



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**“Factores de Riesgos Psicosociales en mujeres con doble
presencia:**

**Caso de una empresa privada de productos de limpieza en la
ciudad de Guayaquil”**

AUTORAS:

Díaz Bermeo, Natalie Nicol

Troya Palma, Mishelle Dennisse

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

De Luca Uría, María Fernanda

Guayaquil, Ecuador

12 de septiembre del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación ***“Factores de Riesgos Psicosociales en mujeres con doble presencia: Caso de una empresa privada de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil”*** fue realizado en su totalidad por **Díaz Bermeo, Natalie Nicol; Troya Palma, Mishelle Dennisse**, como requerimiento para la obtención del Título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____

De Luca Uría, María Fernanda

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 12 del mes de septiembre del año 2019.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras,

Díaz Bermeo Natalie Nicol y Troya Palma Mishelle Dennisse

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, ***“Factores de Riesgos Psicosociales en mujeres con doble presencia: Caso de una empresa privada de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil”*** previo a la obtención del Título de **Licenciadas en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2019

LAS AUTORAS

f. _____

Díaz Bermeo, Natalie Nicol

f. _____

Troya Palma, Mishelle Dennisse



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Nosotras,

Díaz Bermeo, Natalie Nicol y Troya Palma Mishelle Dennisse

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, ***“Factores de Riesgos Psicosociales en mujeres con doble presencia: Caso de una empresa privada de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil”***, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2019.

LAS AUTORAS:

f. _____

Díaz Bermeo, Natalie Nicol

f. _____

Troya Palma, Mishelle Dennisse

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Doc. Final Tesis 25 SEPT.docx (D56033696)
Submitted: 9/25/2019 3:29:00 PM
Submitted By: mishelletroya@gmail.com
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

AGRADECIMIENTO

El camino fue largo, no fue fácil, iniciamos este proceso con miedos, temores, pero a la vez con plena seguridad y confianza que lograríamos nuestro objetivo anhelado y esto no hubiera sido posible si en nuestro camino no hubieran estado presentes grandiosos seres humanos que nos acompañaron de diferentes maneras, pero su aporte fue fundamental para culminar con éxito.

En primer lugar, agradecemos a Dios quien ha sido nuestra fuente de sabiduría y fortaleza en momentos de angustia y dificultad durante este proceso.

Agradecemos a nuestras familias quienes con paciencia, entusiasmo y compromiso estuvieron presentes en nuestra etapa universitaria motivándonos a cumplir nuestras metas propuestas.

A María Fernanda, quien desde el primer momento ha sido una tutora excepcional, por alentarnos a ser mejores, potenciar al máximo nuestras capacidades intelectuales y confiar en lo que podíamos alcanzar; simplemente por ser un extraordinario ser humano.

DEDICATORIA

Dedicado a todas aquellas personas que han sido parte de este proceso, de esta etapa de mi vida llamada Universidad, un proceso que fue largo, que por momentos parecía que se derrumbaba pero ahí estaban aquellas personas que me dieron su mano para continuar, su hombro para llorar y sus palabras de aliento para continuar; dedico este triunfo de manera especial a mi mamá quien siempre ha creído en mi y con esfuerzo y sacrificio ha hecho todo por mí, a mi tía, mi segunda madre quien me ha dado todo sin tener la responsabilidad de hacerlo, ellas mi ejemplo de valentía y constancia, agradezco mi esposo quien ha confiado en mi cuando ni yo lo podía hacer, a mi hija mi fuente de inspiración, mi motor y mi razón de continuar.

-Natalie Díaz

Dedico este logro a Dios, pues es Él quien ha puesto en mi camino a todas las personas que me guiaron hasta este momento: a mis padres quienes siempre me apoyaron y me motivaron a continuar, prestando sus palabras de aliento y cariño cuando sentía que quería darme por vencida; a mis amigos y colegas quienes me brindaron todo su apoyo y me recordaron en más de una ocasión de lo que soy capaz; a los docentes que cruzaron caminos conmigo, dejando su huella en mi alma y corazón, además de valiosos conocimientos que me permitieron llegar hasta donde estoy; a Fausto y a su familia, quienes me han brindado su cariño y han cuidado de mí como si fuera otro miembro más de su familia. Agradezco todas las bondades que he recibido por parte de cada persona que conozco y que ha aportado un granito de arena a la formación de mi yo humano, profesional.

-Mishelle Troya



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

MARIA FERNANDA DE LUCA URIA

TUTORA

f. _____

ANA MARITZA QUEVEDO TERAN

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ

COORDINADOR DEL ÁREA DE LA CARRERA

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2019

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN MUJERES CON DOBLE PRESENCIA. CASO DE UNA EMPRESA PRIVADA DE PRODUCTOS DE LIMPIEZA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante MISHELLE DENNISSE TROYA PALMA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
MARIA FERNANDA DE LUCA URIA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		10.00 / 10	

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2019

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN MUJERES CON DOBLE PRESENCIA. CASO DE UNA EMPRESA PRIVADA DE PRODUCTOS DE LIMPIEZA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante NATALIE NICOL DIAZ BERMEO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
MARIA FERNANDA DE LUCA URIA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 10.00 / 10			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

X

INDICE

RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN.....	2
Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación.....	4
1.1 Definición del problema de investigación.	4
1.1.1 Antecedentes estadísticos.....	13
1.1.2 Antecedentes Investigativos.....	16
1.2 Preguntas de Investigación.....	22
1.3 Objetivo General.	22
1.3.1 Objetivos Específicos.	23
1.4 Justificación.....	23
Capítulo II: Marcos Referenciales.....	27
2.1 Referente Teórico.....	27
2.2 Referente Conceptual	38
2.3 Referente Normativo	60
2.3.1 Normativas nacionales	61
2.3.2 Normativas Internacionales.....	72
2.4 Referente Estratégico.....	76
Capitulo III. Referente Metodológico.....	87
3.1 Enfoque de la Investigación	87
3.2 Tipo y nivel de Investigación	88
3.3 Método de Investigación.....	89
3.4 Universo, Muestra y Muestreo.....	89
3.5 Categorías y Subcategorías de Estudio.....	90
3.6 Formas de recolección de la Información	91
3.7 Formas de Análisis de la Información	93
Capitulo IV. Resultados de la Investigación.....	94
Conclusiones	123
Recomendaciones	129
Bibliografía	131
ANEXOS.....	137

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de titulación fue el de describir los factores de riesgos psicosociales en el trabajo de mujeres con doble presencia que laboran en una empresa de productos de limpieza de la ciudad de Guayaquil, a través del análisis del tipo de cargo que ocupan dentro de la empresa, el rango salarial y el nivel de estudios al que pertenecen. La muestra estuvo conformada por 46 mujeres con doble presencia, quienes realizan tareas remuneradas y no remuneradas que involucran el cuidado del hogar, tener a cargo niños y adolescentes, personas con discapacidad, adultos mayores, entre otras. Estas mujeres laboran en áreas operativas y administrativas de la empresa. Para el estudio se aplicó el Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo a las trabajadoras, obteniendo como resultado la identificación de un grupo conformado por las mujeres con nivel de estudios y rango salarial más bajo que se encontraban expuestas a tener un nivel de riesgo alto en la evaluación de riesgo psicosocial por las diversas actividades y responsabilidades asumidas tanto a nivel laboral como familiar, y que al no haber podido desarrollarse de forma personal, se vuelven más susceptibles a presentar signos de estrés y depresión, mostrando que la calidad de vida no es óptima a diferencia de las mujeres que también tienen doble presencia pero su rango salarial y nivel académico es superior.

Palabras Claves: *Riesgos psicosociales, Factores de riesgos psicosociales, Doble Presencia, Estudios de Género, División sexual del trabajo.*

ABSTRACT

The main objective of this degree work was to describe the psychosocial risk factors in the work of women with double presence who work in a cleaning products company in the city of Guayaquil, through the analysis of the type of position they occupy within the company, the salary range and the level of studies to which they belong. The sample consisted of 46 women with double presence, who perform paid and unpaid tasks that involve home care, oversee children and adolescents, people with disabilities, elderly, among others. These women work in operational and administrative areas of the company. For the study, the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire of the Ministry of Labor was applied to the workers, obtaining as a result the identification of a group made up of women with a lower level of education and salary level who are more likely exposed to having a high risk level in the evaluation of psychosocial risk because of the various activities and responsibilities assumed both at work and family level. These women have not been able to develop personally, becoming more susceptible to show signs of stress and depression, having as results that the quality of life is not optimal unlike women who also have double presence, but their salary range and academic level is higher.

Keywords: *Psychosocial Risk, Psychosocial Risk Factors, Double Presence, Gender Studies, Sexual Division of Labour.*

INTRODUCCIÓN

El estudio y análisis de los factores de Riesgos psicosociales en el ámbito laboral no es nuevo, en el Ecuador desde hace algunos años se ha fortalecido la normativa a nivel laboral, lo cual ha implicado que las organizaciones privadas tomen acciones frente a los riesgos laborales a los cuales los y las trabajadoras están expuestos de forma física, social y psicológica por situaciones que provienen del trabajo.

A partir de lo mencionado recae el interés de abordar los factores de riesgos psicosociales que indiquen en una población específica de una organización como son las mujeres con doble presencia, es decir aquellas que tienen una relación conflictiva entre la vida laboral y familiar, situación que ha sido normalizada tanto por las mismas mujeres como por el empleador y por los miembros del núcleo familiar, generando una sobrecarga de roles lo cual desencadenará en niveles medio altos de incidencia de los riesgos psicosociales, los cuales se analizarán en el presente trabajo de investigación.

Desde el Trabajo social es importante profundizar en el estudio de los factores de riesgo psicosocial en mujeres con doble presencia debido a que visibilizará la desigualdad e inequidad, así como de los roles y estereotipos a los que se ven atañidas las mujeres debido al androcentrismo. Además, permitirá indagar en problemáticas sobre las cuales se puede intervenir desde el trabajo social laboral permitiendo mejorar las condiciones de vida laboral y personal de la población investigada.

En el primer capítulo, se encuentra el “Planteamiento del problema”, el cual se desglosa desde una mirada integral e histórica, desde la construcción de género, como este ha incidido en el proceso de igualdad e incorporación de la mujer en el ámbito laboral, haciendo énfasis en las mujeres con doble presencia y de que manera los factores de riesgo psicosocial inciden sobre la salud física y mental de esta población para lo cual se indagó en investigaciones realizadas en Europa, Latinoamérica y en Ecuador las

cuales abordan los Riesgos psicosociales haciendo énfasis en la dimensión de doble presencia, en este proceso investigativos fueron pocos trabajos que se encontró desde la perspectiva del trabajo social lo cual se explica explícitamente en la justificación, para terminar este capítulo se definió los objetivos y preguntas de investigación que permitió marcar el camino a seguir en la investigación.

En el segundo capítulo se encuentra el marco teórico, referente conceptual, normativo y estratégico. Las teorías que se profundizaron para realizar el análisis de los datos obtenidos en el presente trabajo de investigación son, La Teoría de género, la teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow y La teoría de los dos factores “Higiene y Motivación” de Herzberg. En el referente conceptual se desglosó categorías importantes para mejor comprensión del trabajo como calidad de vida en el trabajo, higiene y seguridad laboral, riesgos laborales, riesgos psicosociales y factores de riesgos psicosociales. En el referente normativo se puede destacar el fortalecimiento y creación de acuerdos y leyes nacionales e internacionales que permiten la inclusión de la mujer en el ámbito laboral y promueven los derechos de las mujeres los cuales se efectivizan a través de políticas que se detallan en el referente estratégico.

En el tercer capítulo se encuentra la metodología, en el cual se detalla el enfoque, nivel, método e instrumento a aplicar para la obtención de los datos de análisis. El Instrumento para aplicar, ya fue desarrollado por el Ministerio del Trabajo, el cual se denomina “Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales” por lo cual nos enfocamos en la aplicación de este y cumplir las fases de aplicación y análisis del mismo.

El cuarto capítulo, el más complejo, responderá a los objetivos planteados a través del análisis de los datos obtenidos por dimensión evaluado y el nivel de riesgo que presenta la población definida, de acuerdo con las características definidas para la investigación.

Finalmente se encuentran las conclusiones y recomendaciones dadas en base a los resultados obtenidos, desde la perspectiva de Trabajo Social.

Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación.

1.1 Definición del problema de investigación.

Con el fin de abordar la problemática de riesgos psicosociales de mujeres con doble presencia, es preciso citar a Simone de Beauvoir, autora destacada por sus estudios acerca de género.

“Uno no nace mujer, se hace mujer” (De Beauvoir, 1949) es la icónica frase con la que la autora trata de explicar cómo las características que son consideradas “femeninas”, son producto de un “complejo proceso individual y social, en lugar de derivarse naturalmente de su sexo” (De Beauvoir, 1949). De igual forma, la historiadora Joan Scott citada por (Lamas, 2013) define el género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, una forma primaria de relaciones significantes de poder”.

El concepto de género dado por las autoras hace referencia a una construcción social del mismo basado en la interacción con la cultura. De igual manera, Lagarde (1997) realiza un análisis antropológico entre el género y la cultura, resaltando la importancia de las cosmovisiones en la formación de la concepción que tiene cada sociedad acerca de lo que es masculino y lo que es femenino. (Lagarde, Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia, 1997)

La autora, resalta la trascendencia que tienen las historias y las tradiciones de cada cultura, y la forma en la que estas incorporan el género en cuanto a su identidad. Como resultado de este análisis, Lagarde concluye que las cosmovisiones de género son etnocentristas, y que la concepción de la palabra, se transforma en cuanto el individuo moldea su identidad, normas o valores, adquiere nuevas cosmovisiones, o experimenta distintas sociedades. (Lagarde, Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia, 1997, pág. 14)

Otro autor que relaciona las experiencias vividas con la identidad de género es Stoller (1968), quien concluye que “la asignación y adquisición de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica”

(Lamas, 2013, pág. 113) A la vez, este autor identifica 3 instancias básicas ligadas a la categoría de género (Stoller, 1968 citado por Lamas, 2013):

- 1) La asignación de género: La cual se da a partir del nacimiento, en base a la apariencia externa de sus genitales. (pág. 113)
- 2) La identidad de género: Que se produce antes de que tenga conocimiento sobre la diferencia anatómica de los sexos. Esta, se estructura a partir de sus experiencias, que lo llevan a identificarse como “niño” o “niña”. Una vez que haya sido establecida, es asumida a través del discurso de sus cuidadores, o pares. (pág. 113)
- 3) El papel de género: Este se forma en cuanto a las normas dictadas por la sociedad y cultura, sobre el cómo debe ser el comportamiento femenino o masculino. Varía dependiendo de la cultura, etnia, sociedad, etc. Es a partir de esto que empieza a generarse la división sexual del trabajo, en cuanto la dicotomía de lo masculino-femenino establece estereotipos que actúan como condicionantes de los papeles y potencialidades de las personas en función de su género. (pág. 113)

Además de lo mencionado, Lagarde (1997) afirma que este orden que se da a la sexualidad se encuentra ligado al poder. Este, crea un déficit, que limita, priva y encarece a la mujer en su desarrollo. A continuación, se enumeran las secuelas del desarrollo patriarcal sobre las mujeres según la autora (Lagarde, Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia, 1997):

- La persistente y creciente carga de pobreza sobre las mujeres.
- La desigualdad en acceso a servicios de educación y salud.
- Violencia contra la mujer.
- Efectos de conflictos armados.
- Desigualdad en acceso a políticas y estructuras económicas.
- Desigualdad en toma de decisiones y distribución del poder.
- Insuficientes mecanismos de promoción de la condición de la mujer.

-Vulneración de Derechos de las mujeres. (pág. 164)

-Insuficiente uso de medios de comunicación para promocionar contribución positiva de la mujer a la sociedad.

-Desigualdad en acceso a participación en sistemas de comunicación, difusión, movilización, para promover contribución de la mujer en la sociedad.

Cuando Lamas (2013) se refiere a que la división del género es una forma primaria de relaciones de poder, hace referencia a lo citado por Lagarde (1997), y es que, las secuelas mencionadas aportan al “empobrecimiento de género”, que es producto de la dependencia vital de la mujer hacia otros, generalmente hombres; y de su estado de “carenciada” impuesta por la sociedad como una condición femenina. Es al género masculino a quien se le designa como proveedor de satisfactores y recursos para el sustentamiento del núcleo familiar; no así la mujer, quien también es proveedora, pero de algo “invisible”. (Lagarde, Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia, 1997)

A partir de estas definiciones, se empieza a reconocer una división de la esfera privada y la esfera pública; lo público, en donde el varón controla los recursos, la política, la represión civil y las guerras; y lo privado, asignado estrictamente a las mujeres, quienes son recluidas en este ámbito, dedicándose al trabajo doméstico, que, aunque a veces se visibiliza, no es retribuido económicamente (Lagarde, Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia, 1997).

Sin embargo, a pesar de la reproducción de la presencia de mujeres en la esfera pública, y trabajo visible, el trabajo doméstico continúa siendo obligación para el género femenino. Generándose una doble carga de trabajo, que limita el desempeño tanto laboral, como familiar y social de la mujer que lo sufre.

Los obstáculos que limitan a la mujer a alcanzar puestos directivos o de altos niveles organizacionales, se denominan Techo de Cristal y acorde al instituto

de la mujer (1990) citado por (Ramos, Barberá, & Sarrió, 2003) se conforma por tres barreras:

1. Barreras internas asociadas a la identidad de género femenina: que toman como referencia la influencia de la subjetividad femenina en las características requeridas para la promoción a puestos de alto nivel, como el estilo liderazgo, personalidad, intereses, logros, etc. (pág. 2)
2. Barreras externas asociadas a la cultura organizacional y estereotipos de género: consecuencias de la cultura patriarcal y creadora de las relaciones de poder asimétricas entre ambos géneros. Los valores androcéntricos de las organizaciones actúan como traba en el desarrollo profesional de la mujer. Y aún más, “la asignación diferencial de los roles de género se traslada a la organización y determina las funciones y niveles de poder entre hombres y mujeres” (pág. 2)
3. Barreras provocadas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares: en vista de que un puesto en perfil Directivo implica largas jornadas labores, desplazamientos geográficos, se convierte en un papel más, teniendo como resultado un desfase en el ambiente familiar y laboral. “Por un lado, la asignación social de roles diferenciales de género es interiorizada por las mujeres como parte integrante de su identidad, de manera que la maternidad es asumida por muchas de ellas como un deber prioritario”. (pág. 3)

“La compatibilización del espacio doméstico y el laboral es uno de los factores con mayor peso en la explicación de la baja representación de mujeres en puestos de poder y toma de decisiones, dado que la armonización de ambas esferas continua sin ser resuelta por el sistema sociolaboral (Instituto de la Mujer, 1990; Davidson y Cooper, 1992; Greenhaus y Parasurarnan, 1999), y las organizaciones continúan considerando a las mujeres más 'madres' que 'profesionales' (IMOPI, Instituto de la Mujer, 1999) citado por (Ramos, Barberá, & Sarrió, 2003, pág. 3)

La inserción de la mujer dentro de la esfera laboral, la expone a los riesgos que derivan de la interacción de ésta con el medio ambiente del trabajo, estos son entendidos como Riesgos laborales:

“Un riesgo determina la existencia de un daño, futuro e hipotético, cuya producción no está completamente determinada por los acontecimientos o condiciones causales que somos capaces de identificar y caracterizar. De esta manera, cuando la forma de realizar un trabajo supone la posibilidad de sufrir un daño en la salud, hablaremos de riesgo laboral. Normalmente los riesgos laborales son consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas” (Collado, 2008)

Estos riesgos laborales, se componen por factores mecánicos, físicos, químicos, biológicos y psicosociales, estos son definidos por Collado (2008) como:

Los factores mecánicos: “originan la traumatología del trabajo, actuando sobre la anatomía humana y ocasionándole heridas, fracturas, contusiones, amputaciones, e incluso la muerte.”

Los factores físicos: “capaces de provocar golpes de calor, sorderas, enfermedades por radiaciones y, en otros casos, también lesiones traumáticas.”

Los factores químicos: “productos o sustancias que pueden originar, desde simples irritaciones hasta cánceres e intoxicaciones mortales.”

Los factores biológicos: “comprenden a las bacterias, virus, protozoos y hongos, capaces de causar una amplia y muy variada gama de enfermedades.”

Los factores psicosociales: “producen una compleja patología, cuyo factor principal se centra en la insatisfacción, derivando en la agresividad, depresión, estrés, fatiga, y otras afecciones de tipo psíquico.” (Pág. 93)

Cuando las demandas tanto en el ámbito laboral como familiar producen una sobrecarga en el empleado, estas se traducen en un impacto negativo sobre su salud, el que se dificulta cuando ambas demandas se producen de manera simultánea (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2012, citado por Reina et al, pág. 2).

Estas condiciones a las que se exponen los colaboradores son llamados Factores de Riesgos Psicosociales. La OIT y la OMS, definen los Riesgos Psicosociales como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” (OIT, 2017).

Si dicha interacción se da de forma equilibrada, se obtienen resultados positivos en la salud de los colaboradores; por otro lado, si existe una interacción negativa, se pueden obtener resultados nocivos para la salud que pueden ser de carácter físico, psicológico y social.

En el año 2013, la OIT, en su Fascículo titulado “*La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*” hace referencia a 5 grandes grupos de Riesgos Psicosociales, los cuales se enuncian a continuación (OIT, 2017, pág. 2):

1. “El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: ligadas al trabajo bajo presión, horarios irregulares de trabajo, y el no sentir que sus opiniones sean validadas”.
2. “La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo: cuando el trabajo se ve afectado o retrasado por factores externos que están fuera de la jurisdicción del empleado, al no existir oportunidades de desarrollo laboral; cuando no existe un límite entre el horario del trabajo y el de la familia”.
3. “La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: poca definición de las tareas que debe cumplir, falta de compañerismo y predisposición por parte de iguales y superiores”.
4. “Las escasas compensaciones del trabajo: no sentirse valorados ni reconocidos, sentirse estancado en el puesto del trabajo, salarios que no compensan la carga laboral”.

5. “Doble jornada o doble presencia: tareas domésticas que deben realizar posterior a la jornada laboral, no permiten que el trabajador se recupere, y puede verse agravado por las condiciones en las que realiza su trabajo”. (Pág. 2)

Esta Doble Jornada, está compuesta por una primera denominada Jornada Laboral o remunerada, en la que el/a empleado/a debe cumplir una agenda continua de trabajo a cambio de recibir un sueldo que le permitirá continuar solventando sus gastos. Por otro lado, se encuentra una jornada posterior a la mencionada, esta jornada no es remunerada, y se conforma principalmente por trabajo doméstico, o del hogar, como el cuidado de los niños, limpieza y mantenimiento del hogar.

El interés de este trabajo de titulación se enfocará en el Factor de la Doble Presencia, el cual es entendido por Ramos (2008) como “aquel trabajo realizado tanto como empleados/as remunerados/as, como el realizado en las tareas familiares, domésticas, generalmente de cuidados” (Reina, 2014)

Sin embargo, lo que llama la atención de la Doble Presencia, es el hecho de que es un Riesgo Psicosocial habitual en las mujeres, al ser estas quienes frecuentemente se hacen cargo del trabajo doméstico familiar, como se ha expuesto con anterioridad. Esto se puede evidenciar en las declaraciones de Elvira Ramos (2008) “el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta Doble Presencia afecta directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares” (RUIZ, PULLAS, & PARRA, 2017, pág. 2)

Los autores agregan que la Doble Presencia significa que “durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales”. (RUIZ, PULLAS, & PARRA, 2017)

No todas las mujeres, sin embargo, se ven afectadas de la misma forma, (RUIZ, PULLAS, & PARRA, 2017) comentan que un punto importante que se

debe tener en cuenta es que la resistencia a los factores de riesgo psicosocial se verá influida por la personalidad y otros factores como “el nivel de aspiración, confianza de la persona, resistencia al estrés, quienes cuentan con estas habilidades suelen ser más eficientes, responsables y activas. Por el contrario, las personas inseguras, dependientes, depresivas suelen tener más riesgo de sufrir algún tipo de patología psicológica como ansiedad y depresión”. (Salgado, 2005, pág. 115-117 citado por RUIZ, PULLAS, & PARRA, 2017)

Más allá de las consecuencias fisiológicas derivadas de la Doble Presencia mencionada con anterioridad, las mujeres son susceptibles a las consecuencias sociales, en vista del acelerado ritmo de vida que llevan. La fatiga por la interrupción del descanso al tener que llevar a cabo una doble jornada laboral es producto de una desproporción en la división sexual del trabajo en que “la incorporación de la mujer al mercado laboral no estuvo acompañada de una incorporación del hombre al trabajo doméstico”. (RUIZ, PULLAS, & PARRA, 2017)

Otro de los factores que aportan directamente a la afección de los riesgos psicosociales en mujeres, es la crisis económica y el contexto sociodemográfico, ante esto Todaro y Guzmán comentan que “la insuficiencia e incertidumbre de los ingresos, la pobreza cultural y la inexistencia de formación profesional da lugar a trayectorias laborales interrumpidas, constituidas por idas y vueltas al mercado de trabajo.” (Lagarde, Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia, 1997)

La Doble Presencia no afecta únicamente a mujeres casadas o madres solteras, sino también a hijas que se hacen cargo de sus padres “la reducción de la natalidad y el incremento de la esperanza de vida han provocado un envejecimiento significativo de la población, con el cuidado de personas mayores dependientes que ello implica” (RUIZ, PULLAS, & PARRA, 2017)

“No obstante, es importante tener en cuenta, que, aunque la opresión de género es la base sobre la que se sustenta esta desigualdad, y que por tanto las mujeres la sufren en mayor medida que los hombres, hay otro

componente que modula el efecto de este riesgo psicosocial sobre las mujeres: la clase social o posición socioeconómica de la familia.” (Reina, 2014)

Esto es importante de resaltar, en vista de que las mujeres que tienen posibilidad de contratar servicios para facilitar el cuidado de los niños o mantenimiento de la casa aportan, sin darse cuenta, a la Doble Presencia en las mujeres a las que contratan para proveer aquellos servicios.

La problemática de la Doble Presencia se ve agravada debido a que la fatiga producto de la sobrecarga, se convierte eventualmente en un limitante del desempeño laboral de la mujer, lo que restringe a la trabajadora en su ascenso a puestos de mayor escala dentro de la organización, y, en caso de hacerlo, el sobreesfuerzo que debe realizar para mantener al día el trabajo se traduce en una disrupción en sus relaciones familiares y sociales.

Esto es expuesto por Elvira Ramos (2008, pág. 174) citado por (RUIZ, PULLAS, & PARRA, 2017) que indica que “la doble presencia es una de las responsables del mantenimiento de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, ya que las obligaciones domésticas impiden a las mujeres dedicarse más intensamente a su puesto de trabajo, de manera que se limita el acceso de éstas a puestos de dirección, el estatus laboral de las mujeres disminuye a medida que aumentan sus obligaciones sociales”.

El presente trabajo de investigación se va a realizar en una empresa industrial donde se fabrican y comercializan productos de limpieza y consumo masivo de la ciudad de Guayaquil, donde laboran 300 trabajadores entre hombres y mujeres, el personal de la empresa se distribuye entre personal administrativo, ventas y producción.

El personal de producción está sometido a extensos horarios de trabajo, laboran 6 días a la semana en turnos rotativos de 12 horas, el 40% del personal obrero son mujeres las cuales tienen doble presencia por lo cual se encuentran sometidas a periodos de estrés constantemente en el proceso de búsqueda de equilibrio entre el ámbito laboral y familiar.

El personal administrativo y comercial labora durante 5 días a la semana en un solo turno de 8 horas diarias, parte importante de este personal está conformado por mujeres que son madres de familia, jefes de hogar, madres solteras, que tienen a su cuidado familiares con discapacidad y adultos mayores, mujeres que comparten el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, que ajustan sus horarios para poder cumplir las tareas asignadas olvidándose de sí mismas, de tal manera que su salud física, mental y emocional está desgastada, lo que afecta la calidad de vida perjudicando su desempeño laboral, las relaciones en el trabajo, el clima de la organización y el entorno familiar y social en el que se desenvuelve por lo cual es importante visibilizar dentro de la empresa la doble presencia como un riesgo que desencadena más riesgos psicosociales y que pueden ser prevenidos o minimizados para generar bienestar de forma integral en las trabajadoras y de la misma manera mejorar la productividad.

1.1.1 Antecedentes estadísticos

La OIT menciona en la investigación “*Conciliación del trabajo y la vida familiar*” que “los datos disponibles muestran que en todas partes las mujeres siguen dedicando muchas más horas que los hombres a labores no remuneradas de prestación de cuidados y menos tiempo al trabajo remunerado. En cuanto al número total de horas que dedican al trabajo remunerado y no remunerado de prestación de cuidados, las mujeres suelen tener jornadas laborales más largas que los hombres (casi una hora más en promedio), con menos tiempo para la educación, la formación, la sindicación, el ocio o incluso el cuidado de la salud” (OIT, 2011, pág. 2).

Se puede evidenciar que no se ha logrado que exista un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, culturalmente la mujer cumple el rol de cuidadora, asumiendo con normalidad la sobrecarga sin tomar en consideración los daños y limitaciones consecuentes en todos los ámbitos de su vida lo que generará estrés, ansiedad, depresión, fatiga física y emocional entre otras consecuencias sociales.

“En los países industrializados, la tasa de empleo de las madres tiende a ser menor que la de las mujeres sin hijos; y cuanto mayor es el número de hijos, menor es la tasa de empleo de la mujer.” (OIT, 2011, pág. 7)

Si no se dispone de medidas eficientes y eficaces para encontrar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar se mantendrán los roles estereotipados de género que responsabilizan en su totalidad a la mujer del cuidado de la familia y la limita solamente a las funciones reproductivas, lo que a su vez limitará su participación en el mercado laboral. Los derechos de las mujeres siguen siendo vulnerados.

De acuerdo con los datos de la ONU MUJERES “Los salarios de las mujeres son entre un 13 y un 26% menores que los de sus pares hombres”. (ONU MUJERES, 2017)

Estos datos pertenecen a una investigación realizada en Ecuador en donde se evidencia el desequilibrio que aún existe entre las remuneraciones que reciben hombres y mujeres, cuando la carga de trabajo es similar, cumplen las mismas horas laborables, entre otras situaciones basadas en los patrones androcéntricos.

En el caso de nuestro país, de acuerdo con estudios realizados por el INEC en el año 2010 dieron como resultado que *“las mujeres en Ecuador registran un ingreso promedio de 257,75 dólares mensuales frente a los USD \$ 386,1 dólares de los hombres, es decir, USD \$129,35 dólares menos”*. (INEC, 2010).

A pesar de los intentos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres el trabajo de la mujer aún no es bien remunerado y desvalorizado, entre otras situaciones que evidencian la cultura androcéntrica en que se desenvuelven.

En base a los datos obtenidos en la misma encuesta se detectó que *“el 33,4% de las mujeres ecuatorianas en edad de trabajar tienen empleo frente al 53,8% de hombres, siendo Guayas la provincia con mayor porcentaje de mujeres empleadas con 21,86%, seguida de Pichincha con 20,62%. Del total de mujeres con empleo, el 8% son jefes de hogar, el 40,47% de ellas trabaja*

por cuenta propia, siendo el sector del comercio el que registra mayor número de mujeres empleadas con el 27,1%”. (INEC, 2010)

Según la Encuesta Específica de “Uso de tiempo” realizada por el INEC en el 2013 *“del tiempo que las mujeres destinan a trabajar, el 59,7% es remunerado frente al 86,06% de los hombres”*. (INEC, ENCUESTA ESPECIFICA DEL USO DEL TIEMPO, 2013)

Esta encuesta tuvo una muestra de 22.968 familias en donde se midió el tiempo que las personas usan para las tareas remuneradas, las no remuneradas y las actividades personales.

“A nivel nacional, el tiempo total de trabajo utilizado por las mujeres es en promedio de 77:39 horas semanales, mientras que los hombres destinan en promedio 59:57 horas semanales. En el área rural, las mujeres trabajan en promedio 23:14 horas más que los hombres, y las mujeres indígenas dedican al trabajo 86:45 horas semanales en promedio, 24:36 más que los hombres”. (INEC, ENCUESTA ESPECIFICA DEL USO DEL TIEMPO, 2013)

A través de los datos obtenidos se evidencia que la mayor carga de horas sumando el trabajo remunerado y no remunerado corresponde a las mujeres evidenciando que la doble presencia es un riesgo alto y que aún no existen medidas de conciliación por lo cual esta sobrecarga es normalizada invisibilizando las afecciones y consecuencias físicas, mentales y sociales a las que se exponen las mujeres.

“Dentro del mercado laboral, la población femenina se incrementó dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) en un 80% entre 2001 y 2010. En el caso del trabajo doméstico o no remunerado, las mujeres dedican en promedio 31:49 horas semanales, frente a las 9:09 que utilizan los hombres, es decir, 22:40 horas semanales más”. (INEC, 2014).

