



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Características de la doble presencia en colaboradores de
una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, en el
año 2023.**

AUTORA:

Zambrano Gorotiza Melissa Valeria

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título
de Licenciada en Trabajo Social**

TUTORA:

Lic. Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

07 de Septiembre del 2023



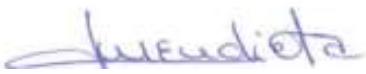
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación **Características de la doble presencia en colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, en el año 2023** fue realizado en su totalidad por **Zambrano Gorotiza Melissa Valeria**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 
Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 07 del mes de septiembre del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Zambrano Gorotiza Melissa Valeria

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Características de la doble presencia en colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, en el año 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada 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 mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 07 días del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA


Melissa Valeria Zambrano Gorotiza



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Zambrano Gorotiza Melissa Valeria

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Características de la doble presencia en colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, en el año 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada 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 mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 07 días del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA


Melissa Valeria Zambrano Gorotiza



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
mgster

características de la doble presencia en colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil

2% Similitudes
9% Texto entre comillas
1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Tejis Zambrano.doc
ID del documento: 8d24c205e90324e706f56b48746e93a7374a2060
Tamaño del documento original: 3,16 MB
Autor: Melissa Zambrano

Depositante: Melissa Zambrano
Fecha de depósito: 26/9/2023
Tipo de carga: url_submission
Fecha de fin de análisis: 26/9/2023

Número de palabras: 31.322
Número de caracteres: 201.321

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.unicef.org ¿Qué son las políticas de conciliación vida familiar-laboral? UN...	< 1%		Palabras idénticas = 1% (27 palabras)
2	localhost Promoción y mujer: Una mirada desde las historias de vida de un gru...	< 1%		Palabras idénticas = 1% (25 palabras) 2 fuentes similares.
3	www.scds.org.ve Perspectivas teóricas de género: status questionis del impact...	< 1%		Palabras idénticas = 1% (23 palabras)
4	kapaxe.edu.ec Proyecto de Interacción, para Fortalecer la Participación de G...	< 1%		Palabras idénticas = 1% (21 palabras)
5	www.chilenoagres.com Abusos Y Roles Sociales - Trabajo - asignatura...	< 1%		Palabras idénticas = 1% (21 palabras)

Firma Estudiante

Melissa Valeria Zambrano Gorotiza

Firma Docentes

f.

f.

Lic. Lourdes Mendieta Lucas, Mgs.
Tutora UTE-UIC Semestre A2023

Lic. Gilda Martina Valenzuela Triviño, Mgs.
Coordinadora Titulación Semestre A2023

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por no dejarme sola ni un solo momento, no fue fácil el camino, muchas veces pensé rendirme por los temores de no lograr mi objetivo anhelado, pero aquí estoy con lágrimas en mis ojos viendo como lo que tanto anhelo se está haciendo realidad, agradezco a cada uno de mis maestros, quienes fueron parte importante en esta experiencia maravillosa, gracias a todos por sus enseñanzas, a la Licenciada Ana Quevedo quien además de ser la Directora de la carrera, es una docente preocupada por el bienestar de cada una de sus estudiantes.

Agradezco a cada una de las personas que han estado presente cuando más he necesitado de un apalabra de aliento a mis amigas y ex compañeras, a mi Betty por estar presente con una palabra de aliento amiga espero que pronto también estes escribiendo estas palabras de agradecimiento,

Un agradeciendo muy especial a mi tutora Lic. Lourdes Mendieta quien además de mi maestra fue mi sostén cuando creí no poder más, gracias por las palabras de aliento y motivación, pero sobre todo por su paciencia y confianza, no cabe duda que estudiar Trabajo Social nos hace ser mejores seres humanos y usted sin duda tiene esa calidad de ser humano que queda grabado en la memoria de sus estudiantes.

Melissa Valeria Zambrano Gorotiza

DEDICATORIA

Dedicado al Ángel más hermoso del cielo, mi Mechita porque me enseñó que a pesar de las adversidades siempre debemos confiar en Dios, y en todas esas señales que nos dan para seguir adelante y nunca darnos por vencido, sé que hoy estarías orgullosa de mí.

Dedicada a mis hijos que son el motor de mi vida y la razón por la que he culminado una hermosa pero sacrificada experiencia, Alejandro, Valeria y Audrey, gracias por acompañarme en mis madrugadas de desvelo terminando la tesis, su compañía hacia más llevadera esa tensión.

A mis padres Héctor y Margarita, gracias por estar presente en cada etapa de mi vida gracias por su apoyo y cariño, pero sobre todo porque nunca me dejaron sola durante mi experiencia universitaria, a mis hermanos Carlos, Rafael, Jordy y en especial a mi hermana Margarita y Patricio que han sido parte fundamental en este proceso gracias por cuidar a mis hijos los días que tenía que asistir a la universidad, gracias.

Dedico también este logro, a mi esposo quien fue que me motivo a estudiar Trabajo Social, Gracias por estar presente en mi caminar universitario y no soltarme nunca, gracias por creer en mí y en mis capacidades.

Dedicado a mis tíos, primos y sobrinos quienes son parte importante en mi vida, gracias por el cariño y palabras de aliento en los días que sentía no podía más y, por último, pero no menos importante me dedicó este logro por que se cuánto sacrificio me costó estar hasta donde hoy he llegado, fueron muchas las veces que pensé que no podía, pero eran más fuertes las ganas de avanzar y lograr mi objetivo, no fue fácil pero aquí estoy.

Melissa Valeria Zambrano Gorotiza



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS

TUTORA

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

DIRECTORA DE CARRERA

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO

COORDINADORA DEL ÁREA

CRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ

DOCENTE OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

ACTA DE CALIFICACIÓN

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO A/2023 (Cod. 11075)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "CARACTERÍSTICAS DE LA DOBLE PRESENCIA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, AÑO 2023", elaborado por el/la estudiante MELISSA VALERIA ZAMBRANO GOROTIZA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.00 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

Contenido

RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	4
Planteamiento del problema.....	4
Antecedentes.....	4
Antecedentes Estadísticos.....	7
Antecedentes investigativos.....	12
Preguntas de investigación.....	17
Objetivos de la investigación.....	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos.....	18
Justificación.....	18
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, NORMATIVO Y ESTRATÉGICO ..	21
Referente Teórico.....	21
Teoría de Género.....	21
Teoría del Conflicto Trabajo-Familia.....	24
Referente Conceptual.....	28
Persona-Sujeto.....	28
Roles.....	30
Trabajo.....	31
Familia.....	33
Conflicto.....	34

<i>Desempeño Laboral</i>	36
<i>Riesgos Psicosociales</i>	37
<i>Flexibilidad Laboral</i>	38
<i>Carga Mental</i>	40
<i>Sobrecarga Laboral</i>	41
<i>Estrés</i>	42
<i>Conciliación Trabajo-Familia</i>	43
Referente Normativo - Nacionales.....	44
<i>La Constitución del Ecuador</i>	44
<i>Código de trabajo</i>	46
<i>Ley de seguridad social</i>	48
Normativas internacionales	51
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	51
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981	51
C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952	52
Referente Estratégico	53
Objetivos de desarrollo Sostenible	53
Objetivo 5: Lograr la igualdad a de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas	53
Objetivo 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	53
“Plan de Creación De Oportunidades 2021-2025.....	53
Agenda Nacional para la igualdad de género 2021-2025	55
Capítulo III. Metodología	58
Enfoque de la investigación	58

