



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

“LA DOBLE PRESENCIA Y EL
IMPACTO EN LA SALUD: BALANCE Y
ARMONÍA ENTRE EL TRABAJO Y LA
FAMILIA”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA
OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN
MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO
AMBIENTE

PAOLA MARYSABEL GUERRA CONDORI

LIMA – PERÚ

2024

ASESORA

Mg. Iselle Lynn Sabastizagal Vela

JURADO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

MG. MIRKO PEZOA VILLANUEVA

PRESIDENTE

MG. MARTHA LUCERO PÉREZ

VOCAL

MG. GABRIEL ACURIO SALAZAR

SECRETARIO

DEDICATORIA.

A mi madre que me enseñó a ser constante.

A Sebastian, por su inquebrantable apoyo.

A Samuel, por ser la motivación de mi vida.

AGRADECIMIENTOS.

A mis docentes por su respaldo.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Trabajo de investigación Autofinanciado.



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

“LA DOBLE PRESENCIA Y EL
IMPACTO EN LA SALUD: BALANCE Y
ARMONÍA ENTRE EL TRABAJO Y LA
FAMILIA”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA
OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN
MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO
AMBIENTE

PAOLA MARYSABEL GUERRA CONDORI



Informe estándar ⓘ

Informe en inglés no disponible [Más información](#)

5% Similitud estándar

1 Exclusiones →

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas ⓘ

1 Internet

journals.continental.edu.pe

7 bloques de texto 112 palabra que coinciden

2 Internet

dspace.udla.edu.ec

6 bloques de texto 109 palabra que coinciden

3 Trabajos del estudiante

Universidad Nacional del Chimborazo

2 bloques de texto 87 palabra que coinciden

4 Internet

cdn.www.gob.pe

2 bloques de texto 59 palabra que coinciden

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN
ABSTRACT

I.	LA DOBLE PRESENCIA Y EL IMPACTO EN LA SALUD: BALANCE Y ARMONÍA ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA	1
1.1.	Capítulo I: Exposición ocupacional a Doble Presencia.....	4
1.1.1	Los riesgos psicosociales y la Doble Presencia.....	4
1.1.2	La doble presencia	13
1.1.3	Origen de la doble presencia	18
1.1.4	Impacto en la salud	23
1.2.	Capítulo II: Evaluación médico ocupacional del trabajador expuesto a Doble Presencia.....	26
1.2.1	Definición	28
1.2.2	Cuestionarios para la evaluación de riesgos psicosociales laborales	34
1.2.3	Perfil de evaluación médico ocupacional	39
1.2.4	Examen clínico del trabajador expuesto a doble presencia	44
1.2.5	Historia clínica ocupacional	44
1.3.	Capítulo III: Diagnóstico de enfermedad ocupacional del trabajador expuesto a Doble presencia	49
1.3.1	Estrés y doble presencia	50
1.3.2	Trastornos psicológicos, psiquiátricos y doble presencia	53
1.3.3	Problemas cardiovasculares y doble presencia	60
1.3.4	Alteraciones psicosomáticas y doble presencia.....	64
1.3.5	Lesiones musculoesqueléticas y doble presencia.....	68
II.	CONCLUSIONES	71
III.	RECOMENDACIONES	72
IV.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
V.	ANEXOS	

RESUMEN

La doble presencia se define como la necesidad de responder de forma simultánea a las demandas del trabajo remunerado y a las demandas propias de la vida familiar, constituyéndose, como uno de los más importantes riesgos psicosociales que afecta a los trabajadores expuestos a este escenario, ya que tienen que lidiar con el empleo y el rol que desempeñan en su hogar, afectando su salud y estabilidad laboral por la percepción inherente de doble carga de trabajo.

Al acontecer en un mismo tiempo las actividades domésticas, el cuidado familiar y el trabajo, el personal asalariado procurará responder a dichas demandas, ya que, al no hacerlo, producirá en ellos condiciones de angustia y estrés, lo que puede ocasionar falta de concentración y disminución del desarrollo óptimo de sus actividades diarias, situación que se verá reflejada tanto en su productividad laboral como en el entorno familiar.

Además, la exposición a doble presencia afecta de manera directa las horas de descanso, ya que en muchos casos las responsabilidades del hogar no se distribuyen equitativamente, generando sobrecarga de actividades al llegar a casa.

Por tanto, el presente portafolio tiene como objetivo principal proporcionar información actualizada sobre la exposición ocupacional a doble presencia y el impacto en la salud del trabajador, la realización del examen médico ocupacional y el diagnóstico de enfermedad ocupacional a doble presencia del trabajador expuesto, para lo cual se realizará una revisión sistemática de artículos científicos, tesis de grado y publicaciones en gestores bibliográficos desde el año 2018 hasta la actualidad, consignando así, una herramienta útil para el estudio e investigación de

este riesgo psicosocial que con el transcurso de los años se ha hecho más evidente y significativo en el mundo laboral.

PALABRAS CLAVES

RIESGO PSICOSOCIAL, DOBLE PRESENCIA, TRABAJO, FAMILIA.

ABSTRACT

Double presence is defined as the need to respond simultaneously to the demands of paid work and the demands of family life, constituting one of the most important psychosocial risks that affects workers exposed to this scenario, since They have to deal with employment and the role they play in their home, affecting their health and job stability due to the inherent perception of a double workload.

As domestic activities, family care and work take place at the same time, salaried personnel will try to respond to these demands, since failure to do so will produce conditions of anguish and stress in them, which can cause a lack of concentration and decrease in the optimal development of their daily activities, a situation that will be reflected both in their work productivity and in their family environment.

Furthermore, exposure to double presence directly affects rest hours, since in many cases household responsibilities are not distributed equally, generating an overload of activities when arriving home.

Therefore, the main objective of this portfolio is to provide updated information on occupational exposure to double presence and the impact on the worker's health, the performance of the occupational medical examination and the diagnosis of occupational disease due to double presence of the exposed worker, for which which will carry out a systematic review of scientific articles, degree theses and publications in bibliographic managers from 2018 to the present, thus providing a useful tool for the study and investigation of this psychosocial risk that over the years has become more evident and significant fact in the world of work.

KEYWORDS

PSYCHOSOCIAL RISK, DOUBLE PRESENCE, WORK, FAMILY.

I. LA DOBLE PRESENCIA Y EL IMPACTO EN LA SALUD:

BALANCE Y ARMONÍA ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA

La doble presencia o también denominada conflicto entre el trabajo y la familia, representa actualmente una amenaza psicosocial significativo en las personas que desarrollan funciones en el ámbito laboral, ya que la mayoría tienen responsabilidades familiares que sobrecargan las actividades en el trabajo¹, las cuales coinciden en forma sincrónica, constituyendo así problemas de salud evidenciables a corto y largo plazo que se manifiestan también en la capacidad de desenvolverse adecuadamente en sus empleos y en su vida cotidiana en general¹.

Entonces, es necesario precisar que, como factor de riesgo psicosocial, la doble presencia o el conflicto entre el trabajo y la familia, es la condición en la que una sola persona tiene que hacerse cargo del trabajo doméstico²; además del trabajo asalariado, asumiendo responsabilidades de ambas esferas de forma paralela generando desequilibrio en la organización de las actividades diarias². Por lo antes descrito, este conflicto se sustenta en la necesidad de ordenar las tareas domésticas y laborales de forma simultánea, lo cual, si sucede de forma constante, constituirá efectos nocivos para la salud³, los cuales pueden aumentar o disminuir en función a las necesidades tanto del hogar, como del trabajo y del tiempo solicitado para cada una de ambas actividades³.

En cuanto al impacto de la doble presencia, la vida doméstica como laboral demandan necesidad de tiempo y vigor, además, luchan por retener la atención del empleado; por una parte, las solicitudes provenientes de la

organización demandan empeño y concentración⁴; y en el hogar, las responsabilidades dentro de casa, constituyendo un clima agotador, agobiante y desgastante. Por lo que es necesario hallar un acuerdo, para disminuir el estrés, las sensaciones negativas y las actitudes inadecuadas ocasionadas por este riesgo psicosocial⁴. Cabe indicar, además, que la doble presencia es un concepto histórico asociado principalmente a la población femenina que tiene funciones en el hogar y paralelamente en sus empleos⁵, lo cual aumenta la exigencia de resolver y realizar sus actividades en casa y a la par cumplir con los compromisos en el trabajo⁵, acaparando su tiempo de descanso ya que se ve sumamente disminuido y generando niveles de estrés que limitan el desarrollo de sus actividades al sobre exigirse constantemente⁵. Por este motivo, es preciso decir que el estado de salud disminuye notoriamente al constatarse no solo síntomas de carácter orgánico, sino también síntomas de desgaste mental y emocional, lo cual se puede evidenciar al evaluar al personal expuesto⁵. Por tanto, se logra comprender una asociación directa con situaciones de ausentismo laboral, alta demanda de renuncia o abandono del puesto de trabajo al no lograr equilibrar las tareas del hogar con las tareas laborales¹; o incluso en otros casos, los efectos de la doble presencia aparte de ser perjudiciales para el trabajador expuesto, estos son percibidos por la empresa, la cual al verse perjudicada decide despedir al trabajador involucrado⁵.

Por tanto, es importante considerar que esta situación genera alteraciones preponderantes en campos esenciales de la vida de una persona como lo son la esfera familiar y el trabajo¹, ocasionando consecuencias en la salud física,

mental y emocional, lo cual se traduce en disminución del rendimiento y destreza para responder a las demandas cotidianas⁵.

En efecto, es uno de los riesgos psicosociales que influye en mayor proporción en las mujeres respecto a los hombres⁶, ya que, este género ha logrado obtener un lugar esencial e importante en el campo profesional, pero a la par, la carga de responsabilidades familiares y las tareas del hogar sigue siendo su obligación y compromiso⁶. Además, la adhesión de las mujeres en el ámbito salarial en puestos que exigen de un gran compromiso, y la disminuida o nula intervención del hombre en las tareas domésticas, las expone a este riesgo psicosocial¹, generando alteraciones fisiológicas, las que terminan afectando su destaque laboral y a su vez su vida familiar, al no poder balancearlos adecuadamente¹.

El presente portafolio de investigación desarrolla el efecto de la doble presencia sobre la salud del trabajador expuesto, situación compleja a la cual está sujeto el personal en mención¹, por lo que estudiar este riesgo psicosocial proporcionará datos contundentes que serán útiles para mejorar o aliviar esta condición², que en la actualidad es más común de lo que se cree, ya que al incorporarse al mundo laboral a individuos que también ejercen trabajo no remunerado en casa, se evidencia con más frecuencia asociaciones entre la doble presencia y una inadecuada salud laboral³. Finalmente, abordaremos que significa la exposición ocupacional a doble presencia, el desarrollo de los exámenes médico ocupacional de los trabajadores sujetos a este factor de riesgo y el diagnóstico de enfermedad ocupacional por exponerse a la doble presencia.

1.1 Capítulo I: Exposición ocupacional a Doble Presencia

1.1.1 Los riesgos psicosociales y la Doble Presencia

La doble presencia o conflicto trabajo-familia se constituye como la exigencia de enfrentar día a día los requerimientos del trabajo remunerado y las necesidades propias de la vida doméstica; constituyéndose, como uno de los más importantes riesgos psicosociales¹ que afecta a los trabajadores expuestos a este escenario, ya que tienen que lidiar con el empleo y el rol que desempeñan en su hogar, afectando su salud y estabilidad laboral por la percepción inherente de doble carga de trabajo^{1,2}. Por lo tanto, para entender a cabalidad el presente portafolio es trascendental definir inicialmente que es un riesgo psicosocial y determinar su relación con la salud laboral del personal asalariado; para que, con el conocimiento adquirido podamos centrarnos y desarrollar con mayor precisión la doble presencia, tema principal del presente estudio^{1,2,3}.

Entonces, es preciso decir por lo antes mencionado que, la relación entre trabajo y salud existe desde la antigüedad, ya que el trabajo es una actividad indispensable para el ser humano¹. Por tanto, trabajo y salud son procesos complejos e interconectados, ya que ambos dependen de la interacción de algunos factores sociales, políticos, económicos, culturales y científicos^{1,5}, por lo que se consideran fenómenos sociales que interactúan y se combinan de manera compuesta, como sucede en los diversos eventos humanos donde intervienen muchos factores^{1,5}. También cabe mencionar que las condiciones laborales, los horarios de trabajo, el ruido, los ambientes y la higiene en los centros de trabajo han cambiado y en muchos casos

mejorado¹. Estos cambios tuvieron un efecto positivo al reducir las enfermedades y accidentes de trabajo; al controlar parcialmente su estadística, disminuyendo su incidencia¹. Pero probablemente el mayor cambio se produjo en la nueva perspectiva del concepto de salud en el trabajo, que dejó de ser una dificultad individual para transformarse en un problema social, colectivo y sobre todo un derecho de los trabajadores^{1,5}. Por tanto, es preciso decir que la salud laboral lleva varios años centrada en los riesgos físicos, químicos, entre otros; esto debido que frente a estos riesgos se presentan la mayoría de los accidentes y enfermedades laborales^{1,5}, pero es importante indicar que los mencionados no son las únicas amenazas a las que se exponen los asalariados, llegando con el paso de los años a cobrar relevancia los denominados riesgos psicosociales^{1,5}, los cuales tienen la suficiencia de perturbar tanto el confort de la persona como su salud física, mental o su desempeño en la sociedad, como así también al progreso de sus actividades laborales^{1,5}.

Hoy en día, las personas pasan gran parte de su tiempo en su centro de trabajo y laboran muchas horas para sobrevivir en una sociedad económicamente activa⁶, pero a los trabajadores a menudo no les importa su estado de salud ni los peligros que más adelante lograrían crear en ellos mismos daños en su bienestar⁶, considerando además que, la mayoría de la población que conforma la fuerza de trabajo del país tiene carga familiar que le confiere mayor responsabilidad e implicancia en ese aspecto, exponiéndolos a riesgos psicosociales que van a intervenir con gran preponderancia en su salud y estabilidad laboral⁶.

Por tanto, dependiendo del rumbo que tomen, los factores psicológicos y sociales logran generar consecuencias de carácter beneficioso o perjudiciales en la buena salud del trabajador⁵. Si es positivo incide en el correcto mantenimiento del trabajo, genera alto rendimiento y satisface su actividad, es un medio de realización personal, dando sentido a la vida y creatividad⁵. Sin embargo, si tiene un efecto negativo, tiene muchas implicancias para la salud corporal y psíquica del individuo; problemas relacionados a la salud mental, enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos⁵, que se convierten en un riesgo potencial para la salud ya que la responsabilidad entre el trabajo y las tareas familiares provocan preocupación por no completar las tareas, malestar, insatisfacción y disgusto⁵; y eso a razón de que la intensidad y exigencia del tiempo invertido ha aumentado, lo que tiene una repercusión de alta significancia en la vida y el bienestar de las personas⁵.