Las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral con mayor fuerza, en búsqueda de igualdad de oportunidades, pero debe cumplir simultáneamente las responsabilidades encomendadas en lo laboral y las tareas domésticas desencadenando el incremento de riesgos psicosociales y en un alto porcentaje el factor de doble presencia.

Los datos que se obtuvieron de la Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo del año 2013 indica que “Hay más mujeres que hombres ocupadas en profesiones de tipo científico e intelectual, en oficinas y en servicios y comercio” (INEC, 2013), también se evidencia que el 64.1% de hombres frente al 35.9% de mujeres se ocupan en puestos de dirección, administración pública y empresas. Evidenciando el acceso limitado a cargos de mando y dirección.

De acuerdo con los datos de las cuentas satélite del Trabajo no remunerado de los Hogares del INEC (2019) “el aporte de las mujeres a la economía dentro del hogar es del 76% (15.131 millones de dólares) mientras que los hombres aportan con el 24% (4.749 millones)”. (INEC, INEC, 2019)

De la misma manera en las tareas del hogar “de cada 100 horas, las mujeres destinan 88 y los hombres 12 a las actividades de cocción o preparación de alimentos, limpieza de la casa, tender las camas, arreglar el jardín, o lavar la vajilla”. (INEC, INEC, 2019). De acuerdo con estos datos existe una sobrecarga de roles que son culturalmente asociados al rol de género.

1.1.2 Antecedentes Investigativos.

Encontrar el equilibrio entre la vida laboral y familiar es el objetivo que las trabajadoras con doble presencia buscan cumplir para disminuir los conflictos familiares y la sobrecarga de trabajo, de tal manera que su salud física, mental y emocional no se vea afectada.

En base a los resultados obtenidos en la investigación del autor Reina (2014) “*Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*” las mujeres tienen “la necesidad de responder a las demandas laborales, por un lado, y al trabajo doméstico-familiar por otro, lo que afecta negativamente a su salud. La realización de ambas actividades puede aumentar las demandas y horas de trabajo (creando un aumento de las exigencias psicológicas), así mismo, puede crear un conflicto en la organización del tiempo, en multitud de ocasiones por la incompatibilidad horaria, o por el sentimiento de sobrecarga”. (Reina, 2014, pág. 6)

Las mujeres con doble presencia constantemente están sometidas a situaciones de estrés en la búsqueda de cubrir todas las responsabilidades laborales y familiares por lo cual descuidan su salud física y mental, lo cual desencadenará más consecuencias como cansancio, fatiga, falta de tiempo y capacidad de organización que afectan al desarrollo de sus actividades.

El “Estudio sobre doble presencia en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada” realizado por (Krejčí, Łakoma, Niedziałkowska, & Nowotarska, 2014) “ha demostrado una asociación entre doble presencia y las exigencias de alargamiento de jornada, los turnos rotativos y el horario irregular y la exposición a algunos riesgos psicosociales como las exigencias cuantitativas y emocionales altas” (Krejčí, Łakoma, Niedziałkowska, & Nowotarska, 2014).

Tanto hombres y mujeres se encuentran expuestos a realizar horas extras de trabajo, laborar en turnos rotativos frecuentemente el problema es cuando estas situaciones generan sobrecarga de tareas, estrés porque genera complicaciones para organizarse en el cumplimiento de las responsabilidades que le competen dentro del ámbito familiar peor aún si ahí también existe sobrecarga, esta relación negativa genera riesgos psicosociales altos relacionados a las emociones y organización del trabajo.

“Leticia (madre 1970), comentaba que la combinación entre las actividades referidas a su maternidad y cuidado del hogar junto con las laborales, le generaban la sensación de haberse convertido en una mujer maravilla que podía hacer todo, los reclamos de participación del padre en la crianza y tareas domésticas no eran frecuentes” (Castilla, 2009)

Es un extracto de la investigación realizada por la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires “*Individualización, dilemas de la maternidad y desarrollo laboral: continuidades y cambios*” (Castilla, 2009).

A través de este fragmento se puede evidenciar el complejo y cansado proceso y que las mujeres han tenido que realizar para poder ser parte del ámbito laboral, han buscado demostrar que son capaces de realizar y enfrentar el conflicto laboral- familiar manteniendo la cultura machista debido

a la inequitativa distribución de roles y tareas dentro del hogar, para las mismas mujeres esta situación era natural y normal.

En el trabajo de investigación “La intermitencia en la participación laboral de las mujeres veinte años después: el caso del Área Metropolitana de Buenos Aires” escrito por (Cerrutti & Ameijeiras, 2010) habla del proceso de inclusión de las mujeres argentinas en el sistema laboral, una lucha durante varios años, siendo parcialmente exitoso debido a que “esta mayor aceptación social del trabajo de la mujer, no necesariamente fue acompañada de cambio en las circunstancias que verdaderamente lo facilitarían, en particular en el caso de las madres con perfiles educativos medios o bajos y con hijos pequeños.” (Cerrutti & Ameijeiras, 2010, pág. 7).

Las mujeres en los últimos años han tomado fuerza en el ámbito laboral pero el proceso no ha sido fácil, sobre todo en mujeres que no han accedido a la educación superior y las que tienen hijos es decir tienen doble presencia, existe el conflicto entre el trabajo remunerado y no remunerado, el cual no encuentra un equilibrio. La doble presencia en la sociedad está totalmente normalizada por lo cual el proceso para detectar los riesgos psicosociales en aquellas mujeres es más complejo por lo cual estas condiciones se pueden convertir en hechos que van a afectar a la productividad.

De acuerdo a la investigación “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo” realizada por (Díaz & Carrasco, 2017) en la ciudad de Chile, se menciona que existe “una relación negativa entre doble presencia y felicidad, es decir el aumento de una unidad de esta variable provocaría una disminución del 20.9% de los niveles altos de felicidad, es decir, la intranquilidad provocada por las exigencias domesticas que puedan afectar el desempeño laboral influyen negativamente sobre la felicidad.” (Díaz & Carrasco, 2017, pág. 16)

Los resultados de la investigación de Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya en el (2014) “*Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile*” escrito por (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2014) evidencian que “la dimensión doble presencia es aquella en el nivel más alto de riesgo (44%), sigue la dimensión

apoyo social y compensaciones (34,2% respectivamente) y las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo presentan en un 32,2 % y 31,5% respectivamente, un nivel alto de riesgo psicosocial.”

En la mencionada investigación, la dimensión doble presencia tiene el porcentaje más alto debido a que la búsqueda de un equilibrio entre la vida familiar y laboral genera en las mujeres agotamiento físico y mental de tal manera que no logran desempeñarse en su totalidad en las actividades que están realizando.

En el Ecuador se han realizado varios trabajos investigativos abordando los riesgos psicosociales y profundizando en el factor doble presencia, estos trabajos servirán de referencia para desarrollar la problemática planteada.

La autora del trabajo investigativo menciona que:

“las mujeres siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente del trabajo doméstico y familiar, ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, la organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización del trabajo doméstico y familiar con el trabajo remunerado, todo ello a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar”. (De La Torre, 2015, pág. 80).

Existen leyes, normativas, planes y programas para enfrentar este riesgo psicosocial pero aún no se ha logrado contrarrestar los patrones repetitivos androcéntricos.

En el documento de investigación publicado por la Revista de comunicación SEECI “La Doble Presencia en las Trabajadoras Femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar” elaborado por (Ruiz, Pulla, Parra, & Zamora, 2018) Realizada en una empresa Textil refiere que “Los datos de la Dimensión Doble Presencia se constatan en un 52% de la muestra, es decir que se encuentra con un riesgo psicosocial alto. Lo que hablaría de una realidad en donde las preocupaciones domésticas tienen un peso

significativo como factor estresante en más de la mitad de los trabajadores”. (Ruiz, Pulla, Parra, & Zamora, 2018, pág. 42)

Los datos del trabajo mencionado evidencian la importancia de considerar la doble presencia como un riesgo psicosocial y de esta manera poder combatirla dentro de las organizaciones y conciliar el ámbito personal, laboral y familiar de las trabajadoras.

“Los resultados concuerdan en que el riesgo psicosocial denominado Doble Presencia va aumentando con el pasar de los años, y que la población más afectada por este mismo riesgo psicosocial es la femenina”. (Ruiz, Pulla, Parra, & Zamora, 2018, pág. 42).

“En un estudio realizado en Ecuador, en la evaluación de Riesgos Psicosociales en la empresa CNT-Ecuador, se determina la existencia de factores psicosociales como la doble presencia en el personal femenino, el investigador manifiesta: “La mujer en su gran mayoría tienen que cumplir tanto con las tareas del hogar y familiares que implica el trabajo doméstico y cuidado de los hijos, situación que conlleva una doble carga de trabajo a diferencia del varón, ocasionando incompatibilidad entre ambas exigencias que deben ser atendidas al tiempo produciendo mucho estrés, ansiedad y desesperación.

En un trabajo de investigación realizado en Quito, titulado “Factores de riesgo psicosociales y su relación con la violencia psicológica laboral en personal docente del ISM International Academy en el año 2016”, se concluyó que “el 37,5% de trabajadores/as está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Doble presencia de la población de la referencia.” (Rivadeneira, 2013 citado por Andrade Jacome, 2017, pág. 4)

En el riesgo psicosocial de doble presencia uno de los factores que influye mayoritariamente es la relación que se da entre las horas laborales remuneradas y las horas que las mujeres dedican a las actividades del hogar que son culturalmente relacionadas al rol de género de cumple la mujer en la sociedad, esta doble exigencia genera daños en la salud de las trabajadores teniendo mayores lesiones osteomusculares.

En el trabajo de investigación “Estudio de Riesgos Psicosociales y plan de mejora para empresas industriales” para medir el riesgo de la doble presencia se evaluó a través de preguntas del cuestionario ISTAS21, una de las preguntas fue “¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?” (Soto, 2018, pág. 52).

De acuerdo con la pregunta, la investigadora encontró que el 50% de los trabajadores presentan un riesgo alto “lo cual significa que el personal del área afectada se siente inseguro sobre las condiciones en que realiza su trabajo, ya sea por jornadas extensas, horarios incompatibles con la vida personal o familiar (fines de semana, feriados), turnos nocturnos, horarios rígidos, normas rígidas para permisos o vacaciones.”

De acuerdo con lo mencionado por la autora las tareas laborables suelen ser demandantes y restrictivas y el riesgo de la doble presencia es mayor cuando las trabajadoras tienen alta carga de responsabilidad que cumplir en casa y estas no están distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la familia ocasionando una sobrecarga de roles lo cual se evidencia a través del estrés, ansiedad y depresión.

En el trabajo de investigación “La doble presencia y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa PRODUCALZA de la Ciudad de Ambato” del autor (Salazar, 2016), se tomó como población muestra a un total de 50 trabajadores dividido en 35 mujeres y 15 hombres que corresponde al 70% y 30% en los cuales detectó:

“La mayoría de los colaboradores encuestados piensa en las labores domésticas y familiares cuándo están en la empresa, influyendo negativamente en su concentración, mientras que un mínimo de colaboradores encuestados manifestó que a veces piensa en las labores domésticas y familiares, cuándo está en la empresa y que esto no influye en su concentración”. (Salazar, 2016, pág. 54)

A pesar de los esfuerzos en materia legal los conflictos entre lo laboral y familiar se mantienen generando malestar, falta de concentración en las tareas a realizar lo que conlleva a otras situaciones que se demuestran a

través del desempeño laboral; de tal manera que no existe conciliación entre el trabajo y la familia, las trabajadoras que tienen más responsabilidades en casa y están expuestas a mayor demanda emocional son las más perjudicadas y tiene un alto riesgo.

Las mujeres en su afán de cumplir estas exigencias de la sociedad ponen en riesgo su salud física y mental por lo cual las mujeres en la actualidad recurren a otro tipo de soluciones como postergar la maternidad, contratar personal doméstico que suele ser mal remunerado y cae el mismo conflicto o encargar a los niños mayores el cuidado de los más pequeños dentro del hogar.

1.2 Preguntas de Investigación.

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales en mujeres con doble presencia en una empresa de productos de limpieza de la ciudad de Guayaquil?

Sub-Preguntas de Investigación.

- ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales más comunes a los que se exponen las mujeres con doble presencia que trabajan en una empresa de productos de limpieza de acuerdo con el nivel académico que han alcanzado?
- ¿En qué medida varían los factores de riesgos psicosociales en las trabajadoras con doble presencia, de acuerdo con el tipo de función que desempeñan en la empresa?
- ¿Cómo varían los factores de riesgos psicosociales en las mujeres con doble presencia de acuerdo con su rango salarial?

1.3 Objetivo General.

Describir los factores de riesgos psicosociales en el trabajo de mujeres con doble presencia que laboran en una empresa de productos de limpieza de la ciudad de Guayaquil.

1.3.1 Objetivos Específicos.

- Identificar los factores de riesgos psicosociales en el trabajo a los que se exponen las mujeres con doble presencia de acuerdo con su nivel académico.
- Develar los factores de Riesgos Psicosociales de acuerdo con las funciones desempeñadas en el trabajo por las mujeres con doble presencia.
- Describir los factores de riesgos psicosociales de mujeres con doble presencia de acuerdo con su rango salarial.

1.4 Justificación.

La importancia de trabajar sobre los factores de riesgos psicosociales que puedan afectar a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades durante la jornada laboral recae en el aseguramiento de un apropiado ambiente de trabajo que fomente el bienestar físico, y mental del colaborador. Además, esto asegurará un mejor desempeño en el trabajo y el desarrollo personal de los colaboradores.

De acuerdo con esto, Moreno y Báez (2010) señalan “que como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo”. (Moreno & Baez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010)

Desde este punto de vista, entendemos que los factores de riesgos psicosociales pueden tener una incidencia negativa en la salud de los trabajadores, esta afección se puede dar en la salud física o psicológica de la persona. El principal y más común afectante en los trabajadores es el estrés, el mismo que puede llegar a causar un desequilibrio en el desempeño de quienes lo sufren, alterando sus capacidades y la forma en la que manejan situaciones derivadas de su trabajo (Moreno, Factores y

riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, 2011)

Los factores psicosociales son múltiples, y pueden variar según el tipo de empresa, y las situaciones de las personas que trabajan en ellas. Algunos de los que podemos mencionar devienen de la falta de delimitación de las tareas a realizar, cantidad excesiva de horas de trabajo, falta de supervisión, horarios con trabajo rotativos, ritmo intenso de trabajo, comunicación organizacional no definida y sobrecarga de rol, entre los más comunes que se pueden mencionar. (Moreno, 2011)

Estos riesgos pueden derivarse de los múltiples factores que se genera durante la jornada laboral.

Desde la perspectiva legal, en el Ecuador, la Resolución del Consejo Directivo del IESS 513, del Reglamento Del Seguro General De Riesgos Del Trabajo, Art, 55 obliga a los empleadores a:

“Implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye: Acción Técnica: - Identificación de peligros y factores de riesgo - Medición de factores de riesgo - Evaluación de factores de riesgo - Control operativo integral - Vigilancia ambiental laboral y de la salud - Evaluaciones periódicas”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016)

Si bien el interés de las empresas por los riesgos psicosociales se da como una forma de cumplir con las normativas nacionales y las políticas de la empresa, en miras de prevenir riesgos laborales que pueden actuar directamente sobre el talento humano de la institución, estar pendientes de estos factores puede influir sobre las relaciones empleado-empleador, dado que deja la impresión en los trabajadores de que la empresa se preocupa por el bienestar de ellos, generando un sentir de pertenencia a la institución para la cual presta servicios, y un sentir de confort.

Sin embargo, los estudios existentes en materia de riesgos psicosociales se enfocan en diagnosticar o analizar estos factores, ya sean negativos o positivos, y estudiar con más profundidad el impacto que tienen sobre los trabajadores o trabajadoras en cuanto al desempeño laboral y la salud física y psicológica.

A pesar de que uno de los indicadores tiene que ver con la conciliación trabajo-familia, los planes o programas que se desarrollan en respuesta de los resultados obtenidos al momento de aplicar el instrumento están enfocados mayoritariamente en la mejora del clima en el trabajo, pero muy pocos tratan de atender las situaciones en el ámbito sociofamiliar, especialmente de aquellas problemáticas ligadas a la doble presencia.

Existen pocos estudios desde el Trabajo Social enfocados en investigar la afeción de la doble presencia en las relaciones fuera del ámbito laboral de las mujeres que la viven. Si bien, autoras como Lagarde, Foucault, Lamas, entre otras, han publicado obras que analizan la inserción de las mujeres al mercado laboral, así como los limitantes generados debido a la misma condición de género (Techo de Cristal, Doble jornada), estos se enfocan en la desigualdad e inequidad, así como de los roles y estereotipos a los que se ven atañidas las mujeres debido al androcentrismo.

No se encuentran con facilidad trabajos enfocados en los Riesgos Psicosociales desde la mirada del Trabajo Social, mayormente debido a que no se ha considerado que el profesional de Trabajo Social tenga un papel relevante en cuanto a la problemática. Sin embargo, como parte de su perfil el Trabajador Social, está llamado a “analizar las dinámicas e interacciones de los actores sociales en su entorno social e institucional, tomando en cuenta el marco legal de derechos y garantías constitucionales” (Carrera de Trabajo Social, 2018)

Al momento de analizar los riesgos laborales, es prudente el punto de vista del profesional de Trabajo Social, ya que los factores que afectan a los trabajadores también generan secuelas en otros aspectos de su dinámica, aspectos que requieren mayor profundidad y atención para poder ser

sacados a la luz. Las problemáticas familiares, sumadas a las preocupaciones de índole económico y al ambiente estresante del trabajo, pueden crear un foco de atención en el aspecto equivocado.

El ser humano es un ser multisistémico, por lo que, si no se trabajan todas las áreas de su vida, o la solución creada para atender esa problemática, no está diseñada para influir sobre las demás dimensiones de su vida, no se obtendrán resultados de aquellos programas o planes pensados para ellos.

El autor Moreno (2010) resalta que “el estado anímico del trabajador y la sobrecarga laboral se traslada a su ámbito familiar dando lugar al conflicto entre el trabajo y la familia e influyendo en sus relaciones con ésta”. (Byron, 2005; Ilies et al. 2007 citado por Moreno, 2010) “Incluso la afectación de la salud se extiende al ámbito familiar del trabajador afectado por acoso laboral”. (Duffy y Sperry, 2007 citado por Moreno, 2010)

Otro punto importante de resaltar dentro de los intereses del tema escogido pone énfasis a que, en varias ocasiones, el tema de la doble presencia femenina se encuentra ligado a la deserción laboral de las mujeres, y al Techo de Cristal:

“Además, la doble presencia es una de las responsables del mantenimiento de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, ya que las obligaciones domésticas impiden a las mujeres dedicarse más intensamente a su puesto de trabajo, de manera que se limita el acceso de éstas a puestos de dirección, el estatus laboral de las mujeres disminuye a medida que aumentan sus obligaciones sociales.” (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013, citados por Reina et al, 2014).

El Ministerio de Trabajo en el Ecuador, evalúa de forma obligatoria los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de las empresas tanto públicas como privadas y a través de los datos obtenidos las empresas deben planificar y gestionar el desarrollo de programas que incluyan actividades que permiten contrarrestar y minimizar los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los y las trabajadoras de tal manera que mejore la productividad y desempeño de los mismos dentro de la empresa.

Es por esta razón que el interés del presente trabajo investigativo recae en el análisis del impacto que tienen los riesgos psicosociales en mujeres con doble presencia de una empresa de productos de limpieza. Además de estudiar la afección en su desempeño, y relaciones familiares, el trabajo se enfocará en identificar los factores de riesgos más comunes de cada área en la que participan mujeres dentro de la empresa.

Finalmente, el interés de la presente investigación pretende beneficiar la situación de las mujeres trabajadoras de una empresa de productos de limpieza, en miras de que la información recolectada, permita la creación o reajuste de planes existentes, que puedan incidir en la mejora de la situación en la que desempeñan sus labores.

Capítulo II: Marcos Referenciales

2.1 Referente Teórico

El presente trabajo de titulación se encuentra sustentado en la Teoría del Género, la Teoría de la motivación humana de Abraham Maslow y la Teoría de los dos factores de Herzberg. Estas permitirán la comprensión de la problemática planteada, de los objetivos de estudio y así mismo, de los resultados de la investigación.

Teoría del Género

Dentro de los sistemas sociales, los conceptos de sexo y género se ven muchas veces malinterpretados, ya que el término género llega a ser considerado como un sinónimo de sexo entendiendo al género desde un punto de vista biológico. (Calderon & Vasquez, 2005).

Foucault define al sexo como un ideal regulador, el cual funciona como un “aparato que regula los mecanismos de acción y de poder del cuerpo”. Por lo que, se entendería como un rasgo biológico natural, constituido al momento del nacimiento y el cual viene acompañado de características anatómicas que difieren del hombre y de la mujer (Pág. 12). Estas características a su vez se relacionan con los significantes impuestos por la sociedad, que son

asociados a las normas que deben cumplir y que se consideran normales.
(Pág. 13)

Con base a lo anterior, se entiende que el sexo biológico no es el determinante de la atribución del género y que la identidad adoptada por el individuo se deriva de una construcción social, que va más allá de lo determinado por la constitución biológica (Carlos, Cabral, & Pizarro, 2014)

“(…), el concepto “género” implica en primera instancia el carácter construido, no natural, de la diferencia sexual. Este elemento nos acerca al siguiente rasgo: el carácter dual de la diferencia sexual genera un principio de organización social” (Pág. 22)

Los autores se refieren a esta organización social, como el resultado de la normalización de lo considerado masculino y femenino producto de la construcción cultural, que se manifiesta en sus relaciones a través de símbolos.

“(…) el género aparece como una construcción cultural, es decir, como el conjunto de propiedades y de funciones que una sociedad atribuye a los individuos en virtud del sexo al que pertenecen. Así, el género es una categoría construida social, histórica y culturalmente.” (Santa Cruz, 1994 citado por Caldero & Vasquez, 2005).

De esta forma, se da lugar a una generalización reproducida por las diversas instituciones que conforman la sociedad. El presente trabajo de titulación centra su interés en la división del género dada por la cultura y la sociedad, la cual conlleva la asignación de tareas específicas ligadas a las características que son consideradas propias del género, y estas a su vez, son jerarquizadas en base a los simbolismos que ocupan en las sociedades.

“El trabajo, el espacio social (Lamas, 2003:342), los procesos naturales, los estados y posiciones de las cosas (Bourdieu, 2005:23), entre otros. Todo lo que se percibe en la realidad del entorno posee, porque le son atribuidas, características de género, incluso y, sustancialmente, los sujetos sexuados, es decir, los cuerpos” (Carlos, Cabral, & Pizarro, 2014)

La cultura, juega un papel importante pues se considera el referente imprescindible, acerca de la formación de expectativas, certezas, condiciones que hacen posible la integración del individuo a la vida colectiva, dándole un sentido de ser.

“La construcción normativa de género enmarca a los sexos en categorías funcionales atendiendo las necesidades colectivas. Genera un amoldamiento de personalidades y capacidades para cada uno de ellos, es decir, son una serie de instrucciones que el colectivo proporciona a la diferencia sexual para que sea disciplinada según las exigencias del grupo” (Carlos, Cabral, & Pizarro, 2014).

De esta forma, los hombres son considerados como aquellos que deben tener un lugar en el espacio público, entendidos como inherentes a él, además de la creación de lo trascendente de un colectivo. Por otro lado, se ubica a las mujeres con una orientación a espacios furtivos a lo público, y a actividades que carecen de notoriedad e importancia. Delegándoseles las tareas de mantenimiento y administración del hogar (Serret, 2004:55 citado por Carlos, Cabral, & Pizarro, 2014)

Es así, que los espacios que se designan para lo femenino no son considerados de primera categoría, afectando sobre el desarrollo histórico y, por qué no, científico, convirtiéndolas en invisibles o irrelevantes en el desarrollo de la sociedad.

Ante lo expuesto, el presente trabajo, encuentra relevancia en la teoría de género a partir de la invisibilización de lo femenino, que se ha dado desde tiempos históricos, así como en las asignaciones impuestas por una sociedad androcéntrica, que trata de definir y delimitar las capacidades femeninas basándose en una construcción etnocéntrica.

De las construcciones mencionadas, se derivan múltiples factores que refuerzan la situación de las mujeres en los diversos ámbitos en los que se desenvuelven, pero existe uno en específico en el que se centrará la investigación, el ámbito laboral. Dentro de este, convergen las diversas

problemáticas que afectan a las mujeres debido a los estereotipos y roles asignados al género femenino, entre ellos podemos encontrar:

-Discriminación:

-Pobreza

-Violencia de género

-Acoso sexual

-Desigual distribución de funciones domésticas (OIT, 1998)

El trabajo femenino se ha visto infravalorado, en vista de que las mismas mujeres lo han sido, iniciando por la designación de mujeres a esferas privadas y trabajos relacionados al cuidado. Por tal razón, la mujer se ha visto vulnerable a los factores anteriormente mencionados.

La OIT (1998) señala que la maternidad, que se convierte en un motivador debido a la necesidad que surge de atender las necesidades de los hijos, viene arraigada con la discriminación por parte del empleador, debido a los derechos y obligaciones que se tiene para con las mujeres, repercutiendo así en la decisión de las empresas en contratar personal masculino. A esto se suma, la escasez de puestos de trabajo a los que puedan acceder, que puedan complementarse con las responsabilidades domésticas y familiares que continúan asignándoseles.

Debido a esto, el techo de cristal se hace presente, confinando a las mujeres al desempeño de puestos directivos intermedios, y limitando su desempeño profesional. Esto, a su vez, repercute en el acceso al reparto de poder.

Los roles de género, designados en base a los estereotipos producto de construcciones sociales y culturales, influyen en la asignación de características y destrezas que se asocian tanto al sexo como a la raza y al origen étnico, e influyen en la posibilidad de empleo, al limitar a las trabajadoras a puestos donde se realizan trabajos manuales y de cuidado, provocando una saturación del mercado y convirtiéndose en una desventaja pues al ingresar en trabajos de otra índole. (OIT, 1998)

Además de los factores que afectan a las mujeres por su condición misma de género, el acceder a otros tipos de trabajo las convierte en vulnerables a los numerosos riesgos profesionales, que afectaban únicamente a hombres, sumados a los riesgos que puedan afectar a su función reproductora. A pesar de esto, el reconocimiento y la remuneración del trabajo femenino continúa siendo menor que el masculino. (OIT, 1998)

Teoría de la jerarquía de necesidades o de la motivación humana de Abraham Maslow

“Las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de uno. Algunas de esas necesidades son conscientes, mientras que otras no. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow, y se basa en la jerarquía de las necesidades humanas.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 43)

Maslow identifica cinco tipos de necesidades, las cuales se dividen en necesidades básicas y necesidades de orden superior. Las básicas están conformadas por las necesidades fisiológicas y de seguridad, mientras que las de orden superior incluyen las necesidades de seguridad, sociales y de autoestima. (Muchinsky, 2004)

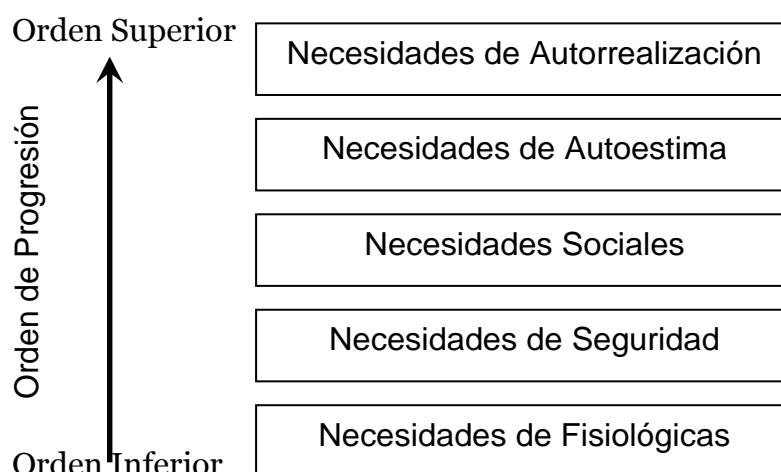


FIGURA 1. Jerarquía de Necesidades de Maslow.

FUENTE: A.H. Maslow, *Motivation and Personality*, 2nd. Ed. (New York: Harper & Row, 1954)

Según lo expuesto por Maslow, las necesidades humanas se encuentran ordenadas de forma jerárquica de acuerdo con su importancia, en la base de la pirámide se agrupan las necesidades más bajas las cuales se denominan necesidades primarias mientras que en la parte superior de la pirámide se agrupan las necesidades más complejas y de carácter intelectual las cuales se denominan necesidades secundarias.

De acuerdo con el orden mencionado las necesidades humanas de la pirámide de Maslow se clasifican en:

- 1- Necesidades fisiológicas: “constituyen el nivel más bajo de necesidades humanas. Son innatas, como la necesidad de alimentación (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie). Se denominan necesidades biológicas o básicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada, con el fin de garantizar la supervivencia del individuo. Orientan la vida humana desde el momento del nacimiento” (CHIAVENATO, 2009, pág. 43)

Desde el inicio de la vida, los seres humanos se encuentran en búsqueda de satisfacer sus necesidades y estas se van cumpliendo de forma progresiva, las necesidades fisiológicas se refieren a las necesidades de “subsistencia y existencia del individuo” (CHIAVENATO, 2009, pág. 43)

Todos los seres humanos tienen necesidades fisiológicas lo que varía en cada ser humano son los grados individuales de satisfacción y si estos no se cumplen la conducta de cada ser humano varía.

- 2- Necesidades de seguridad: “Constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, el anhelo de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones características de estas necesidades.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 44)

Las necesidades de seguridad aparecen cuando las necesidades fisiológicas fueron satisfechas; estas necesidades se encuentran relacionadas con “la

supervivencia del individuo” que busca encontrarse seguro y protegido de forma integral, en todos los ámbitos de su vida.

En el ámbito laboral es importante porque los trabajadores dependen del empleador por lo cual las decisiones que este tome van a afectar de manera directa al trabajador brindando seguridad o provocando inseguridad en cuanto a su estabilidad laboral debido a que la estabilidad laboral genera seguridad en cuanto a recursos ya que con estos dispone de medios para la educación, transporte, sanidad y todo lo necesario para sobrevivir individual y familiar de forma digna, dentro de este tipo de necesidad se encuentra la de proteger los bienes muebles e inmuebles como vivienda que también abarca la necesidad de tener un espacio en donde pueda protegerse.

Dentro de las organizaciones los empleadores cumplen con las necesidades de seguridad brindando estabilidad laboral que se define a través del tipo de contratación, brindando un espacio o ambiente seguro y completo es decir con todo lo necesario para el cumplimiento de las tareas asignadas, brindando los beneficios de ley como la seguridad social, salarios justos de acuerdo con las capacidades y funciones asignadas sin discriminación alguna.

Algunas organizaciones prestan a sus trabajadores beneficios propios como el pago o subsidios de seguros médicos privados, alimentación, transporte o movilización, beneficios que satisfacen la necesidad de seguridad y mantienen motivados a los trabajadores.

3- Necesidades Sociales: “Surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 44)

Las necesidades sociales aparecen cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad fueron satisfechas. Si las necesidades sociales no son satisfechas los seres humanos muestran resistencia, apatía frente a los demás seres humanos. Los trabajadores ocupan la mayor parte de su día dentro de la empresa en la que laboran, y si las necesidades sociales no se ven satisfechas, o no producen un ambiente donde el individuo se sienta cómodo

y bien recibido, afectará la percepción que tiene sobre el lugar de trabajo, ocasionando incomodidad, inconformidad, y una reducción en la calidad de vida laboral.

Los y las trabajadores/as pasan más de 40 horas semanales en su lugar de trabajo en donde se encuentran en constante interacción con otros y otras trabajadoras/es con los cuales entablan relaciones interpersonales teniendo mayor afinidad con unos que con otros, buscando mantener buenas relaciones con las personas que los rodean y sentirse integrado en ese grupo de trabajo.

En el ámbito laboral se desarrollan relaciones entre pares, relaciones jerárquicas y de poderes, cuando estas no se desarrollan de manera correcta, no se satisfacen las necesidades sociales y al contrario generan riesgos psicosociales en los y las trabajadores, mismos que serán abordado más adelante.

Esto es sustentado por Chiavenato (2009) quien afirma que el no cumplimiento de estas necesidades no permite la inclusión social lo que provoca que las redes de apoyo sean débiles. “La necesidad de dar y recibir afecto es un importante impulsor de la conducta humana cuando se utiliza la administración participativa.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 44)

- 4- Necesidades de aprecio: “son las necesidades relacionadas con la manera como la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 45)

Al igual que las necesidades mencionadas anteriormente, las de aprecio se satisfacen después de que las anteriores hayan sido atendidas.