Método de investigación.....	59
Universo, Muestra y Muestreo.....	60
El universo:	60
La muestra:	60
El muestreo:.....	61
Formas de recolección de la información	63
Formas de análisis de la información	64
CAPITULO IV Resultados de la investigación.....	66
Resultados objetivo.1	69
Objetivo 2	82
Objetivo 3	94
CAPITULO 5: Conclusiones y Recomendaciones.....	99
Conclusiones	99
Recomendaciones	102
Bibliografía	104
Anexos	110

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación tiene como fin identificar las características de la doble presencia de los trabajadores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil en el año 2023, a partir del análisis de los estresores laborales y los factores estresores de la dinámica familiar, la muestra para este estudio estuvo conformada de un total de 50 trabajadores, entre hombres y mujeres, de la parte operativa y administrativa, para la recolección y análisis de nuestro estudio se utilizó técnicas cuantitativas y cualitativas, las mismas que nos permitieron describir y al objetivo general y específicos, entre las técnicas utilizadas está el cuestionario de evaluación de riesgo del Ministerio de trabajo el mismo que nos permitió identificar dimensiones como la Carga y Ritmo de trabajo como uno de los factores que inciden en que la doble presencia este más presente en cierto grupo de trabajadores, otro de los factores fue el clima laboral y el tiempo determinado para realizar las tareas, en cuanto a los factores estresores en la dinámica familiar encontramos que dentro del ambiente familiar las responsabilidades del cuidado y realización de tareas recaen sobre una sola persona, esto debido a que existe estereotipo en cuanto a las tareas del hogar según su género.

Palabras claves: Doble Presencia, Estresores Laborales, Estresores Familiares, Conciliación Trabajo- Familia, Conflicto Trabajo- Familia

ABSTRACT

The objective of this research work aims to identify the characteristics of the double presence of workers of an automotive company in the city of Guayaquil, from the analysis of labor stressors and stressors of family dynamics, the sample for this study was made up of a total of 50 workers, between men and women, from the operational and administrative part, for the collection and analysis of our study quantitative and qualitative techniques were used, the same that allowed us to describe and the general objective and specific, among the techniques used is the risk assessment questionnaire of the Ministry of labor the same that allowed us to identify dimensions such as the Load and Pace of work as one of the factors that affect that the Double presence this more present in a certain group of workers, another of the factors was the work environment and the time determined to perform the tasks, in terms of the stressors in the family dynamics we found that within the family environment the responsibilities of care and performance of tasks fall on a single person, this because there is a stereotype regarding household chores according to their gender

Keywords: Double Presence, Work Stressors, Family Stressors, Work-Family Balance, Work-Family Conflict

INTRODUCCIÓN

El estudio de la Doble presencia como factor de riesgo presente en el área laboral-familiar, permite identificar características que han estado presente a lo largo de la historia, y que han sido normalizados por las diferentes concepciones sobre los roles que posee cada individuo en la sociedad, el concepto de la Doble presencia fue propuesto por la socióloga Laura Balbo, para identificar ciertas situaciones de desigualdad en la vida cotidiana de la mujer, y es que con el pasar del tiempo y a pesar de las nuevas tecnologías la doble presencia sigue siendo una problemática que afecta en mayor número a las mujeres esto debido a que aún se concibe que son las mujeres las responsables del cuidado y protección de los hijos y tareas del hogar.

Conceptualizando la doble presencia es pertinente mencionar que uno de los factores que incide en que esta problemática este direccionada a las mujeres es el género, debido a que los roles dentro de la esfera familiar y laboral aún son concebidos desde esta categoría, normando lo que debe hacer un hombre por ser hombre y la mujer por ser mujer y aunque existe un avance en cuanto a la igualdad de género, aun es visible ver esas relaciones jerárquicas de poder dentro de la vida cotidiana, además de la división de trabajo por género, lo que agudiza más esta problemática por los estereotipos creados por la sociedad que se afianzan muchas veces en los hogares tradicionales.

En los antecedentes mencionados en esta investigación se describirá brevemente como desde el estudio de los riesgos psicosociales la doble presencia, afecta de manera nociva la salud física como mental de las mujeres, siendo la sobre carga y el estrés uno de los principales síntomas a nivel de salud, pero existen otros efectos a nivel personal, tal es el caso que la doble presencia juega un papel clave para la existencia del techo de cristal esto debido a que muchas mujeres por responsabilizarse al cien por ciento en las tareas del hogar descuidan su crecimiento profesional.

En el segundo capítulo analizaremos la doble presencia desde la teoría de género y como esta incide para que se den estas desigualdades en los diferentes ámbitos donde se desenvuelven los hombres y mujeres, asimismo se analizará la teoría del conflicto trabajo y familia, la que por su parte sugiere que existe una incompatibilidad en el cumplimiento de las actividades tanto laboral como familiar y para dar un mejor sustento tendremos el análisis de los referentes teóricos quienes permitirán dar una mayor explicación de cómo se dan estos conflictos, y en este capítulo también daremos sustento a las normativas del Ecuador a nivel jerárquico desde la constitución hasta los convenios internacionales que permiten identificar cuáles son los derechos y deberes de los individuos, en el área laboral

En el tercer capítulo se describirá desde que enfoque se realizará la investigación, en este caso es importante mencionar que será desde los métodos mixtos, ya que nos permitirá identificar datos cuantitativos como cualitativos y de esa forma poder describir y analizar a profundidad como existen factores en la problemática de la doble presencia.

En el cuarto capítulo se realizará el análisis de los resultados y daremos respuesta a los objetivos planteados en la investigación triangulando los datos obtenidos por las técnicas de investigación, y en el quinto capítulo se realizaremos las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Antecedentes.

El estudio de la doble presencia requiere situarse en diferentes teorías y contextos, por un lado, explicar la participación en el empleo y el trabajo doméstico-familiar donde se toma en cuenta la presencia o ausencia de ambos géneros en la carga total del trabajo y por otra los cambios dentro de las políticas sociales, específicamente la de las políticas de la conciliación que son aquellas que ayudan a equilibrar la vida laboral como la familiar.

La doble presencia, es un factor de riesgo psicosocial que no solo afecta la vida familiar de las personas también la salud mental debido a que se asocia al estrés por querer cumplir tanto el rol familiar como laboral al cien y debido a que luego de cumplir con sus actividades en el trabajo remunerado, la persona debe encargarse de organizar responsabilidades domésticas.

El nombre de doble presencia fue propuesto por Laura Balbo una socióloga italiana que a finales de la década de los 70, para realizar una caracterización de diferentes situaciones de la vida de algunas mujeres en las actuales sociedades industrializadas, le da nombre a esta serie de experiencias ya que evidencia la vida cotidiana de aquellas mujeres que deben desafiar en la vida diaria tanto en lo laboral como en sus hogares. (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018).

En la actualidad, es al género femenino a quien se continúa responsabilizándose de gran parte del trabajo doméstico-familiar, hoy en día también existen hombres que cumplen con el rol de cuidador, mientras son más las mujeres las que buscan incursionar en el ámbito laboral encontrando aun desigualdades o siendo segregadas solo para ciertas plazas de trabajo, esto podría ser debido a la concepción tradicional de la mujer donde se le atribuye los cuidados de la familia y el rol protector. (Balbo 1978).

La doble presencia representa para las mujeres una grave ´problemática: la ausencia de sí mismas, la mitad de la presencia en el trabajo y la mitad de presencia en la familia, limita para las mujeres posibilidad de otra presencia para sí mismas descanso, distracción, reflexión. Las mujeres que realizan trabajo familiar, más trabajo profesional terminan teniendo menos descanso, menos tiempo libre, menos oportunidades de información y de estudio y menos ocasiones de participación en actividades culturales y políticas. (Montes & Yuren, 2018).