Entonces, en ese contexto, es importante definir qué, los riesgos psicosociales residen en interacciones entre el empleo, el entorno, la sensación de agrado profesional y las circunstancias específicas de la entidad, por un lado, y las destrezas, exigencias, sabiduría y el contexto personalizado del empleado al salir de su trabajo, por el otro^{1,2}. Circunstancias que se evidencian en el ambiente laboral que están estrechamente asociadas con la empresa o institución, lo comprendido dentro del área de trabajo y el desempeño de las actividades y que además, tienen la potestad de influenciar en el confort de la persona, en su estado de

salud (biológica, mental o comunitaria del empleado) y desempeño laboral^{1,2}.

Todos estos pueden afectar el bienestar, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo a través de percepciones y experiencias de su entorno¹. Lo que nos evidencia que los factores antes mencionados son las condiciones a las que está expuesto el trabajador, y cuando estas condiciones adversas se prolongan o empeoran, se convierten en riesgos, considerándose como un hecho real que se experimenta en el trabajo¹.

Con respecto a ello, podemos decir que las empresas apuestan por conseguir más inversión para sus ganancias internas, optimizar las directrices de gestión o inclusive formar a los empleados para mejorar el desempeño^{1,6}, lo que beneficia a la empresa pero no al empleado, por lo que las amenazas que afectan su estado psicosocial deben ser una de las preferencias de la institución para garantizar el confort y seguridad de los empleados con la valoración del talento humano^{1,6}; ya que perjudican la buena salud del trabajador, en unos casos por tensión o por otras patologías de somatización en las personas. Soportar responsabilidades familiares sin poder mantener una relación estable familia y trabajo dificulta la gestión eficaz de dos contextos importantes en el ámbito social^{1,6}.

Es preciso indicar que, el empleado y la empresa experimentan las consecuencias de los riesgos psicosociales, porque el desempeño del trabajador se ve afectado, lo cual puede producir disminución de la productividad de la empresa en cuestión¹. Además, se plantea que la eficiencia en el trabajo es el comportamiento observado en los empleados,

importante y esencialmente necesario para el logro de las metas de la organización¹, porque son los empleados quienes saben cómo hacerlo; y no lo realizan simplemente por hacerlo, ya que, los aspectos como las habilidades, el comportamiento, la disciplina y los rasgos de personalidad son necesarios para realizar determinadas tareas o deberes importantes¹.

Entonces, como resultado de las modificaciones significativas en los organismos y los actuales procedimientos de estandarización mundial, sobreexponerse a peligros que afectan la estabilidad mental y social ha ido en aumento cobrando mayor importancia a razón de los cambios económicos políticos, tecnológicos y sociales que han impactado al mundo del trabajo^{1,2}; lo que hace que su identificación, evaluación y control sea fácil y necesario para evitar los riesgos de seguridad y salud relacionados al trabajo^{1,2}.

Los riesgos psicosociales han aparecido como referencia de los deterioros del bienestar en el centro laboral de los asalariados, por lo que es imperativo estudiarlos para reducir o intentar eliminar sus efectos adversos sobre la buena salud de los trabajadores¹. Estos daños potenciales pueden crear un sinnúmero de posibilidades de que un empleado se exponga a algún deterioro de su salud física o mental, que se deba a tareas, métodos y procesos de trabajo no adaptados a las habilidades del empleado o a un efecto negativo sobre el mismo ocasionado por la organización, condiciones de trabajo y conexiones de carácter social en la empresa y/o algún otro elemento circunstancial del trabajo². Los riesgos psicosociales son específicos de cada trabajador y las consecuencias pueden ser importantes tanto para la salud física como

mental, más si la proporción en el que se encuentran sometidos a un factor o perjuicio definido es alto^{1,2}. Además de estos efectos personales, que son extremadamente dañinos para el bienestar del trabajador, también existen repercusiones en la organización, como el rendimiento del personal en su centro laboral remunerado^{1,2}.

Entonces, estos factores psicológicos y sociales pueden ser buenos o perjudiciales según el progreso de las actividades laborales y del nivel de vida profesional de un empleado^{1,2}. En la primera circunstancia favorecen efectivamente al crecimiento individual de los empleados, en tanto que en el caso negativo tienen consecuencias nocivas para su salud y bienestar^{1,2}. En esta situación nos avocamos a constituyentes de daño psicosocial o motivos de estrés laboral que pueden provocar daños psicológicos, físicos o sociales a los empleados^{1,2}. Se han realizado innumerables estudios que han demostrado que los riesgos psicosociales son factores que pueden perjudicar la salud de las personas tanto dentro como fuera del trabajo^{1,2}.

Por tanto, es importante describir que se encuentran vinculados con la entidad y con las circunstancias laborales que se asocian con el tiempo de trabajo^{1,2,3}, que integra aspectos como el ordenamiento, permanencia o reforma de la jornada laboral, tiempos de trabajo muy largos, horarios de trabajo impredecibles o irregulares, ausencia de facilidad de acomodación horaria y nivel disminuido de potestad frente a la elección o decisión de la jornada^{1,2,3}. También se considera la presencia de elevados requerimientos cuantificados, como las demandas psicológicas procedentes de las actividades en el trabajo, las cuales son elevadas cuando tenemos mayor

cantidad de trabajo del que se nos es posible ejecutar en el tiempo indicado e involucran la extensión del turno laboral³. Finalmente, también agregar la responsabilidad aumentada de trabajo, consecuencia de la sumatoria del tiempo destinado al trabajo asalariado con el periodo empleado al trabajo no gratificado, lo que ocasiona cansancio y agotamiento^{1,2,3}.

Es significativo destacar que los riesgos psicosociales provocan un desequilibrio a quienes padecen su presencia, lo cual se manifiesta en la salud de la propia persona, tanto corporal y mental, así como en el entorno familiar y la organización donde trabaja^{1,3}. Además, cabe mencionar que el aumento de los riesgos psicosociales puede verse influido por determinadas características de las personas como el sexo, el género o la edad^{1,3}.

Si la empresa o entidad y las actividades en el trabajo representan una peligro psicológico, se producen cambios evidentes, ya que la persona impulsa los mecanismos de protección previos para lograr el equilibrio, adaptándose a la nueva situación^{1,2}. Si un empleado no es capaz de lograr el equilibrio, pueden ocurrir cambios psicológicos o emocionales que afectan a la persona no sólo en el lugar de trabajo, esencialmente en su desempeño, sino también fuera de él; además las consecuencias de los estresores psicológicos y sociales consiguen alterar el bienestar tanto psicológica como biológico por medio de herramientas psicológicas y fisiológicas impulsadas por el estrés^{1,2}.

Estudios de investigación revelaron un síndrome de adaptación general asociado con el estrés, lo cual fue afianzado por estudios posteriores que mostraron la activación de los ejes neural, endocrino y neuroendocrino que

representaban el acondicionamiento del cuerpo para la reacción de batallar o escapar, e incluso para la tenacidad ante las amenazas o agresiones^{6,8}; además en otras investigaciones se vinculó el sistema inmunológico con la respuesta al estrés; por lo tanto, hoy en día existe convenio en que el resultado al estrés implica una transformación táctica del organismo^{8,10}. La singularidad es que una reacción que organiza al cuerpo para preservar su salud puede encaminarlo a la enfermedad. Además, se ha observado una correlación próxima entre los factores de daño psicológico y social, con las amenazas para la buena salud en el lugar de trabajo¹. Por lo tanto, el estrés laboral sería un factor psicológico y fisiológico intermediario entre los conflictos en la organización del trabajo y las dificultades que se pueden presentar en la salud física y mental^{6,8,10}. El estrés es muy importante porque es el indicio inicial del impacto de los daños psicosociales, por lo que debemos entender también que todos ellos dirigen hacia el estrés, y este luego origina diversos efectos biológicos y psicológicos^{8,10}, por lo que se debe comprender la totalidad de lo relacionado con el estrés, ya que es la patología de mayor impacto a nivel profesional como comunitario; determinándolo como un suceso válido de fuerte impacto que se da como un proceso adaptativo del ser humano ante situaciones extremas^{6,8,10}.

A nivel corporal, una persona puede padecer estrés, angustia, alteraciones musculoesqueléticas, patologías cardíacas y vasculares; a nivel psicológico, sobrecarga mental; en el entorno familiar, conflictos de pareja, malestar por ruidos infantiles; y en la entidad o corporación, desinterés por el empleo, ausencias en el trabajo y conflictos con los colegas^{8,9}. Es muy importante

señalar que la totalidad de las personas tienen igual fortaleza a estos factores, cabe recalcar que el temple de cada individuo no se caracteriza por un esquema específico, sino que está condicionada por elementos como el grado de propósito, confianza, tolerancia al estrés y otros^{1,8,9}. Las personas con habilidades para sobrellevar estas situaciones de manera satisfactoria acostumbran a ser más eficaces, comprometidos y ágiles. Por otro lado, los individuos indecisos, supeditados y deprimidos frecuentan errar en el manejo frente a los riesgos a los que se encuentran expuestos^{1,8,9}.

Desde una perspectiva corporativa, uno de los efectos más caros que afronta una entidad es la baja por enfermedad de sus trabajadores^{8,10,11}. Asimismo, recordar que las amenazas psicosociales perturban de forma directa el nivel de vida salarial de los empleados, y a su vez afectan, entre otras cosas, a su eficiencia laboral, motivación y satisfacción con el trabajo realizado¹⁰. Estos riesgos tienen tres implicaciones para las organizaciones empresariales de suma importancia: ausentismo, rotación laboral y desgaste; los cuales, además, son los más estudiados^{10,11}.

Cabe decir que, actualmente, en muchas organizaciones, los empresarios y los dirigentes empresariales todavía no reconocen este problema. Como resultado, el método de gestión y previsión de los mismos es mínimo, perjudicando la buena salud y el confort de la capacidad humana de la organización^{8,10,11}. Para muchos trabajadores es muy común que el lugar de trabajo sea el lugar donde pasan la mayor parte de sus horas de vigilia⁸. Según varios estudios, muchos participan en diligencias que distinguen como rígidas, prohibitivas y, además, estresantes^{8,10}; ocasionando

complicaciones en la salud psicológica y otras alteraciones asociadas con el estrés, los cuales se consideran una de las principales causas de trastornos y enfermedades musculoesqueléticas, terminación prematura del empleo, alto ausentismo y baja productividad organizacional^{8,10}. Por tanto, es muy relevante comprender la importancia de los riesgos psicosociales, principalmente por su asociación directa con el bienestar y salud laboral del trabajador^{1,11}.

Entonces, en ese contexto, es correcto decir que, para lograr comprender su importancia, es necesario realizar la gestión de riesgos psicosociales debido a los impactos de los mismos en la salud laboral por los nuevos cambios que se van instaurando en el mundo del trabajo¹². Una administración eficaz de los riesgos mencionados se podría llevar a cabo sobre la base de un modelo multidisciplinario integrado y participativo¹².

1.1.2 La doble presencia

La ocupación del género femenino en nuevos espacios de la sociedad ha ocasionado que en el tiempo presente sea participante de diversos roles al transcurrir su vida^{1,2}. Al comentar esencialmente su intervención específica en el área laboral, en la cual se puede demostrar no solo beneficios sino también diferentes obstáculos y la manifestación de trascendentales adversidades en la existencia de las féminas al ejecutar estas diligencias surge el riesgo psicosocial denominado “doble presencia”^{1,2,3}.

La doble presencia es el trabajo realizado, tanto en el ámbito laboral al igual que el realizado en las obligaciones familiares y del hogar, de manera

sincrónica por una sola persona, lo que genera una elevación de las responsabilidades de trabajo en ella^{1,2,3}; se concibe como el requerimiento de responder u organizar a la par las necesidades del trabajo asalariado y las exigencias del trabajo doméstico y familiar, afectando esencialmente al género femenino². Tiene consecuencias dañinas para la salud y se eleva en relación a las exigencias tanto del hogar, como del trabajo; y del tiempo solicitado para cada una de ellas^{1,2,3}.

Este carácter sincrónico supone duplicar la carga de trabajo o duplicar la asistencia. La denominación fue propuesta por la socióloga italiana Laura Balbo a fines de los años 70 para describir el escenario que define la forma de vida de casi la totalidad de las féminas, especialmente, en las sociedades industrializadas^{1,3}. La presencia de las mismas aún con compromisos de familia en la esfera laboral se visualiza como uno de las revoluciones de la sociedad más notorias de la segunda mitad del siglo XX^{1,3,4}. Esta existencia en el campo laboral se ha considerado como pieza indispensable del progreso de las sociedades capitalistas, convirtiéndolas en más independientes, a través del empleo asalariado, que se registra como uno de los atributos más preponderantes del procedimiento de modernización^{1,3}; lo que supone el sendero de habilitación a la autonomía tanto financiera como personal y la ganancia de una cadena de cualidades, buenas prácticas y habilidades, las cuales se pueden constituir como ventajas relacionadas a la participación laboral^{1,3}; pero también es importante destacar que además se presentan diferentes conflictos y la aparición de significativas

incomodidades en la existencia de la persona que se expone a este riesgo psicosocial^{1,3,4}.

La valoración de la doble presencia como riesgo en sí, en la actualidad ha asumido un elevado impacto por llegar a ser un argumento de investigación innovador⁴, lo que permite realizar exploraciones al respecto por todo el mundo en las diferentes sociedades con la finalidad de encontrar concordancia entre ambas esferas implicadas y conseguir una armonía de los mismos⁴; ya que tanto la vida intrafamiliar como profesional exigen tiempo y vigor, motivación por la que se intenta encontrar un acuerdo, para disminuir el estrés, los sentimientos negativos y los comportamientos no apropiados⁴, ya que la asociación que existe entre ambas es desigual, al evidenciarse que el trabajo afecta más sobre la familia o en muchos otros casos puede darse esta correspondencia al revés, siendo la familia o tareas del hogar quienes influyan más que el trabajo⁴.

