general | La conciliación entre familia y trabajo sigue dependiendo de esfuerzos personales. | Aunque existen apoyos institucionales, las responsabilidades de cuidado continúan recayendo mayormente en las mujeres. |

Fuente: Elaboración propia

En primer término, es necesario comprender cómo se conforman los grupos familiares, por ejemplo, de la muestra seleccionada seis de los

12 colaboradores cuentan con una tipología familiar nuclear, en este sentido, al existir personas dependientes incrementa la

experiencia de la doble presencia, “Con hijos es más complejo el tema de tiempos, energías, de los cuidados, división de tareas” (CH3, 2025). En el caso de los seis entrevistados que se encuentran solteros/as o únicamente se encuentran casados las tareas de cuidado disminuyen, lo que genera mayores espacios para la parte laboral, tal como lo afirman los testimonios: “No tengo hijos, soy soltera, mis padres están en otra ciudad, realmente no, eso no me ha afectado (situación familiar) nunca la parte laboral” (CM5, 2025).

“Como soy una persona que no tiene hijos, creo que es más fácil, puedo dar prioridad al trabajo porque no tengo esa responsabilidad que tienen la mayoría de mis compañeros” (CM4, 2025). Desde una visión de género Montalvo (2020) menciona que aún persiste una estructura desigual en cuanto a la distribución de tareas domésticas, pese a que se han dado cambios en las dinámicas familiares y aumenta la participación laboral de las mujeres, la implicación de los hombres en las tareas domésticas es limitada. En esta línea, cinco de los seis hombres confirman que las mujeres asumen de manera más directa la responsabilidad cotidiana del cuidado, así aluden los compañeros: “Las mujeres estructuralmente van a tener mayores cargas laborales, por el trabajo de cuidado y el empleo formal” (CH3, 2025). “A quienes más les cuesta despegarse y quienes tienen más este tema de la doble presencia son las compañeras, por la cercanía, por el tema familiar” (CH5, 2025).

Sin embargo, las mujeres a pesar de no tener dependientes directos aún persisten las tareas domésticas y apoyo familiar extendido, aun cuando no corresponda a su grupo familiar de convivencia diaria, lo que confirma que la carga de cuidados no desaparece, sino que se reconfigura, “Yo tengo a mis sobrinos, hay una

que es bebé que tiene como un añito, yo suelo cuidarlos los sábados porque mi hermana y mi cuñado trabajan” (CM5, 2025). Por el contrario, los hombres que no tienen dependientes directos su rol activo son de apoyo económico, pero no de cuidado directo con otros parientes, “Les ayudó económicamente y paso tiempo con mi sobrino, pero no dependen de mí para el cuidado” (CH6, 2025). Una vez identificadas las responsabilidades de cuidado es importante evidenciar la rutina cotidiana o distribución de tiempos de los colaboradores que se encuentran estructuradas por las exigencias laborales y familiares, pero la forma en que se vive estas exigencias difiere según el género. En los cinco testimonios masculinos, la rutina diaria se caracteriza por una participación en tareas familiares, especialmente en el apoyo logístico y cuidado compartido, los cuales se presentan como apoyo complementario, “Mi esposa es la que le hace bastante el seguimiento. Yo estoy de ladito, cuando hay cosas que necesitan de mi ayuda, entonces ahí intervengo yo” (CH2, 2025). “Ayudo a mis hijos a cambiarse en lo que puedan y a veces cuando dispongo de tiempo ya le ayudo a la mamá a llevarlos a la escuela; si no, ya ella se encarga de llevarlos” (CH4, 2025).