Es importante también señalar, lo que menciona Balbo que la doble presencia representa la experiencia más dilatada en la vida de la mujer adulta, esto debido a que por lo general está presente en la esfera laboral hasta el nacimiento de su primer hijo, dejándola ausente de esta esfera, pero teniéndola presente a tiempo completo a su vida familiar , pero por diversas situaciones, ya sean estas económicas, familiares o personales deben volver al mercado laboral, es por ello que se menciona que tanto la familia como el sistema capitalista propician esta doble presencia. (Montes & Yuren, 2018).

Aunque exista un avance en la inclusión de la mujer en el área laboral, existen aún índices que determinan que no es igualitaria El INEC en su Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) realizada en abril 2023 nos indica que la tasa de empleo global se ubicó en 96,6% para los hombres y 95,1% para las mujeres. Esta estadística refleja que las mujeres están teniendo la misma incursión en el área laboral, que el hombre, pero al mostrar la variable de empleo adecuado/pleno se ubicó en 39,9% para los hombres y 28,5% para las mujeres. Lo que quiere mostrar que aún hay ciertas brechas de desigualdad. (INEC, 2023).

Estas diferencias considerables entre hombres y mujeres en cuanto al empleo adecuado determinan que no es igualitaria, lo que deja también entrever que, aunque sean más mujeres las que cuentan con un trabajo remunerado, las mismas también deben cumplir con sus labores en el hogar, lo que hace presente aun la ideología que las mujeres representaban inferioridad ante el

género masculino, y con ello que aun exista la división del trabajo según el género.

Por otra parte, la doble presencia implica desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto al rendimiento laboral y el acceso a cargo considerados desde cierto punto de hombres por ser gerenciales o de altos mandos, esto debido a que las mujeres además del trabajo asignado en el lugar donde laboran, deben cumplir con diferentes obligaciones domésticas, en cuanto a la salud la doble presencia afecta a las mujeres debido a la falta de concentración, ansiedad, fatiga excesiva, e inclusive, neurosis, esto debido a la sobre carga de rol o también podría estar ligado a las condiciones de trabajo remunerado la exposición psicológica que están relacionadas con el horario y prolongación de la jornada laboral.

Y es que la incompatibilidad de las horas y la sobre carga en los roles muchas veces limitan a que exista una conciliación entre la esfera laboral y doméstica lo que traería consecuencias a nivel psicosocial, debido a que el estrés y la ansiedad por querer cumplir con estas responsabilidades limitarían su rendimiento, pero también es importante reconocer que esta problemática afecta a nivel personal, por el escaso tiempo para poder realizar actividades que estén encaminadas al crecimiento profesional de una mujer, muchas deben acceder a trabajos precarizados, donde, la remuneración está por debajo de la normada por las entidades gubernamentales lo que da paso a que exista desigualdad para participar en el área laboral en igualdad de condiciones.

Por otra parte, es importante que para el estudio de esta problemática exista un respaldo desde diferentes miradas y diferentes teorías las mismas que deberán ser estudiadas desde el enfoque de derechos, enmarcando a hombres y mujeres en un mismo contexto y es que al ser una problemática que muchas veces es invisibilizada por la creencia patriarcal que las mujeres están destinadas a realizar solo actividades que se consideran para mujeres se cae en el error de permitir ciertas actitudes en los espacios donde interactúan hombres y mujeres.

Es por ello que mencionaremos para un mejor análisis de nuestra investigación antecedentes tanto estadísticos como investigativos a nivel de América latina, y Nacional para reconocer ciertas características de esta realidad que viven las mujeres a lo largo de su experiencia tanto en lo laboral como familiar.

Antecedentes Estadísticos

El Informe del Banco mundial, titulado “ La mujer, la empresa, y el derecho 2022” menciona que aproximadamente 2.400 millones de mujeres en el mundo no cuentan con los mismos derechos económicos que los hombres, en 178 países aún existen desigualdades que le impiden participar plenamente en la economía de los países donde se encuentran y en 86 países se tienen que enfrentar algún tipo de prohibición en cuanto a su incursión al área laboral, o no reciben un igual de remuneración que los hombres (Banco Mundial, 2022).

Y es que a nivel mundial, aún existen barreras que le impiden a las mujeres participar en espacios que antes eran considerados solo para hombres es por ello que a través de su informen el banco mundial mencionan que existen factores que inciden en esta desigualdad, tal es el caso que no todas las mujeres acceden al cien por ciento a sus derechos reconocidos frente al de los hombres, en cuanto al trabajo e igualdad de remuneración, por lo que existe en uno de sus resultados mencionan que en este factor existe una puntuación de 76,5 sobre 100 puntos, que refiere que existe una paridad jurídica, y es que si bien a nivel mundial las brechas generacionales han dado pasos a la división de trabajo por género, sería necesario promover la inclusión económica de las mujeres.

Las mujeres no pueden lograr la igualdad en el lugar de trabajo si están en una posición desigual dentro del hogar eso implica lograr condiciones equitativas y asegurarse de que el hecho de tener hijos o hijas no impidan a las mujeres participar plenamente en la economía y hacer realidad sus esperanzas y aspiraciones. (Banco Mundial, 2022).

Es por ello que este informe también menciona que debe ser importante realizar avances en las políticas en cuanto a la prohibición de la discriminación por razones de sexo, y eliminación de las restricciones laborales de mujeres así mismo de la implementación de una reforma para los avances en el indicador de parentalidad debido a la baja puntuación en cuanto a la licencia de paternidad y licencia paternal (Banco Mundial, 2022).

En Chile la investigación sobre “El trabajo femenino y doble presencia como condicionantes de las estrategias alimentarias familiares y los estilos de vida en hogares de Santiago de Chile” menciona:

La sobrecarga femenina o “doble jornada” entendida como la demanda simultánea desde el espacio de empleo y desde el doméstico-familiar, es claramente visible cuando se tiene en cuenta que las mujeres ocupadas dedican 5,85 horas diarias al trabajo no remunerado (que incluye las actividades de trabajo doméstico, de cuidados y de apoyo a otros hogares, la comunidad y trabajo voluntario) frente a unas 2,85 horas por partes de los hombres. (Anigstein, 2020).

En este estudio también se mencionó que esto genera un conflicto en la conciliación entre el trabajo doméstico y laboral, debido a que los roles solo los cumplen una persona en el hogar por lo que dicha presión podría traer consecuencias en la salud como estrés ansiedad entre otros síntomas que a la larga podría traer problemas en la salud también físicos.

Otro de los resultados que arroja esta investigación con enfoque etnográfico, es que los roles en el hogar están delimitados según los roles clásicos de la familia patriarcal -fordista e ideologías de género, sobre maternidad y familia que las recluta recursivamente en ese papel, dando lugar a una crisis de los cuidados. (Anigstein, 2020). Así mismo mencionan en conclusión que las mujeres participantes en esta investigación a diario presentan múltiples complicaciones debido que además de realizar trabajo en sus diferentes lugares de trabajo la responsabilidad de alimentar a sus hijos les representa una doble carga, porque al estar esta responsabilidad direccionada a la mujer no cuentan con la ayuda

de otra persona del hogar.