La elevación de la cantidad de mujeres en la vida laboral y su consecuente aceptación en este ámbito principalmente si desempeñan tareas de alta responsabilidad en el trabajo no se asoció con la baja participación de los hombres en las obligaciones de atención infantil y educativas y/o tareas domésticas^{1,3,6}, ya que la carga de asuntos familiares y el trabajo en casa tiene mayor efecto en el género femenino, lo que provoca consecuencias que afectan los resultados laborales de quien se encuentra expuesto y a la vez, a su entorno familiar^{1,3,6}. Además, la doble presencia conduce a la perpetuación de la distinción salarial entre varones y mujeres, ya que las féminas ven limitada su jornada laboral, limitando así su acceso a puestos

de prestigio y alta cualificación, empeorando su situación laboral a medida que aumentan sus responsabilidades domésticas y familiares^{1,3,6}.

Además, es preciso indicar que los compromisos de cuidado y enseñanza de los niños y el trabajo familiar se comparten de manera desigual entre hombres y mujeres^{1,3}, y son ellas las que realizan la mayor parte de esta labor no remunerada y reducen las oportunidades de ocio, respiro o tiempo libre^{3,6}. Así, las jornadas de las mujeres son más largas (64 horas de media) que las de los hombres (57 horas)^{1,3,6}.

La falta de tiempo libre durante el cual una persona puede concentrarse de sus asuntos propios es signo de un ritmo de actividades laborales contraproducente e inadecuado¹, lo que significa que el empleado continúa trabajando, por ejemplo, haciendo horas extras después del final de la jornada laboral por lo que ve sus descansos disminuidos: ocasionando que el empleado se sienta abrumado y asfixiado por el trabajo¹.

Hoy en día, el personal asalariado con mayor exposición a la doble presencia son las mujeres ya que siguen siendo responsables de la gran mayoría del trabajo en casa y familiar¹. El conflicto entre el trabajo y la familia significa que una persona debe hacer su tarea durante el horario laboral remunerado y organizar o gestionar sus responsabilidades laborales de alguna manera durante el tiempo privado¹.

La doble presencia se da de igual forma por no poder estar en el trabajo o por no poder estar en casa desarrollando las actividades domésticas, lo que manifiesta la doble función de la persona expuesta; por lo que esta amenaza

demuestra la discordancia entre el género masculino y femenino en la avenencia de la vida hogareña y laboral^{1,2}, por lo que es relevante recalcar su significancia y el rol que representa en la escenario laboral existente de los individuos asalariados, siendo considerada como un factor de riesgo psicosocial que es capaz de crear una situación muy desfavorable para la salud^{1,2}.

Por lo tanto, la exposición a doble presencia deriva en patologías físicas, como contracturas musculares y dolores de cabeza, malas posturas, movimientos repetitivos, posturas estáticas prolongadas¹; además, el exceso de trabajo, la sobrecarga laboral, trabajar desde muy temprano en los quehaceres diarios y salir raudamente para cumplir con las exigencias laborales y luego al finalizar la jornada retornar a casa a continuar con las actividades domésticas, la falta o escasez de tiempo libre, el aislamiento de las conexiones sociales, entre otros, y la desorganización temporal y espacial crean consecuencias emocionales que afectan la salud mental, la ansiedad y el estrés, generando tensión, ira e irritabilidad^{5,6}; todo ello relacionado al intento de sostener los compromisos familiares, con el impedimento de conservar una relación firme tanto en el ambiente familiar como laboral, lo que se traduce en el conflicto de poder llevar un control eficiente de dos escenarios imprescindibles inmersos en las esferas sociales más relevantes del personal asalariado^{1,5,6}.

1.1.3 Origen de la doble presencia

La doble presencia, como se ha mencionado anteriormente es una designación planteada por la socióloga italiana Laura Balbo a finales de 1970 para describir el contexto que especifica las vivencias de casi la totalidad de las féminas en las ciudadanías industrializadas de la actualidad¹. Esta denominación representa la vida diaria y habitual de las mujeres que deben enfrentar el empleo y las tareas del hogar o familiares como único horizonte posible e inevitable¹.

Esta concepción surgió a raíz de las meditaciones del feminismo, que intentaba fortalecer la equivalencia de varones y mujeres en el entorno doméstico y laboral¹. Si bien es cierto que se están logrando avances hacia la paridad, aún nos encontramos distantes de alcanzar el objetivo, por lo que tratarla como un peligro psicosocial relevante es un paso sustancial para combatirlo¹. Es más, se debe considerar que el 90% de las mujeres que laboran fuera de su hogar lo padecen, y este conflicto incide principalmente en la salud de estas, siendo el estrés, la depresión, ansiedad y los síntomas musculoesqueléticos los síntomas más habituales¹.

Pero, también es importante resaltar que con el paso del tiempo este riesgo psicosocial se ha ido desarrollando desde el punto de vista de ser exclusivo de las mujeres a compartirse de forma relativamente más imparcial entre los dos miembros de la pareja³. Sin embargo, estamos distantes de tener esta asignación completamente equilibrada. Por eso se expone el conflicto que se da entre el trabajo y la familia como un riesgo o amenaza psicosocial que

perturba a una gran proporción de mujeres, situación que viven comúnmente cuando se enfrentan al desafío de formar parte del mundo laboral³.

Para llegar al contexto actual de la mujer en el ámbito laboral tal como lo conocemos ahora, ha sido necesario un gran avance³. Si realizamos una retrospectiva, vemos que, si bien las mujeres ya estaban involucradas en este mercado a inicios y mediados del siglo XX, se observa un punto de inflexión en el último tercio del siglo, donde el porcentaje de mujeres es mayor en el mundo asalariado en comparación con décadas anteriores³. Este evento fue posible, entre otras cosas, porque el gobierno creó algunas leyes destinadas a favorecer la armonía entre la vida laboral y familiar³.

Algunas de las razones por las que las mujeres ingresaron al mercado laboral fueron la ampliación de la educación, el requerimiento de más de un ingreso familiar y los cambios en la sociedad que favorecen o intentan favorecer la equidad con los hombres³. Por lo tanto, se puede evidenciar que, con el paso de los años, la mentalidad sobre el trabajo doméstico, que antes era sólo trabajo de mujeres, podría ser compartida entre todos los actores de la médula familiar, indistinto del género³.

Por tanto, podemos decir que, en cuanto a la contribución de la mujer en el ambiente salarial, fue un suceso muy importante social y culturalmente, porque cambió su rol en el núcleo familiar y con ello comenzaron a incrementar los ingresos provenientes del trabajo remunerado³. Esto inevitablemente debería significar una división de las responsabilidades domésticas entre ambos sexos, dejando tiempo a las mujeres para hacer cosas fuera del trabajo³.

Sin embargo, pese a estos avances, todavía existe inequidad entre ambos géneros en la fuerza laboral y en las actividades del hogar, ya que, un mayor porcentaje de mujeres todavía trabajan en empleos poco calificados y de menor valor, y además siguen siendo las responsables directas de los quehaceres domésticos³.

Entonces, es importante mencionar que las responsabilidades familiares y de cuidados del hogar, atención de los hijos y de las personas dependientes, exponen directamente las condiciones y la desigualdad a la que se expone el género femenino en diversos ámbitos de la sociedad, pero principalmente en la vida familiar y profesional³, demostrando que la repartición del tiempo de labores y de recreación resulta distinta para hombres y mujeres, exponiendo evidentes desigualdades³.

En cuanto a las mujeres, su presencia en el ámbito laboral es cada vez mayor, pero asumen la mayoría de las obligaciones domésticas y familiares, especialmente si hay menores en la familia. Incluso, en circunstancias donde las actividades del hogar demandan más tiempo, como en presencia de menores, la carga de trabajo es mayor para las mujeres³.

En el caso de los hombres, en general se observa que el período del ciclo de vida no es tan concluyente para la intervención en las tareas domésticas, puesto que, en el transcurso de sus años laborales, su participación en las tareas del hogar no varía mucho, aunque el punto de inflexión es visible cuando se jubilan³. A partir de ese momento, una mayor presencia en las tareas del hogar se ve como un sustituto del trabajo que ya no realizan³.

Finalmente, se puede afirmar que para los hombres un momento determinado de su vida no es decisivo en el cumplimiento de los deberes domésticos y familiares, excepto el momento de la jubilación como ya fue mencionado³; pero en el caso de la mujer se ve perjudicado esencialmente por la presencia de menores en el hogar, como fue descrito anteriormente; lo que nos permite deducir que, generalmente, las féminas ocupan casi la duplicidad de tiempo que los varones a las actividades no remuneradas, consignando básicamente idéntico tiempo al trabajo remunerado³.

El conflicto entre el trabajo y la familia está mediado, por un lado, por componentes que tienen que ver con la entidad y las condiciones de trabajo y por otro lado por elementos del ámbito familiar afín con el distinto reparto del trabajo no remunerado^{1,3}, lo cual compromete en considerable proporción a las mujeres que a los varones con el cuidado de las personas y del hogar. Lo cual sería una desventaja en cuanto a su desarrollo profesional, porque tendrían menos tiempo para trabajar en una empresa^{1,3}.

Cuando dialogamos de jornada de trabajo, tanto asalariado como no asalariado, encontramos que el género femenino trabaja una mayor cantidad de horas semanales que los hombres³. Generalmente, esa desigualdad se debe a la distribución desigual de los días fuera del horario laboral gratificado, en otras palabras, las mujeres brindan mayor tiempo que los varones a la atención de sus hijos y nietos, o incluso de otros familiares³. Las féminas suelen dedicar una media de 13 horas a la semana más que los varones en ambos puestos de trabajo; en cambio, los hombres dedican la misma cantidad de tiempo a las tareas del hogar y al trabajo familiar,

independientemente de si trabajan a tiempo parcial o completo³, lo que se hace diferente cuando las mujeres trabajan a tiempo parcial, ya que en estas circunstancias priorizan dedicar más horas al trabajo no remunerado³. Entonces, por todo lo descrito, se entiende que este conflicto que implica ambas esferas esenciales de la vida de un ser humano es un riesgo psicosocial de importante relevancia por la relación directa que tiene con la salud laboral de los individuos que se exponen³, y que principalmente, en el mundo actual, son las personas del género femenino quienes se encuentran más perjudicadas³, agregando además que desempeña un rol crucial también en la aparición del denominado techo de cristal, término que explica las dificultades que obstaculizan a muchas mujeres promoverse a puestos laborales de mayor valor agregado ya que un gran porcentaje dedican la mayor parte de su tiempo a las responsabilidades domésticas y familiares, lo que limita sus oportunidades de ascender a puestos de alta complejidad o superiores^{3,6}.

En algunos casos, esto se debe a los obstáculos inherentes a la doble presencia para armonizar la vida profesional y doméstica; y en otros casos con los razonamientos, las tradiciones y las opiniones que la comunidad ha ido inculcando a la mujer en el transcurso de los años^{3,6}; lo cual, al no permitir que se desarrollen como desearían, surjan afectaciones relacionadas directamente con su estado de salud física o mental, lo cual puede derivar en otro término relacionado denominado techo de cemento, el cual se explica como ciertos conceptos que las mismas féminas tienen que les hacen poner limitaciones a su desarrollo profesional^{3,6}.

Finalmente, es importante agregar que la doble presencia como riesgo psicosocial puede ser correlacionada con la teoría de Siegrist, la cual combina globalmente tres aspectos humanos fundamentales, biológico, psicológico y social, que reflejan el trabajo asalariado y la relación entre las exigencias del trabajo y la recompensa de la actividad realizada⁴.

Según este modelo, la interacción de alto trabajo y bajos niveles de retribuciones duraderas o permanentes constituye un daño para la buena salud, lo cual puede estar directamente relacionado con el conflicto entre el trabajo y la familia de los trabajadores expuestos y afecta, como se indicó anteriormente, su bienestar físico y psicológico, llevándolos a tomar decisiones precipitadas y en algunos casos equivocadas⁴.

1.1.4 Impacto en la salud

La concepción de doble presencia proviene de la exploración en la sociedad y proporciona datos sobre los contrastes que se dan entre la salud y las circunstancias laborales entre varones y mujeres. El tiempo estimado de labores y su cualidad, cuantía y adjudicación son las principales variables que alteran la buena salud y el confort de los trabajadores^{1,2,3}. Por lo que esta amenaza psicosocial es un peligro para la salud que resulta del aumento de la carga de trabajo laboral y doméstico, generando como consecuencia dificultades para satisfacer ambas demandas al mismo tiempo; asociándose con alteraciones en la salud corporal y mental, en la que se evidencian síntomas de estrés cognitivo y conductual^{1,2,3}.

Como hemos visto antes, este riesgo se fundamenta en la obligación de dar respuesta sincrónicamente a las demandas del lugar de trabajo y del hogar. Es imperativo comprender como se debe organizar el tiempo y las tareas del trabajo para que no genere conflictos en el empleado³. Por lo tanto, si el empleado o empleada no es capaz de crear estabilidad entre ambos ámbitos, puede derivar en efectos de riesgos psicosociales que afecten en el desempeño de sus funciones laborales y en otros ámbitos extralaborales³.

El encontrarse sometidos a estos constituyentes ha aumentado como resultado de las modificaciones organizacionales, por lo que se recomienda identificarlos, evaluarlos y controlarlos para evitar daños para la salud y protección de ellos mismos, ya que al no hacerlo la doble presencia ocasiona consecuencias físicas o psicológicas perjudicando su salud^{3,4,5}.

En cuanto a las consecuencias físicas, la persona expuesta puede sufrir estrés, ansiedad, agitación, dolores musculares u otras dolencias físicas o enfermedad^{3,4,5}. Psicológicamente, una gran carga mental, discusiones con la compañía en casa y otros parientes, provocando malestar e incomodidad en el ámbito familiar debido al reparto desigual de tareas entre los distintos miembros^{3,4,5}.

Entre las consecuencias relacionadas al trabajo, se evidencian las denominadas ausencias laborales en la organización o conflictos con otros empleados y reducción del interés por el trabajo en la organización^{3,4,5}. Respecto al estrés, es el síntoma inicial del impacto de los riesgos psicológicos y sociales en los asalariados, y aparece especialmente cuando no se controla la doble presencia^{3,6}. El estrés laboral es un mediador

psicofisiológico entre los conflictos relacionados a la organización del trabajo y las dificultades de la salud física y psicológica^{3,6}. Si la persona expuesta no es capaz de crear una relación equilibrada entre las obligaciones del trabajo y las hogareñas o familiares, aparecen complicaciones tanto en el desempeño de las tareas laborales como en el desempeño de las tareas en el hogar o en otros entornos externos^{3,6}.