Por el contrario, tal como el estudio comparativo realizado por la Organización del Trabajo (2019) en 64 países, detalló que las mujeres dedican más tiempo en comparación con los hombres al trabajo de cuidados no remunerados. Inclusive con el aumento de la carga de trabajo desde el ámbito laboral provoca que no solo cuenten con menos tiempo a nivel personal, sino que deben concentrar múltiples tareas en espacios temporales reducidos, dos de las seis entrevistadas refieren lo siguiente: “En una hora de almuerzo tenía que retirar a mi hijo, darle de comer, comer yo y regresar al trabajo” (CM6, 2025). “Llegó a las cinco y media y directamente me voy a ver a mi nena, entre

juegos arregló la casa, lavo ropa y hago los deberes” (CM1, 2025).

Implícitamente se llega a naturalizar el rol de las mujeres como algo intrínseco, así un colaborador señaló: “Por cosas fisiológicas nosotros (los hombres) ayudamos a levantar cosas pesadas, en cambio las compañeras ayudan en otras cosas, es la naturaleza en sí de las mujercitas son más serviciales, más pendientes de ayudar” (CH5, 2025). Desde la perspectiva de la sociología del trabajo y género, la asignación de actividades nace las etiquetas que sostienen los roles estereotipados de género, los cuales no tienen su influencia únicamente en los espacios familiares, sino que también se evidencia en el ámbito laboral. Al cabo, dentro de las condiciones estructurales lo normativo también estipula márgenes de actuación de la doble presencia, es decir, hoy en día las políticas y prácticas de conciliación laboral – familiar juegan un rol esencial, disminuyendo el fenómeno de la doble presencia, en ese sentido, cada vez tiene más relevancia la conciliación.

Consiguientemente, ya se van generando políticas públicas de cuidado a nivel nacional. En efecto, todos los colaboradores entrevistados reconocen que la cooperativa cumple con las políticas que son referidas por ley, no obstante, examinan que la cooperativa presenta buenas prácticas de conciliación, 11 de los 12 entrevistados admiten la flexibilidad horaria, debido a que en la mayoría de los casos existe comprensión por parte de los líderes de los equipos de trabajo, sobre todo cuando se presentan situaciones familiares, “Tengo la suerte de contar con jefes que son flexibles, si uno tiene una eventualidad se puede conversar” (CH1, 2025). “Si mi hija se enferma, simplemente informo y me dice (líder) vaya, no se preocupe” (CM1, 2025). Inclusive en la

cooperativa se ha cambiado la modalidad de trabajo a teletrabajo cuando se lo ha requerido, sin embargo, para Méndez et al. (2023) la doble presencia es más latente para los teletrabajadores, ya que se percibe una sensación de que siempre estoy trabajando, debido a que no hay una conclusión de tiempo para el trabajo. En contradicción a la postura de este autor, una colaboradora señala que el teletrabajo ha resultado una tranquilidad ya que ha podido cubrir ambas responsabilidades con esta modalidad de trabajo, “Ahorita siento un poco más de tranquilidad, porque como estoy en casa, ya no tengo ese sufrimiento cuando estaba en la presencialidad, era una locura, todos los minutos contaban” (CM6, 2025). En este caso, la doble presencia no se intensifica, sino que se gestiona de forma más armónica. A pesar de que los colaboradores cuentan con el acceso a permisos de forma igualitaria en la cooperativa, cinco entrevistados del total de la muestra observan que las mujeres utilizan con mayor frecuencia estas medidas, “He escuchado en un 90% a compañeras pidiendo permiso por el tema de los hijos, de los compañeros muy poco se apela a este tipo de licencias” (CH5, 2025).

Mientras que en cuatro de los seis testimonios masculinos se visibiliza que los hombres tienden a minimizar o invisibilizar sus necesidades familiares dentro del espacio laboral, “El tema familiar al laboral no ha influido en realidad” (CH3, 2025). “Por respeto, no sé molestar, no sé decir necesito permiso” (CH4, 2025). No obstante, es significativo destacar que nueve del total de testimonios declaran que más que por el género el acceso a permisos depende de otras situaciones como favoritismos, tipos de liderazgos, ambientes de trabajo favorables, responsabilidades familiares emergentes. Se detallan algunas citas que afirman lo referido: “Más que por género era distinción de grupo, se ha hablado siempre en

forma de favoritismo” (CM4, 2025). “No me atrevería a decir que es algo institucional, sino más bien sí considero que es por el tipo de líder que también disponemos, en el que hay esa comprensión, esa apertura para poder tratar de ver una solución hacia los temas personales” (CM6, 2025). “No creo que te miren si eres hombre o mujer para darte permiso, sino si lo necesitas en función de tu realidad del hogar” (CH1, 2025).