En Perú un estudio realizado a 142 trabajadoras del área de salud en Arequipa, desde la mirada de los riesgos psicosociales, mediante la utilización del cuestionario Ista 21, menciona que el ritmo de trabajo y las horas extras en la jornada de trabajo aumentan las exigencias psicológicas de las mujeres lo que da paso al desgaste emocional, esto además que en los resultados mencionan:

Que el 40% de las mujeres trabajan desde casa entre 4 a 6 horas mientras que el 18% lo hacen de 10 horas, entre las actividades con mayor presencia están las que realizan actividades de limpieza con el 69% el de cocina 51 % cuidado de los hijos 38,4% y el 17,8% cuida de otros familiares. (Bustamante, 2018).

Ante estos resultados se puede mencionar que la labor de la mujer luego de la jornada laboral, se torna más desgastante a nivel físico como mental y es que a decir de los investigadores el estrés y los riesgos psicosociales, son altamente frecuentes en las mujeres debido a que no existe nivel de apoyo social para la ayuda de las actividades realizadas luego de la jornada laboral así mismo representa una doble presencia la misma que estaría enmarcada desde el orden patriarcal otro de los resultados encontrados en este estudio es el que menciona:

El nivel de riesgos en exigencias psicológicas fue del 59.2%, en la dimensión trabajo activo fue de 93%, y el de doble presencia 93%, estos resultados permitieron identificar que el nivel de riesgo de las trabajadoras del área de salud representa un nivel de riesgo alto. (Bustamante, 2018).

Estos autores en sus conclusiones mencionaron que esta problemática podría hacerse presente por las altas demandas domésticas y familiares y también por la incompatibilidad con las exigencias de su profesión, lo que conlleva a que sea mayor la probabilidad de presentar una doble presencia.

En Ecuador la encuesta del Uso de tiempo realizada en 2012, que tenía como objetivo generar información para el análisis de la formulación de políticas públicas que vayan encaminadas a definir el bienestar a partir de la asignación del uso del tiempo mediante la distribución del tiempo de trabajo remunerado nos muestra lo siguiente. (INEC, Encuesta de Uso del Tiempo, 2012).

El tiempo total de trabajo semanal de las mujeres en promedio es de 77:39 horas, mientras el de los hombres es de 59:57, ellas trabajan 17:42 horas más que los ellos. En cuanto al trabajo remunerado, los hombres destinan 5:20 horas más a la semana que las mujeres. Las mujeres destinan 22:40 horas más a la semana que los hombres al trabajo no remunerado. (INEC, Encuesta de Uso del Tiempo, 2012).

En el 2020 durante la pandemia del COVID 19 y la crisis económica, el deterioro del mercado laboral las mujeres fueron las que más fueron afectadas, según la encuesta del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC donde muestra que el 8% de los 3,3 millones de mujeres que son parte de la población económicamente activa se quedaron sin empleos lo que significó 2 puntos porcentuales frente al año 2019. (INEC, ENEMDU TELEFONICA, 2020).

En el país el 21,8% de las mujeres de la PEA está en el subempleo, es decir que tienen trabajo, pero perciben ingresos inferiores al salario mínimo y trabajan menos horas que las establecidas en la jornada legal. Además, en un año el porcentaje de mujeres con empleo pleno cayó 3,7 puntos porcentuales, al pasar 30,1% a 26,4%. Es decir que, en septiembre de 2020, apenas 894.189 mujeres trabajaron 40 horas a la semana y percibieron, por lo menos, el salario básico, que en el 2020 fue de 400 al mes. (INEC, ENEMDU TELEFONICA, 2020).

Ante estas estadísticas la encargada de la ONU en Ecuador, menciono que dentro del grupo de mujeres que se encontraban en situación de desempleo, están las que tuvieron que dejar de trabajar debido a la sobre carga laboral y familiar y las que debido a la pandemia no tuvieron otra opción que dejar de trabajar porque la única persona que cumple con esa responsabilidad de la

crianza y cuidado de los hijos son las mujeres.

En otro estudio realizado por las estudiantes de trabajo social para la obtención del título de trabajadoras sociales de (Troya y Díaz 2019) en su investigación “Factores de Riesgos Psicosociales en mujeres con doble presencia: Caso de una empresa privada de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil” mencionan en sus conclusiones que:

Las mujeres que perciben salarios entre \$394 a\$500 y que no han alcanzado un desarrollo académico superior e 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. (Troya & Díaz, 2019).

Así mismo, mencionan que el 72% de las mujeres que participaron en la investigación dedican entre 1 a 4 horas al cuidado del hogar después de su trabajo en comparación con el 54% que así mismo dedica tiempo después de su jornada laboral, pero en menos horas esto quiere decir para estas autoras que, aunque varía el número de horas para dedicarse a las tareas del hogar sigue siendo la mujer la encargada de las tareas domésticas y atención de los otros miembros del hogar. (Troya & Díaz, 2019).

Se puede constatar en los antecedentes antes mencionados, que la doble presencia al ser un factor de riesgo psicosocial presenta diferentes características en las personas, ya sean estas físicas o emocionales que repercuten también en sus ambientes personales o sociales dando paso a que no desarrollen óptimamente sus habilidades, o que un exista desigualdad de género en los ambientes laborales.

Antecedentes investigativos

Un estudio que citaremos para comprender la problemática de la doble presencia es el de (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018) quienes, en su estudio investigativo, analizaron el factor de la Doble Presencia y cómo éste afecta a las personas en su puesto de su trabajo y vida personal, mencionando que:

La Doble presencia es un riesgo psicosocial donde se ve afectado el desempeño laboral del trabajador ya que influye en su motivación, y satisfacción del trabajo realizado, debido a los desequilibrios reflejados en su persona ya sean estos físicos-psíquicos, porque se trata de responder a altas exigencias del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018).

Estos autores en su investigación utilizaron una encuesta y el instrumento psicológico “Istas21 (CoPsoQ)” que es una metodología para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, con el fin de comprobar si estos riesgos psicosociales influyen en el desempeño laboral. Y es a partir de sus resultados mencionan efectos relevantes en la salud de los trabajadores, entre ellos el estrés, problemas de inseguridad y la exigencia emocional lo que respondería a consecuencias fisiológicas que pueden originar consecuencias sociales, debido a que el comportamiento se ve influenciado por el ritmo de vida.

Otro de los aportes de esta investigación es que hace principal énfasis a que es el género femenino el más afectado por que es más común en ellas, la interrupción de la vida familiar y de su trabajo remunerado, esto porque continúan responsabilizándose de gran parte del trabajo doméstico, lo que podría estar asociado al rol de género, cultura o patrón de la mayoría de países lo que contribuye a la desigualdad entre hombres y mujeres, (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018)

Las mujeres presentan resistencia a los factores de riesgo psicosocial, debido a que hay que recalcar que la personalidad de toda mujer no

viene marcada por un patrón concreto, sino que se ve influenciada por factores como el nivel de aspiración de la persona, la confianza en sí mismo, la resistencia al estrés... personas 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, depresión” (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018).

Este último enunciado les permitió identificar a los autores que existen consecuencias cognitivas y sociales, en el bienestar integral de las mujeres las mismas que desde su punto de vista también debe ser responsabilidad de empleador y de las políticas laborales, para que el rendimiento a nivel laboral y familiar sea el más óptimo y no exista la sobre carga.

La OIT por su parte en una hoja informativa sobre “La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género” expone lo siguiente (OIT, La Organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género, 2011).

Los escasos estudios que ponen en relación la salud y las responsabilidades familiares dan cuenta de que mientras que en las mujeres sí existe relación entre el número de personas atendidas en el hogar y el deterioro de la salud, en los hombres tal relación no es significativa. Cuando las mujeres compaginan trabajo remunerado y trabajo doméstico-familiar la incidencia en la salud es mayor”. (OIT, La Organización Internacional del Trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género, 2011).