Por lo tanto, la doble presencia se considera un desafío considerable, principalmente en el género femenino por la dificultad en la conciliación y equilibrio entre el trabajo y la familia⁷, por lo que es de interés una investigación multidisciplinaria que pueda correlacionar las dos esferas principales de la existencia de un individuo para impedir la exposición a conflictos relacionados a este riesgo psicosocial⁷, el cual en la mayoría de casos es de carácter bidireccional, ya que ha ido aumentando la evidencia que la interferencia de la familia con el trabajo y viceversa son conceptos íntimamente relacionados pero se desarrollan de forma muy diferente⁷.

1.2 Capítulo II: Evaluación médico ocupacional del trabajador expuesto a Doble Presencia

En los últimos tiempos, hemos sido testigos de significativos avances en los entornos laborales que, junto a la acelerada universalización, han revolucionado la manera en que muchas personas trabajan alrededor de todo el mundo¹³. Estos cambios han tenido un impacto considerable en la seguridad y la salud en su centro de trabajo; en ciertos casos, han permitido la reducción o incluso la eliminación de peligros y amenazas habituales¹³, pero aun así los trabajadores no se encuentran exentos de estar expuestos a otros factores o riesgos relacionados a sus puestos de trabajo, los cuales deben ser evaluados con la finalidad de evitar daños su salud o de las personas candidatas a ocupar un puesto laboral¹³.

Las enfermedades profesionales son el resultado de la exposición a diversos riesgos en el entorno laboral, que incluyen factores químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y físicos¹³. Si bien su frecuencia puede ser inferior a la de otras enfermedades más graves y discapacitantes, es evidente que afectan a un número relevante de individuos, esencialmente en los países en vías de desarrollo.¹³ En una gran cantidad de casos, las enfermedades profesionales suelen ser de una denominación grave e incapacitante, pero hay dos cosas que las hacen fácilmente prevenibles: en primera instancia, sus causas pueden ser identificadas, medidas y controladas; en segunda instancia, la población expuesta suele ser fácilmente accesible y es posible monitorearlas y tratarlas periódicamente¹³. Asimismo, los daños primarios suelen ser reversibles si se atienden

rápidamente; por lo tanto, es muy importante detectar tempranamente todas las enfermedades relacionadas con el trabajo e identificar las condiciones patógenas¹³.

Actualmente, la comunicación adecuada de enfermedades asociadas con el empleo no es completa, por lo tanto, la expectativa es que las empresas informen oportunamente sobre dichas enfermedades y sus condiciones prepatogénicas; o en todo caso, realicen una adecuada evaluación de estas y el seguimiento que corresponde en cada caso en particular¹³. Es deseable que cualquier empleado que pueda estar frente a una amenaza laboral logre someterse a una evaluación médica y reciba orientación con relación a su salud en el trabajo desde una visión beneficiosa¹³. La buena salud, el sentirse protegidos y el confort de los trabajadores son elementos esenciales no solo para ellos mismos y sus familias, sino también para la productividad, sostenibilidad y competitividad de las organizaciones, lo que a su vez impacta positivamente en la economía del país¹³.

Además, el análisis íntegro de las condiciones de salud argumenta la introducción y ejecución del sistema de control epidemiológico en el manejo de los factores de riesgo del ambiente laboral como herramienta básica que permite planificar e implementar medidas que inciden en el desarrollo de la causa de la enfermedad¹⁴. También nos permiten comprender el efecto de las circunstancias laborales en el bienestar del empleado, garantizar que esté bien preparado para laborar en su lugar de empleo y saber si sus peculiaridades individuales consiguen transformarse en un agente peligroso para sí mismo o para un tercero y conocer si su salud

puede deteriorarse debido al trabajo realizado o a las condiciones ambientales del lugar de trabajo¹⁴.

Por lo antes descrito, entendemos que el desarrollo de ambientes laborales sanos involucra la instauración de la vigilancia de la buena salud de los asalariados, que es un método de recopilación de datos del estado de confort de los asalariados¹³, punto muy sustancial en la prevención de los accidentes laborales y las patologías profesionales, principalmente porque nos admite abordarlas cuando todavía son reversibles¹³. Esta implementación de la supervisión o control del bienestar de los empleados tiene como una de sus principales herramientas la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, ejecutadas por los servicios especializados en salud ocupacional¹³.

1.2.1 Definición

La evaluación médica ocupacional significa verificar y estudiar el estado de salud de los empleados antes, a intervalos regulares y después de realizar una tarea o sus determinadas funciones en el trabajo que pueden implicar riesgos que puedan dañar su salud o contribuir a su aparición¹³; además de analizar la aparición de eventos negativos en el trabajo, patologías laborales y condiciones prepatogénicas durante un período de tiempo determinado¹³.

Es un procedimiento médico ocupacional durante el cual se entrevista y examina al trabajador y en otros casos al postulante a un puesto de trabajo, buscando su bienestar principalmente individual, y que también orienta las

acciones que debe tomar la empresa o institución para optimizar el confort y las condiciones laborales del mismo¹⁴; además, de intervenir en el entorno laboral y garantizar un adecuado seguimiento de la salud, conociendo la situación de los trabajadores expuestos y factores de riesgo presentes en su entorno laboral para determinar si existen consecuencias humanas en el individuo por dicha exposición¹⁴.

La realización de una evaluación médica ocupacional es una tarea vital de la medicina de prevención y del empleo, por lo que se configura como una herramienta importante en la elaboración de diagnósticos sobre la salud de la población trabajadora¹⁴, constituyendo información esencial en el desarrollo de diversos programas administrativos y de intervención orientados en la previsión y vigilancia de patologías asociadas con el trabajo¹⁴.

Es importante señalar que las evaluaciones médicas ocupacionales no solo cumplen con un requisito legal, sino que también deben facilitar el diagnóstico temprano¹⁴. Esto significa que deben llevarse a cabo antes de que se presenten las percepciones clínicas o los síntomas de las patologías, ya sean de origen laboral o no, que podrían empeorar o agravarse debido a las condiciones del empleo¹⁴. Asimismo, la evaluación médico ocupacional nos va a permitir conocer si el trabajador o postulante tiene la aptitud necesaria para desempeñar sus funciones en su centro laboral de forma exitosa¹⁴.

Entonces, como tal, la evaluación médica ocupacional incluye ciertos procedimientos en los cuales encontramos: el acopio sistemático de datos,

examen corporal íntegro con hincapié en los denominados órganos blanco, realización de estudios funcionales acorde al tipo de trabajo que van a realizar o ya se encuentran realizando, exploración de pruebas médicas y paramédicas, tales como: exámenes de laboratorio, imágenes de diagnóstico, electrocardiogramas, y su relación entre los mismos para pronunciar un determinado diagnóstico y las respectivas recomendaciones^{13,14,15}.

La frecuencia de la evaluación la decide el médico ocupacional y se realiza de acorde con la clase, dimensión y periodicidad de exposición a cada amenaza o riesgo y la condición de salud del trabajador¹⁴. El historial registrado en una evaluación de salud ocupacional se actualiza a partir del momento de la nueva valoración respectiva y se revisa para comparar cada oportunidad que se realiza dicha evaluación¹⁴. La naturaleza de la evaluación médica es absolutamente obligatoria y debe ser cumplida por el lado del empleador y de los asalariados implicados en este proceso de evaluación, salvo que renuncien voluntariamente a este derecho al responsabilizarse de no participar en la identificación de cambios en su salud, ya sea de origen laboral o de origen común¹⁴.

En el examen médico ocupacional se utiliza los siguientes instrumentos:

- Registro y/o Historia Clínica Médico Ocupacional¹³.
- Registro y/o Historia Psicológica¹³.
- Exámenes Complementarios o adicionales acorde al perfil ocupacional¹³.

La realización de la evaluación ocupacional también está relacionada con el desarrollo de ambientes laborales saludables, lo que requiere la instauración de un monitoreo del bienestar de los empleados, que es un procedimiento de recopilación de información sobre la buena salud de los mismos^{14,15}; lo cual es un punto de vista muy significativo en la precaución de accidentes de trabajo y afecciones relacionadas con el trabajo principalmente porque pueden tratarse mientras aún son reversibles^{14,15}. Por lo que, uno de los medios para implementar este seguimiento de la buena salud de los empleados es la ejecución de los exámenes mencionadas en centros especializados de salud ocupacional^{13,14,15}.

Por tanto, es importante indicar que se clasifican principalmente por el momento en que fueron realizadas:

- **Exámenes médicos pre ocupacionales o de ingreso:** Son las que se efectúan para establecer las condiciones de salud corporal, psicológica y social del individuo antes de ser contratado e integrarse al puesto de trabajo al que se encuentra postulando^{13,14,15}; además de evaluar su aptitud al puesto de trabajo, con relación a las circunstancias laborales a las que quedaría expuesto, de acuerdo con las exigencias o pretensiones de la labor y perfil del puesto laboral^{13,14,15}.
- **Exámenes médicos ocupacionales periódicos:** Se desarrollan con la finalidad de monitorizar la exposición a factores de daño y reconocer en tempranamente, posibles modificaciones en el estado de salud transitorias, percederas o que agravan el estado de confort del empleado, originadas por el trabajo o por la exposición al entorno

laboral. De igual manera, para revelar patologías de causa común, con la finalidad de instituir una gestión preventiva^{13,14,15}.

- **Exámenes médicos ocupacionales de egreso (retiro):** Son aquellas que deben ser realizadas al asalariado próximo al término de su contrato, es decir, es en la que se valora su estado y estado de salud días anteriores al cese de su trabajo, cuando se termina la relación de trabajo con su empleador. Su finalidad es evaluar y consignar el estado de salud en el que el empleado se aparta de las actividades o funciones asignadas^{13,14,15}. Tendrán valor las evaluaciones médicas ocupacionales ejecutadas con una antigüedad menor a 60 días. El objetivo de esta evaluación es descubrir las patologías que guarden relación con el trabajo, las consecuencias de los sucesos agravantes laborales y los factores que en general pudieron empeorar con el trabajo^{13,14,15}.
- **Exámenes médicos por cambio de ocupación:** Se lleva a cabo cada vez que un empleado modifica su puesto de trabajo, lo cual implica una transformación en su entorno laboral, sus funciones y además sus actividades, así como una posible exposición a nuevos peligros y factores de daños a su buena salud¹³. En estas situaciones, se busca identificar cualquier ampliación en la magnitud, frecuencia o intensidad de los determinados riesgos^{13,14}. El objetivo es garantizar la salud corporal, psicológica y social del asalariado, adaptándose a los requerimientos de sus nuevos compromisos y certificando que las nuevas condiciones de exposición no perjudiquen su bienestar.^{13,14,15}.

- **Exámenes médicos por reubicación:** Esta clase de evaluación médico ocupacional se realiza a aquellos empleados cuyo estado de salud se haya deteriorado debido a una enfermedad profesional, accidente de trabajo o enfermedad general que les impida desempeñar sus funciones pertinentemente en el puesto que se encontraban previamente¹⁴. En esta evaluación, adicional a una exhaustiva valoración clínica, debe valorarse adecuadamente las circunstancias del trabajo realizado que pueden generar daños y de otras actividades en las cuales el empleado podría desempeñarse sin la preocupación en el deterioro de su salud, con la finalidad de distinguir el trabajo o empleo más adecuado a sus condiciones existentes, tanto biológicas como psicológicas¹⁴.
- **Exámenes médicos después de incapacidad o de reinserción laboral:** Evaluación que se efectúa a los asalariados que por alguna razón específica se han encontrado alejados de su empleo por un periodo de tiempo extenso, lo cual puede ser por causa de un accidente laboral, patología ocasionada por el trabajo, evento adverso común u otras dificultades afines al bienestar del trabajador y que necesita reincorporarse a laborar, asimismo se le podrá realizar al personal que indistintamente del lapso de invalidez haya sido tratado por sucesos que necesiten decisiones de hospitalización o intervenciones complejas¹⁴.

Por lo expuesto, se infiere que la evaluación médico ocupacional es imprescindible y totalmente necesaria para evidenciar el estado de salud del trabajador que se incorporará o ya se encuentra laborando en su centro laboral^{13,14,15}.

1.2.2 Cuestionarios para la evaluación de riesgos psicosociales laborales

Es importante entender que en toda organización, los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos psicosociales en diferentes niveles, asociado principalmente al tipo de actividad laboral que realizan y a la carga familiar que presentan¹; por lo que es imperativo que estos riesgos sean evaluados; y, en el caso específico de estar frente al riesgo psicosocial de doble presencia, el examen médico ocupacional debe incluir, en primera instancia lo que se encuentra normado por ley², pero también, priorizar principalmente las evaluaciones de carácter psicosocial, para lo cual instituciones y organizaciones internacionales tanto del sector público como privado han desarrollado diversas herramientas específicas para reconocer y realizar la medición de los factores psicológicos y sociales por medio de interrogatorios para agenciar los niveles de estrés y determinar cómo influye en el bienestar mental de los individuos que se encuentran laborando en su centro de trabajo^{1,2}.

Estos instrumentos de medición nos proporcionan información que nos resulta esencialmente útil para determinar la exposición a doble presencia; para luego poder relacionar la existencia de este riesgo psicosocial con las consecuencias que alteran el bienestar de los trabajadores; descartando en primera instancia otras posibles causas de enfermedades asociadas al conocer que en realidad es la doble presencia quien fomenta la alteración de la salud de los mismos y realizar las acciones de control necesarias³.

Entonces, luego de una exhaustiva evaluación e investigación, se desarrollaron los cuestionarios que permiten identificar lo antes

mencionado, como el cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21 (CoPsoQ)¹⁶, herramienta internacional para la investigación, la valoración y la prevención de los riesgos psicosociales en el contexto del seguimiento de las condiciones laborales, que tiene su origen en el país de Dinamarca¹⁶. Es imprescindible destacar que ha sido ampliamente descrito como un instrumento asequible que evalúa las esferas del trabajo desde la percepción del trabajador, además, es una de las herramientas mayormente utilizadas en epidemiología del trabajo, eficaz en ambientes profesionales, formativos y hospitalarios¹⁶.

Importante precisar también que, sus dimensiones se adaptan a los requerimientos previsivos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de nuestro país y sus modificatorias¹⁶. Además, este cuestionario ofrece cinco dimensiones: requerimientos psicológicos, soporte social y reconocimiento, tareas de relevancia y desarrollo de destrezas, carga de trabajo, permanencia laboral¹⁶; cuyo estudio es fundamental para orientar los esquemas de previsión o intervención en los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales, con el fin principal de monitorizar adecuadamente el estado de salud del personal que tiene que lidiar en su centro de trabajo con estos limitantes, para evitar el deterioro de su estado mental, físico y social¹⁶.