Además de los permisos, es ideal identificar servicios de apoyo al cuidado como parte de la cooperativa, en el cual 10 de los 12 colaboradores relatan que las guarderías, lactarios existen dentro de la cooperativa para sustentar esta conciliación, sin embargo, un colaborador resaltó que este tipo de apoyos debería extenderse a otros territorios donde está presente la cooperativa, no únicamente en su sede matriz: “Por ejemplo, en mi edificio el lactario nosotros generamos (...) lo del tema de la guardería es importante, eso solo se da en Cuenca” (CH1, 2025). Anteriormente ya se señalaba que el bienestar laboral cuenta con dimensiones, una de ellas la social que busca generar valores de integración (Suárez y Escandón, 2021). Al existir solicitudes de una extensión total de servicios de apoyo a los territorios de la cooperativa, esta noción puede llegar a connotar comparaciones, en vez de generar cercanía o integración afectaría directamente al bienestar laboral.

Continuando con las condiciones de trabajo, es destacable que este factor interno podría influir en el bienestar laboral de la cooperativa sobre todo a la salud física y emocional, como bien lo detalla Moreira y Benalcázar (2025) podrían producir principalmente estrés, ansiedad, depresión, disminución de la satisfacción laboral y familiar. Ante ello, ciertamente resulta positivo que más de la mitad de los

entrevistados aprecian agradablemente las condiciones físicas y herramientas para el cumplimiento de su trabajo, a continuación, un colaborador expresó: “Existen y nos dan las cosas para que se pueda trabajar” (CH6, 2025).

Las responsabilidades laborales y familiares representan un ejercicio constante de equilibrio, implicando responder diversas demandas en tiempos cortos, en consecuencia, se desarrolla una sobrecarga constante que producen daños físicos y emocionales, tal como funciona con la teoría del conflicto de roles, que al final provoca una percepción subjetiva con respecto al bienestar individual. Desde la esfera emocional los resultados explican que la doble presencia influye en el bienestar psicológico de los colaboradores de la Cooperativa, la mitad de los colaboradores han presentado situaciones de estrés y preocupación, especialmente cuando las exigencias laborales interfieren con el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, a continuación se redactan los testimonios: “Había momentos en los que estaba más pensando en cómo estaría mi familiar que en lo que estaba haciendo en la computadora” (CH6, 2025).

“Uno se desespera, no sabe cómo solicitar el permiso para poder salir cuando pasa algo con las guaguas (...) obviamente la prioridad es la casa eso afecta, pues, uno está preocupado” (CH2, 2025). “Ha habido veces en las cuales sí me ha llegado a afectar bastante emocionalmente (...) el martes que mi nena estaba enferma y yo estaba preocupada pensando ¿y ahora qué pasará?” (CM1, 2025). Evidentemente genera un impacto en el desempeño diario, disminuyendo la concentración y la energía. Justamente, esta carga mental aparece como un factor invisible que muy pocos reconocen dentro del ámbito laboral, pero persiste y con el tiempo producirá

un desgaste emocional. Desde una mirada de género, siete de los 12 entrevistados mencionan que este tipo de afectación emocional es más latente en las mujeres, ya que lo relacionan al rol de madre, recalcando que hay una mayor conexión con sus hijos o a su vez por el mismo hecho de su naturaleza se tienden involucrar más emocionalmente, tal como lo refieren en los testimonios: “Las mujeres son mucho más sentimentales y emocionales, eso hace que sean más cercanas a la familia y se preocupen mucho más por los familiares cercanos” (CH5, 2025).