Así mismo, cita la encuesta (Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (OISS), 2011) donde expone que el número de mujeres que están más expuestas a estos riesgos psicosociales es mayor al de los hombres en algunos países como (Nicaragua, Costa Rica, El Salvador, Guatemala Honduras y Panamá). Y es que La doble jornada o doble presencia respondería a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico- familiar o

reproductivo y de organizar ambos trabajos lo que daría paso a un conflicto de tiempos, debido a que las demandas se pueden producir de forma compartida, y también un aumento de la carga total de trabajo, lo que repercute directamente sobre la salud de las personas. (OIT, La Organización Internacional del Trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género, 2011).

Taranilla en su tesis “La doble Presencia en el ámbito doméstico y laboral” hace una breve explicación sobre los diversos cambios que ha sufrido el concepto de trabajo y con ello la inclusión del concepto de género en las últimas décadas, además de la presencia de las mujeres en el área laboral (Taranilla Iglesias, 2020). Este autor menciona que, aunque la mujer obtiene cada vez mayor presencia, en lo laboral muy de lo contrario del hombre asume mayor responsabilidad en las tareas domésticas y familiares, sobre todo cuando existen niños en el hogar. Lo que sería una desventaja en cuanto al desarrollo de su carrera profesional, al tener menos tiempo para dedicar al trabajo dentro de la empresa. Y es por ello que menciona lo siguiente:

La doble presencia juega un papel clave en la existencia del techo de cristal puesto que muchas mujeres optan por dedicar la mayor parte de su tiempo a las tareas domésticas y familiares, y por ello, limitan sus posibilidades de ascender a puestos de alta dirección. Esto viene dado, en algunos casos, por las barreras propias de la doble presencia, en el intento de conciliar la vida laboral y familiar; y en otros, por los propios pensamientos, cultura e ideas que la sociedad ha inculcado a las mujeres a lo largo de los años. (Taranilla Iglesias, 2020).

Para realizar este estudio el autor tomo una muestra de 130 personas entre hombres y mujeres a quienes se le realiza una encuesta con el método de la bola de nieve, e incluyen la metodología CoPsoQ- ISTAS 21. metodología de los riesgos psicosociales y entre sus resultados esta que aunque ambos sexos dediquen más horas al trabajo familiar y doméstico cuando tienen hijos, los resultados arrojados en la investigación del autor se constata que son las mujeres las que se involucran más en el trabajo doméstico que los hombres,

teniendo las mismas condiciones laborales. Cuando hablamos de tiempo invertido en el trabajo, tanto remunerado como no remunerado, observamos que las mujeres realizan más horas a la semana que los hombres”. (Taranilla Iglesias, 2020).

Por ejemplo, en el caso de un trabajador con hijos y pareja que también trabaja, se puede comprobar que en el caso de las mujeres se dedican 37 horas de media 15 a la semana al trabajo doméstico y familiar, frente a los hombres, que destinan 21 horas a la semana al trabajo no remunerado. (Taranilla Iglesias, 2020). Esto hace referencia a que en la antigüedad las mujeres han sido vistas con el rol de protectora y no como proveedora lo que ha cambiado con el pasar de los años debido a los nuevos aportes de las teorías de inclusión de género y participación de la mujer en los diferentes ámbitos.

Un estudio realizado en Colombia por Angelica María sobre el Estrés laboral o doble presencia en mujeres: un abordaje desde la salud ocupacional, muestras estadísticas sobre la participación de la mujer en el área laboral de Colombia (Gavidia, 2018).

En Colombia el primer semestre del 2017, una tasa global de participación laboral de las mujeres es del 55,2%; teniendo un incremento significativo con respecto al mismo periodo del año 2016, que fue del 48,4%. (Gavidia, 2018).

Y es que aunque las mujeres han venido ganando espacios en los contextos laborales, políticos, educativos y sociales, dentro de la dinámica familiar y social, también se han generado varios cambios a los cuales se ha debido adaptar ya que son múltiples las exigencias de las actividades que debe realizar y ante la necesidad de trabajar con el propósito de satisfacer las necesidades y demandas del grupo familiar, ya que debe asumir esta responsabilidad por la ausencia de la pareja u otro miembro familiar que contribuya con esta labor. (Gavidia, 2018).

Y es que para esta autora son múltiples los factores que llevan a la población

femenina a incorporarse al mercado laboral, lo que ha ocasionado la diversificación de su papel en la sociedad actual, generando un cambio en la dinámica de la mujer dentro y fuera del hogar, debido a que se incrementan las responsabilidades al tener que asumir dos o más jornadas, en las que se les exige ser profesional y eficaz con respecto al hombre, y a continuación lo podemos constatar por una de las respuestas de las entrevistadas que dice. (Gavidia, 2018).

La doble presencia representa la omnipresencia de la mujer en todos los ámbitos de su vida, por lo que debe desarrollar diversos roles dentro de la familia: esposa, madre, hermana, tía y abuela; no pudiendo, en muchos casos, desligarse de sus otros roles, los cuales la acompañan a donde quiera que vaya, bien sea del trabajo a la casa o viceversa, más aún cuando tienen hijos que atender y no cuentan con la ayuda de su pareja. (Gavidia, 2018).

Y a modo de conclusión la autora en su abordaje desde la salud ocupacional es que menciona que el Estrés laboral o doble presencia en mujeres tiene diferentes concepciones destacándose algunas de corte biologicista que se habla de las respuestas orgánicas; otras que plantean la naturaleza psicosocial a partir de factores internos y externos que lo generan, así como perspectivas más actuales integrales y sistémicas que destacan la interacción entre la persona y el ambiente. (Gavidia, 2018). Y aunque la mujer actualmente desempeña múltiples roles como producto del avance de la sociedad y de las luchas de esta población por sus derechos, garantías e igualdad con respecto a los hombres. Aún existen brechas generacionales que impiden desarrollarse de forma óptima.

Es por ello también mencionar un último estudio que fue realizado en la ciudad de Manta, sobre la Doble presencia: laboral-familiar, un factor de riesgo en trabajadores de una pesquera en Manta, donde se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, del ministerio de trabajo a 500 trabajadores, este cuestionario consta de 58 items, para evaluar los riesgos presentes en las instituciones laborales ecuatorianas.

Dentro de la investigación los autores mencionan que la doble presencia es un factor, que muchas veces denota desigualdades entre hombres y mujeres debido a que actualmente se sigue delegando a las mujeres las actividades del hogar luego de su jornada laboral, lo que produciría una sobre carga en los roles, repercutiendo muchas veces en el desempeño laboral y es que desde este punto es importante medir los riesgos psicosociales ya que los mismos, se han convertido en la actualidad como un referente un tanto nocivo para la salud de los trabajadores de las diferentes áreas de trabajo.

Los resultados de este estudio que centra su estudio desde los factores de riesgo presentes en el área laboral y familiar, mencionan que los hombres presentan un riesgo bajo de 46.5% frente al 41,5% en cuestión de riesgo medio los hombres presentan un riesgo medio de 39,1 y las mujeres el 34,9% cuando se evidencia el nivel alto los resultados muestra que los hombres presentan un nivel de riesgo alto de 14,4% y las mujeres el 23,6%. (Cantos, Cedeño, Cevallos, & Santos, 2023).