Entonces, por lo antes descrito es esencial el seguimiento de los riesgos psicosociales, y en este caso, de la doble presencia, por la magnitud del impacto en la vida cotidiana del trabajador y porque además el nivel de confort y los problemas psicológicos en general pueden afectar la esencia y el contenido del empleo que realizan las personas¹⁷; por lo que, en

este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone la ejecución de proyectos para controlar la exposición de los trabajadores de la salud a factores de riesgo psicosocial¹⁷. Considerando que garantizar condiciones seguras y proteger los derechos de los trabajadores tiene un impacto positivo significativo en la salud individual y colectiva¹⁷.

Acorde a la realidad de otros países, como la situación de Chile, nos encontramos con una adaptación denominada SUSESO ISTAS 21, cuestionario que resulta de la realización de diversos estudios para constatar en primera instancia el efecto de las condiciones laborales favorables en la salud de los trabajadores¹⁸, lo cual fue sustentado jurídicamente y de forma explícita en su normativa legal, al contener una regulación encaminada a garantizar la salud psicológica de los empleados en sus centros de ocupación, a través de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)¹⁸, aprobándose el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, y estableciéndose la cuantificación de los riesgos psicosociales (RPS) empleando la homologación Chilena denominada Cuestionario SUSESO/ISTAS 21¹⁸.

Esta herramienta ha sido desarrollada con un estricto diseño estratégico y metodológico, y que, además, desde su implementación, se busca establecer en las actividades rutinarias del asalariado expuesto, sus niveles de carga psicológica o mental, y qué implicancias tiene esta en su vida diaria y el subsecuente peligro para su confort, con la finalidad de organizar la toma de

decisiones acertadas para intervenir y salvaguardar la salud del personal asalariado¹⁸.

En el caso de nuestro país, contamos con una adaptación denominada CENSOPAS-COPSOQ, este instrumento tiene como objetivo prevenir, eliminar o reducir riesgos psicosociales¹⁹. En este contexto, expertos señalan que este instrumento tiene suficiente validez y confiabilidad tanto en la versión media como en la versión corta, por lo que se recomienda que los empleadores e instituciones de diversos rubros empresariales de nuestro país la utilicen para evaluar y advertir riesgos psicológicos y sociales en el entorno laboral, con la finalidad de cumplir con la normativa vigente en asuntos de prevención de riesgos psicosociales¹⁹.

Su confiabilidad se fundamenta en que, si bien existen otras herramientas como el JCQ, ERI, entre otras, el COPSOQ tiene las ventajas siguientes¹⁹:

- i) no sólo se apoya en prototipos teóricos tradicionales como el ERI o el JCQ, sino que combina amenazas psicosociales relacionados con el empleo, ambiente laboral y consecuencias en la salud psicológica del empleado, por lo que no es sólo un predictor de estrés laboral¹⁹;
- ii) cuenta con un cimiento epidemiológico que determina las unidades de estudio en tres partes (mejora, mantenimiento y promoción); asimismo, admite implementar medidas de estudio y mediación en el centro de trabajo¹⁹;
- iii) incluye guías para rubros y profesiones específicas; y
- iv) es apto para toda clase de lugar laboral porque fue desarrollado para analizar y prevenir riesgos laborales¹⁹.

Además su confiabilidad y fiabilidad se destaca porque CENSOPAS-COPSOQ validó su versión media y versión corta a través de estudios psicométricos a la población peruana a través de grupos de trabajo formados por varios expertos¹⁹, entre ellos representantes de diferentes empresas, representantes sindicales, representantes de universidades tanto públicas como privadas que ofrecen educación en salud laboral y delegados de unidades del estado relacionadas con la salud en el trabajo (Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Empleo, EsSalud, CENSOPAS-INS), lo cual fue validado y confirmado por todos los miembros en la versión final¹⁹.

Cabe mencionar que el contenido de este instrumento no analiza al individuo, sino su percepción de las condiciones laborales¹⁹. Una vez tomadas las mediciones, se deben agrupar para determinar el porcentaje de respuestas que indican el grado de exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial¹⁹. Con el cálculo ejecutado se podrá realizar determinaciones en asuntos de seguridad y bienestar laboral según lo planeado de acuerdo con lo establecido en la Ley de Salud Mental¹⁹, referidos a proyecciones y programas permanentes de promoción de cuidado de la persona, impulso de un ambiente laboral saludable y la implementación de los lineamientos organizacionales que enfatizan principalmente en la salud mental, la cual se encuentra integrada en el bienestar global de la persona¹⁹.

Entonces, podemos entender luego de lo descrito en párrafos anteriores que los instrumentos y/o cuestionarios de evaluación de los riesgos psicosociales son documentos que tienen la función específica de proporcionarnos los

datos necesarios para valorar a profundidad las diferentes dimensiones psicosociales asociadas a los trabajadores en los diferentes niveles de la organización^{17,18,19}.

1.2.3 Perfil de evaluación médico ocupacional

Es un documento técnico-administrativo que recaba información relevante para analizar aspectos médicos-laborales y conseguir un bienestar global en el personal asalariado y, por consiguiente, mejorar su calidad de vida²⁰. Este documento contiene la totalidad de los aspectos conexos con el empleo, obligaciones, actividades, riesgos laborales y requisitos psicológicos y fisiológicos que son competencia del personal que aplicará al puesto de trabajo o en todo caso, ya se encuentre laborando y este próximo a una evaluación médico ocupacional²⁰, por lo tanto, su importancia es muy relevante porque le ayudará al área de recursos humanos de una organización para precisar las particularidades, habilidades, actitudes y aptitudes que debe presentar un individuo que anhela ser nominado o escogido para una determinada posición laboral²⁰.

Un profesigrama bien específico y adecuadamente aplicado, posibilita significativamente la labor en los procedimientos de elección de personal, porque sintetiza toda la información necesaria para desempeñar un puesto de trabajo específico y así es posible saber qué cualidades debe tener el candidato ideal^{20,21}. Su objetivo principal es actuar como gestor de los procedimientos de elección de personal de la empresa. La importancia de utilizar este documento es que será de

mucha cooperación para el área de gestión humana, porque podrá definir con precisión las características de cada puesto de trabajo y así elegir el perfil más adecuado e idóneo para desempeñarlo²⁰. En definitiva, es una herramienta cuya principal ventaja es proporcionar información valiosa que puede ser utilizada para definir el grado de adaptación de un empleado a su trabajo y con ello lograr mejores resultados en la empresa, lo que se reflejará en la mejora de la productividad a largo plazo²⁰.

El profesiograma contiene las siguientes características:

- Utiliza un lenguaje franco, concreto y con claridad, intentando aperturar cada expresión con verbos de acción y en tiempo actual, evadiendo expresiones que eviten transmitir información precisa e indispensable, como también cualquier clase de valoración o juicio personal del redactor del profesiograma²⁰.
- La descripción debe ser simple y concisa.
- Evita palabras ambiguas, ya que usualmente son fuente de interpretaciones contradictorias.
- Al describir un trabajo o actividad, debe asegurarse de haber sido detallada a plenitud²⁰.
- El puesto de trabajo no es una historia para contar. Se debe utilizar un estilo culto y adecuado, con las correcciones que corresponde y la naturalidad sintáctica que requiere.
- Si es imperativo hacer una referencia a otro estudio o investigación, debe mencionarse por su nombre oficial²⁰.

Además, debe contener:

- El logotipo de la organización.
- La denominación del puesto de trabajo, con la finalidad de identificar el puesto o tarea a realizar.
- Propósito o descripción del puesto de trabajo²⁰.
- Actividades específicas de la tarea o trabajo a realizar, es importante al escribir las funciones de cada cargo o empleo no omitir ninguna función.
- Educación requerida para el puesto de trabajo.
- Ubicación jerárquica²⁰.
- Responsabilidad, ya sea económica, legal, personal o confidencial.
- Asociaciones y problemática profesional
- Método laboral.
- Esfuerzo corporal y/o psicológico que exigen las actividades a realizar.
- El ambiente en el que se desarrollará las actividades laborales²⁰.
- Los riesgos más comunes a los que estará expuesto el trabajador.
- Exigencias físicas y de temperamento necesarias para el desarrollo adecuado del compromiso o puesto laboral.
- Condiciones de salud, las cuales consisten en las condiciones a las que se expone el trabajador y que pueden afectar su salud²⁰.

Entonces, por lo expuesto, se deduce que es beneficioso aplicar un profesigramas porque define los criterios de contratación de personas que ingresarán a los puestos de trabajo vacantes, permite una adecuada orientación y el proceso de contratación se da de forma idónea²¹, clasifica las tareas y las ubica según la estructura funcionaria, consiente la modernización periódica de la gestión de la capacidad humana, evita o

previene daños a individuos contractuales o no contractuales²¹, actúa como herramienta para obtener índices positivos de protección y confort en el centro laboral, especialmente índices proactivos; y finalmente, permite a las entidades cumplir con la normativa legal²¹.

Si bien el profesigramas es un documento flexible y aplicable para diversos puestos de trabajo, también es adaptable a las necesidades propias de cada puesto de trabajo que podemos hallar en las diversas organizaciones, hallándose dos modelos usualmente utilizados²⁰:

- Profesigramas por factores: Contiene información sobre características profesionales específicas, requisitos psicológicos, físicos, profesionales y de aptitud. Además, también debe incluir aspectos de educación, conocimientos y motivación del solicitante, complementados en ocasiones con experiencia y características familiares²⁰.
- Profesigramas por competencias: Contiene información que determina si el solicitante tiene las habilidades necesarias para el puesto de trabajo. En cuanto a la cualificación, no se centra sólo en los conocimientos y habilidades del candidato, sino que va más allá, con este programa profesional queremos conocer la capacidad del candidato para utilizar esos conocimientos y habilidades para resolver determinadas tareas y resolver posibles problemas. Si el candidato tiene las habilidades necesarias, podrá realizar fácilmente la tarea prevista²⁰.

Esta herramienta es importante porque cubre una serie de requisitos que se pueden aplicar al contratar empleados y es útil para crear un proceso

de seguimiento del bienestar de los trabajadores para el servicio de medicina ocupacional²⁰. Se cree que cada lugar de trabajo tiene su propio perfil profesional, pero su diseño no debe limitarse al puesto de trabajo de una persona de la empresa, sino que debe basarse en el rol y responsabilidades que desempeña²⁰. Debido a que el puesto de trabajo en ocasiones puede incluir tres elementos comunes: objetivos y obligaciones; responsabilidades y funciones; además de circunstancias ambientales, entre otras²⁰. Existen casos en los que se puede diseñar un perfil de trabajo para incluir varios trabajos al mismo tiempo, pero esto se recomienda siempre y cuando las competencias sean similares²¹. De este modo, un perfil profesional es necesario para incentivar una excelente organización en la empresa, principalmente en el desarrollo de las ideas innovadoras y las evidentes ventajas competitivas²¹.

En los trabajadores expuestos a doble presencia es imprescindible que el profesigramo o perfil médico ocupacional contenga la estimación de riesgos psicológicos y también sociales que pueden hallarse en el puesto de trabajo, o que se adicionen en su vida diaria al ingresar a ocupar un cargo en el sector asalariado^{1,2}, ya que la doble presencia se evidencia principalmente cuando una persona ingresa al mundo laboral teniendo ya responsabilidades en su vida doméstica, lo cual, sino es equilibrado genera alteración del bienestar y signos clínicos evidentes en su estado de salud; por lo que es necesario intensificar su hallazgo e implementar acciones que disminuyan su impacto en el personal asalariado^{1,2}.

1.2.4 Examen clínico del trabajador expuesto a doble presencia

El examen clínico del trabajador expuesto a doble presencia se basa en un sistema de procedimientos con pasos lógicamente organizados con el fin de evaluar al trabajador; para que así con toda la información recabada integrar y definir el diagnóstico^{1,2}. Esto se logra valorando la presencia de este riesgo en la vida laboral del empleado aplicando la herramienta validada en nuestro país (Método CENSOPAS-COPSOQ)¹⁹; y al obtener los resultados realizar la intervención correspondiente. Entonces, al entender hacia dónde va enfocado nuestro examen y qué es lo que buscamos hallar para poder realizar las acciones necesarias, es importante desarrollar cada paso que es exigible seguir para entender a plenitud el procedimiento^{1,2,3}.

1.2.5 Historia clínica ocupacional

La historia médico ocupacional es una parte esencial de la historia médica integral, que direcciona su entrevista a la historia relacionada al trabajo de la persona y la asociación de su bienestar con la presencia de posibles amenazas derivadas del entorno laboral²². Por lo tanto, enfatiza la localización de afecciones laborales o relacionadas al trabajo, así como también un esclarecimiento de los eventos adversos laborales desde el punto de vista del área de medicina ocupacional. Su óptima implementación en procedimientos de vigilancia epidemiológica es inmanente a la práctica de los profesionales de la salud²².

Se trata de un conjunto exclusivo de documentos confidenciales, privados, y obligatorios que registran de forma cronológica el estado de confort del

empleado²², así como los procedimientos médicos y otras intervenciones ejecutadas por el personal de salud encargado de la atención. Esta documentación puede generarse como consecuencia de uno o más exámenes médicos ocupacionales²². Engloba y correlaciona la historia laboral del individuo en la vida laboral y exposición a peligros, así como los resultados de mediciones ambientales e incidentes laborales²².

Por lo tanto, es un instrumento esencial del médico laboral u ocupacional, cuya capacidad de uso permite conseguir información con relación a la afección ocupacional del empleado. El padecimiento laboral nunca puede concurrir sin una exposición previa correspondiente, sin un posible daño específico que innegablemente se derive del área de trabajo^{22,23}.

Al redactar los datos clínicos ocupacionales debemos ver al personal adecuado en su lugar de actividades por medio de la misma historia, imaginándolo hasta verlo con toda claridad desempeñándose en su puesto de trabajo²². Para desplegar esta condición, es importante que el galeno tenga "experiencia de campo", esto es, conocimiento de diversas operaciones industriales, ya que esto permite conocer o extrapolar diversas tareas laborales además de conocer diversos lenguajes técnicos²².

Por lo tanto, la formación teórica pero no presencial o práctica puede desaprovechar credibilidad en la estructuración de la recolección de datos de salud laboral del médico ocupacional²². Por lo anterior descrito, la recolección médica laboral profesional puede resultar fundamental tanto para establecer el diagnóstico correcto como también para exponer la inadecuada evolución en el tratamiento del personal ambulatorio²².