Cuando las necesidades de aprecio se ven cubiertas, los seres humanos muestran confianza en sí mismo, capacidad y utilidad para realizar múltiples tareas y funciones, caso contrario, la autoestima será baja y devendrá en sentimientos de inferioridad, cansancio físico y mental, debilidad, depresión de tal manera que su productividad será inferior, sintiendo que las

actividades que realizan no son tomadas en cuenta o valoradas por sus superiores o demás compañeros de trabajo y provocando una baja en el rendimiento individual.

Las organizaciones suplen las necesidades de aprecio en las y los trabajadores a través del reconocimiento y valor que muestran ante el trabajo realizado, esto se evidencia mediante aumento de salario, la promoción a un nuevo cargo les brinda la posibilidad de tomar decisiones frente a las funciones que desempeña, la flexibilidad de horario para resolver asuntos personales y familiares.

5- Necesidades de autorrealización: “son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso a superarse y a llegar a ser todo lo que se puede ser.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 46)

Las necesidades de autorrealización son el tope de la pirámide y están ligadas a la independencia, control sobre sí mismo de forma integral, a la realización plena de sus capacidades.

Las necesidades fisiológicas, de seguridad, social y de aprecio pueden satisfacerse a través de factores externos al ser humano mediante algo o alguien en específico a diferencia de las necesidades de autorrealización que va a ser satisfechas de forma intrínseca es decir por el ser humano mismo y no dependen de factores ni personas externas.

“Las otras necesidades, una vez satisfechas, ya no motivan la conducta; en cambio, la necesidad de autorrealización puede ser insaciable, en el sentido de que entre más satisfacción obtiene la persona, más importancia adquiere para ella y más deseará satisfacerla. No importa cuán complacida esté la persona, deseará siempre más.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 47)

Las necesidades más elevadas no sólo surgen a medida que se satisfacen las más bajas, sino que predominan sobre éstas de acuerdo con la jerarquía de las necesidades.

“Para motivar a alguien, es necesario comprender en qué nivel de la jerarquía se encuentra y enfocarse en satisfacer las necesidades a ese nivel o a uno superior.” (ROBBINS, 2013)

Acorde a Muchinsky, los postulados de Maslow se ven implicados en la motivación laboral, ya que cuando el salario y la seguridad de mantenerse en el trabajo no son los esperados por el trabajador, este se empezará a fijar en los aspectos del trabajo que le son necesarios para sobrevivir. Maslow exponía que la importancia del trabajo radicaba en la satisfacción de las necesidades de autorrealización más que de las necesidades básicas. (Muchinsky, 2004)

Teoría de los dos factores (motivación e higiene) Herzberg

“Frederick Herzberg formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas” (Muchinsky, 2004).

- 1- Factores higiénicos: “se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo; comprenden las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades, etcétera. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores con que las organizaciones suelen impulsar a los empleados.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 48)

Los factores higiénicos influyen limitadamente sobre la conducta de los seres humanos, estos factores buscan prevenir que las necesidades no sean satisfechas, por lo cual generó una lista de actores de insatisfacción los cuales son (CHIAVENATO, 2009):

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salario y remuneración.

- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas.

Todos estos actores de insatisfacción se evalúan como dimensiones de Riesgos Psicosociales.

- 2- Factores de motivación: “se refieren al contenido de puesto, a las áreas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 48)

De acuerdo con lo mencionado si los factores de motivación se cumplen va a elevar la satisfacción de los trabajadores caso contrario se reducen de tal manera que el riesgo va a ser alto, los factores de motivación para disminuir, prevenir o erradicar los riesgos psicosociales son los siguientes factores de motivación son: (CHIAVENATO, 2009)

- Delegación de responsabilidad.
- Libertad para decidir cómo realizar una labor.
- Posibilidades de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos.
- Simplificación del puesto
- Ampliación o enriquecimiento del puesto

Muchinsky (2004) afirma que:

- “La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son factores motivacionales o de satisfacción”.

- “La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la

supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de satisfacción”.

-El enriquecimiento de cargo, como lo llamaba Herzberg, propone sustituir aquellas tareas que son consideradas por el trabajador como simples, por otras que impliquen un mayor desafío y satisfacción laboral, de esta forma, se aporta con su crecimiento personal.

Muchinsky considera que los factores de higiene de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (fisiológicas y de seguridad), mientras que los factores motivacionales hacen referencia a las necesidades secundarias (estima, autorrealización) (Muchinsky, 2004)

La teoría de Herzberg menciona que la satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo va a depender de las actividades que realice y si estas son estimulantes y conllevan desafíos profesionales estos son los factores motivacionales.

La insatisfacción en el puesto de trabajo va a depender del ambiente laboral y el contexto en general estos son los factores higiénicos.

“Herzberg (1959) concluyó que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino carecer de satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción, no la satisfacción”. (CHIAVENATO, 2009, pág. 50)

“Herzberg sugirió que para motivar a la gente era necesario enfatizar los motivadores, es decir, los factores intrínsecos relacionados con el trabajo mismo.” (ROBBINS, 2013)

2.2 Referente Conceptual

A continuación, se exponen las categorías conceptuales consideradas como claves para la comprensión y descripción del presente trabajo de titulación, esto permitirá un acercamiento a la problemática escogida:

Seguridad e higiene Laboral

“La higiene y la seguridad laboral son dos actividades muy relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 276)

“La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza, implica el estudio y el control de las condiciones de trabajo, pues son las variables situacionales que influyen en el comportamiento humano.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 276)

Mientras que la seguridad laboral es entendida como “el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 280)

Tanto la higiene como la seguridad en el trabajo buscan crear un espacio adecuado donde el trabajador pueda desempeñar sus actividades de forma óptima, y que lo provea de herramientas que permitan desarrollar sus habilidades, de esta forma, el trabajador podría disfrutar de una calidad de vida adecuada en su lugar de trabajo.

Calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo es entendida como “aquellas condiciones sociales y psicológicas que forman parte del ambiente laboral. La calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 289)

“La calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores, como satisfacción con el trabajo desempeñado, posibilidades de futuro en la

organización, reconocimiento por resultados, salario, prestaciones, relaciones humanas dentro del grupo y la organización, ambiente psicológico y físico del trabajo, libertad para decidir, posibilidades de participar y otros puntos similares.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 289)

Cuando se habla de condiciones ambientales del trabajo se hace referencia a las características físicas que se encuentran alrededor del trabajador y de su puesto de trabajo, tales como organización contenido y tiempo de trabajo; remuneración, ergonomía, tecnología, gestión de fuerzas del trabajo, servicios sociales y asistenciales y participación de los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo:Salud y seguridad en el trabajo (SST), 2014)

Por otro lado, cuando hablamos del medio ambiente de trabajo, hacemos referencia a aquel lugar donde se realiza la actividad, y que permite señalar los riesgos en cuanto a su naturaleza (Giraud, Neffa, 1990 citado por Organización Internacional del Trabajo:Salud y seguridad en el trabajo (SST), 2014).

La interacción entre las condiciones y el medio ambiente de trabajo, bajo una mirada integradora, concibe la necesidad de atender de qué forma el trabajador se ve expuesto a riesgos dentro de su entorno laboral, llevando a un análisis que permita identifica factores que puedan incidir en aquellos riesgos. (Organización Internacional del Trabajo:Salud y seguridad en el trabajo (SST), 2014)

Riesgo laboral

Para definir los Riesgos Laborales, tomaremos como referencia a la OIT (2014) quien considera imprescindible distinguir entre peligro y riesgo, el primero haciendo referencia a una situación, sustancia u objeto que tiene una capacidad en sí misma de producir un daño. Por otro lado, el riesgo laboral es considerado como una relación entre la “probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño” (Organización Internacional del Trabajo:Salud y seguridad en el trabajo (SST), 2014).

La Organización Internacional del Trabajo, clasifica los riesgos laborales de la siguiente forma:

De seguridad: riesgo eléctrico, de incendio, uso de herramientas, deficiente señalización de espacios de trabajo. Riesgo de caídas o golpes.

Del medio ambiente físico: temperatura, humedad, ruido, radiaciones, iluminación. Contaminantes: químicos y biológicos.

Ergonómicos: herramientas o puestos de trabajo que provocan daños por posturas inadecuadas.

Psicosociales: interacción de factores organizativos, del contenido de la tarea y del clima laboral. (Organización Internacional del Trabajo:Salud y seguridad en el trabajo (SST), 2014, p. 26)

Evaluar y crear planes de acción que permitan evitar los riesgos mencionados, es tarea de la seguridad laboral, quien se concentra en reconocer, evaluar y evitar los riesgos laborales que pueden devenir en accidentes laborales, los cuales son definidos por Chiavenato como:

“Aquellos que se derivan del trabajo y que provocan, directa o indirectamente, una lesión corporal, una alteración funcional o un mal que lleva a la muerte, así como la pérdida total o parcial, permanente o temporal, de la capacidad para trabajar” (CHIAVENATO, 2009, pág. 281)

El presente trabajo centra su interés en los factores de riesgo psicosociales, aquellos que afectan la psiquis en sus aspectos emocionales, intelectuales y sociales. Estos riesgos se presentan por la interacción entre los factores organizativos (duración, horarios, ritmo de trabajo y lugar donde se desarrolla la tarea), el contenido de la tarea (cantidad y calidad de información que se recibe y procesa que puede llevar a sobrecarga, por excesivas exigencias o subcarga de trabajo, por tareas monótonas y repetitivas), el clima laboral (estilo de mando, relaciones interpersonales, posibilidades de ascenso) y por situaciones de violencia, acoso, y hostigamiento (mobbing, Burn Out y acoso sexual/violencia laboral)

(Organización Internacional del Trabajo:Salud y seguridad en el trabajo (SST), 2014)

Si las demandas provocadas por estos factores sobrepasan la capacidad que los trabajadores tienen para lidiar con ellos, se producen síntomas que conducen al estrés.

- *Estrés*

El término estrés es acuñado por la psicología, haciendo referencia a “situaciones que implican demandas fuertes para el individuo y que pueden agotar sus recursos de afrontamiento”. (Brenghelmann, 1987, citado por Merín, Cano, & Miguel, 1995).

Los autores Holmes y Rahe (1967) afirman que durante los años sesenta y setenta, los estudios sobre estrés y situaciones estresantes se enfocaban mayoritariamente en acontecimientos vitales, considerados como catastróficos, impredecibles e incontrolables, dentro de estos se encasillaban las enfermedades, muerte de familiares, accidentes, etc. (Pág.114)

“Como puede verse, se trata de situaciones de origen externo al propio individuo y no se atiende a la interpretación o valoración subjetiva que pueda hacer el sujeto de estas. Serían situaciones extraordinarias y traumáticas, o sucesos vitales importantes, que en sí mismos producirían cambios fundamentales en la vida de una persona y exigirían un reajuste” (Merín, Cano, & Miguel, 1995)

A partir de los años ochenta se tomaron en cuenta dentro de estos estudios, estresores ligados a los acontecimientos vitales menores, los que se dan en el día a día.

La teoría del estrés se puede estudiar desde tres diferentes enfoques, según los autores (Grau, Martín, Portero, 1993 citado por Atenas, 2017):

El primero, como una respuesta psicobiológica del organismo, cuyo principal exponente es Selye (1926), que propone el síndrome General de Adaptación.

El segundo, como un estímulo, visto como agente o acontecimiento vital.

El tercero, como un proceso de transacción entre el individuo y el medio.

Estrés como respuesta Psicobiológica:

El médico vienés Hans Selye, desarrolló la famosa teoría sobre “la influencia del estrés en la capacidad de las personas para adaptarse o enfrenarse a las consecuencias de lesiones o enfermedades” (Atenas, 2017). Desarrolló el Síndrome de Adaptación General (GAS) o Síndrome del estrés, que se basa en la manifestación de ciertos síntomas como respuesta del organismo al estrés e incluye tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

“Selye consideraba que cualquier estímulo podía convertirse en estresor siempre que provocase en el organismo la respuesta inespecífica de reajuste o reequilibrio homeostático, pero no incluía los estímulos psicológicos como agentes estresores” (Merín, Cano, & Miguel, 1995):

1. Alarma: el organismo se pone alerta.
2. Resistencia: Actividad autónoma del sistema nervioso central y endocrino, que libera hormonas para preparar al organismo.
3. Agotamiento: si se prolonga se produce daño y produce colapso. (Pág.6)

Estas reacciones corporales desembocan en movilización de energía, alistamiento de sistemas de apoyo, movilización de recursos auxiliares y reacciones defensivas.

Estrés como estímulo ambiental:

Este enfoque, resalta la importancia de las situaciones consideradas estresoras o estresantes, que son aquellas responsables de causar estrés (Atenas, 2017):

- 1) Todo cambio vital es de por sí estresante.
- 2) Los eventos vitales han de ser importantes para producir estrés

3) El estrés psicológico resultante es un factor principal en la aparición de trastornos y enfermedades.

Everly (1989) clasifica a los estresores, como biogénicos o psicosociales, los que define como:

“Estímulos o situaciones capaces de producir determinados cambios bioquímicos o eléctricos que disparan automáticamente la respuesta de estrés, con independencia de la interpretación que se haga de la situación. Las situaciones psicosociales se convierten en estresantes, a fuerza de la interpretación cognitiva o el significado que se le otorgue por el individuo” (Atenas, 2017)

Estos dos tipos de estresores pueden provenir de estímulos tanto externos como internos, y no necesariamente deben ser negativos para producir estrés. Labrador (1995) señala algunas de las más comunes características que contribuyen a que una situación se considere estresante:

1. Cambio o novedad de la situación: “El mínimo cambio en una situación habitual puede convertirla en amenazante. Una situación nueva resultará más estresante cuanto mayor sea la asociación que exista entre situaciones anteriores similares a ella y amenazas o daño”

2. Falta de información: “Se produce un cambio, no hay información de lo que puede pasar, cuál es la demanda o qué se puede hacer para afrontarlo. Es importante la cantidad de información, no solo en términos absolutos, sino en términos relativos o de predictibilidad”.

3. Predictibilidad: “Vinculada al grado en que se puede predecir lo que va a ocurrir. Las situaciones ambiguas son más estresantes que aquellas en que resulta fácil predecir lo que va a suceder, aunque sea amenazante”.

4. Incertidumbre: “Probabilidad de que un evento ocurra, sea o no predecible. Esta incertidumbre puede provocar dilatados procesos de valoración que crean sentimientos de desesperanza, y final mente confusión (Lazarus, Folkman, 1986)”.

5. Ambigüedad de la situación estresora: “Hace referencia a si la situación es clara o suficiente para ser interpretada. Puede producirse por falta de información o por exceso de ella y puede convertirse en una fuente amenazante”.

6. Inminencia de la situación estresora e incertidumbre: Relacionada con la dependencia del intervalo de tiempo desde que se predice una situación hasta que ocurre. Mientras más inminente es un acontecimiento, es valorado como más estresante. Si no se sabe en qué momento preciso se va a producir (incertidumbre) aumenta la respuesta de estrés. Esto es relativo, en función de las habilidades que se tengan para evaluar la situación y seleccionar respuestas adecuadas; en este sentido, tener más tiempo si se dispone de esas habilidades es menos estresante”.

7. Falta de habilidades o conductas para enfrentar y manejar la situación: “Enfrentarse a una situación para la que no se dispone de conductas eficaces, implica también indefensión”.

8. Alteración de condiciones biológicas del organismo: “Como el consumo de sustancias, condiciones ambientales extremas, la realización o no de ejercicios”.

9. Duración de la situación de estrés: “Mientras más duradera sea la situación, mayores consecuencias negativas tiene para la persona, pudiendo provocar trastornos psíquicos o psicofisiológicos” (Atenas, 2017).

“Suls y Mullen (1981) han demostrado que no hay relación entre acontecimientos estresantes positivos y trastornos psicofisiológicos, pero sí entre estos y los acontecimientos aversivos” (Atenas, 2017)

Estrés como proceso transaccional:

Este enfoque resalta la capacidad del individuo para interpretar una situación y enfrentarse a ella, la forma en la que decida hacerlo determinará si la situación se tornará o no estresante.

“Las cogniciones constituyen un importante mediador entre los estímulos estresores y las respuestas de estrés” (Atenas, 2017) Las características básicas del modelo transaccional son las siguientes” (Bravo, Serrano-García, Bernal, 1988; Grau, Martín, Portero, 1993 citado por Atenas, 2017):

1. “Considera al individuo y a su entorno en una relación bidireccional, dinámica y recíproca.”
2. “Implica la creación de un nuevo nivel de abstracción, en el que los elementos separados: individuo y entorno, se unen para formar un solo significado de relación”
3. “Considera que esta relación está en desarrollo continuo” (Pág.11)

Lazarus (1986) propone conceptos básicos para este modelo:

Evaluación o valoración: “proceso que determina las consecuencias que un acontecimiento dado provoca en el individuo. Realiza cambios en la forma de actuar, no en función de cómo es la situación en sí, sino en función de cómo él la valora” (Lazarus, Folkman, 1986). Los autores reconocen tres tipos:

Irrelevante: cuando las demandas del entorno no conllevan implicaciones para la persona.

Positiva: cuando se evalúa las demandas del medio como favorables para lograr o mantener el bienestar personal

Estresante: daño o pérdida, amenaza y desafío.

Una situación puede ser percibida como una amenaza o como un desafío, y de aquello dependerá la respuesta del individuo, lo que regulará el nivel de estrés.

Estas valoraciones pueden ser primarias o secundarias:

Valoración primaria: Proceso mediante el cual una situación es percibida como amenazante.

Valoración secundaria: Proceso de respuesta ante la potencial amenaza y la forma con la que se responderá a esta. Estará limitada por la percepción del individuo sobre si puede o no hacerle frente, y se determinará en base a sus conductas o habilidades. (Atenas, 2017)

El presente trabajo investigativo tiene por enfoque el estrés como producto de estímulos ambientales y como proceso transaccional, pues estos son posibles de conceptualizar en términos de la relación entre el trabajo y la persona. Además, la comprensión de este término será de apoyo durante el proceso de análisis, permitiendo entender de qué forma el estrés puede llegar a impactar en el rendimiento laboral y en las relaciones familiares de las mujeres con doble presencia.

La OIT, define el estrés como “cualquier estímulo o situación que altere o interfiera con el equilibrio fisiológico normal de un organismo, así como los estados de ese organismo que implican sobreesfuerzo o tensión, física, mental o emocional” (OIT, 1998)

Desde este punto de vista, la aparición del estrés, ligado al riesgo de problemas de salud, se da cuando las exigencias propias del trabajo no llegan a ajustarse ni a las necesidades, expectativas o capacidades del individuo. “En este modelo, factores psicosociales relacionados con el trabajo (los denominados “estresores”) producen unas reacciones psicológicas, de comportamiento y físicas que pueden acabar por influir en la salud” (Atenas, 2017)

En base a lo descrito, se presenta el estrés como respuesta, estímulo e interacción, siendo este último el planteamiento aceptado como el más completo:

“Así pues, se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del

sujeto” (Lazarus y Folkman, 1986 citado por Merín, Cano, & Miguel, 1995).

Refiriéndose al estrés laboral, los autores clasifican los elementos cuya interacción puede generar estrés de la siguiente forma: variables contextuales propias del ámbito laboral, variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés. (Pág.114)

Peiró (1993; Peiró y Salvador, 1993) presenta un modelo integrador, que considera seis factores, enumerados a continuación (Merín, Cano, & Miguel, 1995):

1. Variables ambientales (estresores y recursos).
- 2.- Características de la persona.
- 3.- Experiencia subjetiva.
- 4.- Respuestas del individuo: estrategias de afrontamiento.
- 5.- Resultados de la experiencia de estrés.
- 6.- Consecuencias del estrés (Pág. 118).

Los autores señalan la importancia de los estresores en el ámbito laboral, pues estos varían acorde a las situaciones a las que se exponga el sujeto. (Pág. 119) De esta forma, se entiende que los estresores que afectan a una mujer con doble presencia que trabaja en el área operativa, pueden ser distintos a los de una mujer con doble presencia que desempeña funciones en el área administrativa.

Por otro lado, los autores Dolan y Arsenault (1984) mencionan dos orígenes del estrés laboral:

A) Orígenes extrínsecos al trabajo: malas condiciones de trabajo, ambigüedad con respecto al futuro, grado de riesgo, ambigüedad de rol, conflicto de rol, malas relaciones sociales, comportamiento personal problemático, etc.

B) Orígenes intrínsecos al trabajo: problemas temporales, sobrecarga de trabajo, mucha/poca participación en las decisiones, mucha/poca dificultad en la tarea, mucha/poca responsabilidad, amenazas, etc. (Pág.118)

Adicional a los mencionado, García Izquierdo (1993), incluye dos estresores causantes de tensión en los trabajadores y en la organización: el desarrollo de la carrera profesional y los estresores derivados de los cambios en el contexto organizacional (Pág. 119). Everly (1989), por otro lado, propone dos grandes grupos de estresores:

1. Los factores biogénicos:

Caracterizados como estímulos que pueden producir cambios bioquímicos, que disparan el estrés como respuesta, estos son independiente de otros factores psicológicos. Se pueden enumerar la temperatura extrema, ruido elevado, sustancias psicoactivas (café, tabaco, etc...), enfermedades orgánicas, dolor, las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo y que pueden causar problemas de salud en el trabajador, pudiendo producir incluso la muerte (Merín, Cano, & Miguel, 1995, pág. 121).

Este tipo de factores puede influir en el deterioro de índices psicológicos de los trabajadores, afectando directamente el tiempo de reacción, los resultados del trabajo, desajustes familiares y además juegan un papel importante en la disminución del rendimiento en el trabajo y aumento de los accidentes.

2. Los factores psicosociales:

Se caracterizan por estar relacionados con la interpretación cognitiva que el individuo les otorga a los estresores. La evaluación de estos factores se debe dar de forma subjetiva.

Tabla 4. Factores estresores en el ámbito laboral (Cooper, 1993).

Factores intrínsecos al trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Pobres condiciones de trabajo. - Turnos de trabajo. - Horas de trabajo. - Sueldo. - Desplazamientos. - Riesgos laborales. - Nuevas tecnologías y sobrecarga.
* Estresores de rol.	<ul style="list-style-type: none"> - Ambigüedad de rol. - Conflicto de rol. - Grado de responsabilidad con la gente y las cosas del trabajo.
* Relaciones en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultades con el jefe, colegas, subordinados, clientes, etc...
* Estresores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de seguridad en el trabajo.
* Estructura y Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Estilo organizacional. - Falta de participación. - Comunicación pobre.
* Relación entre el trabajo y la familia.	

Es importante recalcar que, en tema de estrés laboral, la palabra género no aparece en el índice de la primera edición del libro de Goldberger y Breznitz (1982), Cooper y Smith (1985) o Sauter, Hurrell y Cooper (1989), considerados como los libros de consulta en materia de estrés laboral más importantes de sus tiempos (OIT, 1998).

Esto es debido a que, en la historia de la psicología de salud y seguridad en el trabajo, se reflejan los estereotipos de género moldeados por la sociedad y la cultura, haciendo referencia únicamente a aquellos temas relacionados a lesiones o enfermedades relacionadas con el aparato reproductor del hombre y de los trastornos mentales de las mujeres, en base a su función social. Esto ha dado como resultado la falta de pruebas disponibles acerca del efecto del trabajo en la salud física de las mujeres (Hall 1992, citado por OIT, 1998).

Además, estas pruebas carecían de interés sobre el papel conyugal o parental de los sujetos (Rosenman y cols. 1975, citado por OIT, 1998).

“Por otro lado, el interés por la salud del aparato reproductor, la fertilidad y el embarazo se ha centrado básicamente en la mujer, al igual que los esfuerzos por establecer correlaciones psicosociales, especialmente los estresores asociados a la necesidad de compatibilizar el trabajo con las

demandas familiares se han enfocado mayoritariamente a la mujer” (OIT, 1998)

A continuación, se conceptualizan los factores de importancia para el presente trabajo:

- *Burnout o síndrome del quemado*

El burnout (“estar quemado”) comprende una respuesta a los estresores tanto emocionales como interpersonales crónicos en el trabajo. Este se presenta de forma frecuente en profesiones relacionadas a la prestación de servicios donde se pueden producir experiencias altamente emocionales. (OIT, 1998)

Según la OIT (Pág. 34.74), el agotamiento emocional que lleva al burnout hace referencia a una sensación de haber sobrepasado y haber agotado recursos emocionales.

Los autores Maslach y Jackson (1982) caracterizan este síndrome como “cansancio emocional, que incluyen agotamiento emocional, despersonalización, tendencia a ver a las personas con las que se trabaja como objetos impersonales, y reducción en la realización personal, sentimientos de baja autoestima y disminución de las expectativas personales” (Merín, Cano, & Miguel, 1995)

Existen varios modelos que tratan de explicar el burnout, unos consideran las variables de la organización como determinantes de este síndrome, mientras que otros suponen que estas condiciones contextuales interactúan con las características de los sujetos:

1. El modelo de “resultados múltiples”, por Golembiewsky et al. (1986)
“Propone que cuando los factores laborales (seguridad en el trabajo, compensaciones, compañeros de trabajo, supervisores, motivación laboral intrínseca, conocimiento de los resultados, responsabilidad por los resultados, o significado del trabajo) son negativos se puede sufrir “burnout”” (Merín, Cano, & Miguel, 1995).

Este se manifiesta de diferentes maneras: altos niveles de enfermedad, bajos niveles de ejecución y bajos niveles de productividad. El modelo

incluye efectos del feedback, que refuerzan y ayudan a mantener los efectos principales del puesto de trabajo. El modelo de Golembiewsky et al. (1986) se basa en los tres factores propuestos por Maslach (despersonalización, falta de realización personal y cansancio emocional) para explicar su modelo procesual.

Tabla 1: Fases progresivas del burnout. (Golembiewsky et al., 1986).

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
<i>dp.</i>	B	A	B	A	B	A	B	A
<i>frp.</i>	B	B	A	A	B	B	A	A
<i>ce.</i>	B	B	B	B	A	A	A	A

dp= Despersonalización; *frp*= Falta de Realización Personal;
ce= Cansancio Emocional; *ce*= Cansancio Emocional; B= Baja; A= Alta.

2. Paradigma estrés-tensión-afrentamiento, propuesto por Lazarus y Folkman (1986).

“Los resultados de una investigación llevada a cabo por Merín, Cano y Miguel-Tobal (1995a) encontraron que cuando el sujeto realiza una valoración negativa de las situaciones problemáticas de su trabajo es más susceptible de sufrir agotamiento emocional” (Merín, Cano, & Miguel, 1995).

Maslach y Jackson (1982) comparten que la despersonalización afecta en cuanto se convierte en una respuesta negativa, insensible o despegada a las personas que son receptores del servicio o asistencia y la disminución de la realización personal se traduce en una menor sensación de competencia y logros en el trabajo (Pág. 34.74)

Este modelo propuesto permite una mayor comprensión del estrés laboral, ya que ubica a los trabajadores en un contexto social, donde identifica las reacciones psicológicas que experimenta en su lugar de trabajo.

“Los estudios incluyen variables tales como las relaciones en el trabajo (con clientes, compañeros, supervisores) y en el hogar (familiares), la satisfacción con el trabajo, el conflicto y la ambigüedad de rol, el abandono del trabajo (rotación, absentismo), las expectativas, la carga de trabajo, el tipo de puesto de trabajo y la seguridad de este, la política institucional, etc.” (OIT, 1998)

Además, podemos encontrar factores personales cuyas variables se encuentran enfocadas en variables demográficas, de la personalidad, salud personal, relaciones con su grupo familiar y amigos, y los valores y compromisos individuales. Todos estos jugaran un papel importante al momento en el que el trabajador se enfrente a los factores estresantes que pueden provocar el burnout, y en base a esto, se verán afectados en mayor o menor medida que el resto de sus compañeros, cabe resaltar que a pesar de que el burnout afecta en distintas medidas, este no muestra síntomas distintivos, por lo que no puede diagnosticarse y tratarse de forma individual.

Los autores indican que los factores que se ven más relacionados al síndrome del quemado son aquellos propios del trabajo, específicamente aquellos que tienen que ver con conflicto de rol, la carencia de control o autonomía y la ausencia de apoyo social en el trabajo.

“El burnout parece estar correlacionado con algunos índices autoevaluados de disfunción personal, como problemas de salud, mayor consumo de alcohol y sustancias psicoactivas y conflictos conyugales y familiares. El apoyo social, sobre todo el prestado por los compañeros de trabajo, parece ser eficaz para reducir el riesgo de burnout. Una formación adecuada que prepare a la persona para enfrentarse a situaciones difíciles y estresores ayuda a adquirir una sensación de autoeficacia y dominio en estas tareas” (OIT, 1998)

- *Mobbing*

Brodsky (1976) es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado. “Su libro se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés” (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007)

Einarsen y Skogstad (1996) y Einarsen (2000), indican que “el mobbing se produce cuando durante un período de tiempo alguien es objeto de

persistentes acciones negativas por parte de otra u otras personas, y por diversas razones se enfrenta a dificultades también persistentes para defenderse de las mismas” (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007).

Otra tesis señala que tanto el poder como la negociación se encuentran presentes en el Mobbing, y estos son utilizados dentro de las organizaciones como un medio para alcanzar el poder, convirtiéndose en una causal del Mobbing, (Barón Duque et al., 2004, citado por Trujillo Flores et al., 2007)

Leymann (1996), considera que, si un individuo se ve expuesto a acciones en su contra semanalmente, durante al menos seis meses, es víctima de Mobbing. (Pág.74). Cuando existe acoso laboral, este se puede dar a nivel económico, social o psicológico.

Los actores del Mobbing

El acosador

Es el que provoca el mobbing, y puede ser un individuo o un grupo de personas. Entre las causas que pueden actuar como motivadores para el acoso se encuentran, motivos organizacionales para ajustar la cultura del acosado a la de la organización, o puede derivarse de su personalidad. Entre las emociones más comunes que pueden conducir a una persona a actuar de esta forma, se encuentran la envidia, el miedo, el enojo, los celos. Estas agresiones se pueden considerar respuestas ante las emociones enumeradas (Bar-On, 2002 citado por Trujillo et al., 2007).

La víctima

Un trabajador no debe predisponer de cierto perfil psicológico para volverlo víctima de mobbing, este puede darse en cualquier momento y a cualquier persona. Esto es apoyado por Leymann (1996, pp. 165-184) quien no considera a la personalidad como un factor para que la víctima sea propensa al acoso; por otro lado, Matthiensen y Einarsen (2001),

Medina et al. (2002) y Mundéate et al. (1999), opinan lo contrario. (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007)

Por otra parte, Zapf y Gross (2001) “encontraron en sus investigaciones que hay una gran diversidad en cuanto a la forma en que la gente reacciona ante los conflictos interpersonales y el escalamiento del conflicto en el trabajo. Estos autores indican también que algunas personas son más sensibles que otras, y que algunas reaccionan de manera más dramática ante las situaciones de acoso” (Pág. 76).

Especialistas señalan que “en la mayoría de los casos el Mobbing afecta a trabajadores brillantes, bien valorados, cumplidos y participativos, personas activas y con gran carisma a las que se intenta presentar como poco inteligentes, holgazanas y conflictivas” (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007).

Las etapas del Mobbing

Desde el punto de vista organizacional, Leymann (1997) establece cuatro etapas típicas en el desarrollo del acoso moral que describen el surgimiento y la evolución de la mayoría de los procesos de acoso (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007):

- Fase 1. La aparición de algún incidente crítico
- Fase 2. La persecución sistemática
- Fase 3. La intervención de los superiores
- Fase 4. El abandono del trabajo (Pág. 77-78)

Cada una de las fases mencionadas, incluyen una serie de eventos:

Fase 1. La aparición de algún incidente crítico

Como un síntoma inicial, la víctima muestra desorientación al encontrarse con la hostilidad por parte del agresor. Si estas actitudes continúan dándose de forma periódica, generará dudas por parte de la víctima, la

cual tratara de reflexionar sobre sus actitudes, cuestionándose si ha realizado alguna acción que haya podido generar el acoso. Estos primeros síntomas llevaran a trastornos de sueños, ansiedad, y alteraciones de hábitos alimenticios (Pág.77). Eventualmente, la víctima tratará de razonar con el acosado, en un intento por entender las razones que lo motivan a comportarse de aquella forma hacia su persona. Sin embargo, esto puede desembocar en un aumento de la intensidad del acoso, amenazas, etc.

