

Capítulo 7. La doble presencia en las trabajadoras ¿Cómo nos afecta?

Edgar Iván Mariscal Haro
Lourdes Concepcion Barron Romero
Idi Amin German Silva Jug
Octavio Arias Fránquez

Universidad Autonoma de Nayarit

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.04.20.7](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.04.20.7)

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo realizar la identificación y el análisis del factor de riesgo psicosocial denominado doble presencia que afecta la productividad y bienestar de las trabajadoras de las microempresas en el sector comercial de Ixtlán del Río, Nayarit, México. La doble presencia es la necesidad de responder a las demandas laborales y actividades doméstico-familiares de forma simultánea. Se realizó un estudio transversal y descriptivo a 341 colaboradoras resultando que en el factor de doble presencia las encuestadas se encuentran en un nivel de riesgo alto que significa que en promedio la mayoría de las mujeres se encuentran con altas cargas de trabajo.

Palabras clave

Doble presencia, interferencia trabajo-familia, mujeres, riesgos psicosociales, salud física y emocional

Introducción

En el mundo actual los cambios sociales, económicos han permitido que cada vez un mayor número de mujeres se integren al mercado laboral, cambiando profundamente las condiciones laborales. Estas condiciones han creado nuevas formas de organización y relaciones laborales, teniendo como consecuencia una incidencia más alta en los factores de riesgo psicosociales que enfrentan las colaboradoras, teniendo como consecuencia efectos sobre la salud física, fisiología, emocional, afectando su rendimiento laboral y su bienestar.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) da a conocer un estudio donde plantea que México es el país con más estrés laboral, menciona que el 43% de los mexicanos experimentan estrés laboral sufriendo trastornos físicos y emocionales, hace énfasis que es el país en el que más horas se trabaja, pero con menor rendimiento laboral.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2023), los factores psicosociales son condiciones pueden influir en la salud física, psicológica y emocional de los trabajadores. Cuando dichas condiciones son inadecuadas, se convierten en riesgos psicosociales que pueden perjudicar su bienestar.

Según el Diario Oficial de la Federación (2018), los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden generar problemas de salud física y emocional, así como situaciones de violencia laboral, sobrecarga de trabajo, jornadas laborales que exceden lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, liderazgo inadecuado e interferencias en el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Lidera mujer (2019), menciona que la doble presencia es cuando las tareas domésticas y las cargas del trabajo coexisten simultáneamente. Lo que en muchas ocasiones puede provocar una doble carga para quien asume las tareas del hogar.

El objetivo de esta investigación es analizar cómo la doble presencia o interferencia trabajo-familia afecta el rendimiento y bienestar de las trabajadoras en microempresas de Ixtlán del Río, Nayarit, México. Este análisis busca evaluar la compatibilidad entre las actividades laborales, familiares y domésticas, para identificar los riesgos psicosociales y contribuir a su manejo adecuado.

Vista la importancia de la identificación de este factor de riesgo psicosocial doble presencia o conflicto trabajo- familia en las colaboradoras de las microempresas, se realiza un análisis de dicho factor para conocer la compatibilidad entre las actividades laborales, familiares y domésticas

Revisión de la Literatura

Actualmente, las mujeres buscan desarrollarse y han ganado un papel fundamental en el ámbito laboral, siendo esenciales para el progreso de sus países. En México, su capacidad para adaptarse a cambios sociales, políticos y económicos las convierte en un motor de desarrollo, con contribuciones significativas a sus comunidades y familias. Sin embargo, enfrentan numerosos retos y obstáculos, como desigualdad laboral y el fenómeno de la doble presencia, que combina el trabajo profesional con responsabilidades domésticas.

Según Brunel (2012), la doble presencia incrementa el riesgo de trastornos físicos y emocionales, lo que subraya la necesidad de identificar y abordar estos factores para prevenir su impacto en la salud y bienestar de las mujeres. Barrón (2020) destaca que identificar los riesgos psicosociales beneficia la salud física y emocional de las trabajadoras, promoviendo la igualdad de oportunidades para acceder a empleos bien remunerados y productivos. Sin embargo, las mujeres son más vulnerables a estos riesgos debido a desigualdades de género, la doble presencia y factores culturales, que pueden derivar en estrés y agotamiento.