Existe un conjunto estándar de interrogantes para crear una historia profesional que puede servir como guía, las cuales se relacionan principalmente con el tipo de trabajo que realiza, si considera que las dificultades actuales de la buena salud se corresponden con su entorno laboral²², si los síntomas que presentan no son los mismos en su trabajo o en su hogar, si se ha expuesto a riesgos ocupacionales, además si ha evidenciado los síntomas que presenta en sus compañeros de trabajo²². Si en el caso una o más contestaciones a las interrogaciones indican que los síntomas del personal están relacionados con el entorno de trabajo, se justifica un historial laboral detallado, además es importante entender que la relación de la sintomatología con el empleo es fundamental para la investigación de las enfermedades profesionales²².

La historia de una patología profesional tiene 2 partes importantes, la primera de las cuales se obtiene investigando la información del trabajo actual o último; y otro que incluye su historial laboral²². Ambos son similares en estructura, ya que captan información sobre las diligencias de la organización y la industria, la altura, los puestos de trabajo o áreas donde trabajaron, los deberes o tareas laborales y el tiempo dedicado a cada puesto o tarea, así como las circunstancias ambientales del entorno de trabajo y equipos de seguridad personal²².

Asimismo, debe ayudar a determinar los tipos primordiales de exposición asociados con afecciones presentes en los trabajadores²². La información que indique la exposición no ocupacional también es importante para explicar los síntomas del paciente y completar la historia

ocupacional²². No podemos ignorar que, por ejemplo, la exposición al tabaco puede convertirse en exposición adictiva o altamente exponencial a alguna sustancia química²². De igual manera, las actividades recreativas o recreativas pueden presentar un riesgo potencial de enfermedad ocupacional²².

La historia ocupacional no debe ser simplemente el ingreso de información proporcionada por el paciente, sino más bien una exposición cronológica y coordinada de los sucesos y situaciones obtenidas por el galeno, basándose en el pleno discernimiento de las tareas y procedimientos de trabajo, los factores a los que está expuesto, las situaciones inusuales de empleo y las estrategias de intervención para disminuir o erradicar los contaminantes del lugar de trabajo^{22,23}.

Esto se manifiesta porque el personal como paciente necesariamente sabe la naturaleza de su empleo o lo empujea, especialmente lo concerniente a los riesgos a los que se expone y se encuentran involucrados en su trabajo, y menos aún no reconoce que pueden generar afecciones en muchos casos severas en su salud^{22,23}.

Durante la historia ocupacional, que es tarea del médico, no debe ser una recolección pasiva de información, sino una intervención continua para obtener información relevante, por lo que podemos concluir que el médico ocupacional para entender mejor la realidad de cada trabajador y redactar adecuadamente lo evidenciado, debe conocer los puestos y áreas de trabajo y así evitar sesgos o información errónea que le impida realizar un diagnóstico certero^{22,24}.

Finalmente, luego de entender cada uno de los procesos que abarca el examen médico ocupacional detallado, podremos identificar con mayor claridad la patología que padece el trabajador expuesto, en este caso, al riesgo psicosocial de doble presencia, podremos intervenir y evitar la progresión del diagnóstico procurando salvaguardar la salud del personal asalariado^{1,3}.

1.3 Capítulo III: Diagnóstico de enfermedad ocupacional del trabajador expuesto a Doble Presencia

Para realizar el diagnóstico de enfermedad ocupacional del trabajador expuesto a doble presencia, debemos corroborar en primera instancia que la persona efectivamente se encuentra frente a este riesgo psicosocial en su entorno y respectiva actividad laboral¹, lo cual se comprueba con el desarrollo del examen médico ocupacional, en la que incluimos el análisis psicológica y la aplicación de instrumentos específicos adaptados a la realidad de nuestro país, que nos ayudan a determinar la presencia o no de este riesgo psicosocial¹.

Además, al realizar la historia clínica detallada podremos corroborar que efectivamente estamos frente a personal que pertenece al mundo laboral coexistiendo con esta condición, que puede tener consecuencias significativas para su salud y bienestar¹, lo cual se debe al aumento de las tareas laborales y domésticas, dificultando cubrir ambas necesidades al mismo tiempo, asociándose a cambios en la salud física y mental donde se evidencian síntomas de estrés cognitivo y conductual¹.

Como hemos visto antes, la problemática dual entre el trabajo y la familia se fundamenta en la solicitud de solucionar sincrónicamente los requerimientos del trabajo y el hogar. Es transcendental entender cómo organizar el tiempo y las obligaciones del trabajo para que no provoque conflictos en el empleado². Por lo tanto, si un empleado no es capaz de generar estabilidad entre ambas áreas, se podrá evidenciar el efecto que ocasionan los riesgos psicosociales, afectando el desempeño de

sus funciones laborales y otras tareas que le sean asignadas². Como resultado de los cambios organizacionales, la exposición a estos factores ha aumentado, por lo que se recomienda identificarlos, evaluarlos y gestionarlos para evitar riesgos a la salud y bienestar, pues de no hacerlo se generarán consecuencias físicas o psicológicas adversas por la doble presencia².

En cuanto a los efectos físicos, la persona expuesta puede sufrir estrés, ansiedad, dolores musculares u otras dolencias o enfermedades físicas³. A nivel psicológico, se puede llegar a presentar una enorme carga mental, conflictos con la pareja y otros familiares, provocando malestar en el entorno familiar, porque las tareas se reparten de forma desigual entre los distintos miembros del hogar³. Por lo tanto, las enfermedades ocupacionales que se evidencian en una persona expuesta a doble presencia pueden ser psicológicas, psiquiátricas y físicas, todo en función al nivel de exposición y también a la capacidad de resolución frente a la adversidad que atraviesan los empleados en el ámbito laboral³.

1.3.1 Estrés y doble presencia

De acuerdo con lo indicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés se puede entender como un conjunto de reacciones fisiológicas o corporales que preparan al organismo para defenderse. También se precisa como un proceso integral que circunscribe respuestas emocionales, neuroendocrinas, inmunológicas y de conducta, las cuales se activan en circunstancias que requieren una adaptación trascendental y que percibimos como posibles amenazas.²⁵.

Esta situación implica una respuesta de activación biológica, mental o psicológica, conductual y cognitiva ante estímulos y eventos relacionados con el ámbito organizacional²⁵. Para su análisis, se proponen tres áreas: una centrada en los estresores, otra en las manifestaciones clínicas y, por último, en las estrategias de afrontamiento²⁵. Por lo tanto, resulta pertinente abordar el estrés de forma integral, considerando tanto la exposición a diversos estímulos como la frecuencia de ciertos síntomas²⁵. Sin embargo, también es importante reconocer la existencia de factores psicosociales en el entorno laboral que pueden influir en el trabajador, es decir, condiciones en el contexto de su trabajo que lo impacten.²⁵

Si bien, general niveles altos de estrés en el centro de trabajo es inevitable, el problema surge cuando no se controla porque faltan estrategias de afrontamiento, ya que, el estrés por sí solo no es necesariamente perjudicial²⁶. Todo el mundo necesita metas y desafíos, pero demasiado es perjudicial, ya que suelen aparecer síntomas que cambian la condición física de la persona²⁶.

El conflicto entre el empleo y el hogar, o situación social de ocupación en dos esferas de manera simultánea, es un factor de posible amenaza de interés en el momento de valorar cómo perturba al asalariado, y cuáles son las situaciones más frecuentes con las que se asocia²⁵. La valoración de la misma se ha estudiado en la fémina que tiene uno o más empleos y se han obtenidos efectos observados en investigaciones centradas en la problemática entre el trabajo y familia en féminas profesionales los que ultimaron que la demasía y sobre exigencia del rol laboral y familiar

ocasionaba dificultades en este último y cuyos orígenes eran determinadas condiciones del empleo (obligaciones en el trabajo y procesos de contratación)²⁵. Es importante mencionar también que estudios indican que todos los riesgos psicológicos y sociales suelen surgir de la distribución del trabajo y tener una gran probabilidad de impacto negativo en el bienestar del trabajador, comprendiendo que irreparablemente causan daños²⁵, pero dependen también de la susceptibilidad de la persona, historia, contexto y experiencia de la persona, donde se desarrolla y que los factores de riesgo psicosociales estén relacionados con las relaciones laborales, el entorno, el agrado laboral, sus situaciones organizacionales y habilidades en el trabajo, requerimientos, cultura y situación laboral personal fuera del trabajo²⁵. La OIT coincide con algunas investigaciones específicas sobre bienestar y protección en el empleo en cuanto a la identificación de cinco grupos principales de amenazas psicosociales: requerimientos psicológicos excesivos laborales, ausencia de control, influencia y progreso, ausencia de apoyo social, calidad de la gestión, trabajo mal remunerado y la doble presencia²⁵.

El estrés laboral es un mediador psicofisiológico entre los problemas de organización del trabajo y los problemas de salud corporal y mental, es una desestabilización entre el empleado y su entorno salarial, o como efecto de la presión que se origina a raíz del cansancio corporal por sus actividades laborales³. Si la persona en contacto no es capaz de crear una relación equilibrada entre las obligaciones del trabajo y las tareas del hogar o familiares, aparecen vicisitudes tanto en el desempeño de las tareas laborales

como en el desempeño de las tareas en el hogar o en otro entorno externo, por lo que se produce un doble presencia³. Se considera un gran desafío, especialmente para las mujeres, debido a la dificultad de conciliar trabajo y familia y la conciliación de las dificultades que puede relacionar las dos áreas principales de la vida de una persona³.

Por lo tanto, por estudios previos se logra precisar que la doble presencia genera una alta carga de estrés laboral ya que se encontró una asociación significativa entre este riesgo psicosocial y el estrés, que se intensifica si adicionalmente la persona expuesta se está preparando académicamente, especialmente en mujeres, ya que en ellas nos encontramos con una alta exposición a este riesgo psicosocial²⁵.

1.3.2 Trastornos psicológicos, psiquiátricos y doble presencia

El bienestar psicológico es un argumento de importancia en la actualidad y mucho más en los últimos tiempos con el escenario que vivimos por la emergencia sanitaria mundial, y es definida como un estado mental que acompaña al estado corporal y social en completa estabilidad, al mismo tiempo, contempla la falta de cualquier padecimiento o trastorno²⁷.

Por lo tanto, cualquier elemento que dañe y pueda generar efectos en la salud psicológica de la persona se relaciona con complicaciones que pueden alterar su propio equilibrio, lo que los impide valorar correctamente su vida y la correcta relación con su entorno, lo que puede ser medido a través de la satisfacción individual, la percepción que tenga de su propia existencia y la manera en que ello percute en sus acciones, pensamientos y sentimientos²⁷.

Entonces, entendiendo que el bienestar mental es un estado de confort donde la persona se da cuenta de las habilidades que posee para contrarrestar los factores estresantes de su vivencia, al enfrentarse a los riesgos psicosociales a los cuales pueden estar sujetos se genera una gran conmoción a nivel individual, intrafamiliar y en el trabajo, y esto se da principalmente si no se realiza un óptimo manejo de la circunstancia para evitar que ocasione impactos negativos en su calidad de vida²⁷.

Por otro lado, la carga psicológica es un concepto que abarca varias dimensiones determinado como la interrelación entre las necesidades cognitivas relacionadas con las obligaciones, rasgos de personalidad y tipologías situacionales²⁸. Esto se debe a las características de la tarea, la presión del tiempo y el ritmo de empleo, así como a las actividades a realizar, el grado de independencia y la intercomunicación con otras personas²⁸. La falta de equilibrio debido a las exigencias de las tareas laborales, las habilidades y peculiaridades de los empleados puede generar un exceso o una disminución de carga mental²⁸. El exceso de carga implica escenarios en las que se imponen a un empleado más requerimientos de los que él o ella puede manejar²⁸. Las exigencias mentales son una de las fuentes primordiales de estrés de la mente, que afectan de forma negativa su discernimiento y tienen efectos nocivos en la buena salud de los empleados y el éxito de las metas organizacionales²⁸.

Es importante precisar que, en muchos casos, la mayoría de los trabajadores piensan que sus puestos de trabajo requieren muchas decisiones complejas

manteniendo una alta velocidad de trabajo y atención constante, y su trabajo va acompañado de agotamiento mental²⁷. También señalan que se exponen a un factor de riesgo psicosocial elevado que les dificulta la avenencia de la vida profesional y privada. También indican que en algunas ocasiones su papel laboral no está bien delimitado, que poseen poca libertad para resolver cómo organizar sus actividades y que perciben poco apoyo comunitario de colegas y superiores²⁷.

Entonces, se evidencia que las exigencias cognitivas y la complejidad de la tarea alcanzan un puntaje cercano alto, lo que nos permite identificar que realizan sus actividades con sobrecarga mental²⁷. Se evidencia también que todos los factores psicológicos y sociales revisados se entrelazan con la dimensión de los efectos sobre el confort, por lo que cuanto más es la amenaza psicosocial, más efectos adversos para la salud se experimentan²⁷. Esta consecuencia es consistente con los prototipos de demanda, control, apoyo social, desequilibrio, esfuerzo y recompensa que muestran la repercusión de los factores mencionados en la salud de los trabajadores²⁷.

Además, se encontró que ellos, las demandas psicológicas, las compensaciones y la doble presencia revelan aproximadamente más de un tercio de la carga mental subjetiva, por lo que es preciso decir que la exposición a la doble presencia ocasiona trastornos psicológicos que se intensifican de acuerdo con el nivel de exposición, alterando el confort y óptima salud de las personas que deben lidiar con este riesgo psicosocial²⁷.

Con relación a la ansiedad, esta surge como respuesta a una variedad de estímulos o situaciones estresantes en el lugar de trabajo. Desde un punto de vista más amplio, la ansiedad ocurre de manera continua, pero cambia de intensidad según el entorno del sujeto o las personas que lo rodean²⁷. La ansiedad proviene del proceso transversal de la información, en el que se dramatiza el nivel o la intensidad de la amenaza en situaciones percibida y se define como una emoción o afección natural que, en ocasiones, puede manifestarse de manera patológica²⁷. Se la describe igualmente como una sensación incómoda que se acompaña de reacciones fisiológicas y psíquicas, que surgen en respuesta a situaciones que representan un peligro o amenaza para el individuo²⁷. Los investigadores señalan que estas manifestaciones patológicas se producen cuando la intensidad de la ansiedad experimentada por una persona en determinadas situaciones se vuelve excesiva²⁷.