Antes los resultados mencionados anteriormente se pueden evidenciar que son las mujeres las que presentan un nivel de riesgo alto en consideración a los hombres, lo que sugiere que son ellas las que están más expuestas a sufrir de niveles de riesgos psicosociales, por que tradicionalmente son ellas las que realizan mayor parte del trabajo no remunerado dedicando entre 5 a más horas al cuidado de sus hijos y esposos e inclusive si en el hogar existen personas dependientes también se vuelven una responsabilidad.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son las características de la doble presencia en los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles son los factores que generan la doble presencia considerando las demandas laborales de los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles son los factores que generan la doble presencia considerando las demandas familiares de los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles son los efectos de la doble presencia en el bienestar de los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar las Características de la doble presencia de los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos específicos

Identificar los estresores laborales que inciden en la doble presencia a partir de las demandas laborales a los colaboradores en una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil

Identificar los factores estresores en la dinámica familiar que inciden en la doble presencia de los colaboradores en una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil

¿Describir los efectos de la doble presencia en el bienestar de los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil?

Justificación.

La presente investigación tiene como propósito conocer cuáles son las características de la doble presencia en colaboradores de una empresa automotriz, y como esta problemática puede afectar el desarrollo de sus actividades laborales o familiares, es de conocimiento que las formas de trabajo y oficios han evolucionado, con el pasar del tiempo, así mismo las formas

de relacionarnos, las dinámicas sociales y consigo la creencia en cuanto al rol que cumple tanto el hombre y mujer, en el hogar y trabajo, y ante ello queremos conocer cómo afecta en el bienestar de los trabajadores querer cumplir al mismo tiempo con dichas responsabilidades.

Desde este punto de vista la inserción de la mujer al área laboral, fue un avance importante en cuanto a participación e inclusión en espacios donde antes no era tomada en cuenta, pero por otro lado trajo consigo algunas repercusiones debido a la sobre carga laboral conocida también como doble presencia. Y es que si bien se han realizado investigaciones sobre la doble presencia este trabajo ayudaría a los nuevos estudios ya que los fenómenos sociales van evolucionando y las realidades son diferentes, y los resultados de esta tesis ayudaría con nuevos conocimientos y estrategias de prevención e intervención.

Este tema debe de ser de importancia para las instituciones preocupadas por el bienestar integral de las personas especialmente para las que están inmersas en trabajos con mucha carga laboral o son responsables de un hogar debido a que representa un riesgo psicosocial para la salud de sus empleadores ya que son los empleados la principal fuerza de trabajo, además que el medir los riesgos psicosociales y conocer los factores estresante por las que los trabajadores pasan, ayuda a mejorar el nivel organizacional de las instituciones debido a que se puede realizar una intervención teniendo en cuenta la importancia de estos factores de riesgos.

En la actualidad existen instituciones, y políticas que han implementado nuevas estrategias y proyectos para medir los riesgos psicosociales a nivel laboral, quedando por fuera muchos otros factores que inciden de laguna forma en que la doble presencia este inclinada hacia cierto sector laboral como son las mujeres, es por ello que nos queda por conocer si existe la intervención de un profesional encargado de visibilizar esta problemática y ayudar con su intervención y como estos efectos de la doble presencia repercute en la vida familiar- laboral de los trabajadores.

Desde la disciplina de Trabajo Social. Este tema es de mucha importancia debido a que, como profesionales enfocados en el bienestar familiar, e individual lo que buscamos es potenciar las habilidades de las personas, pero desde una mirada integral es decir nos preocupamos también de los subsistemas que puedan afectar al individuo. Así mismo conocemos como los trabajadores sociales realizamos intervenciones a nivel de la empresa con el fin de mejorar el ambiente laboral.

La Universidad Católica desde la carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, aporta a la sociedad profesionales con competencia metodológicas y teóricas, con una mirada integradora capaces de incluir acciones encaminadas para el análisis de intervenciones que ayuden a mejorar la calidad de vida de los usuarios en los ambientes laborales donde se encuentren, es por ello que este tema podría servir de estudio para que se implementen nuevas formas de ver los riesgos presentes en las áreas laborales y que de alguna forma inciden en estresores dentro del hogar.

En este sentido se considera importante conocer como estas características de la Doble presencia podrían incidir en el desempeño de las empresas, para que incluyan a sus profesionales la capacidad de incrementar en los empleados habilidades que mejoren su rendimiento en la empresa mediante programas que incluyan, una perspectiva de conciliación entre el trabajador y su ambiente familiar, formando espacios que permitan a todos desarrollar sus actividades con normalidad sin tener pérdidas a la empresa.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, NORMATIVO Y ESTRATÉGICO

Referente Teórico

El presente trabajo de titulación está sustentado en la Teoría de Género y la teoría de conflicto Trabajo -Familia, las mismas que permitirán comprender la problemática planteada en nuestro objetivo general, específicos y en los resultados de la investigación.

Teoría de Género

En los diferentes estudios realizados desde el enfoque de género, se realizan análisis que recaen en la síntesis entre la teoría de género y la perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo, lo social y de la vida. (Lagarde 1996) en uno de sus enunciados menciona que esta perspectiva se estructura a partir de la ética y traslada a una filosofía poshumanista, por su crítica de la concepción androcéntrica de humanidad que dejó fuera a la mitad del género humano a las mujeres. (Lagarde, Género y Feminismo, 1996).

La teoría de género centra a las mujeres y hombres en su contexto histórico, en las formas de producción y reproducción social como espacios de construcción de género. Y es que a partir de la división del mundo en privado y público también dio paso a la división del trabajo, y las diferencias en cuanto a la participación de las mujeres y de los hombres. (Lagarde, Género y Feminismo, 1996).

(Lagarde, La perspectiva de Género, 1996) “Define al género como “una categoría que abarca lo biológico, pero, además, una categoría bio-socio-psico-econo-político-cultural.” Y lo es, en tanto se percibe cómo el género abarca cada una de estas esferas, entrelazándose con ellas e imponiendo vidas desiguales para hombres y mujeres. El género está presente en cada uno de los ámbitos de la sociedad, por tanto, su valoración es necesaria para los estudios con enfoque social”.

El género menciona (Lagarde, 1996) que además de ser una teoría muy extensa, tiene categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos que están presentes en las diferentes sociedades debido al conjunto de fenómenos históricos que están contruidos en torno al sexo, la política, cultura, el orden sociocultural, la sexualidad a su vez definida y significada históricamente por el orden genérico. Marta lamas define el género como una construcción simbólica que norma y estipula la conducta objetiva y subjetiva de las personas mediante el proceso de constitución del género lo que da paso a que sea la sociedad la que establezca lo que deben ser los “hombres” y las que debe ser las “mujeres” y de lo que es normal de cada sexo, y es por ello que aun en la actualidad en los diferentes espacios sociales la segregación sexual de mujeres y hombres aun corresponde a la diferenciación de genero producidos por la sociedad.

Es importante mencionar que cada cultura o sociedad existente en el mundo realiza sus propias cosmovisiones sobre el género, esto basado en lo masculino vs femenino lo que da paso a la existencia estereotipos, prejuicios y juicios de valor sobre el papel social de cada uno de ellos, siendo las concepciones anexas al género el origen para comenzar a analizar la división social, mediante las diferencias culturales y de relaciones. (Lagarde, 1996).

“Cada mujer y cada hombre sintetizan y concretan en la experiencia de sus propias vidas el proceso sociocultural e histórico que los hace precisamente ese hombre esa mujer: sujetos de su propia sociedad, vivientes a través de su cultura, cobijados por tradiciones religiosas o filosóficas de su grupo familiar y su generación, hablantes de su idioma, ubicados en la nación y en la clase en que han nacido o en las que han transitado, envueltos en las circunstancias y procesos históricos del momento y de los lugares en que sus vidas se desarrollan”. (Lagarde, La perspectiva de Género, 1996).