“Creo que a las mujeres tienen otro tipo de impacto porque cuando son madres tienen la carga fisiológica, que es la lactancia, la recuperación del parto, el otro tipo de apego que tienen con la conexión con el bebé, yo creo que eso les afecta emocionalmente más y físicamente” (CH1, 2025). “De por sí las mujeres somos más emocionales, entonces como que las mujeres, por más que compartan las responsabilidades con los hombres, siempre están un poco más involucradas” (CM5, 2025). En contraste, las cinco personas restantes determinan que como tal no hay una diferencia entre hombres y mujeres, lo que va a cuestionar el desgaste emocional va a depender mucho del tipo de personalidad y el contexto social del colaborador, “No lo veo como una cuestión de género, lo he visto indistintamente (...) cada persona es un mundo, cada persona tiene pensamientos distintos, tiene otra forma de actuar, de ver las cosas” (CH4, 2025). “Yo considero que hay ocasiones en las que se nota tanto en hombres como en mujeres, dependiendo tal vez de la personalidad de cada uno” (CM3, 2025).

En los colaboradores se evidenció que aún mantienen etiquetas con respecto al impacto emocional que de cierta forma es naturalizada por la construcción social, ya que se puede

reflejar que a las mujeres se les coloca mayormente la característica de sensibilidad y desde otro enfoque también se puede invisibilizar en algunos casos la carga mental que puede llegar afectar a los hombres, puesto que llegarlo expresar se transforma complejo en un sistema patriarcal. Consecuentemente con estas percepciones se marca los roles tradicionales de género tal como expresa Montalvo (2020) esta distribución de tareas por género ha tomado valiosos cambios en los hogares, sin embargo, aun para los hombres el cuidado y los quehaceres domésticos es solo un apoyo adicional, que como resultado para las mujeres se torna una dificultad la desconexión consciente.

En el siguiente caso se divisa el problema de la desconexión familia – trabajo, así alude una colaboradora: “Mi corazón está chuta, mi nena me está esperando, ahí como que a uno le duele el corazón” (CM1, 2025). Por el contrario, la opinión de un compañero relata que se tornó complejo la desconexión, pero es de forma intermitente y situacional, activándose principalmente en contextos de enfermedades familiares o eventos extraordinarios, a diferencia de cómo lo viven las mujeres como una tensión cotidiana permanente, “Han sido momentos puntuales, cuando pasa algo grave, ahí sí uno está más pendiente de la familia” (CH6, 2025). Ciertamente estos eventos constantes afectan la calidad del descanso emocional. La falta de desconexión se configura, por tanto, como un factor de riesgo para el bienestar.

Ocho colaboradores recuerdan momentos ocasionales de trabajo - familia que generaron mayor estrés, por ejemplo, cuando se intensifican las actividades o funciones laborales o a su vez cuando se extienden las jornadas de trabajo, “Han sido momentos

puntuales en los que el trabajo se extiende más de lo normal y ahí sí genera más presión” (CH1, 2025). “He tenido casos en donde he tenido bastantes correos, WhatsApps y ya mismo son las cinco o seis de la tarde, ya uno está como que medio saturándose en el trabajo” (CM3, 2025).

Con ello, la importancia radica en que la doble presencia genera un impacto psicosocial que no siempre es visible, pero afecta directamente al bienestar y al desempeño en la vida cotidiana. Las estrategias de afrontamiento resultan esenciales cuando las responsabilidades laborales y familiares se acumulan, en la mayoría de los casos se identifican que los colaboradores priorizan las actividades críticas o urgentes, lo cual se comprende porque se asume una lógica laboral amparada por una remuneración que es garantía para la manutención familiar, aunque aquello no implica dejar de lado contextos familiares relevantes como calamidades domésticas o enfermedades, “Primero tengo que ir a trabajar, hablo con mi jefe y según lo que me diga él, ahí veo si voy o no, porque primero está la responsabilidad (...) si tengo algún inconveniente, alguna calamidad o algo, hay la predisposición de mi líder de facilitarme un permiso, eso depende de la situación” (CH4, 2025). “El trabajo es el medio, pero la familia es lo que le da sentido a la vida” (CH3, 2025). Por lo tanto, se observa una adaptación de estrategias de acuerdo con las demandas de los contextos, más no se identifican medidas de prevención o planificación previa ante imprevistos.