Lidera Mujer (2019), menciona que en México es de carácter obligatorio medir los riesgos psicosociales y gestionar la prevención y solucionarlos cuando es conveniente.

La doble presencia o conflicto trabajo-familia se basa en la necesidad de organizar el trabajo doméstico y laboral de forma simultánea y afecta principalmente a las mujeres. Es la función de coordinar tareas remuneradas, las tareas domésticas y de cuidados familiares. Es un factor de riesgo para la salud, cuando existen dificultades para responder a dichas actividades de forma simultánea.

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2023) menciona que en los últimos años ha habido una mayor equidad laboral entre hombres y mujeres, sin embargo, las mujeres siguen siendo quienes asumen mayormente las actividades familiares y domésticas. La Organización Mundial de la Salud (2020), indica que la doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que es tres veces más alto en las mujeres trabajadoras.

Alvizo (2022) explica que el conflicto entre el trabajo y la familia surge cuando las demandas de ambos ámbitos resultan incompatibles, convirtiéndose en una fuente de estrés. Un estudio en España indica que el 40% de los trabajadores enfrentan dificultades al equilibrar roles como madres, esposas y empleadas. Los factores psicosociales se dividen en dos tipos: los intralaborales, que se originan dentro del entorno laboral, y los extralaborales, relacionados con el entorno familiar, social y el uso del tiempo libre.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023) subraya que la combinación de trabajo remunerado y doméstico constituye un factor de riesgo psicosocial. Esta situación exige un esfuerzo adicional para gestionar ambas responsabilidades, lo que puede generar carga física y emocional. Esta situación, frecuente en sociedades industrializadas, suele pasar desapercibida para los empleadores, dificultando su prevención y control. Las consecuencias incluyen estrés, ansiedad, fatiga y depresión, las cuales afectan tanto el entorno laboral como el personal y familiar.

Felman (2024), señala que esta problemática afecta a mujeres de diferentes niveles educativos, quienes deben equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares y domésticas. Cuando las actividades laborales y familiares son compatibles, pueden ser satisfactorias; pero cuando una interfiere con la otra, se generan conflictos que impactan la salud física, mental y el desempeño laboral.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023), existe una distribución desigual de las responsabilidades doméstico-familiares no remuneradas, donde los hombres suelen dedicar más tiempo a actividades laborales, mientras que las mujeres deben equilibrar sus tareas laborales con las domésticas y el cuidado de la familia.

En la actualidad, este tema sigue siendo poco valorado por los empleadores; como resultado, los sistemas destinados a controlar y prevenir los riesgos psicosociales son mínimo, lo que afecta negativamente la salud y el bienestar del personal dentro de las empresas independientemente de su tamaño y actividad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la salud ocupacional tiene como propósito principal fomentar y preservar el máximo bienestar físico, mental y social de los trabajadores, independientemente de su ocupación. Por ello, es fundamental que los empleadores impulsen acciones que favorezcan un adecuado desarrollo de la salud ocupacional.

Metodología

Este estudio se realizó con base a una pregunta de investigación: ¿La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que afecta el rendimiento laboral y bienestar en las trabajadoras de las microempresas del sector comercial en Ixtlán del Río, Nayarit, México? El objetivo general de la investigación fue analizar la doble presencia como factor de riesgo psicosocial como afecta el rendimiento laboral y bienestar de las trabajadoras de las microempresas del sector comercial de Ixtlán del Río, Nayarit, México.

Según el INEGI (2020) en el Municipio estudiado hay una población de 13,300 mujeres y de éstas 5750 están ocupadas, de acuerdo con el DENUE (2020) existen 2067 empresas de las cuales 2054 son microempresas y de estas 757 son microempresas dedicadas al comercio al por menor. Se realizó un estudio transversal, pues la recolección de datos se realizó en un solo momento, también es de carácter descriptivo, pues tiene como objetivo indagar el nivel de las variables en la población.

Esta investigación se llevó a cabo mediante un cuestionario aplicado a 341 mujeres colaboradoras de microempresas en el sector comercial, con la finalidad de obtener datos de la doble presencia. El tamaño de la muestra requerido para la población es de 341 mujeres, con lo que se obtuvo un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%, se considera que la muestra es de tamaño adecuado.