Por otra parte, los estudios desde la perspectiva de género están más conectados al contexto de lucha por la democracia, el reconocimiento y participación en la vida pública de grupos sociales que históricamente han sido invisibilizados, quienes han tenido que luchar contra las injusticias, del orden

social dominante, lo que permite conocer por qué aun en las sociedades democráticas, las relaciones en vías al desarrollo entre mujeres y hombres se dan formas de forma menos inequitativas. (Lagarde, La perspectiva de Género, 1996).

Y es que con los anterior mencionado se puede inferir que la vida cotidiana está estructurada sobre normas de género, donde el desempeño de cada individuo en la sociedad va a depender de su comportamiento y de la forma en que cumpla con las normativas, así mismo de los constructos propuesto para las mujeres por ser mujeres y para los hombres por ser hombres.

Y es que el género es un componente de las relaciones sociales basadas en las diferencias entre los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder, aunque no es el único. El problema de las mujeres, en tanto sujetas sociales que han vivido en un cautiverio histórico” producto de la relación de jerarquía superior que tiene el género masculino en relación con el femenino. (Lagarde, Genero y Feminismo, 1996).

Y es que se reconoce la diversidad de género y la presencia de las mujeres y los hombres, como principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática, pero lo que antecede es la división de genero lo que produce que la dominación de género y opresión de género, obstaculice la posibilidad de una humanidad heterogénea, democrática donde se requiere que mujeres y hombres seamos diferentes de quienes hemos sido, para ser reconocidos en la diversidad.

“La categoría de género es adecuada para analizar y comprender la condición femenina y la situación de las mujeres, y lo es para analizar la condición masculina y la situación vital de los hombres es decir el género permite comprender cualquier sujeto social cuya construcción se apoye en la significación social de su cuerpo sexuado con la carga deberes y prohibiciones asignadas para vivir y en la especialización vital a través de la sexualidad de las mujeres y hombres no conforman clases sociales o castas por sus características pertenecen a la categoría social de enero son sujetos de género”

(Lagarde, La perspectiva de Género, 1996).

Si bien en las últimas décadas algunos estudios muestran pasos importantes hacia el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, en los diferentes campos de participación, la realidad es muy distinta ya que las consecuencias de la globalización, los procesos de empobrecimiento, sobre todo en los países donde las clases sociales son explotadas y las mujeres se incorporan a áreas de trabajos desvalorizadas por la economía, dando paso a diferencias salariales entre hombres y mujeres, división de trabajo y trabajo informal.

Es por ello que se menciona que los estudios desde la perspectiva de género implicaría una mirada ética al desarrollo y la democracia, para enfrentar la inequidad, la desigualdad y las ofensas de género prevaletentes, mediante su posición política y la intervención mediante el conjunto de acciones y alternativas para erradicarlas, lo que incluye prácticas para enfrentar la opresión de género y alternativas construidas desde un orden igualitario equitativo y justo de géneros que posibilite, de manera paralela y concordante, el desarrollo personal y colectivo de cada persona, comunidad, pueblo, nación y, desde luego, de cada género. (Lagarde, Genero y Feminismo, 1996).

La doble presencia estudiada desde la perspectiva de género ofrece el desarrollo conceptual más completo sobre las causas y consecuencias de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y es que la división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres es causa suficiente para producir estereotipos de género lo que refuerza la asimetría de poder entre hombres y mujeres esto debido a que los hombres desde la antigüedad han desempeñado tradicionalmente el trabajo remunerado y las mujeres el doméstico, por lo que se les atribuye a los hombres rasgos apropiados para desempeñar con éxito el rol laboral y los puestos de alto estatus, mientras que las mujeres realizan tareas adecuadas al rol doméstico. Esto puede llevar a una mayor exposición a riesgos laborales, ya que las mujeres pueden tener menos tiempo y energía para dedicar a su propia seguridad y bienestar en el trabajo.

Teoría del Conflicto Trabajo-Familia

El trabajo y la familia son dos esferas importantes en la vida de los seres humanos por ende la relación entre el trabajo y la familia se manifiesta a través de una interacción entre ambas esferas, como un proceso donde el comportamiento de un trabajador en su ambiente familiar se ve influido por diferentes situaciones que pueden ser positivas o negativas y que se han construido o vivido en el otro espacio de interacción como es el trabajo o viceversa.

Álvarez y Gómez en sus artículo Conflicto trabajo familia citan a (Greenhaus & Beutell 1985) quienes definieron el conflicto trabajo familia “Como la incompatibilidad entre las demandas laborales y familiares lo que genera presiones que conducen al conflicto entre roles, esta incompatibilidad genera fricción por la diferencia de las exigencias del trabajo y la familia”. Los mismos autores explican el conflicto trabajo familia teniendo como base la teoría de roles y como cada persona lo ejerce, asimismo mencionan tres tipos componentes (Álvarez & Gómez, 2011).

El primero basado en el tiempo, mencionando que el tiempo es escaso por ende las personas dedican mayor tiempo al cumplimiento de uno de los roles, ya sea este laboral o familiar, lo que limita la posibilidad de cumplir con las exigencias del otro, repercutiendo negativamente en el bienestar de la persona debido a que invierte energías que sobrepasan su capacidad.

El segundo, se basa en las presiones, éste está relacionado con la tensión que genera uno de los roles, interfiriendo en el cumplimiento del otro. (Álvarez & Gómez, 2011). El tercero, basado en el comportamiento, se relaciona cuando en un rol exige comportamientos que son incompatibles con el otro (Andrade & Landero, 2014).

Y es que después de la segunda Guerra mundial, el ingreso de la mujer al área laboral, ha sido progresiva y constante. lo que ha supuesto una reorganización de los tiempos de matrimonio y de los roles de maternidad-paternidad, que muchas veces se torna difícil de conciliar con las exigencias

laborales, debido a que históricamente la relación laboral que se supone “normal” funcionó bajo la creencia y base de un modelo de familia de "padre proveedor-madre cuidadora", limitando claramente una división sexual del trabajo, donde la mujer asumía un rol reproductivo sin que tuviera remuneración alguna al contrario del hombre, quien asumía un rol productivo como fuente de ingreso económico para proveer la subsistencia familiar. (Andrade & Landero, 2014).

La relación trabajo-persona, trasciende el límite de la división sexual del trabajo, marcando una nueva relación trabajo-familia, generando con ésta una multiplicidad de roles que pueden potenciar o limitar el desempeño profesional y personal en tanto que las personas deben asumir responsabilidades del hogar como también las laborales” (Álvarez & Gómez, 2011).

Ante ello las responsabilidades y roles inherentes a lo laboral y familiar, eran desempeñados por hombres y mujeres de forma separada y es mediante los cambios sociales, políticos e ideológicos es que han llevado a la mujer a la búsqueda de igualdad en relación con los hombres, siendo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, una de ellas. En este sentido, la transformación del trabajo tanto a nivel productivo como reproductivo (Andrade & Landero, 2014).

Es por ello que se menciona que dentro del modelo donde se explica la teoría de conflicto Trabajo-Familia o Familia -trabajo existe una interfase donde el apoyo social, el compromiso de tiempo, la sobrecarga laboral, división de trabajo, se consideran antecedentes y variables centrales, mientras que dentro de los impactos o consecuencias se encuentran el sufrimiento, insatisfacción y bajo desempeño tanto familiar como laboral, todo esto para explicar como la interferencia en el tiempo que se dedica al trabajo disminuye en cantidad y calidad, debido al tiempo dedicado al ámbito familiar y responder por ambas actividades.