Otro aspecto que emerge es el peso de las rutinas o métodos personales para sostener el equilibrio. Principalmente, los colaboradores han trabajado en división de tareas por tiempos y más de la mitad de la muestra tanto de

hombres como de mujeres tratan de establecer límites temporales para el trabajo – familia o viceversa, lo cual lo han ido construyendo a partir de la experiencia individual, así lo sugieren en sus testimonios: “Trato de no acumular actividades, porque cuando uno acumula ya se complica; por eso voy dando plazos y resolviendo lo más urgente primero” (CH2, 2025). “Si es que estoy aquí en la cooperativa, no traigo temas de familia, dejé todo pasado la puerta para atrás; y cuando ya tengo el tiempo de convivir con mi familia, trato de ser muy cercano, ofrecerles calidad de tiempo” (CH5, 2025). “Yo soy mood ya, se acabó la jornada y listo, o sea, yo apago todo, dejo todo apagado, hago las cosas como para que mi cerebro entienda que yo ya no estoy en modo trabajo, sino que ya estoy en modo descanso. Entonces tengo como una rutina de cierre” (CM5, 2025).

Seguidamente detallan el 100% de los entrevistados que manejan hábitos de desconexión principalmente orientados a reducir el desgaste físico y emocional como actividades recreativas o lúdicas de su preferencia para liberar tensiones, “El ejercicio a mí me ayudó mucho tanto en problemas familiares como en problemas laborales, porque la manera de sacar yo el estrés, la ira que puedo tener, la hago en el gym” (CM4, 2025).

Sin embargo, hay que tener en consideración la frecuencia de los hábitos de desconexión consciente, ya que muchas de las veces son condicionadas por el tiempo asignado a funciones laborales o familiares. Una de las estrategias fundamentales de afrontamiento son las redes de apoyo, quienes cumplen un rol de contención, orientación y escucha. En el ámbito familiar el 92% de los colaboradores colocan a sus parientes más cercanos como una red segura y de confianza, “En el tema de la familia, pues

en este caso siempre han sido mis papás también que han estado apoyándome a que me sienta bien; igual en este caso también mi esposo, él también siempre está dispuesto a ayudarme en lo que él pueda” (CM2, 2025). “Con mi esposa somos un apoyo constante, ahí nos sostenemos” (CH1, 2025).

Por otro lado, en el ámbito laboral, el 100% manifiesta que principalmente los líderes inmediatos son el soporte desde el enfoque de la comprensión y flexibilidad para gestionar permisos, “La flexibilidad creo que ha habido bastante y considero que viene desde el líder hay esa comprensión, esa apertura para poder tratar de ver una solución hacia los temas personales” (CM6, 2025). También va a depender del equipo de trabajo y del entorno laboral en el que se encuentre porque no todos van a hacer receptivos con los imprevistos, así lo refiere un entrevistado: “También depende bastante del equipo con el que trabajas, porque hay personas que sí entienden cuando pasa algo, pero hay otras que no son tan empáticas y eso hace que uno se sienta incómodo” (CH6, 2025). Por último, es importante reiterar que si bien es cierto estas estrategias constituyen el sostenimiento del bienestar de los colaboradores todavía se resaltan los esfuerzos personales para conciliar entre la familia y el trabajo.