Fase 2. La persecución sistemática

En esta fase, las agresiones hacia la víctima se vuelven más intensas, en miras de intimidarla para que cese en sus intentos de defenderse, estas amenazas generalmente van dirigidas hacia el estatus o seguridad del acosado. (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007)

Fase 3. La intervención de los superiores

“Debido al aumento de la presión, la persona acosada puede recurrir a algunas personas de la organización que pudieran ayudarle a enfrentar y resolver el problema, generalmente personas con cierto nivel jerárquico o capacidad de influencia en la empresa, como otros superiores, representantes del personal, representantes sindicales, entre otros. Con el objeto de que no le represente daños laborales, la víctima todavía busca que el asunto no sea de conocimiento público” (Pág.78)

Ante la falta de mejora de la situación, la víctima experimentará sentimientos de rechazo y marginación. Hasta el punto de sentirse aislada y a partir de eso presentará síntomas de ansiedad acompañados de depresión. Barón Duque (2004) llama espiral del mobbing, al momento en que la persona cede al acoso, decidiendo soportarlo. (Pág. 78)

Fase 4. El abandono del trabajo

En esta fase, la salud de la víctima se ve comprometida, al punto de ausentarse a su puesto por el deterioro de esta. Se genera una mayor presión y ansiedad al momento de pensar que eventualmente deberá regresar a aquel lugar. (Pág.79)

“La víctima de Mobbing opta ya, cada vez con más seguridad, por buscar soluciones fuera del dominio de la organización laboral a la que todavía pertenece. Las personas mayores tienden a buscar una jubilación anticipada, mientras que las personas jóvenes probablemente opten por permanecer todavía un tiempo en la organización soportando la presión hasta que su trabajo se convierte en algo puramente instrumental” (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua, & Hernández Mendoza, 2007).

- *Acoso sexual*

El Tribunal Supremo de Canadá (1989) definió el acoso sexual como “una conducta no deseada de naturaleza sexual que afecta perjudicialmente al ambiente de trabajo” (OIT, 1998)

La OIT (1998) considera que las personas más vulnerables de experimentar acoso sexual eran aquellas que se ubicaban en los niveles inferiores de las organizaciones, mayoritariamente las mujeres, y generalmente este acoso era por parte de sus supervisores.

El cuestionario de Riesgo Psicosocial evalúa 15 dimensiones las cuales se encuentran definidas en la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales realizada por el Ministerio del trabajo, a continuación, se detallan.

Carga y ritmo de trabajo

“Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Desarrollo de competencias

“Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Liderazgo

“Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Margen de acción y control

“Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Organización del trabajo

“Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Recuperación

“Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Soporte y apoyo

“Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Acoso discriminatorio

“Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de

Adicción al trabajo

“Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Condiciones del Trabajo

“Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Doble presencia (laboral – familiar)

“Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Estabilidad laboral y emocional

“Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo. la relación laboral.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Acoso laboral

“Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

Acoso sexual

“Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.” (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos , 2018)

2.3 Referente Normativo

En los últimos años el Ecuador ha tenido varios cambios y avances en materia de Derecho Laboral influenciado por el desarrollo social en búsqueda del bienestar integral de las personas, este desarrollo ha permitido reconocer los riesgos que tienen las personas en el trabajo los cuales son físicos, biológicos, mecánicos y en los últimos tiempos se han incorporado los riesgos psicosociales.

El presente trabajo se enfocará en los factores de riesgos psicosociales los cuales son entendidos como “todas aquellas características de las interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; y por otro lado las funciones y

necesidades de los trabajadores y servidores”. (Ministerio del Trabajo, 2018, pág. 1)

Los riesgos psicosociales se determinan por varios factores de riesgo que son aquellas condiciones del trabajo que van a influir de manera directa sobre los trabajadores, también se refiere a las características de la organización del trabajo como los horarios, métodos a aplicar en el trabajo, a la carga y ritmo de trabajo, entre otros que a lo largo de este trabajo se van a exponer y profundizar.

Todos los trabajadores dentro de una empresa se encuentran expuestos a diferentes riesgos psicosociales pero el nivel de riesgo va a ser determinado tanto por las condiciones de trabajo como por sus condiciones personales, por lo cual en el siguiente trabajo de investigación se van a investigar como estos factores indican en las mujeres que tienen doble presencia.

Por tal razón es importante conocer y profundizar en la legislación nacional e internacional que busca reconocer y empoderar los derechos de las mujeres haciendo énfasis en el ámbito laboral.

2.3.1 Normativas nacionales

Constitución de la República del Ecuador

El Estado a través de la Constitución de la República del Ecuador como lo menciona en el Art 1 debe “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

La Constitución es la base del accionar del Estado para el cumplimiento de derechos en una interacción constante con la sociedad, dentro de los derechos que el Estado garantiza se encuentra la Seguridad Social, que es “el derecho de toda persona a acceder a protección básica para satisfacer sus necesidades.” (IESS, 2019) Dentro de estas necesidades se encuentra el seguro por riesgos del trabajo que pretende asegurar en los trabajadores

que han desarrollado enfermedades laborales niveles mínimos de dignidad de vida. Los riesgos psicosociales pueden generar enfermedades laborales que deben ser atendidas y cubiertas por el seguro social a través del Seguro de Riesgos del Trabajo.

El art. 34 rectifica lo mencionado “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

La Carta Magna concerniente a los principios de aplicación de derechos instituye la igualdad de todos los seres humanos en materia de derechos, deberes y obligaciones lo cual lo menciona en el Art. 11 “2- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, estado civil, condición socioeconómica, orientación sexual, estado de salud, entre otras”. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

De acuerdo con el PNUD, En el Ecuador desde el año 2000 la igualdad de Género es uno de sus principales aspectos para el cumplimiento de su labor por lo cual en el ámbito laboral “las mujeres constituyen hoy el 41 por ciento de la fuerza laboral remunerada no agrícola, en comparación con el 35 por ciento en 1990.” (Pirozzi, 2019), Esta lucha por la inclusión de las mujeres a la fuerza de trabajo está sostenida en estos principios de igualdad, siendo un porcentaje importante de mujeres con trabajo remunerado pero esta inclusión en el mercado laboral no vino acompañada por la carga equitativa de tareas en el trabajo no remunerado, teniendo una doble presencia con sobrecarga de roles, además de persistir obstáculos como la violencia y explotación sexual, entre otros.

El art. 33 de la Constitución menciona que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base

de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Como se mencionó con anterioridad las mujeres se han involucrado en el ámbito laboral pero no ha sido un camino fácil hay grandes brechas de inequidad, en el aspecto de remuneración es muy evidente. Según datos de la OIT “en muchos países, las mujeres tienen un nivel de educación más alto que el de los hombres, pero perciben salarios inferiores, aun cuando trabajen en las mismas categorías” (Vazquez, 2018), y en Ecuador de acuerdo con datos del INEC “a septiembre de 2018 el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo supera en \$ 80,2 al de una mujer. La tasa de empleo pleno es 46,8% en hombres y 29,9% en mujeres”. (INEC, 2018)

Es deber del Estado garantizar y reconocer de acuerdo al Art. 66 “El derecho a una vida digna, trabajo, empleo, seguridad social entre otros y el derecho a la integridad personal que abarca una vida libre de violencia en el ámbito público y privado” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) siendo uno de los grupos con mayor vulnerabilidad en esta situación las mujeres por lo cual el Estado tomará “medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). La violencia laboral, el acoso sexual, el acoso laboral y el acoso discriminatorio son factores de riesgo psicosociales que se analizan.

En busca de la equidad de género el Estado “formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) como lo menciona en el art. 70 mediante planes y programas que son obligatorios en el sector público dentro de las organizaciones pero no siempre son socializadas y conocidas en el sector privado, sectores en donde sigue siendo visible la desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado, en los roles

asignados culturalmente por el género invisibilizando los riesgos a los que están expuestas las mujeres con doble presencia por la alta carga de tareas que deben cumplir en el espacio laboral y familiar. Por lo cual es importante que se cumpla el Art. 83 en el cual menciona que es obligación de los ecuatorianos “Respetar y reconocer las diferencias de género” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

El Estado va a garantizar a los ecuatorianos el derecho al trabajo de acuerdo con el Art. 325 y de forma específica garantiza a las mujeres igualdad en el acceso al empleo (Art. 331) en donde dice claramente que “se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Mediante la aplicación y análisis de la encuesta de Riesgos psicosociales se puede detectar dentro de las organizaciones si a pesar de la normativa existente sigue girando en torno a una cultura androcéntrica y discriminatoria en gran medida en las mujeres que cumplen tareas laborales y familiares de tal manera que el estado a través del art. 332 va a garantizar el derecho de las mujeres cuidando “el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad y lactancia” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Es importante tener presente que el artículo 326 numeral 5 y 6 de la Constitución de la República establece:

“5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”. (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2016)

Código del trabajo

Dentro del código de trabajo, normativa en la cual se rige el sector privado el Art. 42 menciona las obligaciones que el empleador debe cumplir, entre

estas obligaciones se encuentra el contratar un porcentaje mínimo de trabajadores, estos porcentajes se definen de acuerdo con el sector.

El proceso de inclusión de las mujeres en el ámbito laboral ha sido arduo y aún dentro de este se evidencia aún rasgos androcéntricos por lo cual es obligación de los empleadores “Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral” (Asamblea Nacional Constituyente).

En este aspecto existe una relación entre el convenio sobre la protección de la Maternidad y el Art 152 del código de trabajo indica que “toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo” (Asamblea Nacional Constituyente) es decir son 84 días de maternidad que debe tomar la mujer desde el día del nacimiento del bebé, de acuerdo a la ley de Seguridad Social a partir del tercer día de este periodo el seguro social debe pagar obligatoriamente el 75% del salario correspondiente de la trabajadora como se mencionó con anterioridad en la actualidad el pago de estos subsidios superan los 180 días.

A continuación del Art. 152 del código de trabajo se agregó el siguiente artículo de acuerdo con la Ley No. 0, que fue publicada en el Registro Oficial Suplemento 720 en el año 2016, la cual se refiere a la licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos “El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.” (Asamblea Nacional Constituyente).

En la organización en donde se está realizando el presente trabajo dentro de la nómina se encuentra una trabajadora tomando el permiso sin remuneración para el cuidado de sus hijos. Esta reforma disminuye el

porcentaje de deserción laboral por parte de trabajadoras que tienen doble presencia y son cuidadoras de hijos pequeños.

El art. 154 del Código de trabajo brinda estabilidad y seguridad en el trabajo a las mujeres que se encuentran en incapacidad para trabajar por enfermedad debido al embarazo o parto, el artículo indica que “En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa.” (Asamblea Nacional Constituyente)

En el Art. 155 de la misma normativa refiere a las guarderías y la lactancia en la cual menciona que “En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.” (Asamblea Nacional Constituyente)

Ley de seguridad Social

La Ley de seguridad social en el Art. 102 menciona que “Protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad y maternidad, dentro de los requisitos y condiciones señalados en este Título. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2001)

Las trabajadoras son beneficiarias del seguro de maternidad y van a recibir atención durante el embarazo, el parto y puerperio, anteriormente detallamos el tema en mención, esto se encuentra en las contingencias por maternidad en el Art. 105.

El Art. 155 de la Ley de Seguridad Social señala como lineamiento de política del Seguro General de Riesgos “proteger al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y

acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral”. (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2016)

Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres

En el Ecuador en la búsqueda de erradicar la violencia contra las mujeres e incluirla en diferentes sistemas de participación pública surgió la Ley para erradicar la violencia contra las mujeres por lo cual el Art. 2 menciona la finalidad de la misma la cual es “prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia.” (Asamblea Nacional Constituyente)

Es importante conocer y profundizar en ciertas definiciones que son claves para iniciar el proceso de erradicación de la violencia contra las mujeres en espacios laborales.

El Art. 4 de la presente normativa define a la violencia de género contra las mujeres como “Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.” (Asamblea Nacional Constituyente).

Define también a los estereotipos de género que son “toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente.” (Asamblea Nacional Constituyente), los estereotipos de género son una de las causas de acoso discriminatorio y acoso laboral que son dimensiones que se evalúan en el programa de prevención de Riesgos psicosociales.

De acuerdo con el art. 9 de esta ley específica es un derecho de la mujer “que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que, por

causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral.” (Asamblea Nacional Constituyente). A pesar de la existencia de esta ley aún se evidencia brechas de desigualdad en contrataciones, en remuneración, en cargas direccionales, este artículo ayuda a disminuir el factor de riesgo psicosocial de acoso y violencia laboral y sexual en el trabajo complementado con el siguiente numeral “A no ser explotadas y a recibir protección adecuada en caso de desconocimiento de los beneficios laborales a los que por ley tengan derecho” (Asamblea Nacional Constituyente).

El Art. 12 define los espacios en donde se desarrolla la violencia contra las mujeres, el ámbito laboral “Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función.” (Asamblea Nacional Constituyente).

La encuesta de riesgos psicosociales en una de sus dimensiones evalúa al acoso sexual al cual están expuestos los trabajadores y trabajadoras.

Esta ley convoca al Ministerio de Trabajo como ente rector del trabajo a diseñar políticas, elaborar planes y programas de prevención de violencia contra la mujer, a la búsqueda de la equidad de género de tal manera que en algunos años se pueda llegar a un real equilibrio y armonización de las mujeres en los diferentes ambientes públicos.

Para que lo mencionado se cumpla es importante “Fortalecer a Inspectoras e Inspectores del Trabajo en la detección y remisión de los casos de violencia contra las mujeres” como lo menciona el art. 28

REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

Resolución del IESS 513

La naturaleza de este reglamento de acuerdo con el Art 1. Es “De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral.” (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2016)

El Seguro de Riesgos del Trabajo de acuerdo con el art. 2 de esta normativa “cubre toda lesión o estado patológico originado con ocasión, a causa, o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, y regula la entrega de las prestaciones a que haya lugar para la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales u ocupacionales que afecten la capacidad laboral del asegurado” (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2016).

Las y los trabajadores que en la evaluación presentan riesgos psicosociales altos a mediano o largo plazo están expuestas a desarrollar enfermedades profesionales y a corto plazo están expuestas a sufrir accidentes laborales.

Una prestación básica del Seguro de Riesgos del Trabajo de acuerdo con el Art. 4 es la prevención de riesgos laborales, dentro de los cuales se encuentran los riesgos psicosociales.

El Seguro General de Riesgos del Trabajo presta servicios de prevención los cuales “se refieren a la asesoría técnica legal, divulgación de los métodos y normas legales técnico-científicas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el estudio, análisis y evaluación de los factores de riesgos” (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2016)

Las enfermedades ocupacionales son entendidas como “afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral”. (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2016)

Las enfermedades profesionales u ocupacionales se dan por diferentes factores de riesgo, “Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.” (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2016).

El Art. 52 menciona que “El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al asegurado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo.” (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2016) Razón por la cual se desarrolla anualmente de forma obligatoria el programa de prevención de Riesgos psicosociales dentro de las empresas públicas y privadas que tienen más de 10 trabajadores.

Los empleadores tienen la obligatoriedad de implementar mecanismos de prevención de riesgos en el trabajo, para el mismo se cumplirá el siguiente proceso “Identificación de peligros y factores de riesgo, medición de factores de riesgo, evaluación de factores de riesgo en el trabajo, control operativo integral, vigilancia ambiental laboral y de la salud, evaluaciones periódicas”. (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, 2016)

En el caso del programa de prevención de riesgos psicosociales se encuentran estas fases detalladas en la guía de implementación del programa de riesgos psicosociales.

ACUERDO MINISTERIAL 082

NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Esta busca la erradicación de acuerdo con el Art. 1 “tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales” (Asamblea Nacional Constituyente).

El Estado Ecuatoriano a través de la normativa y el ente regulador del trabajo en búsqueda de la equidad de género toman medidas que permitan y encaminen la inclusión de la mujer en el ámbito laboral y busca garantizar su permanencia en esta pese a los estereotipos sociales, los cuales influyen en los factores de riesgos psicosociales.

Los empleadores tienen varias prohibiciones tanto en los procesos de selección como en el espacio laboral, en los procesos de selección como pedir pruebas de embarazo, ser un criterio de selección definir sexo entre otros requisitos que pueden ser discriminatorios.

En el espacio laboral tienen prohibido cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales, como se da en el caso de las mujeres que no pueden acceder a cargos directivos por diferentes circunstancias relacionadas al género.

También tiene prohibido “la desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos, la intimidación y hostigamiento” (Asamblea Nacional Constituyente) que las mujeres suelen ser víctimas dentro del ámbito laboral.

En este decreto el Art. 9 define al programa de prevención de riesgos psicosociales en el cual centraremos este proceso de investigación “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.” (Asamblea Nacional Constituyente).

El realizar el análisis de riesgos psicosociales en las organizaciones es importante y si no hay cumplimiento “Las sanciones para empresas e instituciones públicas y privadas que incumplan con lo establecido en el programa tendrán las siguientes sanciones: Montos pecuniarios, cierre de

establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad con lo establecido en los artículos 435,436, y 628 del Código de Trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2018).

A través de la implementación de este programa se puede combatir todo lo mencionado anteriormente y fortalecer la lucha en contra de la violencia de género.

2.3.2 Normativas Internacionales

Se van a analizar los acuerdos, convenios o tratados internacionales suscritos los cuales fueron acordados en alguna reunión y su cumplimiento no es obligatorio y los ratificados los cuales fueron aprobados en la Asamblea Nacional y son de cumplimiento obligatorio.

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

En el Convenio sobre igualdad de remuneración del año 1951 y ratificado y publicado en el Ecuador en el año 1957 en el Art 1 menciona:

“Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, designando tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”. (OIT, 1951)

A Pesar de ser un convenio ratificado y que tiene obligatoriedad su cumplimiento en el Ecuador son visibles las brechas salariales entre hombres y mujeres a pesar de que cumplan las mismas funciones y tengan las mismas tareas asignadas en el trabajo generando que desarrollen riesgos psicosociales al sentir que su trabajo no es bien remunerado, ni valorado a pesar de los esfuerzos que realizan por cumplir y cubrir todas las tareas asignadas en el ámbito laboral y familiar.

C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952

El convenio sobre la protección de la Maternidad realizado en el año 1952 y ratificado por el Ecuador en el año 1962 brinda seguridad y estabilidad a las mujeres trabajadoras en el sector industrial, no industrial y doméstico bajo

relación de dependencia en periodo de gestación y posterior a ello al periodo de maternidad.

De acuerdo con este convenio en el Art. 3 las mujeres tienen derecho al descanso de maternidad con la presentación del respectivo certificado médico al empleador, el tiempo de este periodo corresponde a 12 semanas y debe ser tomado de forma obligatoria. En el Ecuador pese a la lucha y supervisión constante de las entidades encargadas del Trabajo existen organizaciones que solicitan a las mujeres retornar a sus funciones laborales antes de cumplir el periodo de maternidad, aquellas mujeres aceptan por múltiples factores entre los que sobresalen el miedo a perder su puesto de trabajo, desconocimiento de la legislación y de sus derechos entre otros.

El Art. 4 de este mismo convenio describe las prestaciones en cuestiones médicas y económicas debe recibir las mujeres en este caso por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad social.

En el Ecuador la ley de seguridad social estipula lo descrito en este convenio, en el Art. 105 abarca la contingencia por maternidad en donde menciona que las mujeres aseguradas tienen derecho a “La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio; un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad; la asistencia médica preventiva y curativa del hijo” (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

Legalmente el Ecuador y el IESS cumplen con lo ratificado en el convenio, pero en la práctica los procesos son demorados, Es de conocimiento público que las citas médicas que brindan son a fechas lejanas, el tiempo de atención en emergencias es demorado por lo cual las mujeres optan por buscar médicos particulares si cuentan con los medios económicos suficientes.

En base a las experiencias de mujeres que recientemente han tomado su periodo de maternidad en la empresa en donde se realiza el presente trabajo refieren que pago de los subsidios monetarios por maternidad que corresponde el 75% del sueldo demora hasta más de 6 meses el pago

generando desequilibrio económico en la trabajadora, es una de las razones por las cuales aceptan retornar antes a sus funciones, en estas situaciones los riesgos psicosociales son altos, la doble presencia es uno de los factores más altos debido a la atención y cuidados que amerita el bebé por parte de su madre.

Hernández en un documento escrito para Lexis Finder afirma que “Por la condición legal de obligatoriedad de afiliación, el IESS es un monopolio con ingresos asegurados. El trabajador medio está impedido de elegir otras alternativas. A dichas opciones solo pueden acceder quienes disponen de muy altos ingresos, que les permiten ahorrar o invertir simultáneamente en otras actividades y contratar seguros de salud privados.” (Hernandez, 2018)

El Art. 5 de este convenio se refiere a la lactancia materna en el cual menciona que “Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.” (OIT, 1952) En el Ecuador a partir del año 2019 se creó la norma para uso de salas de apoyo a lactancia materna.

C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958

El convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación realizado en el año 1958 y ratificado en el Ecuador en el año 1962 en el Art. 1 explica con claridad todo lo que la “distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo” comprende discriminación en el ámbito laboral” (OIT, 1958)

Este convenio determina que “los términos empleo y ocupación incluyen los medios de formación profesional, acceso al empleo y diversas ocupaciones, al igual que las condiciones de trabajo”. (OIT, 1958)

De acuerdo con los objetivos de desarrollo sostenible del PNUD “En algunas regiones aún existen grandes desigualdades en el mercado del trabajo, donde a algunas mujeres se les ha negado sistemáticamente el acceso igualitario al empleo.” (Pirozzi, 2019)

En El Ecuador a pesar del trabajo ser un derecho que se garantiza en igualdad y no discriminación en la Constitución en el Art. 331; En el Ecuador las mujeres con trabajos remunerados representan un porcentaje menor frente al de los hombres y mucho menos representan las mujeres que ocupan cargos de alta dirección por varias razones relacionadas a la falta de acceso a la formación profesional, la deserción laboral que se da en gran medida las mujeres que tienen doble presencia y este se presenta como un riesgo alto debido a la alta carga de tareas terminan dejando el trabajo remunerado para dedicarse por completo a las tareas domésticas y cuidado familiar siendo estos roles asignados por la sociedad.

Lo mencionado anteriormente demuestra la importancia de evaluar los Factores de riesgos psicosociales que son las características de las condiciones de trabajo que determinan las afectaciones en la salud física y mental de los trabajadores por lo cual es importante analizarlas de tal manera que se puedan detectar a tiempo y actuar sobre ellas para que el riesgo sea bajo y no cause los daños mencionados en las trabajadoras y tengan como consecuencia la deserción laboral de las mujeres.

C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares fue realizado en el año 1981 y ratificado en el Ecuador en el año 2013, este convenio como lo indica en el Art. 1 “se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.” (OIT, 1981)

En el Ecuador pese a la existencia de este convenio y la obligatoriedad en su cumplimiento, los empleadores tienen poca flexibilidad con los trabajadores con familiares a cargo por desconocimiento de la normativa lo que genera estrés, fatiga en el trabajador o trabajadora en la búsqueda del cumplimiento de todas las tareas asignadas, está mayormente expuesta a accidentes, baja productividad, entre otras situaciones o afecciones.

En el Ecuador no hay ninguna normativa o política nacional que como menciona en el Art. 3 de este convenio se cumpla, el artículo menciona que “cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.” (OIT, 1981)

2.4 Referente Estratégico

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO “TODA UNA VIDA” 2017-2021

En base al tema seleccionado para el trabajo de titulación “Factores de riesgos psicosociales en mujeres con doble presencia: caso empresa privada de productos de limpieza” podemos encontrar dentro del mencionado Plan de Desarrollo vigente escasas estrategias dirigidas a trabajar y mejorar la situación de la mujer en el ámbito laboral. Centrándonos en nuestro interés, se pudo identificar que el objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, era el que contenía mayor relevancia para el estudio.

Este objetivo encuentra su justificación basándose en los problemas que las mujeres del país enfrentan cotidianamente, como la violencia de género, pobreza, pocas oportunidades de empleo, escasa socialización sobre temas de la salud sexual y reproductiva, atención deficiente en el embarazo y parto, trabajo doméstico no remunerado. Y busca atender las mencionadas necesidades proponiendo políticas públicas enfocadas en la erradicación de la violencia de género e igualdad en el acceso a puestos de trabajo y finalmente, visibilización y valorización de la economía del cuidado, haciendo referencia a la sobrecarga de trabajo no remunerado que evita que se refleje su aporte en la economía Nacional.

Para lograr este objetivo, se busca trabajar en la institucionalización y fortalecimiento de los sistemas especializados para la protección integral de Derechos Constitucionales, generación de oportunidades de empleo o emprendimientos dirigidos a mujeres que se encuentran en situación de

pobreza, a través de creación de programas de formación técnica y tecnológica con enfoque de género. Otra propuesta va dirigida a recuperar y fortalecer el sistema de salud con relación a la salud sexual y reproductiva, así como elaborar un sistema de protección para mujeres adolescentes embarazadas, finalmente se busca promover el liderazgo de las mujeres y mayor participación en la toma de decisiones políticas.

Sin embargo, a pesar de mencionarse la necesidad de visibilizar el trabajo femenino no remunerado, las políticas enunciadas hacen mayor énfasis a la lucha por erradicar la violencia de género y la discriminación por razón de género e igualdad laboral, más no hay una dirigida hacia trabajar formas de visibilizar la problemática como tal, pues el tema del trabajo doméstico se ha ligado a la mujer desde un nivel etnocéntrico, por lo que es visto como normal hasta llegar a un punto en que se vuelve una tarea más el que la mujer realice actividades domésticas posterior a su jornada laboral.

Al revisar las metas enunciadas en el primer objetivo, de igual forma se pueden apreciar metas dirigidas a una igualdad de sueldo y acceso al trabajo, mas no se menciona temas relacionado a la labor doméstica o a cuidados ofrecidos a personas de tercera edad o discapacitados.

AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI- 2018-2021

Este documento posee varios ejes enfocados en el reconocimiento de los derechos humanos con igualdad y sin discriminación, haciendo énfasis en las barreras que impiden la plena realización de las mujeres, en los diversos ámbitos en los que participa. Dentro de esto, se menciona la desigual distribución de la carga de trabajo en labores de cuidado y responsabilidades domésticas, pese al ingreso de la mujer al mercado laboral. Visibilizando la existencia de la escasa valoración social y económica del trabajo del hogar. El enfoque que encuentra relación con el trabajo de titulación lo encontramos en el Eje 2 del documento, titulado “Sostenibilidad de la vida”.

Dentro de este eje encontramos el literal 2.1 “Cuidado humano, reproducción y sostenibilidad de la vida”, que declara que el Estado no ha adoptado

medidas suficientes para la valorización de las actividades de cuidado. Resaltando la falta de trabajo para asegurar los principios de igualdad y no discriminación en ejercicio de derechos para el cuidador y quien recibe los cuidados.

“Esto coloca a las mujeres en posiciones y situaciones de exclusión, al considerarlas como parte de lo no económico y el no trabajo, al separar en dos esferas: la producción y la reproducción. Supone a la producción como esfera valorada y a la reproducción como no valorada. La producción como responsabilidad “natural” de los hombres y la reproducción como la principal responsabilidad “natural” de las mujeres. Este posicionamiento reafirma relaciones de reproducción jerárquicas de poder, entre lo masculino sobre lo femenino (CDT, 2014: p.60).” (PLAN NACIONAL DE DESARROLLO "TODA UNA VIDA", 2017 citado por Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018)

La agenda enumera dos políticas en respuesta al trabajo no remunerado, una enfocada a la población femenina con trabajo remunerado y otra dedicada a la población femenina que se dedica enteramente al trabajo doméstico y de cuidado:

Política 1.- Disminuir la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que realizan las mujeres, promoviendo la corresponsabilidad entre el Estado, el Mercado, las Familias y la Comunidad.

Un punto importante que resaltar en la agenda es que no anuncia metas sino acciones a realizar, sin mencionar a través de qué organismos se tratará la problemática para alcanzar las propuestas enumeradas, o de qué forma se lograrán aquellas acciones, mucho menos una forma de medir resultados o avances.

Estas acciones buscan trabajar la problemática de la doble jornada femenina, a través de la disminución de las horas laborables o buscando como alternativa la creación de programas extracurriculares para los NNA y de esta forma reducir las horas de trabajo doméstico, además el enfoque de

la mayoría de las acciones está ligado a la visibilización del trabajo no remunerado, más solo se puede encontrar una que hace referencia a la doble jornada laboral.

Política 2.- Reducir la carga de trabajo de las mujeres, con ampliación de la cobertura de los servicios de cuidado, potenciando sus oportunidades de acceso al empleo adecuado y disminuyendo la brecha salarial, para alcanzar su autonomía y empoderamiento económico.

Las acciones dirigidas para las mujeres que podemos encontrar en este documento son enunciativas, no cuentan con un diseño que permita que su cumplimiento sea medido, lo que la convierte en una meta no sostenible:

1.1 Impulsar la flexibilidad laboral y adoptar medidas que promuevan la conciliación entre la vida familiar y profesional, y la corresponsabilidad del cuidado entre hombres y mujeres, con el apoyo de la sociedad.

1.2 Desarrollar programas de control y supervisión, sobre el cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a los derechos de las mujeres trabajadoras, licencias de maternidad, lactancia, paternidad, ingresos, implementación de guarderías, para cumplir su responsabilidad social en el cuidado humano.

1.3 Impulsar una reforma en el Código del Trabajo y en la LOSEP, que permita ajustar la jornada laboral, reconociendo la sobrecarga de trabajo de las mujeres destinado al trabajo de cuidados, que sostiene la reproducción de la vida y aporta a la economía nacional.

En la agenda se menciona los instrumentos internacionales que hacen mención del reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado, entre estos podemos citar a:

-Convención Internacional contra todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y El Programa de Acción sobre Población y Desarrollo, en donde se reconoce la importancia de la equidad laboral y el aporte de las mujeres en el ámbito del cuidado, haciendo énfasis en la corresponsabilidad

hombres-mujeres en estas tareas, así como las barreras que las mujeres encuentran debido al rol que se le asigna como reproductoras y cuidadoras.

-Plataforma de Acción Beijing y el Consenso de Quito, además de lo expuesto con anterioridad, el enfoque de los instrumentos va dirigido hacia mejorar y eliminar las brechas generadas por la división sexual del trabajo, a través de políticas laborales, de protección social y cuidados” (Armas, Contreras y Vásconez,2009: p. 1 citado por Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018)

-Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: en este convenio se resalta el compromiso que busca por parte de los Estados para la garantía de derechos de la población dedicada a trabajos de cuidados. El Estado ecuatoriano ratificó este convenio el 8 de febrero del 2013. El 19 de octubre de 2013 el Parlamento Latinoamericano aprobó la Ley Marco sobre Economía del Cuidado que, en el Art. 20, establece lo siguiente: “con el fin de garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas en situación de dependencia y de las personas encargadas del cuidado, los Estados miembros, proveerán la creación de un Sistema Integral de Cuidados en sus respectivos países”. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018)

Se puede observar cómo dentro de los convenios ratificados por parte del Estado, las políticas están dirigidas a atender por separados los ámbitos de cuidado y de igualdad de género en el trabajo. Mientras se continúe tratando de solucionar la problemática por separado, no se alcanzarán los objetivos planteados en este documento.

Política para la Igualdad de género

Esta política fue construida por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana con el apoyo de la Oficina de ONU Mujeres en Ecuador, y encuentra su justificación en la Constitución de la República, la Ley Orgánica del Servicio Exterior (LOSE), la Agenda de Política Exterior 2017-2021, en concordancia con el enfoque de género delineado en el Plan Nacional de

Desarrollo 2017-2021 - Toda un Vida, y tiene como objetivo general “generar estrategias encaminadas a materializar la igualdad de género en todas las áreas de competencia del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, mediante la transversalización de la perspectiva de igualdad sustantiva en la gestión de las relaciones internacionales, la política exterior, la cooperación internacional, y la movilidad humana en todas las dependencias de esta institución a nivel nacional y en el exterior.” (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018)

Esta política va dirigida a trabajar sobre todos los tipos de discriminación por motivo de género, específicamente hacia la mujer, en la búsqueda de erradicar la desigualdad, la violencia de género de mujeres tanto ecuatorianas como extranjeras.

En su segundo objetivo específico, encontramos el enfoque en la promoción y fortalecimiento de la igualdad en derechos laborales y profesionales, así como el apoyo para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal entre hombres y mujeres. Sin embargo, tal como hemos encontrado en los diversos instrumentos dirigidos a trabajar las problemáticas de género, se abordan metas enunciativas, que a simple vista parecen atender el problema pero que no profundizan en la forma en la que se alcanzará el objetivo, de entre todas aquellas, únicamente una hace referencia a la problemática de conciliación entre vida familiar y trabajo:

2.12 Programar acciones, especialmente por parte de la Unidad de Administración del Talento Humano, tendientes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que se acojan a las medidas de conciliación familiar como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años, para el cuidado de personas mayores, cuidados por enfermedad grave de hijos o familiares hasta el segundo grado, y para cuidado de personas con discapacidad.

Políticas Institucionales (Empresa Privada)

La Institución en donde se desarrolla el presente trabajo de investigación es una empresa privada del sector industrial de la Ciudad de Guayaquil la cual

se dedica a la fabricación de productos de limpieza y a la importación y comercialización de productos varios de consumo masivo de diversas marcas reconocidas en el mercado.