En la actualidad, se ha creado un estilo descriptivo específico sobre la expresión exagerada de la ansiedad y se ha considerado como un conflicto que afecta aspectos inespecíficos como la forma de vivir o aspectos volubles como el entorno laboral²⁷. Inclusive se ha caracterizado como una situación omnipresente, lo que significa que la ansiedad estaría presente en todos los individuos como una afección normal pero solo en algunos se constituiría como una enfermedad²⁷.

Además, la ansiedad, cuando se manifiesta como un obstáculo en el rendimiento de una persona, se considera patológica²⁷. Este problema comienza a ser abordado por especialistas cuando impacta negativamente en la funcionalidad y productividad del individuo, transformándose en un

motivo de consulta²⁷. Se presenta así, cuando impide la realización de actividades y tareas diarias, afecta las relaciones familiares, interfiere en el sueño o en la alimentación²⁷, ya sea provocando insomnio, pérdida de apetito o un aumento excesivo en la ingesta de alimentos. En estos casos, se considera que la ansiedad ha alcanzado un nivel patológico.²⁷.

La relación del trabajo con los procedimientos de salud y patología no permite reconocer y entender el desarrollo de afecciones causadas por amenazas y necesidades específicas del trabajo, incluso cuando existe una relación causa, por lo que es importante tener las perspectivas necesarias para ser aplicadas y abordar este tipo de problemas²⁷. Es importante entender también que casi la totalidad de los puestos laborales contienen daños y exigencias que al combinarse e interrelacionarse entre sí revelan diversas afecciones en común²⁷.

Los riesgos psicosociales, como la carga de trabajo o doble presencia y el burnout, son los temas más complejos en términos de seguridad y salud laboral y tienen una connotación significativa en el bienestar de las personas, las empresas y las economías²⁹. Las exigencias emocionales desmesuradas, combinadas con recursos personales o materiales insuficientes para enfrentarlas, pueden llevar a un estado psicológico negativo en los trabajadores²⁹. Los riesgos psicosociales están fuertemente vinculados al síndrome de Burnout (SB), el cual se asocia con una disminución en la interacción social y la concentración laboral, así como con un aumento en el dolor físico, problemas cardiovasculares y una mayor prevalencia de trastornos mentales como la depresión y la ansiedad²⁹. De hecho, el SB tiene

un impacto perjudicial en el confort físico y psicológico de los asalariados que lo padecen y también se asocia con un mayor riesgo de baja por enfermedad, mal desempeño laboral y mayor rotación organizacional y profesional²⁹.

A nivel mundial, el síndrome de agotamiento (SB) es el mayor inconveniente de bienestar mental entre los trabajadores y está incluido en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Condiciones (ICS-11) de la OMS como una causa de enfermedades tanto físicas como mentales que causan estrés laboral²⁹.

Son muchos los empleados que se encuentran frente a factores y elevados niveles de estrés, en la mayoría a causa de factores de riesgo psicosociales. La sobrecarga laboral y la ausencia de apoyo de los colegas, la ausencia de participación en el momento de la toma de decisiones, los problemas familiares o laborales y los requerimientos o dificultades de roles emocionales son componentes que explican la aparición del burnout en la población²⁹. Entre los países con mayor prevalencia de SB se encuentran los países en desarrollo con una prevalencia del 43,2%²⁹. Estudios sobre las circunstancias de trabajo en España realizado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) demostraron que las amenazas psicosociales son una de las causas primordiales de eventos adversos y patologías profesionales en las instituciones españolas, lo cual impulsa darles a darles la importancia correspondiente para evitar alterar la salud laboral de los trabajadores²⁹.

Por ejemplo, en la Ciudad de México, la incidencia del burnout entre los empleados fue del 15,9%; Asimismo, el 50,7% tiene elevada probabilidad de sufrir perjuicios graves en su confort físico, psicológico y social²⁹. En Ecuador se encontró que en el transcurso la pandemia de COVID-19 los asalariados experimentaron una alta actividad relacionada al trabajo y exigencias en el mismo; además, reflejaban altos niveles de agobio emocional, falta de realización personal y despersonalización²⁹.

A nivel nacional, estudios mencionaron que aproximadamente el 70% de trabajadores padecieron estrés laboral provocado por la pandemia, lo que redujo su eficiencia y productividad²⁰. Dado que muchas instituciones en Perú carecían de un programa de contingencia que admitiera a los empleados adecuarse con rapidez a nuevos métodos, un proceso largo y complejo, la pandemia de COVID-19 impulsó la creación de la marca importante para la salud mental de los empleados²⁹.

Con base en esto, el gobierno enfatiza la ley de seguridad y salud en el trabajo para mantener el confort de los trabajadores²⁹. Por eso es muy relevante que las empresas ofrezcan a los trabajadores el soporte necesario para que obtengan un resultado laboral satisfactorio, forjando sentimientos de integridad con la empresa y ofreciéndoles apoyo en todas las situaciones, además de ofrecerles estabilidad como profesional a nivel emocional²⁹. De esta forma, promueven el bienestar psicológico de los empleados protegiendo su salud biológica y mental, conservando una

capacidad de trabajo adecuada, mejorando su productividad y haciendo el trabajo más gratificante²⁹.

1.3.3 Problemas cardiovasculares y doble presencia

La patología cardiovascular es una enfermedad en la cual están interrelacionados el corazón y los vasos sanguíneos; además la placa que se acumula en las paredes de las arterias, como sucede en la aterosclerosis, puede ocasionar disminución de la luz del vaso sanguíneo, lo cual hace difícil la marcha de la sangre hacia los distintos órganos y tejidos del cuerpo³⁰. Lo que puede resultar en alteraciones en cualquier parte de este; y en casos muy graves, conllevar a un ataque cardíaco si el acortamiento de la luz del vaso se produce a nivel del corazón o un evento cerebrovascular si la obstrucción ocurre a nivel cerebral³⁰.

Las causas de las enfermedades cardiovasculares son factores de riesgo modificables como el exceso de grasa en sangre, colesterol o triglicéridos, obesidad, tabaquismo, sedentarismo y estrés. Con relación a esto último, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés como la causa más importante de enfermedades cardiovasculares. Por otro lado, tenemos la edad, el sexo, la raza como factores inmutables^{30,31}.

En diversos estudios alrededor del mundo, los trastornos psicosociales han sido tratados como elementos que pueden influenciar el desarrollo de enfermedades cardiovasculares en las personas, biológicamente debido a las reacciones a las que el cuerpo se adecua como medida de defensa frente a la exposición factores estresantes³⁰.

El peligro para la salud se puede precisar como la posibilidad de que una persona pueda contraer una enfermedad, lo que, junto con diversos factores, aumenta la posibilidad de su cronicidad³⁰. Y en el caso del término enfermedad profesional, se define como todas las enfermedades causadas por la exposición a componentes de riesgo derivados de las actividades del trabajo; es aquella que se origina como resultado de una correspondencia causal entre la exposición en el entorno laboral y una afección común específica³⁰.

La presencia de factores psicológicos y sociales afecta no sólo la salud corporal, sino además la salud mental, lo que consiente que ésta se transforme en la presencia de diversos síntomas y signos, como estrés, disminución de la motivación, patologías mentales crónicas³⁰; lo que provoca desequilibrios personales y empresariales e impide el correcto funcionamiento de las actividades relacionadas con el trabajo, como fue descrito en párrafos anteriores, por tanto, debemos prestar especial atención a la importancia de prevenir riesgos psicosociales, principalmente a la doble presencia³⁰, pero tampoco dejando de lado otros riesgos psicosociales como las horas de empleo estresantes, rigor del ritmo laboral, cambios de turnos, conflictos de funciones, carga de trabajo, entre otros³⁰.

Para prevenir los riesgos psicosociales es necesario intervenir en el diseño de determinadas condiciones de trabajo de manera que se reduzca o prevenga la exposición constante a estos riesgos, porque pueden afectar la salud del empleado³⁰. Entre estas intervenciones cabe mencionar las

exigencias psicológicas, la autonomía laboral, la armonía de la vida hogareña y laboral, el mejoramiento del clima laboral; y la importancia de su existencia³⁰. Del mismo modo, estudios anteriores con el objetivo de buscar una relación causal con los riesgos psicosociales derivados de las actividades laborales, los describe como las consecuencias del deterioro o disfunción de la capacidad funcional y carga de trabajo del individuo³⁰.

En este contexto, la sincronicidad de las diferentes actividades es, por un lado, la necesidad de responder a ellas, así como también a las diferentes responsabilidades domésticas y familiares del empleado, lo que puede crear un estado de estrés que afecte el desempeño en diversas tareas laborales. También puede provocar sobrecarga y coordinación insuficiente en la planificación de las tareas familiares y laborales^{30,31}.

Además, es preciso indicar que el desarrollo de los empleados de una entidad depende en gran medida de la previsión de posibles daños psicosociales, que incluye la doble presencia, la cual hace referencia a la dualidad de jornada³¹, es decir, la doble carga de responsabilidad que acontece en una sola persona, forjada por las necesidades familiares y del trabajo remunerado, las cuales terminan acumulándose y sobreponiéndose entre sí en un mismo tiempo³¹.

En consecuencia, es importante determinar los orígenes más comunes que pueden ser desencadenantes de afecciones cardiovasculares. Hallándose que entre los diversos riesgos psicosociales que pueden generar u ocasionar un evento cardiovascular podemos incluir a la doble presencia,

entre otros como las compensaciones laborales, control sobre el empleo, apoyo comunitario y capacidad de liderazgo³⁰.

Además de confirmar la doble presencia como un problema psicosocial, estos resultados pueden usarse como indicadores dimensionales para identificar el impulso de brindar a los asalariados apoyo social de sus superiores, apoyo de sus colegas, e identificar y pretender responder a demandas sentimentales e inseguridad laboral, recompensar el esfuerzo, además de paralela confianza y empatía con las emociones surgidas del escenario que atraviesan los trabajadores. Estos factores estresantes ponen a las personas con doble presencia en riesgo cardiovascular³¹.

Además, es preciso decir que el entorno laboral es un elemento trascendental en el desarrollo de muchas amenazas psicosociales y es importante que los empleadores tengan una voluntad clara de abordar este tipo de presencia, ya que estos riesgos a los que están expuestos los empleados en su trabajo diario en la organización perjudican su bienestar y salud en general^{30,31}.

En este sentido, podemos deducir que existe una relación entre el riesgo psicosocial de doble presencia y riesgo cardiovascular. Por lo tanto, es importante que la definición general de bienestar ocupacional debe comprenderse como una actividad que abarca múltiples disciplinas basada en la conservación y cuidado del confort de los empleados con actividades que prevengan los accidentes laborales y reduzcan los riesgos que conducen a su consolidación³⁰. También debe actuar como un

equipo para promover buenas prácticas en el entorno laboral y combatir las afecciones, con el objetivo de conservar la capacidad de trabajo y prescindir de condiciones que amenacen la buena salud y protección de los trabajadores³⁰. Por ello, el concepto de salud en el trabajo no debe concebirse únicamente como la falta de eventos adversos, por lo que es esencial tomar en cuenta los aspectos psicológicos y sociales y comprenderla como un estado de bienestar psicológico, emocional, físico y social³⁰.

1.3.4 Alteraciones psicosomáticas y doble presencia

La exposición constante a este factor de riesgo, el trabajo familiar, conlleva efectos sobre la salud como los denominados cambios psicosomáticos (mareos, dolores de cabeza, indigestiones, entre otros)³². Sin embargo, no podemos ignorar las consecuencias a nivel organizacional, que conllevan efectos negativos como una baja productividad en el lugar de trabajo, un aumento de los accidentes laborales, el ausentismo y finalmente los abandonos³².

La familia es un factor importante, y tener el equilibrio con esta esfera de la vida del trabajador ayuda a determinar el desempeño laboral diario y la productividad del trabajador, además el apoyo de las personas de la organización es sumamente importante para su productividad, y si no crean armonía en sus diversos roles surgirán conflictos, es decir, surge un problema que crea problemas psicosociales en la organización³².

Los conflictos entre el hogar y el trabajo a menudo surgen entre personas que se encuentran la mayoría del tiempo ocupadas con actividades

productivas, por lo que es importante encontrar un equilibrio que no amenace las complejas ecuaciones familiares y empresariales para lograrlo³². Por ello, la correcta evaluación de este factor de riesgo y la planificación de medidas preventivas es el objetivo de las empresas para tratar de reducir el impacto en la salud de los empleados³². Según la OIT, actualmente la parte de la fuerza laboral en el mundo son mujeres, ya que es casi el 49 por ciento. Por otro lado, la proporción de hombres es del 75 por ciento. Por tanto, la diferencia es de casi 26 puntos porcentuales y, en algunos lugares, supera los 50 puntos porcentuales³². Para ello, la OIT en conjunto con investigadores se unieron para preguntar a mujeres de todo el mundo si prefieren el trabajo remunerado, el cuidado de sus familias o ambos. Los datos muestran que, independientemente del empleo, un porcentaje significativo de mujeres, el 70 por ciento, quiere un trabajo remunerado³². En países como Chile, por otro lado, la tasa de participación del género femenino es del 50,6 por ciento y la de los varones del 74,4 por ciento, la diferencia es de unos 23 puntos porcentuales. De manera similar, la participación se introdujo en Ecuador, donde las perspectivas laborales para las féminas son del 55,4 por ciento y para los varones del 81,3 por ciento³². Entonces la diferencia es de casi 26 puntos porcentuales. Por tanto, es importante evaluar la prevalencia de la doble presencia como riesgo psicosocial y se debe considerar que este factor de riesgo se presenta con mayor frecuencia en las mujeres, lo que puede provocar cambios en su actitud debido al ritmo de vida, lo que perjudica su entorno laboral y su actividad familiar y entorno social³². A pesar de esto,

las mujeres ingresan al mundo empresarial y los hombres no participan por igual en las tareas del hogar³². Esto puede corresponder al hecho de que el trabajo diario todavía recae en el género femenino, así como el cuidado de los niños y las actividades de casa; adicionando además las consecuencias fisiológicas, de las cuales las más importantes son el estrés, fatiga, ansiedad, depresión, alteraciones psicósomáticas y lesiones musculoesqueléticas³².