Conclusiones

La presente investigación expone cómo influye la doble presencia en el bienestar laboral desde una perspectiva de género en los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito, evidenciándose que las demandas familiares y laborales constantes realmente generan una sobrecarga, lo que ocasiona dificultades en su calidad de vida. Los hallazgos analizados permiten determinar que la construcción del bienestar laboral no puede comprenderse

únicamente desde un entorno ya sea familiar o laboral si no lo ideal es correlacionarlo, ya que si bien puede nacer desde un entorno en la mayoría de los casos va detonar la relación lógica causa – efecto y el alcance del efecto impactará directamente ya sea en el desempeño, relaciones sociales o el bienestar emocional físico, pero la variable que condiciona el impacto será las estrategias de afrontamiento.

Los testimonios de los entrevistados confirman que la doble presencia no es un proceso lineal, sino que se encuentra intermediada principalmente por condiciones estructurales y posteriormente por condiciones organizacionales, debido a que la parte estructural conlleva una dimensión más amplia en el contexto de los colaboradores ya que son construcciones sociales que han perdurado a lo largo del tiempo y más aún si se lo reflexiona desde una perspectiva de género. En este sentido, a pesar de que teorías o investigaciones anteriores ya nos anticiparon la desigualdad, se evidencia que las mujeres a pesar de haber extendido mayor presencia en el ámbito laboral, su logro ha producido una acumulación de responsabilidades.

Por lo que aún persisten las asignaciones de actividades que son adecuadas tanto para hombres como mujeres y aumentan dichas actividades al convertirse en madres, inmediatamente se resalta la cercanía materna a lo que sobrelleva al cuidado, característica que no se menciona de la figura paterna. Así mismo contrastando con las condiciones organizacionales se observa que mucho va a depender de la cultura organizacional de la cooperativa, ya que ahí radican las políticas y prácticas de conciliación laboral – familiar. Claramente la comprensión, disponibilidad y apoyo en permisos, flexibilidad horaria nace desde los líderes y se promueve a nivel

institucional como un impacto en cadena, contribuyendo a reducir el estrés y de esta forma favorece al bienestar, cabe recalcar, que no se observa una distinción por género en el acceso a estas medidas, más bien se percibe que influye el entorno laboral, el cual si no es favorable genera inconformidades. Sin embargo, se prevé que con la falta de estas medidas se configuraría una carga mental a los colaboradores, que, al no existir apertura por la cooperativa, cada colaborador lo naturalizaría o generaría un daño a su salud física con la posibilidad de ni siquiera expresarlo porque al final para la persona sería visto como su medio de supervivencia.

Una de las formas para que se atienda a la doble presencia son las estrategias de afrontamiento que han sido desarrolladas por cada colaborador y que de acuerdo con su experiencia han sido adaptadas, pero las más recurrentes son la priorización de actividades, redes de apoyo y acciones de desconexión consciente, lo que sobresale la necesidad de seguir fortaleciendo desde el Trabajo Social prácticas de conciliación familiar – laboral que visibilice el fenómeno de la doble presencia, abordando desde un enfoque de género, con el fin de implementar entornos de trabajo más saludables.

Referencias Bibliográficas

- Andrade, L., y Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185 –198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5280338>
- Chango, C., y Muisin, L. (2025). Recursos psicosociales para afrontar jornadas laborales condicionantes en asesores de crédito en una cooperativa de ahorro y crédito en la <https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.3>
- Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad* provincia de Cotopaxi. *Revista Reincisol*, 4(7), 2380 - 2396. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)2380-2398](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)2380-2398)
- Díaz, G., De León, G., Florito, J., Caro, F., Biondi, A., y Karczmarczyk, M. (2019). El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos. CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms_p5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_734272.pdf
- Garrosa, E., y Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 224 - 238. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500014>
- Gómez, A. (2023). Vulnerabilidad Interseccional: Propuesta conceptual a partir del pensamiento de Judith Butler y Kimberlé Crenshaw. *Revista Diálogos de Derecho y Política*, (34), 4 – 27. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/derypol/article/view/355803/20813245>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación Sexta Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- INEC. (31 de octubre de 2025). Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/sistema-estadisticas-laborales-empresariales/>
- Méndez, O., Suasnavas, P., y Villalobos, G. (2023). Irrupción del Covid-19 en el Ecuador y su Impacto en la Doble Presencia en una Empresa de Servicios de Salud. *Revista Investigatio*, 1(20), 34 – 50.
- de Derecho, (49), 1 – 19. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>