Dentro de la empresa el personal femenino corresponde al 40% de la nómina las cuales se dividen en personal administrativo y personal operativo.

La Misión de la empresa se encuentra alineada y enfocada en la satisfacción de sus clientes y superar las expectativas de estos a través de los productos que ofrecen por lo cual en su visión como organización menciona que el talento humano se encuentra en constante desarrollo y realiza su trabajo basado en prácticas de ética con los clientes externos es decir clientes y proveedores.

La misión y visión declarada por la organización se enfoca en la satisfacción de los clientes externos más no en los clientes internos que son las y los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia.

La empresa no tiene objetivos ni políticas internas definidas, pero si tiene un reglamento interno y reglamento de higiene y salud.

El reglamento interno de trabajo fue aprobado en el año 2009 por la Dirección Regional de Trabajo en la ciudad de Guayaquil, el presente reglamento es de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentran bajo relación de dependencia.

En el art. 5 del reglamento interno indica que los y las trabajadoras de la empresa deben cumplir con las cualidades humanas, técnicas y profesionales para ocupar una vacante dentro de la empresa y obligatoriamente deben pasar por un proceso de selección para ser parte del mismo debe cumplir con algunos requisitos como gozar de salud y no adolecer de enfermedades graves que le impidan desenvolverse a cabalidad en el puesto asignado lo cual no tiene coherencia con lo que indica la normativa para la erradicación de la violencia en el ámbito laboral que se encuentra vigente desde el año 2016.

El capítulo sexto refiere a las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en donde indica que el o la trabajadora está en la obligación de avisar con la mayor brevedad posible en caso de que suceda, además menciona que la empresa para precautelar la salud de los trabajadores monitoreara que estos se realicen exámenes y tratamientos que el médico tratante haya indicado, es importante recalcar que las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en algunas ocasiones se presentan cuando alguno de los factores de riesgo psicosocial se encuentra en un rango alto y no se han tomado medidas frente a los mismos.

El reglamento interno de trabajo de la empresa debe ser modificado para dar cumplimiento reformas en materia laboral que se han dado en los últimos años.

El reglamento de higiene y seguridad de la empresa fue aprobado en el año 2017 por la Dirección Regional del Trabajo, en cumplimiento con el Art. 434 del código de trabajo.

El presente reglamento busca precautelar la seguridad de los trabajadores y fomentar el bienestar en los mismos para lo cual es necesario establecer normas de seguridad, higiene y salud con un enfoque de prevención para disminuir o eliminar los riesgos que pudieran tener como consecuencia accidentes y enfermedades profesionales adicional el presente reglamento busca mejorar el medio ambiente de trabajo.

El reglamento de higiene y seguridad de la empresa tiene por objetivos prevenir y proteger a sus trabajadores de riesgos laborales entre ellos se encuentran los riesgos psicosociales por lo cual anualmente se dará cumplimiento al programa de prevención de riesgos psicosociales y promover mejores condiciones de trabajo y de salud de tal manera que se encuentren en un nivel alto de bienestar y eficiencia.

De acuerdo con el reglamento de higiene y seguridad es obligación de la empresa asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida, proveer a sus trabajadores todos los implementos necesarios para el desarrollo de su trabajo, además de

capacitarlos en el uso de estos; mantener en buen estado las instalaciones, equipos, y materiales para brindar un ambiente seguro de trabajo.

Es importante recalcar que os trabajadores de la empresa tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar, lo mencionado será evaluado en la encuesta de riesgos psicosociales en la dimensión de condiciones de trabajo también tienen derecho a solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al centro de trabajo, cuando consideren que no existen condiciones adecuadas de seguridad y salud en el mismo, así como tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores, además derecho a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación, siempre y cuando no afecte el normal funcionamiento.

Los trabajadores también tienen obligaciones que cumplir en materia de seguridad como dar oportuno aviso a su jefe inmediato, al Responsable de Prevención de Riesgos o al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre cualquier acto o condición insegura, que pueda afectarlo directa o indirectamente a él o al resto de sus compañeros, a los materiales, equipos, equipos de protección, e instalaciones o al medio ambiente.

La empresa tiene prohibido por el presente reglamento ordenar la ejecución de tareas bajo condiciones de riesgo inmediato para salud del trabajador.

El comité paritario cumple funciones importantes dentro de la empresa en materia de higiene y seguridad como elaborar, aprobar, y difundir las políticas, planes y programas de promoción de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales; fomentar el compromiso, colaboración y participación activa de sus trabajadores en la prevención de riesgos, entre otros.

En el reglamento de higiene y seguridad de la empresa indica que debe tener un responsable de prevención de riesgos quien será el encargado de

reconocer y evaluar los riesgos, así como fomentar el compromiso, colaboración y participación activa de sus trabajadores en la prevención de riesgos, esta función la cumple el jefe de seguridad industrial.

El prestador de servicios médicos también cumple una función importante en la prevención de riesgos ya que debe identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo que se presenten en el ambiente de trabajo, que puedan afectar la salud de sus trabajadores, incluidos comedores, cocina, vestidores, instalaciones sanitarias entre otras.

Tanto los jefes como asistentes tienen obligaciones dentro de esta normativa como ayudar a eliminar los factores de riesgos que se presenten en el desarrollo de las actividades laborales, vigilando y exigiendo el cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento.

En el capítulo 3 del reglamento menciona las medidas que se tomaran para la prevención de riesgos del personal femenino como son: Cumplirán con actividades de acuerdo a su capacidad, experiencia, edad y condiciones físicas, no cumplirán trabajos que requieran excesos físicos que pongan en riesgo su integridad, deben dotarles de los equipos de protección personal, de acuerdo a las actividades que realizan, a las mujeres embarazadas se le facilitará los permisos de acuerdo a las exigencias de ley, si es del caso, se las reubicará en áreas que no les produzca mayor esfuerzo con la finalidad de proteger al feto y a la madre.

Frente a los Riesgos psicosociales, los trabajadores de la empresa tienen riesgos por trabajo nocturno lo cual provocara alteraciones de equilibrio físico, social y familiar por lo cual la empresa debe reducir al máximo el periodo nocturno y realizar sobre el mismo solo el trabajo inevitable o imprescindible, organizar las cargas del trabajo más pesadas y de mayor complejidad en los periodos diurnos, planificar y comunicar con la máxima antelación los turnos y horarios de trabajo, facilitar los mismos o similares medios asistenciales y sociales que en los turnos diurnos: médicos, comedores, transporte, entre otros. Actualmente la empresa se encuentra laborando en un solo turno de 8 horas, pero eventualmente y por alta de

producción el personal operativo de producción labora en 2 turnos de 12 horas.

Es obligación de la empresa mantener horarios de trabajo preestablecidos con sus respectivos turnos, evitar que su trabajador ejerza una diversidad de tareas, creando procedimientos para una mayor efectividad de sus labores y evitar que su trabajador ejerza una diversidad de tareas, creando procedimientos para una mayor efectividad de sus labores. De tal manera que se evite realizar trabajo bajo presión.

La erradicación del estrés laboral se logra a través del control de las causas de esta por lo cual la empresa debe promover en sus trabajadores un estado de bienestar físico, mental y social adecuado; enfocándose no solo en la ausencia de enfermedad o de invalidez para que pueda funcionar en armonía con su medio de trabajo.

Para evitar la sobrecarga mental la empresa va a analizar las exigencias del puesto de trabajo y las condiciones del entorno tanto físicas como sociales y organizativas, las características del trabajador: dotándola de más formación, más destrezas, mejores estrategias de trabajo, facilitar y orientar la atención necesaria para desempeñar el trabajo, reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad, etc.) y facilitar suficiente margen de tiempo para el auto distribución de breves pausas durante cada jornada de trabajo y actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.) siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real.

El personal femenino y otros trabajadores que pudieran estar expuestos a acoso sexual o violencia psicológica por parte de ciertos jefes o compañeros de labores, deben recibir instrucciones precisas para afrontar esas situaciones la empresa a de establecer una política clara sobre la manera de notificar y responder ante este tipo de incidentes.

Para el cumplimiento de lo mencionado la empresa realiza anualmente varios programas, entre los que se encuentran los de cumplimiento obligatorio como es el programa de riesgos psicosociales en el cual se toman medidas para prevenir o erradicar los riesgos identificados, entre las

actividades que se realizan dentro del programa se encuentran charlas de prevención de riesgos psicosociales, campañas médicas, actividades integradoras, pausas activas.

De acuerdo con la planificación anual frente a este programa la empresa va a promover estilos de vida saludables en la población laboral y la reducción del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, desarrollar e impulsar la atención integral de personas con problemas de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en las empresas, promover e implementar medidas de control orientadas a la prevención de riesgos y /o accidentes de trabajo consecuentes al consumo de alcohol y otras drogas en los espacios laborales, informar sobre el VIH-SIDA para reducir el riesgo de contagio a los trabajadores, impulsar a la no discriminación laboral, promover la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial a través de instituciones públicas y privadas, proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y a la atención socio-sanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual, incluyendo los trabajadores que viven con VIH.

Entre estas actividades no existe ninguna destinada especialmente a las mujeres que tengan doble presencia.

Capítulo III. Referente Metodológico

3.1 Enfoque de la Investigación

Se considera que el presente trabajo de titulación tiene un enfoque cuantitativo para recolectar la información de interés para el estudio. Esto es debido a que si bien el interés del estudio busca medir el nivel (alto, medio o bajo) de riesgo y el riesgo general al que están expuestas las mujeres a través de los diferentes factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del trabajo de las mujeres con doble presencia los datos estadísticos serán obtenidos mediante los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada a las trabajadoras el cual abarca 15 dimensiones mencionadas anteriormente

El método cuantitativo es entendido por diversos autores como:

El método que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (Sampieri, 2014)

“La investigación cuantitativa debe ser lo más “objetiva” posible. Los fenómenos que se observan o miden no deben ser afectados por el investigador, quien debe evitar en lo posible que sus temores, creencias, deseos y tendencias influyan en los resultados del estudio o interfieran en los procesos y que tampoco sean alterados por las tendencias de otros (Unrau, Grinnell y Williams, 2005).” (Sampieri, 2014)

“Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría). La interpretación constituye una explicación de cómo los resultados encajan en el conocimiento existente” (Creswell, 2013)

3.2 Tipo y nivel de Investigación

El estudio que se lleva a cabo se encuentra en un nivel exploratorio, ya que este tipo de investigaciones tienen como objetivo la indagación de un tema abordado constantemente dentro de las organizaciones pero que no se ha detenido a estudiar una población invisibilizada como son las mujeres con doble presencia.

“Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones verificables (Dankhe, 1986)” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Los autores también añaden que estas clases de estudios se dan más comúnmente en investigaciones acerca del comportamiento, más que todo cuando existe poca información sobre el tema. Se considera que el tema a investigar no ha sido abordado a cabalidad debido a que la doble presencia

en las mujeres se ha visto normalizada por la sociedad, no siendo considerada como una problemática a la cual se le deba prestar mayor importancia versus otras como por ejemplo la violencia de género.

3.3 Método de Investigación

Para el presente trabajo “Factores de riesgos psicosociales en mujeres con doble presencia”, el método de investigación será no experimental, ya que este tipo de investigación se lleva a cabo sin la manipulación deliberada de las variables, también es llamada investigación Ex Post facto, “es un tipo de investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables”. (Torres, et al., 2015)

La investigación no experimental busca producir conocimientos y teorías, por lo que es considerada como sistemática y empírica, a través de la recolección de datos de aquella realidad investigada.

3.4 Universo, Muestra y Muestreo

El Universo o población, hace referencia al “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificación, estos deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo. (Selltiz et al., 1980)” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En este caso, la población estudiada serán las mujeres trabajadoras de una empresa de productos de limpieza de la ciudad de Guayaquil.

Luego, tenemos la muestra, misma que es entendida como un subgrupo de la población que posee características definidas, este debe ser considerado un reflejo del conjunto poblacional. En el presente trabajo, la muestra comprenderá 46 mujeres que tienen doble presencia, quienes realizan tareas remuneradas y no remuneradas que involucran el cuidado del hogar, tener a cargo niños y adolescentes, personas con discapacidad, adultos mayores, entre otras. Las mujeres laboran en áreas operativas y administrativas de la empresa.

El tipo de muestreo será el no probabilístico, el mismo que dependerá de que las características que tengan los sujetos a elegir deberán tener criterios que coincidan con las características necesarias para la investigación. Estas se darán por decisión de los investigadores, dependiendo de cuáles son los objetivos del estudio y el esquema investigativo. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Los criterios que deben tener los individuos que participen en la investigación serán:

-Mujeres trabajadoras madres de familia.

-Mujeres trabajadoras que tengan bajo su cuidado: niños y adolescentes, personas con discapacidad o adultos mayores.

-Mujeres trabajadoras con doble presencia es decir actividades remuneradas y actividades no remuneradas.

3.5 Categorías y Subcategorías de Estudio

De forma que se pueda entender con mayor claridad la relación que existen entre las diversas categorías que fueron descritas en el marco teórico-conceptual, a continuación, se enumeran las categorías y subcategorías que son relevantes para el presente trabajo de titulación, las mismas responden a las problemáticas y objetivos planteados en capítulos anteriores:

1. Género

1.1 Roles de género

1.2 Estereotipos de género

1.3 División sexual del trabajo

2. Motivación

2.1 Condiciones de trabajo y bienestar.

2.2 Políticas de la organización y administración.

2.3 Relaciones con el supervisor.

2.4 Competencia técnica del supervisor.

2.5 Salario y remuneración.

2.6 Seguridad en el puesto.

2.7 Relaciones con los colegas.

3. Riesgo laboral

3.1 Riesgos psicosociales

3.1.1 Factores de Riesgo psicosocial

3.1.1.2 Margen de acción/control

Soporte y Apoyo

Liderazgo

Recuperación

Desarrollo de competencias

Condiciones del trabajo

Acoso laboral

Acoso sexual

Acoso discriminatorio

Doble presencia (laboral/familiar)

Salud Auto percibida

Estabilidad laboral y emocional

Adicción al trabajo

3.6 Formas de recolección de la Información

Para la recolección de la información se utilizará un cuestionario autodilucidado, el cual es comprendido como “un formato resuelto en forma escrita por los propios sujetos de investigación, que tiene como ventaja la reducción de sesgos por la presencia del entrevistador. Es un formato simple que facilita el análisis y reduce los costos de aplicación.” (Monje, 2011)

El cuestionario que se utilizará es uno provisto por el Ministerio del Trabajo, el mismo fue elaborado por la entidad en colaboración de empresas e instituciones públicas y privadas, la aplicación de la encuesta desarrollada en el año 2017 en conjunto con universidades, empleadores y trabajadores del país, encuesta a la que se denominó “Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial”.

Para el desarrollo del Cuestionario se llevaron a cabo las siguientes fases:

“Etapa 1.-Diseño conceptual y metodológico de las dimensiones: Se realizaron 2 talleres con la presencia de expertos en el tema.

Etapa 2.- El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se aplicó a una muestra aleatoria de 385 empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 trabajadores/servidores. En total el cuestionario se aplicó a 4346 trabajadores/servidores.

Etapa 3.- Los datos obtenidos en los cuestionarios fueron enviados a dos Universidades del país para el análisis estadístico. Los informes remitidos por las universidades indican que el cuestionario es válido y fiable.” (Ministerio del Trabajo, 2018)

“El cuestionario evalúa factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. La dimensión otros puntos importantes constituye el punto de partida para realizar evaluaciones más específicas.” (Ministerio del Trabajo, 2018)

El objetivo del cuestionario es evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores. Está compuesto por 58 ítems (preguntas) agrupados en ocho dimensiones y las preguntas se formularon en un vocabulario que sea de fácil comprensión para todos los trabajadores.

Acercas de las opciones de respuesta, éstas se ubican en escala Likert con una puntuación del 1 al 4:

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Dado el hecho de que la información recolectada por la empresa es de carácter anónimo, se optó por incluir preguntas que puedan proveer a los investigadores de datos pertinentes para los objetivos del estudio. Estos hacen referencia a la posición que ocupa la trabajadora en el grupo familiar, cantidad de personas que tiene bajo su cuidado, nivel de ingresos y posición

que ocupa dentro de la empresa, esto en referencia a identificar si es un cargo administrativo u operativo.

3.7 Formas de Análisis de la Información

En el método mixto, el análisis de datos se da a través de selección tanto de técnicas y modelos relacionados con el tipo de diseño que tengan los datos recolectados. Es posible que estos requieran ser transformados para poder ser comprendidos, como también puede ser que se utilicen datos directos.

“Cuantificar datos cualitativos: se codifican datos cualitativos, se les asignan números a los códigos y se registra su incidencia (las categorías emergentes se consideran variables o categorías cuantitativas), se efectúa análisis estadístico descriptivo de frecuencias. También se pueden comparar los dos conjuntos de datos (CUAL y CUAN). Cualificar datos cuantitativos: los datos numéricos son examinados y se considera su significado y sentido (lo que nos “dicen”), de este significado se conciben temas que pudieran reflejar tales datos y se visualizan como categorías.” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

El cuestionario cuenta con un resultado global por cada una de las dimensiones, determinando un nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto”, el cual indicará la medida en la que los trabajadores se encuentren expuestos a dicho riesgo.

Para obtener los resultados, se realizará una suma del puntaje de cada dimensión y al final se sumarán los resultados de cada uno de los valores. Para la tabulación de datos, el Ministerio del Trabajo pone a disposición una herramienta que las instituciones o empresas podrán hacer uso ingresando las respuestas de cada cuestionario por dimensión evaluada.

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de los valores obtenidos en cada dimensión

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Capítulo IV. Resultados de la Investigación

Para la recolección de información del presente trabajo investigativo, se aplicó Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo a los trabajadores de una empresa industrial de productos de limpieza y comercialización de productos de consumo masivo. De esta población se obtuvo la muestra conformada por 46 mujeres que se identificaron con doble presencia. El cuestionario permite levantar datos acerca de 15 dimensiones de factores de riesgos psicosociales; para la obtención de información adicional se realizaron preguntas dirigidas a caracterizar a la población por rango salarial, nivel académico, funciones desempeñadas, edad y datos que ayudaran a identificar particularidades de la doble presencia.

De las 46 mujeres identificadas, el 7% tiene a cargo adultos mayores, el 63% niños, niñas y adolescentes, el 9% personas con discapacidad, el 17% NNA

y adultos mayores, un 2% tienen a cargo NNA y personas con discapacidad el otro 2% todas las anteriores.

De las mujeres que participaron de la encuesta el 24% tiene entre 0 a 2 años laborando en la empresa el 30% tiene entre 3 a 10 años, el 28% tiene entre 11 a 20 años y el 17% de las mismas tienen más de 21 años dentro de la empresa. Estos datos evidencian la estabilidad de las trabajadoras, a pesar de la jornada adicional no remunerada que da como resultado una doble presencia.

Todas las mujeres encuestadas son mayores de edad, el porcentaje más alto es 28%, en el cual se encuentran las mujeres entre los 35 a 43 años; el 24%, entre los 25 a los 34 años; el 22%, entre los 44 a 52 años y el 13% conformado por mujeres que tienen entre 18 a 24 años y mujeres mayores a 53 años.

Al aplicar la encuesta de riesgos psicosociales, se incluyeron varias preguntas para profundizar en la doble presencia de las mujeres encuestadas.

El 72% de las mujeres encuestadas indican que dedican entre 1 a 4 horas al cuidado del hogar después de la jornada laboral y el 54% de las mismas indican que dedican entre 1 a 2 horas al cuidado del hogar antes de la jornada laboral. Las tareas del hogar abarcan el cuidado de la casa mediante la realización de tareas domésticas, la atención a NNA, adultos mayores, personas con discapacidad y cónyuge. La asignación de estas tareas es el resultado de la normalización de los roles de género, producto de la construcción cultural, de acuerdo con los estudios de género realizado por Mejía, Cabral y Pizarro:

“La construcción normativa de género enmarca a los sexos en categorías funcionales atendiendo las necesidades colectivas. Genera un amoldamiento de personalidades y capacidades para cada uno de ellos, es decir, son una serie de instrucciones que el colectivo proporciona a la diferencia sexual para que sea disciplinada según las exigencias del grupo” (Carlos, Cabral, & Pizarro, 2014)

El 63% de las mujeres encuestadas indican que las redes de apoyo que tienen son familiares y por parte de su pareja, seguido del 26% que indica que no cuenta con ninguna red de apoyo. Es así como las necesidades sociales de este grupo de mujeres podrían estar afectadas, pues las mismas se forjan en la relación de aprecio, compañerismo y reciprocidad con otras personas. Solo el 7% de las mujeres encuestadas indican que su única red de apoyo para las tareas de hogar es mediante personal contratado para la realización de estas.

El 83% de las mujeres encuestadas refieren que son jefes de hogar, es decir son quienes tienen mayor poder de decisión dentro de casa, así como asumen todas las responsabilidades. Este dato indica que en la actualidad se han ido rompiendo los prejuicios de que dentro de un hogar la figura masculina puede tomar decisiones importantes frente a las situaciones que se dan en la familia.

El 68% de la población encuestada indica que si tiene suficiente tiempo después de su jornada laboral para realizar las tareas del hogar y el 33% refiere que no tiene suficiente tiempo. Se puede atribuir esta falta de tiempo al alargamiento de la jornada de trabajo, como es el caso de las mujeres operarias quienes laboran en jornadas extensas de 12 horas o en el caso de las mujeres impulsadoras o mercaderistas quienes realizan trabajo de campo en establecimientos de autoservicios y deben estar en horarios donde la afluencia de los compradores.

Al consultarles sobre la facilidad para concentrarse en el trabajo sin pensar en las preocupaciones familiares, el 50% de las mujeres encuestadas considera que sí, frente al otro 50% que no se encuentra convencido que esto sea así. Esto podría indicar que sus necesidades de seguridad no han sido satisfechas, por ejemplo, cuando se encuentra uno de los hijos o personas bajo su cuidado con algún problema de salud, en el caso de las madres con hijos pequeños por alguna situación no tienen quien las ayude con el cuidado entre otras situaciones que se pueden presentar.

El 65% de las mujeres encuestadas indican que los problemas que tienen en su familia o con la pareja no afectan su rendimiento laboral frente al 35% que no está de acuerdo con esto.

Luego de haber caracterizado a la población encuestada se va a realizar el análisis de los resultados obtenidos a través de la encuesta de riesgo psicosocial en el siguiente análisis se va a profundizar cada dimensión que se evaluó de acuerdo con las características escogidas para estudiar cómo son de acuerdo con su nivel académico, su función dentro de la empresa y el rango salarial.

Carga y ritmo de trabajo

Esta dimensión evalúa el esfuerzo tanto físico y mental, el tiempo y la velocidad destinada a realizar una determinada tarea ya sea de forma constante o variable. (Ministerio del Trabajo, 2018)

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta dimensión, el nivel de riesgo de las mujeres con doble presencia es bajo tanto en las mujeres que se encuentran en altos mandos (83%), quienes al ocupar puestos de jefatura pueden decidir sobre el ritmo de trabajo a implementar en sus actividades, como aquellas que se encuentran en cargos operativos (51%) quienes tienen tareas específicas asignadas que no varían con frecuencia. Por su parte, el personal en mandos medios presenta un riesgo medio equivalente al 67% de la población encuestada, esto debido a que ocupan cargos de supervisión y coordinación que en su mayoría se realiza fuera de la empresa por lo cual la carga y el ritmo de trabajo varía y están expuestos a otro tipo de riesgos.

De acuerdo con el rango salarial tanto las mujeres que tienen un salario que esta entre los \$394 y más de \$1001 tienen un riesgo bajo frente a la dimensión de carga y ritmo de trabajo. Así también, en base al nivel académico se identificó que existe un riesgo bajo tanto en las mujeres que tienen educación básica (83%), como aquellas con bachillerato (47%) y cuarto nivel (67%). En cambio, las mujeres que tienen una formación técnica

y de tercer nivel, presentan en su mayoría un riesgo medio de carga y ritmo de trabajo, con un 100% y 50% respectivamente.

Estos datos evidencian que la “carga y ritmo de trabajo” es un factor de riesgo que se encuentra de manera general en un nivel bajo, indistintamente del sueldo percibido. Sin embargo, en algunos casos, de acuerdo con las funciones que se cumple y el nivel académico, se puede presentar un nivel de riesgo medio. Cuando este factor se encuentra en un nivel de riesgo bajo, implica que las demandas del tipo de trabajo no generan estrés laboral en las colaboradoras.

Dolan y Arsenault (1984) mencionan dos orígenes del estrés laboral: intrínsecos y extrínsecos, siendo los intrínsecos aquellos generados por la sobrecarga del trabajo, el nivel de responsabilidad, decisión y dificultad de la tarea. Considerando que las mujeres que realizan funciones de supervisión y coordinación presentan un riesgo bajo, esto indica que no se genera un estrés laboral como resultado de las actividades que realizan, por lo que no podría llegar a generar un riesgo para la salud, tanto física como mental de las trabajadoras.

Desarrollo de competencias

Esta dimensión o factor evalúa en qué medida las tareas asignadas a las trabajadoras en su espacio laboral les permiten desarrollar sus habilidades, capacidades, conocimientos. (Ministerio del Trabajo, 2018)

El 50% de las mujeres que se encuentran en altos mandos, tienen un nivel bajo de riesgo, a diferencia de las mujeres que se encuentran en mandos medios y operativos quienes en su mayoría (en un porcentaje de 100% y 54% respectivamente) tienen un riesgo medio. Estas últimas consideran que tienen los conocimientos suficientes para realizar las tareas encomendadas, pero consideran que el trabajo que realizan no les permite adquirir nuevas habilidades. Este dato se corrobora con la información evidenciada en la empresa, la misma que no cuenta con un plan de capacitación permanente que permita fortalecer las destrezas de sus trabajadores, ni una evaluación periódica de las actividades para una adecuada retroalimentación.

Los grupos de mujeres que presentan un riesgo medio mantienen insatisfacción en su cargo, de acuerdo con la teoría de Herzberg, es decir que no se cumplen los factores motivacionales, el enriquecimiento de cargo, como lo llamaba Herzberg, propone sustituir aquellas tareas consideradas por el trabajador como simples, por otras que impliquen un mayor desafío y satisfacción laboral, de esta forma, se aporta con su crecimiento personal.

La teoría de Herzberg menciona que la satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo va a depender de las actividades que realice y si estas son estimulantes y conllevan desafíos profesionales se convierten en factores motivacionales.

En base al rango salarial, las mujeres que ganan entre \$501 y superior a \$1001 tienen en mayor porcentaje un nivel de riesgo medio, representan el 77% de la población, mientras que el 58% de las mujeres que se perciben entre \$394 a \$500 tienen un riesgo bajo el 42% de la misma población también muestra un nivel de riesgo medio.

De acuerdo con el nivel académico, el 83% las mujeres que tienen un nivel de educación básica y el 100% de las mujeres que no tienen ningún nivel de educación muestran un nivel bajo de riesgo. Esto se contrapone con el 61% de las mujeres que son bachilleres, el 50% de las mujeres que tienen un nivel técnico, el 75% de las mujeres que tienen un tercer nivel y el 67% de mujeres que tienen un cuarto nivel, que tienen un nivel de riesgo medio.

Estos resultados evidencian que el nivel de riesgo medio en “desarrollo de competencias” se presenta en una población con el nivel académico técnico superior, que se encuentran en un rango salarial mayor a \$500 y funciones medias y operativas dentro de la empresa,

Las mujeres que tienen un salario entre \$394 a \$501 son mujeres que se encuentran en cargos operativos tanto del área de producción, administración, marketing y ventas. Las mujeres del área de producción tienen un nivel educativo básico, medio y bachillerato; un caso específico no cuenta con educación. Para estas mujeres, haber accedido a un empleo

significa haber roto barreras de género, lo cual a su vez ha permitido que logren satisfacer sus necesidades desde físicas hasta las de reconocimiento.

Por su parte, el 50% de las mujeres con un nivel técnico quienes presentan un riesgo bajo, al igual que el 25% de mujeres con educación de tercer nivel y el 33% de mujeres con cuarto nivel, quienes se desempeñan en cargos medios y altos y su rango salarial va desde \$500 hasta superior a \$1001. En ellas se evidencia que sus necesidades han sido satisfechas hasta la autorrealización en el ámbito laboral, los factores que pueden causar insatisfacción han sido canalizados por lo que han podido ascender de cargo, han podido ampliar y enriquecer el puesto en el que se desempeñan y se sienten seguras en los mismos.

Liderazgo

En esta dimensión las mujeres encuestadas evaluaron las habilidades y características que tienen sus jefes directos para realizar los procesos de planificación estratégica, de liderar grupos de trabajo y de influenciar en el cumplimiento de los objetivos de estos. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En este factor, el 41% de las mujeres en cargos operativos tienen un nivel de riesgo medio, frente al 49% de mujeres de este mismo grupo que tienen un riesgo bajo. El 100% de las mujeres que tienen cargos alto y el 83% de las mujeres que tienen cargos medios, tienen un nivel de riesgo bajo.

De acuerdo con su rango salarial, el 50% de las mujeres que tienen un rango de sueldo entre \$394 a \$500 presentan un nivel de riesgo bajo. Por su parte, el 50% de mujeres que tiene un rango entre \$501 a \$900, tienen un nivel de riesgo bajo en esta dimensión, mientras el otro 50% de las mujeres en este mismo rango tienen un nivel medio de riesgo.

El 35% de las mujeres que se encuentran en el rango de \$394 a \$500 y las que tienen entre \$901 y superior a \$1001, tienen riesgo medio y el 15% faltante de las mujeres que se encuentran en un rango de \$394 a \$500 muestran un nivel de riesgo alto.

En base a su nivel académico, el 43% de las mujeres con nivel de educación básica, presentan un nivel de riesgo alto, un 43% de riesgo medio y un 14% de riesgo bajo. Mientras que las mujeres bachilleres tienen un 6% de riesgo alto, un 43% de riesgo medio y un 51% de riesgo bajo; el 45% de mujeres con títulos técnicos refleja un riesgo medio y un riesgo bajo de 65%. Aquellas con títulos de cuarto nivel reflejan un riesgo bajo del 100%.

En estos datos se puede evidenciar que las mujeres que desempeñan cargos operativos, las cuales en su mayoría tienen un nivel de educación básica y bachillerato, con un rango salarial entre \$394 a \$500, no consideran que son completamente escuchadas por sus superiores, que su jefe siempre establece metas y plazos claros, que no siempre está dispuesto a escuchar cambios o propuestas para mejorar.

Así también, sus superiores no siempre se preocupan cuando tienen demasiado trabajo por realizar al igual que no constantemente existe una retroalimentación de ese trabajo realizado. Esta dimensión es medida por preguntas dirigidas a conocer si existe un reconocimiento a los colaboradores que logran sus objetivos; si existe una comunicación efectiva con los jefes inmediatos en cuanto a escucha de propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.

Esto también podría entenderse como que las participantes de la encuesta consideran que su jefe inmediato no establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de sus funciones o actividades y que no interviene, y no brinda apoyo cuando existe sobrecarga de trabajo.

En este sentido, se puede comprobar que los factores higiénicos de acuerdo con Herzberg están influyendo sobre la conducta de estas mujeres porque sus necesidades no están siendo satisfechas. Es importante mencionar que estos factores de higiene tendrán como resultado la insatisfacción de las trabajadoras debido a que no se desarrollan completamente las relaciones con el supervisor.

Los resultados no son iguales en las mujeres que tienen cargos medios o altos, tienen un rango salarial que va desde los \$700 a un valor superior a

\$1001 y tienen títulos técnicos, tercer y cuarto nivel, quienes presentan un nivel bajo de riesgo en esta dimensión, debido a que se evidencia que sus necesidades de reconocimiento han sido satisfechas debido a que cuentan con el reconocimiento de sus jefes, se sienten valoradas.

Margen y acción de control

La dimensión de margen y acción de control evalúa hasta qué punto la trabajadora puede participar en el proceso de toma de decisiones frente a la tarea que realiza, es decir puede decidir el método a usar, el tiempo que va a destinar a realizar esa actividad, el horario en que lo va a hacer entre otros factores que giran alrededor de las funciones que desempeña. (Ministerio del Trabajo, 2018)

El 83% de las mujeres que ocupan cargos de alto mando, el 67% de las mujeres que ocupan mandos medios y el 38% de las mujeres en cargos operativos tienen un nivel de riesgo bajo. En cambio, el 47% de las mujeres operativas tiene un nivel de riesgo medio y el 16% del mismo grupo tiene un riesgo alto, al igual que el 33% de los mandos medios.