Al respecto, se aplicó un instrumento de evaluación de riesgos denominado Cuestionario Psicosocial COPSOQ (ISTAS 21) versión breve, es un método para la evaluación de riesgos psicosociales en pequeñas empresas, con máximo 25 colaboradores, aplicable a las distintas actividades económicas y productivas, es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, que permite identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que son un riesgo para la salud, para ser detectados y controlados, midiendo con validez y confiabilidad las distintas dimensiones que se encontrarán en las actividades laborales, se basa en cinco dimensiones que son: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en las empresas y calidad del liderazgo, compensaciones y doble presencia.

En la medición del instrumento se utilizó la escala métrica de Likert, los niveles de medición para los ítems son de orden de escala, la mayor puntuación es de cuatro que es la respuesta siempre y la mínima es 0 que la respuesta es nunca.

Tabla 7.1

Escalas de respuesta en los instrumentos de medición

Calificación de las opciones de respuesta				
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1	0

Nota: Se muestran los niveles de medición con base a la escala de Likert utilizados en los cuestionarios aplicados.

Resultados

Tabla 7.2

Factores de Riesgo psicosocial dimensión “Doble presencia” del instrumento de evaluación de riesgos denominado Cuestionario Psicosocial COPSOQ (ISTAS 21) versión breve.

Doble presencia	Mide la preocupación de las exigencias paralelas del trabajo y la familia del colaborador.
------------------------	--

Nota: Esta nota muestra la conceptualización de doble presencia con base en COPSOQ (ISTAS 21).

Tabla 7.3

Doble presencia

Dimensión	Doble presencia	Promedio	Nivel de riesgo
	Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4.7	Alto

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Esta tabla muestra el resultado de la primera pregunta sobre la dimensión doble presencia: cuando esta en trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? Y muestra que tiene un promedio de 4.7, al compararla con el puntaje de la metodología da como resultado que las colaboradoras se encuentran en un nivel de riesgo alto, es decir, que si hay interferencia entre las exigencias domésticas y laborales, ya que existe necesidad por compaginar las domésticas y de la familia.

Tabla 7.4

Doble presencia

Dimensión	Doble presencia	Promedio	Nivel de riesgo
	¿Hay situaciones en la que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?	4.2	Alto

Fuente elaboración propia.

Nota: En esta tabla se muestra el resultado de la segunda pregunta de la dimensión doble presencia: ¿Hay situaciones en la que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (Para el cuidado de un hijo enfermo, por un accidente familiar, por el cuidado de la familia) dando como resultado que tiene un promedio de 4.2, al compararla con el puntaje del cuestionario muestra que las colaboradoras se encuentran en un nivel de riesgo alto, es decir, que existe la necesidad en muchas ocasiones de estar en casa atendiendo diligencias familiares.

Tabla 7.5

Resultado de la dimensión “doble presencia” del cuestionario COPSOQ (ISTAS 21)

Metodología	Dimensión	Calificación de la dimensión	Nivel de riesgo
ISTAS 21	Doble presencia	4.4	Alto

Fuente elaboración propia.

Nota: Esto indica que, según el cuestionario COPSOQ (ISTAS 21), la dimensión “doble presencia” alcanza una puntuación de 4.4, la cual se clasifica como un nivel de riesgo alto. Lo que hace referencia que la mayoría de las mujeres evaluadas en esta dimensión enfrentan dificultades significativas relacionadas con la doble presencia, que se refiere a la carga de tener que atender simultáneamente las demandas del trabajo y las responsabilidades personales o familiares.

Discusión

Patlán (2019), señala que los riesgos psicosociales en las trabajadoras pueden derivar en trastornos que impactan negativamente tanto en su salud como en su desempeño laboral. Según los cuestionarios aplicados a mujeres se encuentran en un nivel de riesgo alto en el factor doble presencia, lo que podría desencadenar problemas físicos, fisiológicos o emocionales. y diseñar estrategias que, aunque no eliminen completamente el riesgo, permitan mitigarlos para favorecer el bienestar de las trabajadoras, su rendimiento y la satisfacción laboral. La falta de estas acciones podría comprometer tanto su productividad como la del entorno organizacional.