La razón por la que la doble presencia es un riesgo psicosocial común para la mujer es que tradicionalmente han realizado la mayoría de las labores domésticas de la familia³². Algunas de las informaciones que ponen de relieve este fenómeno son los siguientes: el hecho de que mientras las féminas dedican una media aproximada de 5-6 horas diarias a las actividades del hogar, los varones dedican sólo 2 horas diarias³². En general, incluso si la familia vive sólo del salario de la esposa, ésta continúa haciendo cada vez más tareas domésticas; y, cuanto peor es la salud de la mujer, más personas hay en la familia³². También refleja que tanto hombres como mujeres tienden a presentar esta situación como una doble función o asistencia, pero sin duda, la mujer es la más afectada³². Los autores comparten este criterio y mencionan que la doble presencia es históricamente una respuesta a la estructura patriarcal que acompaña a las mujeres desde los albores de la humanidad, encomendándoles el cuidado de las necesidades primordiales de los demás³². Por tanto, el rol de la mujer fuera del ámbito laboral se amplía al hogar, donde existen tareas de cuidado de los hijos, del hogar y

de la pareja³². La realización de ambas actividades puede incrementar las exigencias y la jornada de trabajo, especialmente si no se tiene en consideración las obligaciones hogareñas, se crean contextos que favorecen la diferenciación por sectores y también profesional, además de la aparición de enormes diferencias salariales, de jornada trabajada y acceso a la seguridad social³².

La dificultad de querer armonizar el trabajo y la familia es un factor de riesgo psicosocial muy expuesto en el lugar de trabajo, por lo que es necesario tomar medidas inmediatas para mejorar la calidad vivida de cada uno de los empleados, asalariados y por ende su vida³². También se recomienda que la empresa implemente una política encaminada a reducir la presencia de este factor de riesgo psicosocial al que están expuestos los empleados³². No podemos ignorar la provisión de una seguridad social adecuada para reducir, reconocer y redistribuir el trabajo de cuidados realizados no remunerado³². También se promueven métodos de trabajo flexibles y favorables para los trabajadores que tienen una familia. Es importante también incluir formación de supervivencia y basada en soluciones, asegurando un personal altamente motivado y eficiente³².

Es relevante para la empresa encontrar destrezas de mediación entre el ambiente familiar y el entorno laboral, porque estos dos ámbitos están en continua interacción y deben estar equilibrados, para evitar conflictos³².

1.3.5 Lesiones musculoesqueléticas y doble presencia

Por otro lado, los componentes de riesgo psicológico y social no sólo se relacionan con el estrés en el trabajo o variables psicológicas, sino también con el malestar físico, es decir, molestias musculoesqueléticas (MME); se trata de sensaciones subjetivas dolorosas, de fatiga y temblores derivados de diversas zonas del cuerpo^{11,32}.

Estos no necesariamente revelan la presencia de un trastorno musculoesquelético (TME) concreto y clínicamente evidenciado, aunque pueden lograr serlo a largo plazo; por lo que es útil identificarlos para tomar acciones preventivas, ya que como fue mencionado, muchas se convierten en trastornos musculoesqueléticos^{11,32}.

Las molestias musculoesqueléticas suelen estar asociadas a la ergonomía corporal, como sobrecarga física, la realización de movimientos repetitivos, esfuerzos o posiciones forzadas; pero su origen también puede aparecer en un determinado contexto psicosocial, que está respaldado por la capacidad de réplica emocional y las expectativas del individuo¹¹.

La sensación de bienestar en el trabajo es causada no sólo por la ausencia de malestar, sino también por un sentimiento de protección. En nuestro país, las empresas bancarias reportaron un alto porcentaje de TME, los cuales se deben especialmente a factores de riesgo ergonómicos; sin embargo, es correcto decir que esas mismas entidades también tienen altos niveles de estrés laboral¹¹. Ahora bien, la correlación estadística entre la exposición al factor de riesgo psicosocial y la prevalencia de

TME aún no está totalmente clara. Varias investigaciones muestran un vínculo entre los componentes de riesgo psicosocial y TME asociado con una alta demanda en el trabajo y una supervisión inadecuada, sin embargo, la evidencia no es lo competentemente consistente en comparación con los factores de riesgo ergonómicos y físicos-ambientales^{11,32}.

Por otra parte, las políticas actualizadas de SST de las instituciones peruanas apartan ambos elementos (psicológico y corporal) en programas completamente diferentes, por lo que se omiten los aspectos relacionados a la ausencia de confort físico¹¹. Con base en estos antecedentes, es imperativo ahondar en el análisis del desempeño laboral de los empleados desde el enfoque de los riesgos psicosociales, con el fin de priorizar mecanismos de acción futuros que permitan un abordaje completo que permita perfeccionar su trabajo y eficiencia y conseguir suficientes niveles de bienestar físicos y mentales¹¹.

Además de lo expuesto, se recomienda considerar una adecuada gestión de los factores de riesgo psicosocial a los que se hallan expuestos, como la doble presencia, lo cual debe ser de una forma integral, y no sólo para la reducción de los niveles de estrés del trabajador, sino también para la reducción de las molestias musculoesqueléticas asociadas; una idea que permitiera iniciar con la ejecución de un programa de recompensa para empleados^{11,32}.

Este programa puede informar sobre beneficios actuales que a menudo no son visibles para los empleados; y crear alicientes cuando se llegue a

las metas propuestas como retroalimentación. Estos procedimientos deben tener en cuenta las expectativas y sentimientos de los empleados, requisitos importantes para alcanzar niveles de comodidad que aseguren la satisfacción y el bienestar de los mismos³².

II. CONCLUSIONES

- Los riesgos psicosociales, están en relación directa con el trabajador desde hace muchos años atrás, solo que no han sido evidenciados como corresponde.
- La doble presencia, riesgo psicosocial de alto impacto en los trabajadores que se exponen a ella, puede conllevar a consecuencias que no solo se reflejan de manera psicológica, sino también física, alterando la salud y bienestar del trabajador y generando dificultades tanto en su esfera familiar como laboral.
- La evaluación médico ocupacional es primordial para poder identificar los riesgos psicosociales a los que nos exponemos en el trabajo; y la aplicación de instrumentos adecuados nos permitirá detectarlos anticipadamente, evidenciando entre ellos la existencia de la doble presencia, tema principal del presente portafolio.
- La doble presencia predispone la aparición de enfermedades o síntomas de acuerdo al nivel o intensidad de exposición; por lo que es importante verificar la existencia del riesgo psicosocial y descartar otras posibles causas de las patologías.
- Diagnosticar las enfermedades que se originan por la exposición a doble presencia requiere un estudio completo que se realiza cuando el trabajador acude a su evaluación o examen médico ocupacional.
- La doble presencia puede generar un gran impacto en la salud del trabajador, que, si no se detecta a tiempo, altera el equilibrio fundamental que debe coexistir entre el trabajo y la familia.

III. RECOMENDACIONES

- Es importante entender y comprender qué son los riesgos psicosociales y como pueden afectar la estabilidad y bienestar de los trabajadores.
- Es esencial conocer la definición de doble presencia, su evolución con el paso del tiempo y como puede alterar la salud global del personal que se expone a este riesgo psicosocial.
- Es importante consignar en la evaluación médico ocupacional todos los datos relevantes relacionados a la salud del paciente para tener diagnósticos acertados.
- Es importante identificar las enfermedades originadas por la exposición a doble presencia para poder implementar medidas que mitiguen su impacto; medidas que nos permitirán establecer estrategias y controles que proyecten la disminución de este riesgo psicosocial, adicional a ello, es imperativo mencionar que la prevención de riesgos psicosociales es crucial y debe ser implementada en nuestro sistema de gestión de salud ocupacional.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ruiz P, Pullas P, Parra CA, Zamora R. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*. 2017-18; 33–51.
2. Torres PY. Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. [tesis de maestría]. Quito: Universidad Internacional SEK. 2018. 23p.
3. Taranilla A. Doble presencia en el ámbito doméstico y laboral. [tesis de pregrado]. León: Universidad de León. 2019 -20. 53 p.
4. Rivera KX. Efecto de la doble presencia en el bienestar integral de las servidoras y trabajadoras del Gobierno Provincial de Loja y la intervención del Trabajador Social. [tesis de pregrado]. Loja: Universidad Nacional de Loja. 2021. 120 p.
5. Sorbara S, Baró S, Greco R, Preiti M, Quinteros M. Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Rev Cient Arbitr Fund MenteCl*. 2021;6.
6. Morocho AA, Vásconez MF. Relación de la doble presencia y el estrés en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato. [tesis de pregrado]. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. 2020. 74 p.
7. Björk JM, Nordmyr J, Forsman AK. Reconciling work and family demands and related psychosocial risk and support factors among working families: A Finnish national survey study. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(14):8566.

8. Zapata KM. Estrategia de monitoreo de riesgos psicosociales para la reducción del estrés ocupacional en personal de salud de la clínica soluciones médicas. [tesis de maestría]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. 2023. 136p.
9. Murakami SY. Factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital regional de huacho en tiempos de covid-19, julio – setiembre 2022. [tesis de posgrado]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. 2022. 78p.
10. Trinidad-López JM, Escobar-Galindo CM. Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. Rev Hered Rehabil. 2022;5(2):30–7.
11. Rodríguez Rojas RR, Escobar Galindo CM, Veliz Terry PM, Jara Espinoza RM. Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. Arch Prev Riesgos Labor. 2021;24(2):117–32.
12. Iavicoli S, Di Tecco C. The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. Med Lav. 2020;111(5):335–50.
13. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial No 312 – 2011 MINSA. Documento Técnico: Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnósticos de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad. Lima – Perú. 2011.
14. ARL Sura. Procedimiento para evaluaciones médicas ocupacionales. Colombia. 2017.

15. Agustini Paredes LR, Rosales López PP, Yarin Achachagua AJ. Examen Médico Ocupacional. Facultad de Ingeniería Industrial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú. 2022.
16. Muñoz-del Carpio-Toia Agueda, Ramos-Vargas Luis Fernando, Ames-Guerrero Rita Judith, Yuli-Posadas Ricardo Ángel. Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicométricas del ISTAS 21. Index Enferm [Internet]. 2022 Jun [citado 2024 Mar 30] ; 31(2): 115-119. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962022000200014&lng=es. Epub 21-Nov-2022.
17. Marcilla-Truyenque RL, Ugarte-Gil MF. Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. Rev Fac Cienc Med Cordoba. 2020;77(4):240–8. Doi: <https://doi.org/10.31053/1853.0605.v77.n4.25122>.
18. Cerda-Silva G, Porrás-Tapia F. Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ ISTAS 21 en el Contexto Chileno. Cienc Trab. 2018; 20(63):121-5. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300121>.
19. Lucero-Perez M, Sabastizagal I, Astete J, Burgos M, Villarreal-Zegarza D, Moncada S. Validación de la versión media y corta del CENSOPAS-COPSOQ: Un estudio psicométrico en población peruana. Disponible en <https://www.gob.pe/institucion/ins/informes->

[publicaciones/2121530-validacion-de-la-version-media-y-corta-del-censopas-copsoq-un-estudio-psicometrico-en-poblacion-peruana.](#)

20. Alvarez NA, Velandia PA. Profesiograma una herramienta útil en el sector constructor. [tesis de posgrado]. Bogotá: Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales. 2018-19. 65 p.
21. Andrade MA. El profesiograma como herramienta para mejorar la gestión del talento humano en la empresa TERMOEK. [tesis de pregrado] Ecuador: Universidad Tecnológica ECOTEC. 2019. 51 p.
22. Gomero Cuadra Raúl, Llap Yesan Carlos. La historia médico - ocupacional como herramienta de diagnóstico. Rev Med Hered [Internet]. 2005 Jul [citado 2024 Mar 30]; 16(3): 199-201. Disponible en:
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2005000300007&lng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2005000300007&lng=es)
23. Gomero-Cuadra Raul, Jiménez-Castro Elvia. Pautas y sugerencias para elaborar una historia ocupacional efectiva, en la primera atención del trabajador. Rev Med Hered [Internet]. 2011 Jul [citado 2024 Mar 30]; 22(3): 151-154. Disponible en:
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2011000300011&lng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2011000300011&lng=es)
24. Alagüney ME, Yildiz AN. Taking an Occupational History and Its Importance. Acta Medica 2017; 48(2): 18-21.
25. Fernández Espejo Hernán Alejandro, Solari Montenegro Guido Clemente. Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y

Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. Cienc Trab. [Internet]. 2017 Dic [citado 2024 Mar 30]; 19(60): 194-199.

Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-

24492017000300194&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300194>.

26. Gavidia Pacheco AM. Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional. En: Perspectivas y desafíos para la competitividad: una mirada global desde los territorios. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD; 2019. pp. 261–86.
27. Cabrera RA, Tapia MA, García HD, López OR. La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 3. Julio-Septiembre, 2022, pp. 621-639.
28. Ceballos-Vásquez P, Rolo-González G, Hernández-Fernaund E, Díaz-Cabrera D, Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno M. Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2015;23(2):315–22. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>.
29. García-Torres I, Yuli-Posadas RA. Relación entre la doble presencia, exigencias psicológicas en el trabajo y el síndrome de burnout, en trabajadores de una empresa concesionaria de alimentos durante el COVID-19, Lima – 2021. Apunt. cienc. soc. 2023; 11(02).
30. Chavarrea M, Castillo W. Asociación entre doble presencia y riesgo cardiovascular en trabajadores del área administrativa de una empresa

de telecomunicaciones de la ciudad de Quito periodo agosto-noviembre 2022. [tesis de posgrado]. Ecuador: UDLA. 2022. 38 p.

31. Gil-Monte PR, Universitat de València, España, López-Vílchez J, Llorca-Rubio JL, Sánchez Piernas J, Universitat de València, España, et al. Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). Lib Rev Peru Psicol [Internet]. 2016 [citado el 30 de marzo de 2024];22(1):7–19. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100001.
32. Pinargote MLS, Falcones JLC, Santana EMC, Vélez JGC. Doble presencia: laboral-familiar, un factor de riesgo en trabajadores de una pesquera en Manta. Anál comport las líneas crédito través corp financ nac su aporte al desarro las PYMES Guayaquil 2011-2015 [Internet]. 2023 [citado el 31 de marzo de 2024];7(1(esp)):39–47. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1031>.

V. ANEXOS

Tabla 1. Dimensiones del cuestionario CENSOPAS-COPSOQ

Grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas
	Ritmo de trabajo
	Exigencias emocionales
	Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
	Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros
	A poyo social de superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentimiento de grupo
	Previsibilidad
	Claridad de rol
	Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia
	Confianza vertical

Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú, 2023
 Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud CENSOPAS-INS

Tabla2. Pasos para la implementación del cuestionario CENSOPAS-COPSOQ



Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú, 2023
 Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud CENSOPAS-INS