El 46% de las mujeres que tienen un salario entre \$394 a \$500, el 50% que tiene un salario entre los \$501 a \$700, el 25% de mujeres que tienen un salario entre \$701 a \$900 y el 13% de las mujeres que tienen un salario que va de \$901 hasta superior a \$1001 tienen un nivel de riesgo medio. Así mismo, el 75% de las mujeres que perciben un salario entre \$701 a \$900, el 38% de las mujeres que tienen un salario entre \$501 a \$700 y el 31% de las mujeres que perciben un salario que va entre \$394 a \$500 tienen un nivel de riesgo bajo.

De acuerdo con su nivel académico, el 57% de las mujeres con educación básica tiene un nivel de riesgo medio, al igual que el 35% de las mujeres bachilleres, el 50% del nivel técnico y el 33% de las trabajadoras que tienen tercer nivel. En cambio, el 58% de este grupo, tiene un nivel de riesgo bajo, al igual que el 25% de las mujeres con títulos técnicos, el 41% de mujeres bachilleres y el 29% de mujeres con educación básica. Este último grupo presenta un mínimo de porcentaje de mujeres con un nivel de riesgo alto,

equivalente al 14%, seguido del 24% de las mujeres bachilleres, el 25% de mujeres con títulos técnicos y el 8% de mujeres con títulos de tercer nivel.

Mediante el proceso de análisis de los datos obtenidos en esta dimensión por cada característica, se puede evidenciar que las mujeres que ocupan cargos operativos y se encuentran en un rango salarial que va desde \$394 hasta los \$700, en su mayoría, tienen un nivel de riesgo medio. Esto además se evidencia en lo expresado por este grupo que en la empresa no existen espacios en donde puedan discutir abiertamente sus opiniones frente a la tarea que realizan. Consideran además que no siempre es tomada en cuenta su opinión para decidir en las fechas de entrega de las tareas asignadas, así como no siempre pueden aportar con ideas para mejorar las actividades. En este grupo se encuentran las mujeres que tienen un nivel académico básico y bachiller.

De tal manera se evidencia que los factores motivacionales como la libertad para decidir cómo realizar una tarea y el poder usar sus habilidades plenamente en el desarrollo del trabajo, no se están presentando, por lo cual existe un nivel de riesgo medio en esta dimensión.

Así mismo se puede reconocer que esta situación no permite a aquellas mujeres satisfacer las necesidades de reconocimiento y autoestima de acuerdo con Maslow.

Desde el punto de vista de la Teoría de género de Marcela Lagarde (año), estos resultados evidencian la preponderancia de roles de género en el comportamiento cotidiano de hombres y mujeres. Así por ejemplo se evidencia que las mujeres de nivel académico básico y bachillerato, que trabajan, no son consideradas en los procesos de toma de decisiones, en algunos de los procesos de control, este es un rol que está naturalizado para los hombres.

Organización del trabajo

La dimensión de organización del trabajo evalúa las diferentes formas de comunicación que existe en el trabajo, la tecnología que usa en el mismo y la forma en que se distribuyen o asignan las tareas dentro del equipo de

trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas que se dan en el trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En esta dimensión podemos evidenciar que el 89% de las mujeres que ocupan cargos de mandos altos y medios, tiene un nivel de riesgo bajo, frente al 11% de las mismas que tienen un nivel de riesgo alto. Así también, el 5% de las mujeres que ocupan cargos operativos, tienen un nivel de riesgo alto; el 41% tienen un nivel de riesgo medio y el 54% de ellas un nivel de riesgo bajo.

De acuerdo con su rango salarial, las mujeres que tienen un salario entre \$394 a \$500 el 46% tiene un nivel de riesgo bajo, en un mismo porcentaje tiene un riesgo medio y tan solo un 8% de este grupo tiene un nivel de riesgo alto. Por su parte, el 13% de mujeres que tienen un salario entre los \$900 y superior a \$1001, presentan un riesgo alto; el 13% de este mismo grupo tiene un nivel de riesgo medio y el 75% tiene un nivel de riesgo bajo. Finalmente, el 83% de las mujeres que tienen un salario entre los \$500 a \$900, tienen un riesgo bajo; el 17% restante tiene un nivel de riesgo medio.

En relación con su nivel de educación, el 57% de las mujeres que tienen un nivel de educación básica y media, tienen un nivel de riesgo medio, frente al 29% de mujeres del mismo grupo que tienen un nivel de riesgo bajo y el 14% tiene un nivel de riesgo alto. El 12% de las mujeres bachilleres, tienen un nivel de riesgo alto; el 24% tiene un nivel de riesgo medio y el 65% tiene un nivel de riesgo bajo. Por su parte, el 50% de las mujeres que nivel un nivel técnico, tienen un nivel de riesgo bajo; y el otro 50% tiene un nivel de riesgo medio. Finalmente, el 33% de las mujeres que tienen un tercer nivel de educación, tienen un riesgo medio y el 67% tienen un nivel de riesgo bajo, al igual que el 100% de las mujeres que tienen un cuarto nivel de educación o las que no tienen ningún nivel de educación formal.

Las mujeres que se encuentran en cargos de alto y medio mando, que son las que tienen un nivel de educación de tercer y cuarto nivel y tienen salarios entre \$900 y superior a \$1001, en mayor porcentaje tienen un nivel de riesgo bajo. Esto debido a que ellas pueden decidir acerca de la organización del trabajo; escoger la tecnología a usar y solicitarla; son quienes distribuyen las

tareas al grupo que tienen a cargo y deciden a quien darle las tareas de mayor o menor importancia y en qué cantidad.

En este aspecto, se puede inferir que estas mujeres encuentran satisfacción al ser responsables de la organización del trabajo de su área, por lo que se hacen presentes los factores motivacionales en el momento en que se les delega esta responsabilidad.

Es diferente la situación de las mujeres que ocupan cargos operativos, se encuentran en un rango salarial entre \$394 a \$500 y tienen un nivel de educación básica, media, bachillerato (incluso técnico y de tercer nivel). Ellas presentan un nivel de riesgo medio y alto porque consideran que las formas de comunicación al interior del equipo de trabajo no son accesibles y fáciles de comprender, además no se realizan reuniones suficientes para acordar el cumplimiento de los objetivos.

En este grupo se encuentran aquellas mujeres que son obreras de planta, las mujeres que realizan trabajo de campo como mercaderistas e impulsadoras y en menor cantidad las mujeres que realizan trabajos administrativos. En aquellas mujeres se evidencia que no han sido satisfechas las necesidades sociales enunciadas por Maslow, debido a que las necesidades de participación y asociación que son parte de este grupo no se han dado lo cual también evidencia que los actores de insatisfacción como son las relaciones con el supervisor y la competencia técnica del mismo estén generando que exista un nivel de riesgo psicosocial medio.

Recuperación

La dimensión de recuperación evalúa el tiempo que las trabajadoras destinan para el descanso y para recuperar energía después de haber realizado esfuerzo físico y mental en la jornada de trabajo. También evalúa el tiempo en que las mujeres encuestadas participan en actividades destinadas a la recreación u otras actividades sociales, familiares o personales. (Ministerio del Trabajo, 2018)

El 67% de las mujeres que ocupan cargos de alto mando, tienen un nivel de riesgo bajo, frente al 33% del mismo grupo que tienen un nivel de riesgo

medio, al igual que el 33% de las mujeres que ocupan mandos medios y el 62% de las mujeres que ocupan cargos operativos. De este grupo operativo, el 27% tiene un nivel de riesgo bajo, de la misma forma que el 33% de las mujeres que ocupan cargos medios, de las cuales el 33% restante tiene un nivel de riesgo alto al igual que el 11% de las mujeres en cargos operativos.

El 65% de las mujeres que tienen un salario entre \$394 a \$500 tienen un nivel de riesgo medio, igual al 50% de mujeres que ganan un salario entre \$501 a \$700, al 40% de las mujeres que perciben un salario entre \$701 a \$1000 y el 43% de las mujeres que ganan más de \$1001. De este grupo de mujeres, el 43% también tiene un nivel de riesgo bajo, al igual que el 60% de las mujeres que perciben un salario entre \$701 a \$1000, el 25% de las mujeres que ganan entre \$501 a \$700 y el 27% de las mujeres que perciben entre \$394 a \$500. Finalmente, de este último grupo, el 8% tiene un nivel de riesgo alto, al igual que el 25% de las mujeres que perciben entre \$501 a \$700 y el 14% de las mujeres que ganan un salario superior a \$1001.

De acuerdo con su nivel académico el 86% de las mujeres que tienen un nivel básico y medio de educación, tienen un nivel de riesgo medio, al igual que el 35% de las mujeres que son bachilleres, el 100% de las mujeres que tienen un nivel tecnológico, el 67% de las mujeres que tienen un tercer nivel y el 33% de las mujeres que tienen un cuarto nivel. En las mujeres con tercer y cuarto nivel, el 33% presenta un nivel de riesgo bajo, el 47% de las mujeres bachilleres y el 14% de las mujeres que tienen un nivel de educación básica y media.

Las mujeres que realizan funciones operativas perciben un salario entre \$394 a \$500 y en su mayoría tienen un nivel de educación básico, medio y bachilleres, tienen un nivel de riesgo medio alto. Esto debido a que cumplen con jornadas de trabajo extensas como es el caso de las mujeres operarias de planta, quienes, a pesar de percibir horas extras, que les permiten satisfacer de mejor manera sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sus necesidades sociales se ven afectadas.

Los y las trabajadores/as pasan más de 40 horas semanales en su lugar de trabajo, por lo que sus necesidades de asociación y participación dentro del

entorno laboral se ven satisfechas, sin embargo, surge la necesidad de socialización con la familia, pues es en esta dimensión donde se realizan los intercambios de afecto y amor a un nivel más íntimo y cercano que el laboral.

Esto es sustentado por Chiavenato (2009) quien afirma que el no cumplimiento de estas necesidades no permite la inclusión social lo que provoca que las redes de apoyo sean débiles. “La necesidad de dar y recibir afecto es un importante impulsor de la conducta humana cuando se utiliza la administración participativa.” (CHIAVENATO, 2009, pág. 44)

Las mujeres que tienen un salario entre \$394 a \$501 son mujeres que se encuentran en cargos operativos tanto del área de producción, administración, marketing y ventas. Las mujeres del área de producción tienen un nivel educativo básico, medio y bachillerato; un caso específico no cuenta con educación. Para estas mujeres, haber accedido a un empleo significa haber roto barreras de género, lo cual a su vez ha permitido que logren satisfacer sus necesidades desde físicas hasta las de reconocimiento.

Afectadas, sobre todo a nivel de la relación con su familia y la participación en actividades recreativas en conjunto con ellos o amigos, debido a la extensión de la jornada laboral. Esta misma situación se presenta en las mujeres que realizan trabajo de campo y están en locales de autoservicios, en los cuales deben estar en horarios de mayor afluencia de clientes es decir en horarios nocturnos y fines de semana.

Es diferente el caso de la mayoría de las mujeres que ocupan cargos de mando alto y medio y de las mujeres con cargos operativos administrativos, quienes tienen horarios de trabajo definidos, tienen una relación directa con sus superiores por lo cual las condiciones de trabajo y bienestar son más sólidas.

Soporte y apoyo

La dimensión de soporte y apoyo evalúa los recursos formales e informales que tienen los jefes departamentales o los mismos compañeros de trabajo para la ayudar o facilitar los conflictos o problemas que se presenten a la

trabajadora tanto en el área laboral como personal. (Ministerio del Trabajo, 2018)

De acuerdo con las funciones que desempeñan, el mayor porcentaje de mujeres en general, tienen un nivel de riesgo bajo. Esto se evidencia en el 100% de las mujeres que ocupan cargos de alto mando, el 67% de las mujeres que ocupan cargos medios y el 47% de las mujeres que laboran en cargos operativos.

En base al rango salarial, las mujeres con doble presencia en todos los rangos tienen un nivel de riesgo bajo. El 54% de las mujeres que tienen un salario entre los \$394 a \$500, el 75% de las mujeres que perciben un sueldo entre \$501 a \$700, el 80% de las mujeres que se encuentran en un rango entre \$701 a \$1000 y el 71% de las mujeres que ganan superior a \$1001.

Los resultados referentes al nivel académico muestran que el 57% de la población que tiene un nivel académico básico y medio tienen un nivel de riesgo medio, al igual que el 50% de las mujeres que tienen un nivel técnico. El otro 50% de las mujeres técnicas, tienen un nivel de riesgo bajo al igual que 71% de las mujeres bachilleres, el 75% de las que tienen un tercer nivel y el 67% de las mujeres que tienen un cuarto nivel de educación. Aunque en un mínimo porcentaje, pero es importante mencionarlo el 14% de las mujeres que tienen un nivel de educación básica y media y el 6% de las mujeres bachilleres tienen un nivel de riesgo alto.

De manera general, esta dimensión tiene un nivel de riesgo psicosocial bajo, indistintamente de las características. Esto podría evidenciar que dentro de la organización existen recursos formales e informales, tanto por parte de las jefaturas como de los compañeros, para la resolución de conflictos que pueden ser laborales, como personales. Esto implica que la relación con los colegas es un factor que no afecta a este grupo de mujeres encuestadas y que les permite suplir sus necesidades de aprecio debido a que se sienten valoradas.

Chiavenato (2009) sustenta esta afirmación al indicar que cuando las necesidades de aprecio se ven cubiertas, los seres humanos muestran

confianza en sí mismo, capacidad y utilidad para realizar múltiples tareas y funciones, caso contrario, la autoestima será baja y devendrá en sentimientos de inferioridad, cansancio físico y mental, debilidad, depresión de tal manera que su productividad será inferior, sintiendo que las actividades que realizan no son tomadas en cuenta o valoradas por sus superiores o demás compañeros de trabajo y provocando una baja en el rendimiento individual.

Acoso discriminatorio

El que se entiende como el trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral, como lo menciona la Normativa para la erradicación de la violencia laboral emitida en el año 2016. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En lo que respecta al acoso discriminatorio por cuestiones de género, la OIT (1998) señala que, la discriminación de género en las organizaciones se da, debido a los derechos y obligaciones que se tiene para con las mujeres, repercute en la decisión de las empresas por lo cual prefieren contratar personal masculino y cumplir con los porcentajes mínimos de contratación de personal femenino los cuales son indicados en el código sectorial al corresponder según la labor que realiza, lo que produce escasez de puestos de trabajo a los que puedan acceder y que puedan complementarse con las responsabilidades domésticas y familiares que continúan asignándoseles de forma inequitativa. Se evidencia así el techo de cristal, el cual limita el desempeño profesional y repercute en el reparto de poder debido a las múltiples tareas que realiza y que socialmente son invisibilizadas debido a que son funciones encomendadas al género femenino.

En la dimensión de acoso discriminatorio se puede observar un nivel de riesgo bajo en los mandos altos (83%), medios (100%) y operativos (59%). En este mismo grupo un porcentaje considerable de trabajadoras (41%) tienen un riesgo medio, el mismo que se presenta en un 17% en altos mandos. Con estos resultados, es posible inferir que las mujeres con doble presencia que laboran en la empresa no sienten que existe un trato desigual y/o discriminación hacia ellas por razón de género, edad, por la posición que ocupan y las actividades que realizan.

Es decir que las mujeres, en su mayoría, se encuentran completamente de acuerdo que dentro de la empresa el trato es por igual a todos indistintamente de la edad, donde hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, al igual que respeto frente a la ideología, opinión política, religión, nacionalidad, estado civil y orientación sexual. Además, aseguran que dentro de la empresa no existen espacios exclusivos para grupos determinados que promuevan la exclusión o discriminación.

Sin embargo, es importante reconocer que se evidencia un grupo con riesgo medio, en el cual se encuentran las mujeres que laboran en cargos operativos. Dentro del personal operativo se encuentran las mujeres que son obreras de producción quienes han luchado contra los prejuicios sociales y la estructura patriarcal debido a que este mismo grupo está formado por mujeres que tienen un nivel de educación básica, media hasta bachilleres, pero a pesar de eso aún sienten que las actividades que las asignan siempre estarán ligadas a las actividades culturalmente establecidas por género.

Los resultados de esta dimensión arrojan niveles de riesgo bajo como predominantes en mujeres con salario no mayor a \$500 (54%), aquellas que perciben menos de \$900 pero más de 500% (83%) y quienes reciben un sueldo mayor a \$900 (75%). Podemos encontrar porcentajes parecidos a los obtenidos por tipo de cargo, en vista de la relación que existe entre el sueldo percibido y la posición que ocupan, por lo que se podría inferir que las trabajadoras no perciben un trato discriminatorio independientemente de la escala de sueldo en la que se encuentren ubicadas.

Lo que llama la atención, dentro de la escala de rango salarial, es que la mayor parte de la muestra (57%) se agrupa en el nivel que percibe \$394-\$500, lo que nos permite apreciar que la mayoría de las mujeres trabaja percibiendo un sueldo mínimo. Esto podría relacionarse con lo indicado por la OIT (1998) donde se declara que el trabajo femenino se ha visto infravalorado, en vista de que las mismas mujeres lo han sido, iniciando por la designación de mujeres a esferas privadas y trabajos relacionados al cuidado. Por tal razón, la mujer a pesar de ingresar a la esfera pública continúa recibiendo una infravaloración de su trabajo en comparación con el del género masculino.

Esta dimensión ubica en su mayoría una tendencia en nivel de riesgo bajo en aquellas trabajadoras que tienen un nivel académico de bachillerato o inferior (58%), ubicándose un riesgo medio (42%), a diferencia de quienes poseen un título de tercer o cuarto nivel quienes registran un riesgo bajo (79%) y un medio (21%).

Con base en las preguntas que miden esta dimensión, se puede inferir que la empresa brinda un ambiente de respeto a las diferentes condiciones y capacidades de las personas que trabajan en el lugar, creando condiciones de trabajo y de bienestar personal óptimas, lo que lleva a la persona a sentirse aceptado en el lugar donde labora.

Eso se sustenta con la teoría de Herzberg, donde los factores motivacionales relacionadas con el contenido del puesto, las obligaciones relacionadas con éste; producen satisfacción en el trabajador. (CHIAVENATO, 2009, pág. 48), Esto se evidencia mediante factores motivacionales como la delegación de responsabilidad, en algunas de las líneas de producción son mujeres obreras quienes son jefas de línea por lo cual también hace uso pleno de sus habilidades personales como el liderazgo en su área trabajo. Estos mismos factores motivacionales se evidencian en las mujeres que ocupan cargos de alto y mando medio en donde realizan funciones de supervisión y mando por sus conocimientos y habilidades más allá del género.

Es así como las mujeres que laboran en la empresa podrían compartir sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de actividades que representan desafíos y son significativos para el trabajo desafiando a los roles culturalmente asignados a la mujer por la sociedad, incluyéndose, teniendo participación pública, realizando actividades que las visibilizan y tienen importancia dentro de la organización para el cumplimiento de los objetivos de la misma . Esto se puede apreciar en aquellas que han escalado hasta posiciones de mandos intermedios debido a la antigüedad y experiencia, aunque no tuvieran un título de tercer nivel.

Acoso laboral

El acoso laboral refiere a la “forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista” (Ministerio del Trabajo, 2018).

En cuanto al acoso laboral, se pueden apreciar significantes diferencias entre las mujeres que ocupan cargos altos, cargos medios y cargos operativos. En el caso del personal que ocupa posiciones operativas, mantienen medidas parecidas niveles de riesgo bajo (35%), medio (38%). El nivel de riesgo alto equivale al 27%, concentrándose en las áreas de marketing y producción. Sin embargo, no se especifica si las acciones de acoso se dan por pares o por superiores/supervisores, tampoco se tiene información sobre si este acoso es por parte de hombres o mujeres.

Sin embargo, tomando en cuenta que para este mismo grupo se obtuvo un nivel bajo de acoso discriminatorio, se podría deducir la posibilidad de que el acoso laboral se pueda dar por parte de compañeras del área. La encuesta mide este riesgo con dos preguntas que hacen referencia a un ambiente de trabajo libre de humillaciones, burlas, conflictos, rumores. Esto podría devenir del hecho de que en los cargos operativos se encuentran varias trabajadoras en la misma posición, con la misma carga de trabajo y podría dar lugar a un sentir de competitividad o de insatisfacción con el desempeño

o rendimiento de sus pares comparado con el propio, lo que daría lugar a este tipo de acciones.

Estos resultados se relacionan con los postulados de la OIT (1998) que plantean que los roles de género, se designan de acuerdo con los estereotipos de género que son producto de construcciones sociales y culturales, influyen en la asignación de características y destrezas que se asocian tanto al sexo como a la raza y al origen étnico, esto genera que se considere a la mujer para posiciones específicas en base a estas características dentro del ámbito laboral y se produzca una saturación del mercado es decir sean mínimas las vacantes disponibles más aún si estas tienen posibilidades de ascenso, lo que llevaría a el grupo de mujeres que se encuentran en la misma posición en algunas situaciones a competir por mantener su posición llegando a generar situaciones de acoso a través del hostigamiento o humillaciones con fin de desestabilizar.

En base al rango salarial, se puede observar un nivel de riesgo bajo en aquellas colaboradoras que perciben un sueldo entre \$900 a superior de \$1001, mientras que en aquellas posiciones con salarios que se encuentran entre los \$394 a \$500 tienen un mayor nivel de riesgo medio (38%) que de riesgo bajo (35%), y en menor porcentaje, pero importante, el 27% de riesgo alto. Como se mencionó en el análisis por tipo de cargo, las posiciones operativas pueden sentir mayor presión al encontrarse en el mismo nivel y cumpliendo funciones parecidas que el resto de sus compañeros, lo que podría llevar a sentir insatisfacción ante el desempeño de con quienes trabajan o podría generarse una competitividad al tratar de superar las metas impuestas para el grupo con el fin de sobresalir de los demás.

En esta dimensión se puede observar un riesgo bajo (58%) y un riesgo medio (42%) en las trabajadoras con un nivel de estudio hasta bachillerato, en aquellas cuyos estudios son de tercer y cuarto nivel se aprecia un riesgo bajo (75%) en mayor medida que el medio (25%). Sin embargo, hay una diferencia notable entre ambos grupos, lo que nos podría llevar a reforzar las inferencias realizadas acerca del sentido de competitividad o insatisfacción en los cargos operativos.

Herzberg (2009) menciona que los factores higiénicos influyen limitadamente sobre la conducta de los seres humanos, estos factores buscan prevenir que las necesidades no sean satisfechas, mediante la definición de actores de insatisfacción que inciden en esta dimensión como el clima de las relaciones entre dirección y empleados, debido a que la percepción sobre las relaciones con los colegas/ supervisores y las condiciones de bienestar influyen en que este riesgo pueda presentarse como bajo o a su vez elevado, en el presente trabajo se ha determinado que en la empresa de estudio este riesgo se presenta de forma general bajo, por lo cual se infiere que la calidad de vida en el trabajo se desarrolla de forma óptima es decir las condiciones sociales y psicológicas en las cuales se desempeñan las mujeres encuestadas no generan riesgos de acoso laboral de tal manera que sus necesidades de seguridad física se encuentran satisfechas dentro de la organización

Acoso sexual

El acoso sexual se da por medio de insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor. (Ministerio del Trabajo, 2018)

El acoso sexual en el 100% de mujeres con cargos medios y altos registra un riesgo bajo, pero se puede observar una incidencia de menos de un tercio (21%) de la muestra de cargos operativos que indican riesgo medio y alto en esta dimensión. El personal que refiere este sentir se ubica mayormente en el área de marketing y cumplen funciones de mercaderistas e impulsadoras. Se podría inferir que debido a que su trabajo debe realizarse fuera de las instalaciones de la empresa, generalmente movilizándose entre los distintos puntos de venta bajo su administración, se vean expuestas a este particular por las personas con las que se encuentran a diario.

De acuerdo con el tipo de salario, los resultados obtenidos en esta dimensión indican un nivel de riesgo bajo general. Sin embargo, llama la

atención el nivel obtenido en riesgo medio/alto en aquellas encuestadas que perciben un salario no mayor a \$500 (22%) y superior a \$900 (13%), ambas posiciones ocupadas por quienes conforman este porcentaje de riesgo medio/alto se encuentran en el área operativa. Lo que nos lleva a relacionar con los resultados obtenidos en la variable “tipo de cargo”, en donde las mujeres que tienen mayor incidencia de riesgo son las de las áreas operativas, específicamente aquellas que realizan labores en fuera de las instalaciones o en ambientes de trabajo designados socialmente para ser ocupados por personal masculino.

Lo que evidencia que la sociedad en la que estas mujeres se desenvuelve sigue siendo androcéntrica, mantiene patrones repetitivos de acoso invisibilizados, que generan discriminación por género y representan un atentado a la dignidad de la mujer y a su seguridad. En este sentido, las necesidades de seguridad mencionadas por Maslow no pueden ser satisfechas.

Frente a esta situación, la empresa entrega uniformes administrativos formales a este grupo de trabajadoras Además se trata de preservar la seguridad de sus trabajadoras mediante un constante acompañamiento de supervisores.

De acuerdo con Marcela Lagarde (1997) “el orden fundado sobre la sexualidad es desde luego un orden de poder. En conjunto es un complejo mosaico de generación y reparto de poderes que se concretan en maneras de vivir y en oportunidades y restricciones diferenciales.” (Lagarde, El género, 1996)

La OIT expresa que al momento en que la mujer ingresa a la esfera de trabajo remunerado, se genera una exposición a los numerosos riesgos profesionales, que afectaban a los hombres, sumados a los riesgos por su condición de género y que puedan afectar a su función reproductora. A pesar de esto, el reconocimiento y la remuneración del trabajo femenino continúa siendo menor que el masculino. (OIT, 1998)

Los resultados de esta variable demuestran que lo expresado por la OIT acerca de la vulnerabilidad de la mujer en espacios de trabajo afecta de igual forma a aquellas cuyo nivel académico van hasta el bachillerato (riesgo bajo 79%, medio 21%), y quienes poseen títulos de tercer y cuarto nivel (riesgo bajo 84%, medio 5%, alto 11%).

“El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, a veces tienen más baja autoestima y menor confianza en ellas mismas. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo” (OIT, 2011)

Adicción al trabajo

“Es la dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones” (Ministerio del Trabajo, 2018).

Se puede observar que, en cargos operativos, un 67% de la muestra tiene un nivel de riesgo medio. Las preguntas que miden esta dimensión van dirigidas a explorar la facilidad con que el encuestado separa su vida personal del trabajo y viceversa, y si esto influye en las actividades que desempeña cuando se encuentran laborando o realizando actividades recreativas.

La inclusión de la mujer al trabajo se vio acompañada de desigualdades a nivel económico y del estigma en el que se las encasilla sobre carecer de aptitudes para realizar ciertos tipos de trabajos que no sean manuales, por lo que para poder mantener su puesto debía desempeñar sus funciones con mayor exigencia y obtener mejores resultados que sus compañeros

hombres, todo esto por un salario menor a pesar de encontrarse en el mismo puesto.

Lamas (2013) se refiere a la división del género como una forma primaria de relaciones de poder, citando a Lagarde (1997), quien enunciaba el “empobrecimiento de género”, como producto de la dependencia vital de la mujer hacia otros, generalmente hombres; y de su estado de “carenciada” impuesta por la sociedad como una condición femenina.

En cuanto a la dimensión de adicción al trabajo, se obtuvo un riesgo bajo de 77% y uno medio de 23% en los grupos que perciben un salario no mayor a \$500. Por su parte, las trabajadoras que perciben un sueldo mayor de \$500 pero menor de \$900 presentan un riesgo bajo de 67% y un medio del 33%. Finalmente, aquellas que perciben sueldos mayores a \$900, muestran un porcentaje de riesgo bajo del 63% y medio del 38%. Se puede apreciar una incidencia de riesgo medio mayor en aquellas trabajadoras que perciben un sueldo mayor, esto podría deberse a lo mencionado con anterioridad donde los cargos administrativos se ubican en niveles diferentes, y cumplen funciones distintas unos de los otros, por lo que implicaría una mayor carga de trabajo que busca ser igualada con un salario más alto.

De acuerdo con Marcela Lagarde (1997), el género condiciona de alguna manera las posibilidades y potencialidades de las mujeres y más aún si éstas tienen una doble presencia, lo cual realmente les generará conflictos, en la búsqueda de demostrar aquellas potencialidades, de afianzarse en el puesto de trabajo y de demostrar todas sus capacidades este pequeño pero importante grupo de mujeres ha demostrado que puede tener un nivel de riesgo medio alto en esta dimensión.

En cuanto al nivel de educación, se aprecia que aquellas personas con un título de tercer/ cuarto nivel presenta un porcentaje de riesgo medio mayor (37%), que aquellas encuestadas con un título de bachiller (27%). Sin embargo, se debe tomar en cuenta que existen trabajadoras que a pesar de contar con títulos de bachiller, debido a su antigüedad y experiencia han escalado a ocupar posiciones con mandos medios, por lo que se podría inferir que si el puesto ocupado implica un mayor nivel de responsabilidad y

de tareas, la persona podría generar una tendencia a trabajar fuera de horarios y a siempre tener presente el trabajo aunque se encuentre en sus días libres debido a la carga laboral que posee.

Condiciones del Trabajo

“Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral” (Ministerio del Trabajo, 2018).

En los resultados para esta dimensión, se puede observar que el personal operativo muestra una mayor incidencia de riesgo medio (35%) y alto (11%), esto debido a que el tipo de funciones o actividades laborales que realizan incurre en la exposición a riesgos de tipo químico, físico, mecánico, etc., ya sea que lleve a cabo sus tareas dentro de la empresa o fuera de esta.

De igual forma se obtuvieron resultados por el nivel académico, donde aquellos que estudiaron hasta el bachillerato obtuvieron un riesgo bajo de 58%, un medio de 21% y alto de 21. Mientras que las encuestadas con títulos de tercer y cuarto nivel obtuvieron un riesgo bajo de 63% y medio de 33%. Esto se puede relacionar al tipo de cargo ya que, para poder acceder a ciertas posiciones, se requieren estudios específicos, salvo aquellas colaboradoras que son antiguas en la empresa y han escalado hasta posiciones administrativas de mandos intermedios/ altos.

Acorde al rango salarial, aquellas trabajadoras que perciben un sueldo no mayor a \$500, presentan un riesgo medio/alto de 46%, quienes reciben un salario mayor a \$500 pero menor a \$900 resultaron con riesgo medio/alto de 33% y aquellos con sueldos mayor de \$900 mostraron riesgos medio/alto de 38%. Estos resultados difieren de los presentados anteriormente ya que existen posiciones con funciones operativas que perciben un sueldo mayor, eso no implica que la exposición al riesgo disminuya.

Esto afecta cuando se encuentra realizando sus funciones ya que se podría encontrar distraída por la situación doméstica y esto a su vez ocasionar que

no complete sus tareas de forma satisfactoria o que sea susceptible a accidentes.

Las necesidades de seguridad, expresadas por Maslow juegan un papel importante en esta dimensión, pues si la colaboradora no siente que su entorno de trabajo es seguro, al contrario, piensa que no se le han entregado los equipos pertinentes para mantener su integridad física, puede conllevar a que su desempeño y rendimiento decaigan, además de volverla vulnerable a algún tipo de accidente laboral por lo cual sus necesidades de seguridad no están siendo satisfechas, ya que se encuentran expuestas a peligros o amenazas ocasionadas por las condiciones del trabajo . (Muchinsky, 2004)

De tal manera que los factores de insatisfacción como las condiciones de trabajo y bienestar no están siendo considerados a profundidad por lo cual no se están dando de la forma óptima lo que ocasiona un nivel de riesgo psicosocial medio alto, de tal manera que la salud física y/o mental de las trabajadoras puede verse afectada por lo cual los procedimientos que tiene la empresa para proteger de forma integral al trabajador no se están desarrollando de forma eficaz y esto influye de forma directa en el comportamiento de los trabajadores y tendrá incidencia en el desarrollo de las actividades.

Por tanto, como se mencionó anteriormente Tanto la higiene como la seguridad en el trabajo buscan crear un espacio adecuado donde el trabajador pueda desempeñar sus actividades de forma óptima, y que lo provea de herramientas que permitan desarrollar sus habilidades, de esta forma, el trabajador podría disfrutar de una calidad de vida adecuada en su lugar de trabajo.

Doble presencia (laboral – familiar)

Esta dimensión va a evaluar las demandas conflictivas que existen entre el trabajo y vida personal / familiar del grupo de mujeres encuestadas

La doble presencia es la dimensión con mayor relevancia para el presente estudio, pues si bien la muestra se seleccionó en base a mujeres que cumplieran con esta condición, a través de la encuesta se consigue evaluar

la incidencia de riesgo bajo, medio o alto. La mayor incidencia de riesgo medio/alto (52%) en esta dimensión se concentra en los cargos operativos. Se puede inferir con la información obtenida, que eso es debido a que las mujeres que ocupan estos cargos tienen bajo su cuidado a niños, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad, en esto el sueldo es un factor relevante pues podría imposibilitar de contratar a una persona que pueda ayudar con el cuidado de sus dependientes lo cual ocasiona mayores conflictos en la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado.