Moreira, C., y Benalcázar, M. (2025). Doble presencia como riesgo psicosocial en el sector productivo florícola de mulaló, Cotopaxi, Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento*, 10(3), 3209 – 3230. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i3.9282>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms_p5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_737394.pdf

Ruperti, E., Espinel, J., Naranjo, C., y Aguilar, D. (2021). Conciliación de la Vida Familiar y Bienestar Laboral, Análisis de Roles Sociales y Género en tiempos de Covid-19. Caso Ecuador. *Revista Chakiñan*, (15), 18 – 30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>

Simbaña, K., y Abril, M. (2023). “Los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral e

la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza” [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional – Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7bdc648e-fe7b-4784-aeba-ceed156329a6/content>

Suárez, G., y Escandón, M. (2021). Factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados entre los 18 y 25 años de dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Pereira]. <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/d0425841-bb6e-4963-9c29-551e1f18751d/content>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Karla Belén Nieto Cali y Lourdes Yessenia Cabrera Martínez.

| |
|--|
| Declaraciones éticas y editoriales del artículo |
| Contribución de los autores (Taxonomía CRediT) y Lourdes Yessenia Cabrera Martínez. Karla Belén Nieto Cali: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio. Lourdes Yessenia Cabrera Martínez: curación y organización de los datos, participación en la recolección de información, validación de los resultados obtenidos y elaboración de representaciones gráficas y visualización de los datos. |
| Declaración de conflicto de intereses Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada, la autoría del manuscrito ni la publicación del presente artículo. |
| Declaración de financiamiento La presente investigación no recibió financiamiento específico de agencias públicas, comerciales o de organizaciones sin fines de lucro. En caso de existir financiamiento institucional o externo, este deberá ser declarado explícitamente por los autores en esta sección. |
| Declaración del editor El editor responsable certifica que el proceso editorial del presente artículo se desarrolló conforme a los principios de integridad científica, transparencia y buenas prácticas editoriales. El manuscrito fue sometido a un proceso de evaluación mediante revisión por pares doble ciego, garantizando la confidencialidad de la identidad de los autores y revisores durante todo el proceso de dictamen académico. Asimismo, el editor declara que el artículo cumple con los criterios científicos, metodológicos y éticos establecidos por la revista. |
| Declaración de los revisores Los revisores externos que participaron en la evaluación del presente manuscrito declaran haber realizado el proceso de revisión de manera objetiva, independiente y confidencial. Asimismo, manifiestan que no mantienen conflictos de interés con los autores ni con la investigación evaluada, y que sus observaciones y recomendaciones se fundamentan exclusivamente en criterios científicos, metodológicos y académicos. |
| Declaración ética de la investigación Los autores declaran que la investigación se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a los participantes del estudio. En los casos en que la investigación involucre seres humanos, los procedimientos deben ajustarse a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y a las normativas institucionales correspondientes. |
| Declaración sobre el uso de inteligencia artificial Los autores declaran que el uso de herramientas de inteligencia artificial, en caso de haberse utilizado durante el proceso de investigación o redacción del manuscrito, se realizó únicamente como apoyo técnico para mejorar la claridad del lenguaje o el análisis de información, manteniendo siempre la responsabilidad intelectual sobre el contenido del artículo. Las herramientas de inteligencia artificial no fueron utilizadas como autoras del manuscrito ni sustituyen la responsabilidad académica de los investigadores. |
| Disponibilidad de datos Los datos que respaldan los resultados de esta investigación estarán disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia, respetando las normas éticas y de confidencialidad establecidas por la investigación. |