Moreno y Báez (2012), destacan que los factores de riesgo psicosocial afectan directamente la salud y el bienestar de los individuos y las organizaciones.

Diversos estudios confirman que la doble presencia es un desafío que tiene un impacto considerable en la salud mental y física de las trabajadoras, así como en su desempeño laboral. Esto no solo está relacionado con el esfuerzo para cumplir múltiples responsabilidades, sino también con la dificultad de organizarlas eficazmente.

Conclusiones

La investigación del factor doble presencia demuestra que este factor de riesgo psicosocial afecta principalmente a las mujeres trabajadoras, quienes enfrentan la necesidad de coordinar simultáneamente sus actividades laborales, domésticas y de cuidado familiar, además de gestionar sus tiempos de manera eficiente.

Este fenómeno representa un riesgo psicosocial significativo, ya que una mayor exposición puede derivar en problemas de salud física y emocional. Factores como jornadas laborales extensas, cargas de trabajo excesivas, ritmos de trabajo intensos, falta de autonomía

y las altas exigencias emocionales y cuantitativas pueden generar alteraciones que afectan negativamente el rendimiento laboral, la satisfacción en el trabajo y la salud. Es crucial analizar esta situación con una perspectiva de género.

Los resultados obtenidos a través de metodología ISTAS 21, indican que la dimensión de doble presencia presenta un nivel de riesgo alto en colaboradoras de microempresas. Esto implica que la mayoría de las trabajadoras están expuestas a este riesgo, lo que impacta negativamente en su bienestar físico y emocional, así como en su rendimiento laboral.

Reconocer y abordar esta problemática es fundamental para diseñar estrategias de intervención que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar subrayando la importancia de implementar estrategias de conciliación trabajo-familia. Propuestas como la reducción de horas laborales, permisos adecuados y apoyo psicosocial pueden contribuir a disminuir este factor de riesgo psicosocial.

Abordar la doble presencia como un factor de riesgo psicosocial no solo mejorará la calidad de vida de las mujeres trabajadoras, sino que también contribuirá a un entorno laboral más saludable y productivo, favoreciendo el bienestar general de las organizaciones.

Referencias

- Alvizo Muñoz Francisco Javier (2022). Importancia poco analizada de la NOM-035-STPS-2018. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-poco-analizada-de-nom-035-stps-2018-alvizo-muñoz>
- Barrón Romero Lourdes Concepción, Mariscal Haro Edgar Iván, Alvarado Valera Edith Guadalupe, Montalvo Ayala Luis Ramón (2020). Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en las mujeres de las micro y pequeñas empresas del sector comercio de Ahuacatlán. Nayarit. Recuperado de <https://iquatroeditores.org/biblioteca/multi.html>
- Comité Técnico OIT-OMS (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- DENUE (2020). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Diario Oficial de la Federación (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Diario Oficial de la Federación (2020). Lineamientos técnicos específicos para la reapertura de actividades económicas. Recuperado de <http://nuevanormalidad.gob.mx>

- Feldam Lia, Vivas Eleodora, Zoraide Lugli, Zaragoza Joanmir, Gomez Viviola (2024). Relaciones trabajo -familia y salud en las mujeres trabajadoras. Recuperado de <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/6855/8664#:~:text=Las%20interferencias%20en%20la%20relaci%C3%B3n,el%20n%C3%BAmero%20de%20s%C3%ADntomas%20notificados>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (2016). Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2021). Método ISTAS 21 (CoPsoQ) Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023). Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuentes. Recuperado <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201185%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Marco%20conceptual%20y%20consecuencias.pdf/8447b-ff7-727d-addc-da50-07d81391a653>
- Lidera mujer (2019). Doble presencia, un riesgo psicosocial feminizado. Recuperado de <https://www.lideramujer.org/2019/10/07/doble-presencia-un-riesgo-psicosocial-feminizado/>
- Moreno, B., & Baez, C. (2012). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/236151656>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Empresas y COVID-19. Recuperado de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_741035/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020). Economía de la salud para todos. Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/13-11-2020-who-establishes-council-on-theeconomics-of-health-for-all>
- Patlán, Juana. (2013). El efecto burnout y la sobrecarga de calidad de vida en el trabajo. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21230026007.pdf>