La situación antes mencionada también va a tener incidencia directa en la salud física y mental de las trabajadoras, el estar expuestas a largas jornadas de trabajo y luego de eso realizar actividades del hogar ocasionan desgaste físico lo que a mediano o largo plazo puede generar enfermedades musculares, gastrointestinales, entre otros que también se pueden relacionar con la parte psicológica como el estrés o la depresión debido a que también se pudo evidenciar que las redes de apoyo que poseen son mínimas.

El factor de la doble presencia se verá afectado por las redes de apoyo con los que cuente la persona, además, basándose en otros aspectos como el de adicción al trabajo, se puede realizar una conexión entre la carga de trabajo y los niveles medio/altos de doble presencia.

Sin embargo, el rango salarial no implica que la trabajadora tenga un grado mayor o menor de doble presencia, pues las encuestas arrojan resultados en las que aquellas trabajadoras que perciben un sueldo no mayor a \$500, presentan un riesgo medio/alto de 57%, quienes reciben un salario mayor a \$500 pero menor a \$900 resultaron con riesgo medio/alto de 25% y aquellos con sueldos mayor de \$900 mostraron riesgos medio/alto de 50%.

De igual forma, estos factores pueden influir en la satisfacción que las colaboradoras perciben, ya que si además de obtener un riesgo medio/alto en doble presencia, también se ven afectados por las relaciones con pares o superiores, y el ambiente laboral, se obtendrá como resultado un trabajador insatisfecho con la empresa.

Estabilidad laboral y emocional

Se da en forma de precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Esta dimensión se encuentra de igual forma relacionada con la necesidad de seguridad, la de aprecio y de autorrealización que expone Maslow, además del factor motivacional que menciona Herzberg. Las preguntas que miden el nivel de riesgos están dirigidas a recabar sobre la percepción de las encuestadas en cuanto a la estabilidad que sienten en sus puestos, además de la condición del ambiente de trabajo y la valoración que sienten sobre los aportes que realizan a sus áreas, además del sentimiento de motivación que se genera cuando se toma en cuenta y se valora su trabajo.

En los mandos altos y medios se obtuvieron resultado de riesgo bajo al 100% y 67% respectivamente, mientras que en posiciones operativas el riesgo bajo alcanzó un 51%. Sin embargo, se alcanzó un porcentaje significativo en los cargos operativos en riesgo medio/alto (48%). Esto puede darse en aquellas posiciones que realizan labores fuera de la empresa y cuyo desempeño es medido a través de indicadores de cumplimiento que se reflejan en la venta de los productos que comercializa la empresa y la evaluación de clientes externos,

En cuanto al rango salarial, aquellas encuestadas que perciben ingresos mayores a \$900, resultaron con un riesgo bajo del 75%. A diferencia de quienes reciben sueldos menores de \$500 que presentan un riesgo bajo de 50% y un medio/alto de 49%; las trabajadoras que generan sueldos mayores a \$500 y menores a \$900 presentan un riesgo bajo de 67% y un medio de 33%.

Esto es reforzado por los resultados obtenidos por nivel académico, en donde aquellas trabajadoras con títulos de tercer y cuarto nivel presentan un riesgo bajo de 63% a diferencia de las encuestadas cuyo nivel máximo de estudio es el bachillerato, donde se reflejó un riesgo del 54%.

Al no contar con un nivel académico superior estudios y dada la saturación de plazas de trabajos en los que se requieren estudios mínimos de

bachillerato, las colaboradoras pueden poner en tela de duda la estabilidad que tienen en su puesto, sin embargo, esto se ve contrarrestado debido a que en la empresa existen personas que tienen varios años de antigüedad, lo que se puede inferir que les ofrece seguridad.

La seguridad en el puesto es uno de los factores de insatisfacción que incide en la existencia de un nivel de riesgo medio alto, los cargos operativos sobre todo a nivel administrativo genera una alta rotación a diferencia de los mandos medios o altos, por lo cual las mujeres que se encuentran en este rango no están completamente de acuerdo que están estables si se dan cambios en el trabajo, al igual que no consideran que el trabajo que realizan es completamente valorado y esto se evidencia también cuando evalúan el desarrollo de competencias, el liderazgo y la organización en el trabajo

Salud auto percibida

Es la percepción respecto a la salud física y mental de la persona con relación al trabajo que realiza. (Ministerio del Trabajo, 2018)

La variación en las respuestas reflejadas en la encuesta se da debido a la variedad de posiciones que ocupan las colaboradoras, en la cual varía la exigencia tanto física como mental.

En base a los resultados, se puede constatar que aquellas trabajadoras que ocupan cargos operativos tienen un nivel medio/alto de 49%, en comparación con el 33% de quienes ocupan posiciones de mandos altos/medios.

Acorde al tipo de salario, los resultados son parecidos, aquellas encuestadas cuyos sueldos no son mayor a \$500, presentan un riesgo bajo de 54% y un medio/alto de 56%; mientras que las que generan entre \$500 y \$900 de salario resultaron con un nivel de riesgo bajo y medio de 50%; las trabajadoras que perciben un sueldo mayor a \$900 dólares tienen un riesgo bajo de 63% y un riesgo medio/alto de 38%.

La salud autopercebida en base al nivel académico resulta en un riesgo bajo del 58% en aquellas trabajadores con estudios no superiores al bachillerato,

con un riesgo medio/alto del 41%. Aquellas encuestadas con títulos de tercer y cuarto nivel están representadas por un 47% en riesgo bajo y un 52% en riesgo medio/alto.

Se puede decir en base a estos resultados que aquellas trabajadoras con doble presencia ya sea que sus funciones se ubicaran en cargos de nivel medio, alto u operativos, suelen tener una mayor afección sobre su salud. En caso de los operativos existe una mayor exigencia física en este tipo de posiciones lo que sumada a la condición de doble presencia genera un mayor nivel de agotamiento físico/ emocional, y quienes cumplen funciones administrativas de igual forma se ven agotadas antes la cantidad de responsabilidades que son adyacentes al cargo.

El nivel de riesgo en esta dimensión va a depender de los niveles de riesgo que se presenten también en las otras dimensiones, los factores de satisfacción e insatisfacción que indican en la trabajadora, por lo que, si la persona se siente satisfecha o insatisfecha con las condiciones de su trabajo, puede tener un impacto en la forma en la que percibe su salud física, emocional y mental. Esto es soportado por los postulados de Herzberg y Maslow.

Conclusiones

“Acorde a Muchinsky, los postulados de Maslow se ven implicados en la motivación laboral, ya que cuando el salario y la seguridad de mantenerse en el trabajo no son los esperados por el trabajador, este se empezará a fijar en los aspectos del trabajo que le son necesarios para sobrevivir. Maslow exponía que la importancia del trabajo radicaba en la satisfacción de las necesidades de autorrealización más que de las necesidades básicas”. (Muchinsky, 2004)

Luego de haber realizado el análisis de los datos estadísticos obtenidos mediante la evaluación de riesgo psicosocial en ambientes laborales en mujeres con doble presencia que trabajan dentro de una empresa dedicada

a la elaboración de productos de limpieza y comercialización de productos de consumo masivo, se presentan algunas conclusiones.

Las mujeres con doble presencia encuestadas en gran porcentaje cumplen el rol de jefas de hogar, por lo cual son las responsables de tomar decisiones dentro del núcleo familiar que tendrán gran incidencia en el mismo y por lo cual se genera esa doble presencia que si no es visibilizada y equilibrada puede generar que los riesgos psicosociales se presenten en altos niveles

Las mujeres con doble presencia antes y después de su jornada laboral dedican entre 1 a 4 horas a las tareas del cuidado del hogar. Es decir que, a pesar de la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, este proceso no ha venido acompañado de la igualdad de distribución de las tareas del hogar, lo cual genera una sobrecarga de actividades en la mujer.

Según los resultados de la investigación, esta situación afecta directamente la dimensión de recuperación, pues se evidenció un nivel de riesgo medio alto sobre todo en mujeres operativas que laboran en jornadas extensas de trabajo lo cual genera problemas de salud físicos y psicológicos que desencadenan en situaciones de estrés, depresión, fatiga que perjudica en el ámbito laboral su desempeño, las relaciones entre pares y superiores, el clima laboral de la organización, además de perjudicar el entorno familiar y social en el que se desenvuelve siendo más limitadas las redes de apoyo.

Las mujeres que perciben salarios entre \$394 a \$500 y que han alcanzado un desarrollo académico superior están expuestas a tener un nivel de riesgo alto en la evaluación de riesgo psicosocial por las diversas actividades y responsabilidades que han asumido tanto a nivel laboral como familiar y al no haber podido desarrollarse de forma personal por lo mencionado pueden presentar signos de estrés y depresión lo cual muestra que la calidad de vida no es óptima a diferencia de las mujeres que también tienen doble presencia pero su rango salarial y nivel académico es superior, por lo cual es importante profundizar desde el trabajo social las acciones a desarrollar para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de este grupo.

A continuación, se establecen las siguientes conclusiones en base a los objetivos planteados.

Factores de riesgos psicosociales en mujeres con doble presencia de acuerdo con el nivel académico alcanzado.

-De acuerdo con su nivel académico, las mujeres que tienen un nivel de educación básica y media están mayormente expuestas a un nivel de riesgo alto en la dimensión que evalúa el liderazgo, por lo cual las necesidades de aprecio no están siendo satisfechas. Esto se evidencia en la falta de escucha por parte de sus superiores o en la poca valoración de opiniones para la formulación de horarios de trabajo de acuerdo con sus necesidades personales, así como también la doble presencia como dimensión, Las mujeres encuestadas de este grupo están parcialmente de acuerdo que tienen facilidad para organizar su vida personal, familiar con el trabajo. La conciliación de estas dimensiones evidencia que existen necesidades que están siendo satisfechas de forma adecuada.

-Se muestra un nivel de riesgo medio en mujeres que tienen un nivel de educación básica y media en dimensiones que evalúan: margen y acción de control debido a que no son parte del proceso de toma de decisiones frente a los horarios de trabajo, el método u otros factores laborales que involucran el desarrollo óptimo de su trabajo, organización del trabajo ya que las formas de comunicación no son directas, no son retroalimentadas por sus superiores, ni tienen objetivos y metas de cumplimiento planteados de forma clara, la dimensión de recuperación porque laboran en jornadas extensas de trabajo de hasta 12 horas incluido fin de semana, soporte y apoyo debido a que este grupo percibe que no siempre reciben ayuda técnica o administrativa cuando la requieren, al igual que no perciben totalmente compañerismo y bienestar con sus pares lo cual también genera que las dimensiones de acoso discriminatorio y acoso laboral tengan el mismo nivel de riesgo.

- Las mujeres con un nivel de educación básica que son obreras de planta, tienen un riesgo alto en la dimensión de doble presencia y de recuperación lo cual genera conflictos entre su trabajo remunerado y no remunerado por

los extensos horarios de trabajo de hasta 12 horas diarias incluyendo los fines de semana que puede desencadenar en el síndrome de burnout o más conocido como el síndrome del quemado debido al agotamiento físico, mental y emocional de las trabajadoras en la búsqueda de cumplir todas las tareas asignadas.

- Tienen un nivel de riesgo medio en la dimensión que evalúa el desarrollo de competencias las mujeres con doble presencia que son bachilleres, que tienen un nivel técnico o tecnológico, tercer y cuarto nivel de educación, Quienes tienen un tercer y cuarto nivel de educación tienen mayor posibilidad de participar en procesos de ascenso lo cual según Herzberg es un factor motivacional por lo tanto tienen la posibilidad de percibir salarios más altos, organizar de forma autónoma su trabajo y mejorar sus condiciones de trabajo y bienestar lo que permitirá mitigar en nivel de riesgo a diferencia de las mujeres bachilleres o con un nivel técnico .

Factores de riesgos psicosociales en mujeres con doble presencia de acuerdo con el tipo de función que desempeñan en la empresa

-De acuerdo con las funciones desempeñadas, se evidencia que las mujeres que se encuentran en mandos altos tienen en su mayoría un nivel de riesgo bajo en todas las dimensiones evaluadas por lo cual se puede determinar que este grupo ha llegado al tope de las jerarquías de Maslow, la autorrealización, están empleando sus habilidades y destrezas en las funciones que desempeñan en la empresa, tienen el control sobre sí mismas y tienen la posibilidad de decidir sobre la organización de su trabajo.

- Se evidencia que las mujeres que ocupan altos mandos de acuerdo con la teoría de Herzberg los factores motivacionales dentro del ámbito laboral han permitido satisfacer sus necesidades , muestran que emplean todo su potencial en el ámbito laboral lo cual también les permite desarrollarse en diferentes áreas o situaciones, muestran independencia económica, realización plena de sus destrezas y capacidades de esta forma se evidencia

el desarrollo integral a lo largo de su vida y en los diferentes ámbitos donde se relaciona.

- Se evidencia que el acoso sexual es una dimensión que tiene un nivel de riesgo bajo, indistintamente del nivel académico que tengan y el pequeño porcentaje de mujeres que muestran un nivel de riesgo medio son quienes realizan labores fuera de comercialización o mercadeo quienes están expuestas a sufrir situaciones de acoso por parte de clientes externos.

- Las tareas encomendadas retadores y estimulantes que tienen cierto grado de confianza, permiten desarrollar las destrezas y capacidades de las mujeres que se encuentran en mandos altos y medios son factores motivacionales que permiten que los factores de riesgo psicosocial se encuentren en un nivel bajo sobre todo en dimensiones como margen y acción de control y desarrollo de habilidades.

-Las mujeres con doble presencia que ocupan cargos de nivel medio, tienen un nivel de riesgo medio alto en la dimensión de carga y ritmo de trabajo, debido a que cumplen funciones de supervisión dentro y fuera de la organización, trabajan con clientes externos por lo cual el trabajo encomendado es variable y deben ajustarse al mismo lo cual genera que el tiempo destinado a sus actividades personales y familiares también deban reajustarse.

- Las mujeres con doble presencia que ocupan mandos medios muestran que están expuestas mayoritariamente a situaciones de acoso laboral debido a que en algunos casos sus superiores son hombres que aún mantienen rasgos patriarcales.

-Las mujeres con doble presencia que ocupan cargos operativos administrativos no han satisfecho sus necesidades de aprecio, sienten que su trabajo no es reconocido y no siempre pueden desarrollar sus habilidades adquiridas sobre todo aquellas que tienen un nivel técnico y tercer nivel de educación implica que no son felices y que requieren mayor atención e implementar los actores motivacionales que permitan potenciar sus habilidades y capacidades.

- Las mujeres que realizan funciones operativas en producción y marketing tienen horarios extensos de trabajo lo cual no permite recuperar sus energías completamente para iniciar su próxima jornada de trabajo, no pueden participar constantemente en actividades familiares lo cual genera conflictos personales.
- Por otro lado, los niveles de acoso discriminatorio, laboral y sexual arrojan que las trabajadoras operativas cuyas funciones se realizan fuera de las instalaciones de la empresa se ven expuestas a diferencia de quienes realizan sus labores dentro de la planta.
- La relación entre la carga y ritmo de trabajo que realizan, el liderazgo que reciben por parte de sus superiores y el desarrollo de competencias da como resultado un sentir de insatisfacción en su motivación en el trabajo en las mujeres que ocupan cargos operativos.

Factores de riesgos psicosociales en mujeres con doble presencia en base al rango salarial que perciben.

- Las mujeres de cargos operativos son quienes perciben un salario de entre \$394 y \$500 dólares, con un nivel académico que incluye educación básica y bachillerato. Este grupo se ubica como el de mayor riesgo en comparación con sus compañeras que ocupan mandos medios y altos, debido a que no tienen el control de las actividades a realizar, ni pueden decidir sobre la organización del trabajo.
- Las mujeres que perciben entre \$394 a \$500 son quienes tienen menos tiempo para la recuperación y participación en actividades personales debido a que al ser jefas de hogar y percibir un salario básico deben realizar horas complementarias y extraordinarias para obtener un poco más de dinero que les permita satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad a diferencia de las mujeres que perciben salarios superiores a \$1001.
- Hay que destacar que las mujeres que perciben salarios superiores a \$1001 tienen un nivel de riesgo alto en carga y ritmo de trabajo, a pesar de poder decidir en el tiempo y las actividades a realizar, las responsabilidades son superiores al igual que las metas proyectadas, por lo cual están

expuestas a este riesgo al igual que desarrollan adicción al trabajo. En la búsqueda de superar las expectativas de los superiores y de demostrar socialmente que la mujer está preparada de forma integral para afrontar retos laborales.

Recomendaciones

- Realizar un plan anual desde el departamento de Trabajo Social con actividades enfocadas en la promoción de los derechos de las mujeres en la cual involucre la intervención en dimensiones como el acoso sexual y la violencia laboral a mujeres con doble presencia.

-Socializar con las trabajadoras con doble presencia la normativa vigente que promueve los derechos de la mujer: Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral y Ley para prevenir la violencia de la mujer.

-Revisar el reglamento interno, reglamento de seguridad para profundizar y crear artículos que promuevan los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

-Desarrollar propuestas en conjunto con el medico ocupacional, trabajadora social y seguridad industrial para visibilizar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestas las mujeres con doble presencia y la necesidad de profundizar y realizar un acompañamiento integral a las mismas.

-Crear espacios de dialogo o grupo de apoyo entre mujeres con doble presencia indistintamente del cargo que ocupen en el cual puedan generar redes de apoyo internas que brinden motivación entre pares, aporten ideas para la resolución de conflictos tanto personales como laborales de tal manera que el nivel de riesgo de soporte y apoyo se muestre en gran porcentaje bajo.

- Coordinar espacios de feedback entre jefes departamentales y trabajadores operativos de los mismos en donde puedan establecer objetivos periódicos,

metas a corto plazo, evaluaciones periódicas y retroalimentación de tal manera que las trabajadoras sientan estabilidad laboral y emocional al estar en pleno conocimiento de su situación laboral.

- Realizar actividades de socialización e inclusión a miembros de la familia de las trabajadoras en donde puedan conocer las actividades que las mismas realizan en sus puestos de trabajo que conlleve a una reflexión profunda de los mismos para organizar o establecer responsabilidades equitativas en casa.

- Generar espacios de participación de las mujeres en la formulación de horarios de trabajo u actividades a realizar dentro de la organización.

- Realizar actividades recreativas que fortalezcan la cultura organizacional y la motivación de las trabajadoras, quienes tienen una carga de trabajo alta debido al cumplimiento de tareas remuneradas y no remuneradas.

- Realizar campañas internas y externas estas a través de las marcas que comercializa la empresa para prevenir el acoso sexual en espacios públicos.

- Socializar con las mujeres que realizan trabajos en autoservicios acerca del acoso sexual en espacios públicos y los protocolos para denunciarlos.

- Contar con el beneficio de consejería psicológica o familiar en el cual las mujeres que tienen un nivel de riesgo alto de doble presencia encuentren apoyo y vías de solución frente a estos conflictos.

- Los jefes departamentales deben asegurar que la carga de trabajo de sus colaboradores sea razonable y equitativa.

- Crear espacios en donde de manera confidencial las trabajadoras puedan reportar los problemas o situaciones de acoso laboral, discriminatorio o sexual que estén pasando.

- Realizar capacitaciones constantes tanto a trabajadores, supervisores, jefes y gerentes.

Bibliografía

- Andrade Jacome, E. (2017). Factores de riesgo psicosociales y su relación con la violencia psicológica laboral en personal docente del ISM International Academy en el año 2016. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2001). *Ley de seguridad social*. Lexis Finder.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Montecristi: Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional Constituyente. (s.f.). *Código de Trabajo*.
- Asamblea Nacional Constituyente. (s.f.). *Decreto ejecutivo 082*.
- Asamblea Nacional Constituyente. (s.f.). *Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*.
- Atenas, I. (2017). *Estrés, Salutogénesis, y Vulnerabilidad*. Chile: Universidad Iberiamericana de Ciencias y Tecnología.
- Calbaq S.A. (11 de Mayo de 2016). *Calbaq S.A.* Obtenido de http://www.calbaq.com/index.php?option=com_content&view=article&id=77&Itemid=254
- Calderon, I., & Vasquez, C. (2005). *La Mujer Japonesa Actual Frente al Género y la Globalización Neoliberal*. Puebla: Universidad de las Américas Puebla.
- Carlos, M., Cabral, B., & Pizarro, K. (2014). *Estudios de genero, feminismo y sexualidad*. México: Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo.
- Carrera de Trabajo Social. (2018). *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de Carrera de Trabajo Social: <https://www.ucsg.edu.ec/jur/c010429/#camp>
- Cassullo, G. (22 de Agosto de 2012). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación*. Recuperado el 2 de Noviembre de 2017, de Universidad de Buenos Aires: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/059_psicometricas1/tecnicas_psicometricas/archivos/ficha_4.pdf
- Castilla, M. (MAYO de 2009). *UNICEN*. Obtenido de <http://www.ridaa.unicen.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/1252/Castilla%20%20Mar%20C3%ADa%20Victoria.%20Individualizaci%C3%B3n%20dilemas%20de%20la%20maternidad%20y%20desarrollo%20laboral.%20Continuidades%20y%20cambios.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerrutti, M., & Ameijeiras, A. (2010). *La intermitencia en la participación laboral de las mujeres veinte años después: el caso del Área Metropolitana de Buenos Aires*. Buenos Aires: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Centro de Estudios de Población, Argentina.
- CHIAVENATO, I. (2009). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. Mexico: Edamsa Impresiones.

- Collado, S. (2008). PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: PRINCIPIOS Y MARCO NORMATIVO. *Revista de Dirección y Administración de Empresas.* , 91-117.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2018). *Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y personas LGBTI*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, A., & Uribe, A. F. (2009). *Estilos de liderazgo; clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud*. México: Un estudio comparativo.
- Dávila, M. (20 de Junio de 2016). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Obtenido de La Discusión : <http://www.ladiscusion.cl/detalle/3647/Riesgos-psicosociales-en-el-trabajo#sthash.cWu8ILQq.dpbs>
- De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- De La Torre, J. (2015). *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR*. Recuperado el 28 de MAYO de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7423/1/T-UCE-0007-310i.pdf>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2017). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo.
- Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos . (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, II(10), 237-241.
- Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R., & Moya, C. (2014). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile.
- Hernandez, L. (30 de enero de 2018). *Lexis Finder*. Obtenido de <http://www.lexis.com.ec/gestion-publica-funcion-judicial/el-colapso-del-ies-s-en-el-ano-2021-inevitable/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw Hill.
- IESS. (Enero - Marzo de 2012). Factores de Riesgo Psicosociales. *Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos de Trabajo - Ecuador*, 52. Recuperado el Noviembre de 2017, de https://www.ies-s.gob.ec/multimedias/revista_digital/ver4/files/revista%20seguro%204.pdf
- IESS. (2019). *Solidario Conmigo*. Obtenido de <https://cuidatufuturo.com/la-seguridad-social-en-ecuador-2/>
- INEC. (12 de ENERO de 2010). Obtenido de http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com_content&view=article&id=17%3Ael-ingreso-promedio-mensual-de-las-mujeres-es-12935-dolares-menos-que-el-de-los-hombres&catid=63%3Anoticias-general&lang=es

- INEC. (27 de NOVIEMBRE de 2013). Recuperado el 2019 de 05 de 30, de ENCUESTA ESPECIFICA DEL USO DEL TIEMPO: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-trabajo-domestico-sigue-siendo-tarea-de-las-mujeres/>
- INEC. (2013). *EMENDU*. GUAYAQUIL.
- INEC. (7 de MARZO de 2014). Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/la-mujer-ecuatoriana-en-numeros/>
- INEC. (17 de diciembre de 2018). *Diario el telégrafo*. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/mujeres-desigualdad-salarial>
- INEC. (12 de MARZO de 2019). *INEC*. Recuperado el 30 de MAYO de 2019, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/las-mujeres-sostienen-el-trabajo-domestico-y-de-cuidado-en-los-hogares-ecuatorianos/>
- INSHT. (15 de Abril de 2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2017, de INSHT Notas Técnicas de Prevención: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. (2016). *Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo*. IESS.
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 30-40.
- Krejčí, L., Łakoma, A., Niedziałkowska, A., & Nowotarska, M. (2014). ESTUDIO SOBRE DOBLE PRESENCIA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. Universidad de Granada.
- Lagarde, M. (1996). *El género*. Obtenido de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHymediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf
- Lagarde, M. (1997). *Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia*. Madrid: Instituto de la mujer.
- Lamas, M. (2013). *El Género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Merín, J., Cano, A., & Miguel, J. (1995). *EL ESTRÉS LABORAL: BASES TEÓRICAS Y MARCO DE INTERVENCIÓN*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Ministerio de Protección Social. (2010). Proceso de construcción de las escalas del instrumento de Batería. *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado el 2 de Noviembre de 2017, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2018). *Política para la Igualdad de Género*. Quito: Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Preguntas frecuentes programa de prevención de riesgos psicosociales. *¿Puede considerarse un estudio de clima laboral un instrumento equivalente u homologable para la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial?* Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T., & Martínez, S. (22 de Noviembre de 2013). *NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Muchinsky, P. (2004). *PSICOLOGÍA APLICADA AL TRABAJO*. Madrid: Thomson.
- OIT. (1951). C100 CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION . Ginebra: OIT.
- OIT. (1952). C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad . OIT.
- OIT. (1958). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). OIT.
- OIT. (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. OIT.
- OIT. (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2011). Conciliación del trabajo y la vida familiar.
- OIT. (2011). *El hostigamiento Y ACOSO SEXUAL*. COSTA RICA: OIT.
- OIT. (2017). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ONU MUJERES. (2017). *ONU MUJERES*. Obtenido de <http://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador>
- Organización Internacional del Trabajo:Salud y seguridad en el trabajo (SST). (2014). *Aportes para una cultura de prevención*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica, III(2)*, 179-186.

- Pirozzi, G. (2019). *PNUD*. Obtenido de <http://www.ec.undp.org/content/ecuador/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Ramos, A., Barberá, E., & Sarrió, M. (2003). *Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género*. Barcelona: Universitat de Valencia .
- Reina, L. E. (5 de JUNIO de 2014). *UNIVERSIDAD DE GRANADA*. Obtenido de <http://digibug.ugr.es/handle/10481/32323>
- ROBBINS, S. (2013). *FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACION*. Mexico: Pearson.
- RTVE. (5 de Junio de 2016). *La OIT alerta de los graves riesgos del estrés laboral*. Obtenido de A la Carta, televisión y radio online gratis RTVE.es: <http://www.rtve.es/radio/20160509/oit-alerta-graves-riesgos-del-estres-laboral/1349209.shtml>
- Ruiz, P., Pulla, P., Parra, C., & Zamora, R. (2018). LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS: EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR. *SEECI*.
- RUIZ, P., PULLAS, P., & PARRA, C. (15 de JUNIO de 2017). *Revista de Comunicación de la SEECI*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5235/523556567003/html/index.html>
- Salanova, M. (2007). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo. *Madrid: Eudema*, 15-28.
- Salazar, E. J. (2016). *Universidad Técnica de Ambato*. Recuperado el 29 de mayo de 2019, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24126/1/Edwin%20David%20Jara%20Salazar.pdf>
- Sampieri, H. (2014). *Metodología de la investigación*. MEXICO DF: Mc Graw- hill.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, trabajo y Salud*, 20(1), 4-9.
- Soto, T. (2018). Estudios de Riesgos Psicosociales y Plan de mejora Calbaq S.A, caljarsa S.A, Maqenva S.A e IEDE s.a. *PROYECTO DE INVESTIGACION*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Taub, M., & Olivares, V. (Abril - Junio de 2009). Consecuencias del Trabajo Emocional en el Sector de Turístico: ¿Riesgos Psicosociales o Salud Laboral? *Ciencia & Trabajo*, 11(32), A 27. Recuperado el 2 de Noviembre de 2017, de https://www.researchgate.net/profile/Susana_Llorens_Gumbau/publication/41126170_Exposicion_a_la_Tecnologia_de_la_Informacion_y_la_Comunicacion_y_su_Relacion_con_el_Engagement/links/09e41508a94c1206b4000000.pdf
- Torres, J., Aguilera, J., Sanchez, A., Rodriguez, J., Alegria, B., & De la cruz, C. (2015). *Investigacion no experimental*. Tabasco: Universidad Tecnológica de Tabasco.
- Trujillo Flores, M., Valderrabano Almegua, M., & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 71-91.

Vásquez, P. C., Suazo, S. V., & Klijn, T. P. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, 32(2), 271-279.

Vazquez, R. (17 de diciembre de 2018). *OIT*. Obtenido de Diario el telégrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/mujeres-desigualdad-salarial>

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario de evaluación de Riesgos psicosociales en espacios laborales

11.1 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de Instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años
		25-34 años		Igual o superior a 53 años
		35-43 años		

H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Bianco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a				

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u				

Página 21 de 29

Dirección: Clemente Ponce y Piedrahíta • Código Postal: 170403 / Quito - Ecuador • Teléfono: 593-2 394-7440
www.trabajo.gob.ec



	otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de período corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de	Parcialmente de	Poco de	En desacuerdo
--------------------------	--	------------------	-----------------	---------	---------------



EL GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE COTACACHI-CAJAMARCA

NR	Ítem	Acuerdo (4)	Acuerdo (3)	acuerdo (2)	
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				

39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o Institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

Anexo 2 Matriz de análisis de información

Trabajadoras	Rango salarial	Tiene bajo su cuidado	E- Área de	E1- Departamento de trab	E2- Ocupación /nivel de responsabilidad:	F- Nivel más alto de	G- Antigüedad, años d	H- Edad de la trabaj
1	\$1001- Superior	Niños y adolescentes	Administrativo	Recursos Humanos	Altos mandos (Jefe de área, Administrador, Gerente)	Cuarto nivel	3-10 años	44-52 años
2	\$901 - \$1100	Personas con discapacidad	Administrativo	Caja	Altos mandos (Jefe de área, Administrador, Gerente)	Bachillerato	Igual o superior a 21 años	44-52 años
3	\$501- \$700	Niños y adolescentes	Administrativo	Comercialización y Recepción	Mandos medios (Supervisor, Coordinador)	Técnico / Tecnológico	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años
4	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Administrativo	Caja	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Tercer nivel	3-10 años	25-34 años
5	\$394- \$500	Adultos Mayores	Operativo	Producción	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Educación media	11-20 años	Igual o superior a 53 años
6	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Producción	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Educación básica	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años
7	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Producción	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Educación básica	Igual o superior a 21 años	44-52 años
8	\$394- \$500	Personas con discapacidad	Operativo	Producción	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Educación básica	11-20 años	Igual o superior a 53 años
9	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Producción	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Educación básica	11-20 años	35-43 años
10	\$394- \$500	Adultos Mayores, Niños y adolescentes	Operativo	Producción	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	Igual o superior a 21 años	44-52 años
11	\$394- \$500	Adultos Mayores, Niños y adolescentes	Operativo	Producción	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Educación básica	Igual o superior a 21 años	44-52 años
12	\$394- \$500	Adultos Mayores, Niños y adolescentes	Operativo	Producción	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Educación básica	3-10 años	44-52 años
13	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Producción	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	11-20 años	44-52 años
14	\$501- \$700	Niños y adolescentes	Administrativo	Contabilidad	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Tercer nivel	11-20 años	35-43 años
15	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Administrativo	Contabilidad	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Tercer nivel	0-2 años	16-24 años
16	\$501- \$700	Niños y adolescentes	Administrativo	Contabilidad	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Tercer nivel	3-10 años	25-34 años
17	\$701- \$900	Niños y adolescentes	Administrativo	Contabilidad	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	3-10 años	35-43 años
18	\$1001- Superior	Adultos Mayores	Administrativo	Contabilidad	Altos mandos (Jefe de área, Administrador, Gerente)	Tercer nivel	11-20 años	35-43 años
19	\$501- \$700	Niños y adolescentes	Administrativo	Compras	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	3-10 años	25-34 años
20	\$1001- Superior	Personas con discapacidad	Administrativo	Compras	Altos mandos (Jefe de área, Administrador, Gerente)	Bachillerato	Igual o superior a 21 años	Igual o superior a 53 años
21	\$501- \$700	Niños y adolescentes	Operativo	Ventas	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	3-10 años	25-34 años
22	\$501- \$700	Adultos Mayores, Niños y adolescentes	Operativo	Ventas	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Otro	3-10 años	44-52 años
23	\$394- \$500	Madre, Hermano	Administrativo	Sistemas	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Tercer nivel	0-2 años	25-34 años
24	\$1001- Superior	Niños y adolescentes	Administrativo	Control de Calidad	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Tercer nivel	3-10 años	25-34 años
25	\$1001- Superior	Hijo aun con estudios superiores	Administrativo	Control de Calidad	Altos mandos (Jefe de área, Administrador, Gerente)	Cuarto nivel	11-20 años	Igual o superior a 53 años
26	\$501- \$700	Adultos Mayores, Niños y adolescentes	Administrativo	Crédito y cobranzas	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	Igual o superior a 21 años	44-52 años
27	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Ventas	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	0-2 años	25-34 años
28	\$394- \$500	Niños y adolescentes, Personas con discapacidad	Administrativo	Ventas	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Ninguno	0-2 años	16-24 años
29	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Ventas	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	0-2 años	25-34 años
30	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Ventas	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	3-10 años	35-43 años
31	\$1001- Superior	Niños y adolescentes	Administrativo	Marketing	Mandos medios (Supervisor, Coordinador)	Cuarto nivel	0-2 años	35-43 años
32	\$1001- Superior	Niños y adolescentes	Administrativo	Proyectos	Altos mandos (Jefe de área, Administrador, Gerente)	Tercer nivel	0-2 años	35-43 años
33	\$394- \$500	Adultos Mayores, Niños y adolescentes	Administrativo	Proyectos	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Tercer nivel	0-2 años	16-24 años
34	\$701- \$900	Niños y adolescentes	Administrativo	Recursos Humanos	Mandos medios (Supervisor, Coordinador)	Tercer nivel	0-2 años	16-24 años
35	\$701- \$900	Adultos Mayores, Niños y adolescentes	Administrativo	Recursos Humanos	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Tercer nivel	3-10 años	35-43 años
36	\$394- \$500	Personas con discapacidad	Operativo	Marketing	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Técnico / Tecnológico	0-2 años	16-24 años
37	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Marketing	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Tercer nivel	11-20 años	35-43 años
38	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Marketing	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	3-10 años	25-34 años
39	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Marketing	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	0-2 años	25-34 años
40	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Marketing	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	3-10 años	16-24 años
41	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Marketing	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Técnico / Tecnológico	11-20 años	44-52 años
42	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Marketing	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Otro	11-20 años	25-34 años
43	\$394- \$500	Niños y adolescentes	Operativo	Marketing	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	11-20 años	35-43 años
44	\$394- \$500	Adultos Mayores	Operativo	Marketing	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	3-10 años	35-43 años
45	\$501- \$700	Niños y adolescentes	Administrativo	Presidencia	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Bachillerato	11-20 años	35-43 años
46	\$701- \$900	Adultos Mayores, Niños y adolescentes	Administrativo	Recursos Humanos	Operativo (Obrero, Mercaderista, Vendedor, Chófer, Conserje, Guardia, Asistente, Ayuda)	Técnico / Tecnológico	11-20 años	35-43 años

Trabajadoras	1- Considero q	2- Decido el ritr	3- Las activida	4- Tengo sufici	TOTAL	CARGA Y RITMO	5- Considero q	6- En mi trabaj	7- En mi trabaj	8- En mi trabaj	TOTAL	DESARROLL
1	4	3	2	4	13	BAJO	4	4	3	3	14	BAJO
2	3	1	2	1	7	ALTO	1	1	2	3	7	ALTO
3	3	1	2	3	9	MEDIO	4	1	1	4	10	MEDIO
4	2	3	3	3	11	MEDIO	4	4	1	3	12	MEDIO
5	4	3	3	4	14	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
6	4	4	2	3	13	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
7	4	4	4	3	15	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
8	4	4	3	3	14	BAJO	4	2	4	4	14	BAJO
9	2	3	2	3	10	MEDIO	3	4	2	2	11	MEDIO
10	2	2	2	2	8	MEDIO	4	4	4	3	15	BAJO
11	3	3	3	4	13	BAJO	4	4	3	4	15	BAJO
12	4	4	2	4	14	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
13	3	4	4	4	15	BAJO	4	4	3	3	14	BAJO
14	2	4	3	3	12	MEDIO	3	4	1	2	10	MEDIO
15	3	3	3	4	13	BAJO	4	4	3	3	14	BAJO
16	3	3	3	3	12	MEDIO	4	2	2	2	10	MEDIO
17	4	4	3	3	14	BAJO	4	4	1	2	11	MEDIO
18	4	4	3	3	14	BAJO	4	4	3	4	15	BAJO
19	4	4	4	3	15	BAJO	4	4	1	2	11	MEDIO
20	4	4	3	4	15	BAJO	4	4	1	1	10	MEDIO
21	3	3	2	3	11	MEDIO	4	3	1	4	12	MEDIO
22	3	4	3	3	13	BAJO	4	4	3	3	14	BAJO
23	4	4	4	3	15	BAJO	4	3	2	3	12	MEDIO
24	3	4	2	4	13	BAJO	4	3	2	3	12	MEDIO
25	4	3	3	3	13	BAJO	4	3	2	3	12	MEDIO
26	3	2	2	3	10	MEDIO	4	4	1	2	11	MEDIO
27	3	3	3	4	13	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
28	3	4	2	4	13	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
29	4	4	4	4	16	BAJO	3	3	3	3	12	MEDIO
30	3	3	3	4	13	BAJO	4	4	4	3	15	BAJO
31	3	3	1	1	8	MEDIO	4	3	1	4	12	MEDIO
32	4	4	3	4	15	BAJO	4	4	4	3	15	BAJO
33	3	2	2	3	10	MEDIO	3	4	1	2	10	MEDIO
34	4	4	3	4	15	BAJO	4	4	2	2	12	MEDIO
35	4	3	2	3	12	MEDIO	4	2	2	2	10	MEDIO
36	3	2	2	2	9	MEDIO	3	4	3	3	13	BAJO
37	3	4	1	1	9	MEDIO	4	2	1	1	8	MEDIO
38	3	4	1	1	9	MEDIO	4	2	1	1	8	MEDIO
39	2	1	4	1	8	MEDIO	3	2	1	2	8	MEDIO
40	2	2	2	1	7	ALTO	4	3	2	3	12	MEDIO
41	2	2	3	2	9	MEDIO	4	3	3	4	14	BAJO
42	4	3	4	2	13	BAJO	3	4	1	1	9	MEDIO
43	1	2	1	3	7	ALTO	2	2	2	2	8	MEDIO
44	3	3	2	2	10	MEDIO	4	3	3	4	14	BAJO
45	4	4	3	4	15	BAJO	4	4	3	4	15	BAJO
46	3	3	2	2	10	MEDIO	3	3	1	2	9	MEDIO

Trabajadoras	ORGANIZACION DEL TRABAJO						TOTAL	ANIZACION TF	RECUPERACION					TOTAL	RECUPERACION
	19- Considero	20- En mi trab	21- En mi trab	22- En mi trab	23- Las metas	24- Siempre di			25- Después d	26- En mi trab	27- En mi trab	28- Tengo un h	29- Todos los		
1	3	3	4	3	4	4	21	BAJO	3	4	4	4	3	18	BAJO
2	1	2	1	2	1	2	9	ALTO	2	4	4	3	3	16	BAJO
3	4	3	4	3	3	4	21	BAJO	3	1	1	3	3	11	MEDIO
4	4	2	2	2	3	4	17	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO
5	3	4	3	2	3	2	17	MEDIO	3	4	3	3	3	16	BAJO
6	1	1	3	1	1	3	10	ALTO	2	1	1	3	3	10	MEDIO
7	4	4	4	4	3	4	23	BAJO	1	3	3	3	1	11	MEDIO
8	2	3	4	2	3	3	17	MEDIO	2	3	3	3	4	15	MEDIO
9	2	3	3	3	3	4	18	BAJO	2	1	3	2	3	11	MEDIO
10	2	1	3	4	3	3	16	MEDIO	2	3	2	3	3	13	MEDIO
11	3	2	2	2	3	4	16	MEDIO	3	2	2	2	3	12	MEDIO
12	1	1	4	1	4	4	15	MEDIO	3	2	1	2	4	12	MEDIO
13	3	1	3	3	4	4	18	BAJO	4	1	3	4	4	16	BAJO
14	2	3	4	2	3	4	18	BAJO	3	2	3	2	3	13	MEDIO
15	3	2	3	3	2	3	16	MEDIO	3	3	2	2	2	12	MEDIO
16	3	3	3	3	3	3	18	BAJO	3	3	3	3	3	15	MEDIO
17	4	4	4	3	4	4	23	BAJO	2	3	3	3	3	14	MEDIO
18	4	3	3	3	4	4	21	BAJO	3	3	3	3	3	15	MEDIO
19	4	4	4	1	4	4	21	BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
20	4	3	4	4	4	4	23	BAJO	3	4	3	4	4	18	BAJO
21	3	3	4	3	2	4	19	BAJO	1	3	3	3	3	13	MEDIO
22	3	3	4	3	2	2	17	MEDIO	1	2	2	2	2	9	ALTO
23	4	4	4	4	4	4	24	BAJO	4	3	4	4	4	19	BAJO
24	2	1	1	1	3	4	12	MEDIO	4	1	1	1	4	11	MEDIO
25	2	3	4	3	3	4	19	BAJO	3	3	2	4	3	15	MEDIO
26	2	2	3	2	3	4	16	MEDIO	2	1	2	2	2	9	ALTO
27	3	4	4	4	3	3	21	BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
28	3	3	4	4	4	4	22	BAJO	3	3	4	4	3	17	BAJO
29	4	4	4	4	4	4	24	BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
30	3	3	4	4	2	2	18	BAJO	2	2	3	3	2	12	MEDIO
31	3	3	3	3	4	4	20	BAJO	1	2	2	1	1	7	ALTO
32	4	3	4	3	4	4	22	BAJO	4	4	4	4	2	18	BAJO
33	4	3	3	2	3	3	18	BAJO	4	2	1	2	4	13	MEDIO
34	3	2	3	3	4	4	19	BAJO	3	3	3	4	3	16	BAJO
35	3	3	4	3	4	4	21	BAJO	4	4	4	4	2	18	BAJO
36	3	3	3	2	3	3	17	MEDIO	1	2	3	3	1	10	MEDIO
37	2	1	2	1	3	4	13	MEDIO	1	1	1	4	3	10	MEDIO
38	2	1	2	1	3	4	13	MEDIO	1	1	1	4	4	11	MEDIO
39	1	2	1	2	1	1	8	ALTO	1	1	1	1	1	5	ALTO
40	2	3	3	2	2	3	15	MEDIO	1	2	2	2	2	9	ALTO
41	2	2	4	3	1	3	15	MEDIO	4	2	2	2	4	14	MEDIO
42	3	3	3	3	3	3	18	BAJO	3	3	3	2	3	14	MEDIO
43	3	3	3	4	3	4	20	BAJO	4	2	4	3	2	15	MEDIO
44	4	3	4	4	3	3	21	BAJO	2	4	4	4	4	18	BAJO
45	3	4	4	4	4	4	23	BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
46	3	3	3	3	3	3	18	BAJO	3	3	3	3	3	15	MEDIO

Trabajadoras	LIDERAZGO						TOTAL	LIDERAZGO	MARGEN DE ACCION Y CONTROL				TOTAL	EN ACCION C
	9- En mi trabaj	10- Mi jefe inm	11- Mi jefe inm	12- Mi jefe inm	13- Mi jefe inm	14- Mi jefe inm			15- En mi trabaj	16- Me es perri	17- Mi opinión	18- Se me perri		
1	3	4	3	3	3	4	20	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
2	1	3	3	3	3	2	14	MEDIO	4	3	3	1	9	MEDIO
3	3	4	4	3	4	4	22	BAJO	1	2	1	1	5	ALTO
4	2	3	3	4	4	3	19	BAJO	3	2	3	3	11	MEDIO
5	1	2	2	2	2	2	11	ALTO	3	4	3	3	13	BAJO
6	2	1	1	1	1	1	7	ALTO	1	1	1	1	4	ALTO
7	4	4	3	3	4	4	22	BAJO	3	3	1	4	11	MEDIO
8	3	2	2	3	3	2	15	MEDIO	2	2	2	2	8	MEDIO
9	2	2	3	3	2	2	14	MEDIO	3	3	1	3	10	MEDIO
10	1	3	2	2	3	2	13	MEDIO	1	3	1	2	7	ALTO
11	2	2	3	3	2	2	14	MEDIO	3	3	4	4	14	BAJO
12	1	2	4	1	1	1	10	ALTO	1	4	2	1	8	MEDIO
13	2	3	3	3	3	2	16	MEDIO	2	3	2	2	9	MEDIO
14	1	2	3	3	2	3	14	MEDIO	1	3	1	3	8	MEDIO
15	2	3	3	3	3	3	17	MEDIO	3	2	2	2	9	MEDIO
16	2	3	2	2	3	3	15	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO
17	1	4	4	4	4	3	20	BAJO	3	4	4	4	15	BAJO
18	4	4	4	4	4	4	24	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
19	4	3	1	3	1	4	16	MEDIO	3	4	3	4	14	BAJO
20	4	4	4	4	4	4	24	BAJO	1	4	4	4	13	BAJO
21	3	3	3	4	3	3	19	BAJO	4	4	3	3	14	BAJO
22	1	4	4	4	4	4	21	BAJO	1	2	3	3	9	MEDIO
23	3	3	3	3	4	4	20	BAJO	3	4	3	4	14	BAJO
24	2	4	4	4	4	4	22	BAJO	3	3	3	4	13	BAJO
25	4	4	4	4	4	4	24	BAJO	3	3	4	4	14	BAJO
26	2	3	3	3	3	3	17	MEDIO	2	3	3	3	11	MEDIO
27	4	4	3	4	4	4	23	BAJO	3	4	3	4	14	BAJO
28	4	4	4	4	4	4	24	BAJO	3	3	4	4	14	BAJO
29	3	3	3	3	3	3	18	BAJO	3	3	3	3	12	MEDIO
30	3	2	3	3	3	3	17	MEDIO	2	3	3	4	12	MEDIO
31	3	4	4	3	4	3	21	BAJO	3	4	3	4	14	BAJO
32	4	3	3	3	4	4	21	BAJO	3	4	4	4	15	BAJO
33	2	3	3	4	3	3	18	BAJO	4	4	3	3	14	BAJO
34	2	4	4	4	4	3	21	BAJO	2	3	4	4	13	BAJO
35	2	3	3	2	3	4	17	MEDIO	3	4	3	4	14	BAJO
36	4	3	3	2	3	4	19	BAJO	3	3	4	3	13	BAJO
37	1	2	2	3	4	4	16	MEDIO	1	1	1	2	5	ALTO
38	1	4	3	3	4	4	19	BAJO	1	1	1	2	5	ALTO
39	1	1	1	1	1	1	6	ALTO	1	2	1	2	6	ALTO
40	2	3	3	2	2	3	15	MEDIO	2	2	1	2	7	ALTO
41	2	4	4	4	4	4	22	BAJO	2	2	3	3	10	MEDIO
42	1	4	3	4	4	2	18	BAJO	3	3	3	3	12	MEDIO
43	2	4	4	3	3	3	19	BAJO	3	3	3	4	13	BAJO
44	3	4	4	4	4	4	23	BAJO	3	3	2	3	11	MEDIO
45	4	4	4	4	4	4	24	BAJO	3	4	4	4	15	BAJO
46	1	3	3	3	3	3	16	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO

Trabajadoras	SOPORTE Y APOYO					TOTAL	SOPORTE APC	ACOSO DISCRIMINATORIO				TOTAL	SO DICRIMIN/
	30- El trabajo	31- En mi traba	32- En mi traba	33-En mi traba	34- En mi traba			35- En mi traba	38- Tengo un t	53- En mi traba	56-En mi traba		
1	3	3	4	3	4	17	BAJO	4	3	4	4	15	BAJO
2	2	4	4	3	4	17	BAJO	4	2	3	2	11	MEDIO
3	4	4	4	4	3	19	BAJO	4	2	4	4	14	BAJO
4	3	3	3	3	4	16	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
5	3	3	3	4	4	17	BAJO	3	4	4	2	13	BAJO
6	1	1	1	1	4	8	ALTO	2	4	4	1	11	MEDIO
7	3	4	3	3	4	17	BAJO	4	4	4	3	15	BAJO
8	3	2	3	3	4	15	MEDIO	2	3	3	3	11	MEDIO
9	3	3	3	2	4	15	MEDIO	2	2	3	3	10	MEDIO
10	3	2	4	2	4	15	MEDIO	2	2	4	4	12	MEDIO
11	2	2	2	2	3	11	MEDIO	3	2	4	2	11	MEDIO
12	2	2	4	2	4	14	MEDIO	4	4	4	4	16	BAJO
13	3	2	3	3	3	14	MEDIO	3	4	4	4	15	BAJO
14	3	3	3	3	3	15	MEDIO	1	2	4	1	8	MEDIO
15	3	2	3	3	4	15	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO
16	3	3	3	3	4	16	BAJO	4	3	4	2	13	BAJO
17	4	3	4	4	4	19	BAJO	4	4	4	1	13	BAJO
18	4	4	4	4	4	20	BAJO	4	4	4	3	15	BAJO
19	4	4	4	4	4	20	BAJO	3	4	4	4	15	BAJO
20	4	4	4	4	1	17	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
21	3	3	4	3	3	16	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
22	3	3	3	3	4	16	BAJO	3	4	4	4	15	BAJO
23	4	3	4	4	4	19	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
24	4	2	1	1	2	10	MEDIO	1	2	3	1	7	ALTO
25	3	4	4	4	4	19	BAJO	2	4	4	3	13	BAJO
26	3	3	2	2	2	12	MEDIO	3	3	3	2	11	MEDIO
27	4	4	4	4	4	20	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
28	3	4	4	4	4	19	BAJO	4	4	3	4	15	BAJO
29	4	4	4	4	4	20	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
30	3	4	4	3	4	18	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
31	2	1	3	3	4	13	MEDIO	4	4	4	4	16	BAJO
32	3	3	4	4	4	18	BAJO	4	3	4	4	15	BAJO
33	3	4	2	4	4	17	BAJO	2	3	4	1	10	MEDIO
34	3	2	4	4	4	17	BAJO	4	3	3	4	14	BAJO
35	4	3	4	4	4	19	BAJO	4	4	4	4	16	BAJO
36	3	2	2	2	3	12	MEDIO	3	3	3	3	12	MEDIO
37	3	4	4	3	4	18	BAJO	2	4	4	4	14	BAJO
38	3	4	4	3	4	18	BAJO	2	4	4	4	14	BAJO
39	1	2	2	1	2	8	ALTO	2	2	3	3	10	MEDIO
40	2	2	3	3	3	13	MEDIO	2	3	3	3	11	MEDIO
41	4	3	4	3	4	18	BAJO	4	4	4	3	15	BAJO
42	3	2	3	1	3	12	MEDIO	1	1	3	3	8	MEDIO
43	3	4	3	3	3	16	BAJO	2	3	3	3	11	MEDIO
44	3	3	4	3	4	17	BAJO	4	4	4	3	15	BAJO
45	4	3	4	4	3	18	BAJO	3	4	4	4	15	BAJO
46	3	3	3	3	3	15	MEDIO	3	4	3	3	13	BAJO

Trabajadoras	ACOSO LABORAL			ACOSO LABORAL	ACOSO SEXUAL			
	41- Considero	asantes, rumores	TOTAL		sexuales que a	ajo esta libre de	TOTAL	ACOSO SEXU
1	3	4	7	BAJO	4	4	8	BAJO
2	3	3	6	MEDIO	4	4	8	BAJO
3	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
4	4	3	7	BAJO	4	4	8	BAJO
5	2	3	5	MEDIO	4	4	8	BAJO
6	1	1	2	ALTO	4	4	8	BAJO
7	4	4	8	BAJO	3	4	7	BAJO
8	2	3	5	MEDIO	3	4	7	BAJO
9	2	2	4	ALTO	4	4	8	BAJO
10	2	2	4	ALTO	4	4	8	BAJO
11	3	3	6	MEDIO	3	3	6	MEDIO
12	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
13	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
14	2	2	4	ALTO	4	4	8	BAJO
15	3	3	6	MEDIO	3	3	6	MEDIO
16	4	3	7	BAJO	4	3	7	BAJO
17	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
18	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
19	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
20	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
21	3	3	6	MEDIO	4	4	8	BAJO
22	3	3	6	MEDIO	4	4	8	BAJO
23	3	4	7	BAJO	4	4	8	BAJO
24	1	1	2	ALTO	1	3	4	ALTO
25	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
26	3	3	6	MEDIO	3	3	6	MEDIO
27	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
28	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
29	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
30	2	3	5	MEDIO	3	4	7	BAJO
31	3	3	6	MEDIO	4	4	8	BAJO
32	3	4	7	BAJO	4	4	8	BAJO
33	2	1	3	ALTO	1	1	2	ALTO
34	3	3	6	MEDIO	4	4	8	BAJO
35	2	1	3	ALTO	4	4	8	BAJO
36	3	4	7	BAJO	4	4	8	BAJO
37	3	3	6	MEDIO	4	4	8	BAJO
38	3	3	6	MEDIO	4	4	8	BAJO
39	1	1	2	ALTO	3	3	6	MEDIO
40	2	2	4	ALTO	3	2	5	MEDIO
41	2	3	5	MEDIO	4	4	8	BAJO
42	3	3	6	MEDIO	4	3	7	BAJO
43	1	3	4	ALTO	2	3	5	MEDIO
44	3	3	6	MEDIO	4	4	8	BAJO
45	4	4	8	BAJO	4	4	8	BAJO
46	3	3	6	MEDIO	4	3	7	BAJO

Trabajadoras	ADICION AL TRABAJO					TOTAL	CONDICION TRABAJA	CONDICIONES DEL TRABAJO			
	36- Las directr	45- Me resulta	51- Tengo un e	55- Me siento	57-Puedo deja			37- Me dan las facilid	38- Puedo realizar el trabaj	TOTAL	CONDICION TRABAJA
1	4	4	4	3	4	19	BAJO	4	4	8	BAJO
2	4	2	3	3	2	14	MEDIO	4	4	8	BAJO
3	3	3	4	2	4	16	BAJO	4	3	7	BAJO
4	4	3	3	1	4	15	MEDIO	3	4	7	BAJO
5	4	4	4	3	3	18	BAJO	4	4	8	BAJO
6	4	4	4	3	4	19	BAJO	3	4	7	BAJO
7	4	4	4	3	4	19	BAJO	3	3	6	MEDIO
8	4	4	4	2	4	18	BAJO	4	3	7	BAJO
9	3	4	4	3	4	18	BAJO	3	3	6	MEDIO
10	3	3	3	4	4	17	BAJO	3	4	7	BAJO
11	4	4	4	3	3	18	BAJO	3	3	6	MEDIO
12	4	4	4	1	4	17	BAJO	4	4	8	BAJO
13	4	4	4	3	4	19	BAJO	3	3	6	MEDIO
14	3	2	3	2	4	14	MEDIO	2	3	5	MEDIO
15	3	3	3	2	3	14	MEDIO	3	3	6	MEDIO
16	3	3	4	3	3	16	BAJO	3	4	7	BAJO
17	3	4	3	3	4	17	BAJO	4	4	8	BAJO
18	4	4	4	3	3	18	BAJO	4	3	7	BAJO
19	4	4	3	3	3	17	BAJO	4	4	8	BAJO
20	4	4	4	4	4	20	BAJO	4	4	8	BAJO
21	3	4	4	1	3	15	MEDIO	3	3	6	MEDIO
22	4	3	4	2	4	17	BAJO	3	4	7	BAJO
23	4	4	4	2	4	18	BAJO	3	4	7	BAJO
24	4	4	4	2	3	17	BAJO	1	2	3	ALTO
25	4	3	4	1	4	16	BAJO	3	4	7	BAJO
26	3	2	4	3	3	15	MEDIO	3	2	5	MEDIO
27	4	4	4	4	4	20	BAJO	4	4	8	BAJO
28	4	3	3	4	4	18	BAJO	3	3	6	MEDIO
29	4	4	4	4	4	20	BAJO	4	4	8	BAJO
30	3	4	4	4	3	18	BAJO	3	4	7	BAJO
31	2	2	3	1	2	10	MEDIO	1	2	3	ALTO
32	4	2	3	3	3	15	MEDIO	2	4	6	MEDIO
33	3	3	4	4	4	18	BAJO	1	3	4	ALTO
34	3	4	4	3	4	18	BAJO	3	4	7	BAJO
35	3	3	4	3	4	17	BAJO	3	4	7	BAJO
36	3	3	3	3	2	14	MEDIO	3	3	6	MEDIO
37	4	4	4	4	4	20	BAJO	4	3	7	BAJO
38	4	4	4	4	4	20	BAJO	4	3	7	BAJO
39	2	1	3	3	1	10	MEDIO	2	1	3	ALTO
40	4	3	4	3	3	17	BAJO	3	2	5	MEDIO
41	4	4	4	3	4	19	BAJO	4	4	8	BAJO
42	3	3	3	3	2	14	MEDIO	3	3	6	MEDIO
43	3	3	3	3	3	15	MEDIO	2	4	6	MEDIO
44	3	4	4	3	4	18	BAJO	4	4	8	BAJO
45	4	4	4	2	4	18	BAJO	4	4	8	BAJO
46	3	3	4	3	2	15	MEDIO	3	1	4	ALTO

Trabajadoras	DOBLE PRESENCIA			ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL					TOTAL	ESTABILIDA
	nales no influy	solucionar mis	TOTAL	37- En mi trab	39- En mi trab	42- Me siento	52- Estoy orgu	54- Mi trabajo		
1	4	4	8 BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
2	3	2	5 MEDIO	4	3	3	4	2	16	BAJO
3	4	4	8 BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
4	4	4	8 BAJO	3	3	4	3	4	17	BAJO
5	4	3	7 BAJO	4	4	3	4	2	17	BAJO
6	1	1	2 ALTO	2	4	3	3	3	15	MEDIO
7	3	1	4 ALTO	3	4	4	4	4	19	BAJO
8	3	3	6 MEDIO	3	2	2	4	3	14	MEDIO
9	4	3	7 BAJO	3	2	3	3	3	14	MEDIO
10	3	3	6 MEDIO	2	3	3	4	2	14	MEDIO
11	4	2	6 MEDIO	2	2	2	4	2	12	MEDIO
12	1	3	4 ALTO	2	3	4	4	2	15	MEDIO
13	4	4	8 BAJO	3	3	4	4	4	18	BAJO
14	3	3	6 MEDIO	3	1	2	2	2	10	MEDIO
15	3	2	5 MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO
16	4	3	7 BAJO	3	3	3	3	3	15	MEDIO
17	4	4	8 BAJO	3	4	4	4	3	18	BAJO
18	4	4	8 BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
19	4	4	8 BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
20	4	4	8 BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
21	4	3	7 BAJO	3	2	2	4	3	14	MEDIO
22	4	3	7 BAJO	3	3	3	4	3	16	BAJO
23	4	4	8 BAJO	4	4	4	4	3	19	BAJO
24	4	1	5 MEDIO	1	1	2	3	2	9	ALTO
25	4	4	8 BAJO	3	4	4	4	4	19	BAJO
26	3	2	5 MEDIO	3	3	3	4	2	15	MEDIO
27	4	4	8 BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
28	4	4	8 BAJO	4	4	3	4	4	19	BAJO
29	4	4	8 BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
30	4	4	8 BAJO	4	4	3	4	4	19	BAJO
31	3	3	6 MEDIO	2	3	3	3	4	15	MEDIO
32	2	4	6 MEDIO	3	4	3	4	4	18	BAJO
33	4	1	5 MEDIO	3	2	3	3	2	13	MEDIO
34	3	4	7 BAJO	3	3	3	4	4	17	BAJO
35	4	3	7 BAJO	3	3	4	4	2	16	BAJO
36	3	3	6 MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO
37	4	1	5 MEDIO	3	4	3	3	3	16	BAJO
38	4	1	5 MEDIO	3	4	3	3	3	16	BAJO
39	2	1	3 ALTO	2	1	1	1	1	6	ALTO
40	3	3	6 MEDIO	2	3	3	3	3	14	MEDIO
41	3	4	7 BAJO	3	4	2	4	3	16	BAJO
42	3	3	6 MEDIO	3	1	3	3	1	11	MEDIO
43	3	3	6 MEDIO	3	3	2	4	3	15	MEDIO
44	4	4	8 BAJO	3	4	3	4	3	17	BAJO
45	4	4	8 BAJO	4	4	4	4	4	20	BAJO
46	3	3	6 MEDIO	4	4	4	4	3	19	BAJO

Trabajadoras	SALUD AUTO PERCIBIDA			SALUD AUTO P	RIESGO GENERAL	
	44- Considero	58-Considero c	TOTAL		CALIFICACION	NIVEL DE RIESC
1	4	4	8	BAJO	212	BAJO
2	2	2	4	ALTO	151	MEDIO
3	2	3	5	MEDIO	183	BAJO
4	3	3	6	MEDIO	181	BAJO
5	3	4	7	BAJO	187	BAJO
6	1	4	5	MEDIO	137	MEDIO
7	4	4	8	BAJO	201	BAJO
8	3	3	6	MEDIO	172	MEDIO
9	2	3	5	MEDIO	161	MEDIO
10	3	3	6	MEDIO	161	MEDIO
11	4	3	7	BAJO	167	MEDIO
12	3	4	7	BAJO	172	MEDIO
13	4	4	8	BAJO	192	BAJO
14	3	3	6	MEDIO	151	MEDIO
15	3	3	6	MEDIO	164	MEDIO
16	3	3	6	MEDIO	176	BAJO
17	3	4	7	BAJO	203	BAJO
18	4	4	8	BAJO	217	BAJO
19	4	4	8	BAJO	209	BAJO
20	3	4	7	BAJO	215	BAJO
21	3	2	5	MEDIO	181	BAJO
22	3	4	7	BAJO	182	BAJO
23	4	4	8	BAJO	214	BAJO
24	3	3	6	MEDIO	146	MEDIO
25	4	4	8	BAJO	203	BAJO
26	3	2	5	MEDIO	154	MEDIO
27	4	4	8	BAJO	223	BAJO
28	4	3	7	BAJO	214	BAJO
29	4	4	8	BAJO	218	BAJO
30	4	3	7	BAJO	192	BAJO
31	2	2	4	ALTO	163	MEDIO
32	4	3	7	BAJO	206	BAJO
33	3	3	6	MEDIO	161	MEDIO
34	4	4	8	BAJO	198	BAJO
35	4	4	8	BAJO	193	BAJO
36	3	3	6	MEDIO	167	MEDIO
37	3	4	7	BAJO	162	MEDIO
38	3	4	7	BAJO	166	MEDIO
39	1	2	3	ALTO	92	ALTO
40	3	2	5	MEDIO	145	MEDIO
41	4	4	8	BAJO	188	BAJO
42	3	3	6	MEDIO	160	MEDIO
43	3	3	6	MEDIO	166	MEDIO
44	4	4	8	BAJO	202	BAJO
45	4	4	8	BAJO	223	BAJO
46	3	2	5	MEDIO	170	MEDIO



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Díaz Bermeo, Natalie Nicol**, con C.C: # 0951571439 y **Troya Palma, Mishelle Dennisse** con C.C: # 0922533856 autoras del trabajo de titulación: “**Factores de Riesgos Psicosociales en mujeres con doble presencia: Caso de una empresa privada de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil**” previo a la obtención del título del título de Licenciada en Trabajo Social en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 12 de septiembre de 2019.

f. _____

Díaz Bermeo, Natalie Nicol

C.C: 0951571439

f. _____

Troya Palma, Mishelle Dennisse

C.C: 0922533856



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	“Factores de Riesgos Psicosociales en mujeres con doble presencia: Caso de una empresa privada de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil”		
AUTOR(ES)	Natalie Nicol, Díaz Bermeo; Mishelle Dennisse, Troya Palma.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	María Fernanda, De Luca Uría		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	12 de septiembre de 2019	No. DE PÁGINAS:	148
ÁREAS TEMÁTICAS:	Género; Trabajo Social		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Riesgos psicosociales, Factores de riesgos psicosociales, Doble Presencia, Estudios de Género, División sexual del trabajo.</i>		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El objetivo del trabajo de titulación fue describir los factores de riesgos psicosociales de mujeres con doble presencia que laboran en una empresa de productos de limpieza de la ciudad de Guayaquil, a través del análisis del tipo de cargo que ocupan dentro de la empresa, el rango salarial y el nivel de estudios al que pertenecen. La muestra estuvo conformada por 46 mujeres, quienes realizan tareas remuneradas y no remuneradas que involucran el cuidado del hogar, tener a cargo niños y adolescentes, personas con discapacidad, adultos mayores, entre otras. Estas mujeres laboran en diferentes áreas de la empresa. Se aplicó el Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo, obteniendo como resultado se identificó un grupo conformado por mujeres con nivel de estudios y rango salarial más bajo que se encontraban expuestas a tener un nivel de riesgo alto en la evaluación por las diversas actividades asumidas a nivel laboral y familiar, y que al no haber podido desarrollarse de forma personal, son más susceptibles a presentar signos de estrés, mostrando que la calidad de vida no es óptima a diferencia de las mujeres que también tienen doble presencia y su rango salarial y nivel académico es superior.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-983831651; +593-939214536	E-mail: mishelletroya@gmail.com; na_ty002@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando		
	Teléfono: +593-4-2206950 Ext. 2206		
	E-mail: crisopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			