El conflicto trabajo-familia puede verse generado por una serie de factores, esto debido a que tanto el trabajo como la familia asignan un rol a cada individuo

que debe ser cumplido desde diferentes demandas, con el fin de lograr un resultado esperado pero estos diferentes roles harán que de alguna forma de entrelacen causando un conflicto, desde el punto de vista laboral, pueden considerarse como influyentes las características de la tarea y del horario de trabajo, los estresores de rol, las aspiraciones laborales y la relevancia del trabajo, entre otros lo que a su vez hace difícil que un trabajador cumpla a cabalidad con el rol dentro de la organización. (Andrade & Landero, 2014).

Con lo mencionado anteriormente algunos autores reconocen la importancia de que las organizaciones se involucren en la creación de ambientes adecuados para sus colaboradores a fin de lograr un equilibrio entre sus diferentes subsistemas y es que se ha comprobado que las organizaciones que ejecutan políticas de conciliación mejoran la satisfacción laboral y bienestar familiar de sus trabajadores.

Desde la dimensión familia, esta guarda un estrecho vínculo con el ámbito laboral debido a la necesidad de incursionar en esta área, para adquirir recursos que ayuden a subsistir y cubrir las necesidades básicas del hogar, dentro de los conflictos que se genera entre el trabajo familia están la que se dan debido a la intensidad de las tareas del hogar por la presencia de personas dependientes, como niños, adultos mayores, familiares con discapacitados o alguna enfermedad, y lo que conlleva a que tales tareas del hogar recaigan en una sola persona específicamente a la del modelo patriarcal dominante en algunas sociedades causando desigualdad en la asignación de tareas domésticas siendo las mujeres las encargadas del cuidado del hogar mientras que los hombres se han dedicado a tareas extra domésticas. (Andrade & Landero, 2014).

(Álvarez & Gómez, 2011) Las horas de trabajo “inflexibles” y el limitado servicio de cuidado infantil tienden a reforzar la tradicional división del trabajo en los hogares “el hombre produce el ingreso y la mujer se encarga de la casa”, y crea dificultades para combinar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. Más allá de esto, las horas “asociales” de trabajo en las tardes, en las noches y en los fines de semana, así como también las impredecibles

variaciones de las horas de trabajo, aumentan la posibilidad de que hombres y mujeres tengan conflictos entre el trabajo y la familia.

Es importante también señalar que el conflicto trabajo-familia desde el estudio de los riesgos psicosociales está relacionado con la sobre carga en un rol, lo que puede conducir a un compromiso que consume tiempo para ese rol, y sirve como fuente de presión que conlleva al conflicto trayendo en si consecuencias negativas para los trabajadores y las organizaciones, debido a que los trabajadores presentan síntomas de malestar psicológico como ansiedad, depresión cansancio, estrés, burnout, baja satisfacción vital por lo que las diferentes organizaciones se ven afectadas por consecuencias como el ausentismo, el rendimiento laboral., el bajo compromiso afectivo de los empleados, bajo desempeño organizativo y en algunos casos los deseos de abandonar la empresa. (Álvarez & Gómez, 2011).

Y es que, con el fin de alcanzar un equilibrio entre el trabajo y familia, las personas ven en la conciliación trabajo-familia una salida a fin de que disminuya la sobre carga, y es que desde este punto el conflicto trabajo familia también afecta la calidad de vida del trabajador y su salud física de forma negativa por las presiones de tiempo, esfuerzo y comportamiento que exigen los roles laborales y familiares. A partir del estudio de la teoría de los conflictos trabajo familia podemos mencionar que doble presencia puede generar tensiones y dificultades para equilibrar las demandas del trabajo y las responsabilidades personales, lo que puede aumentar el riesgo de accidentes o problemas de salud relacionados con el estrés.

Referente Conceptual

Persona-Sujeto

El concepto de persona-sujeto hace referencia a la visión general, holística de la persona, un sujeto activo, autónomo y capaz de tomar decisiones y actuar en su entorno, para el catedrático, Juan Fernando Sellés, en uno de sus enunciados, menciona que la persona es una realidad múltiple en los hombres, espiritual, interior, novedosa, irrepitible, relacional, la persona se

distingue de la personalidad y del yo. Así mismo, separa el concepto de individuo y persona mencionando lo siguiente:

El Individuo designa algo aislado, puntual, un ente a describir sin vinculación con nada ajeno, independiente, separado, en cambio, ser persona significa relación: la relación no es algo que se añade a la persona... sino que la persona consiste en la referibilidad, no es propio de la persona desvincularse o independizarse, sino coexistir, ser personalmente con las demás personas y reforzar libre, cognoscitiva y amantemente esa universalidad. (Sellés, 2012).

Autores como Kant, Fichte, Scheler, parten del pensamiento fenomenológico y la filosofía trascendental para dar noción de lo que es persona-sujeto y es que no existe definición exacta cada uno realiza su propia argumentación por lo que es imposible solo reducirlo a un conjunto de roles o categorías limitadas. ya que el ser persona necesita ser concebido desde su complejidad y diversidad, es por ello que aíslan el concepto de individuo y persona, debido a que para estos autores la individualidad representa una minusvalía en el ser. (Sellés, 2012).

La forma particular en la que nos percibimos, genéricamente, ya sea como sujeto, individuo, e incluso como ser humano, no es una conclusión natural a la que llega nuestra consciencia, sino más bien a construcciones de significado que corresponden a contextos histórico- culturales reconocibles y diferenciables, la naturaleza humana es artificial, una delimitación cultural que se construye como significado específico de acuerdo particularidades de la época, de intereses políticos y filosóficos.

Y en relación a lo que determinan Selles la persona en una comunidad es un ser significativo y reconocido por la misma ya sea por los vínculos emocionales o las formas como este interactúa con los demás, la persona es en efecto, un "alguien", más allá de toda apariencia corpórea y anímica, lo que lo diferencia del resto de seres es su identidad y como esta se reactualiza mediante el yo, como expresión que está falta de referente; y la relación,

reveladora de su ser, es la que crea un espacio interpersonal común, pues sin la coexistencia el ser de la persona no sería comprensible. (Ferrer, 2002).

Roles

Desde la perspectiva Antropológica-Sociológica, los roles son entendidos como patrones normativos culturales que incluyen conductas, valores y actitudes que la sociedad asigna a cada individuo, esto ligado a una posición social y es que en definitiva cada sociedad asigna un rol al individuo, los mismos que podrían estar determinados por las relaciones sociales y el estatus social. (Podcamisky, 2006).

El concepto del rol hace referencia a una estructura social y una jerarquía social, los mismos que estarían relacionados con las conductas que realizan las personas en función de su pertenencia a los grupos sociales y en función del estatus que tienen dichos grupos en la estructura social. (Podcamisky, 2006).

Desde otra perspectiva donde englobaría lo psicosocial los roles son entendidos desde lo cognitivo y las conductas esperadas, en relación a una tarea concreta, donde el rol sitúa a la persona en un contexto social explícito y una estructura social específica, dando paso a la necesidad de un aprendizaje de habilidades para cada contexto, y donde las personas adoptan diferentes posiciones sociales, dicho de esta forma algunos autores hacen referencia a la relación que existe entre los conceptos y significados de grupos, estatus, rol y normas, para la concepción de rol lo que refuerza el pensamiento colectivistas.

Es importante diferenciar el rol de la función esto debido a que se utiliza como términos con el mismo significado, ya que por un lado las funciones son todas esas actividades o tareas que le corresponde a cada individuo realizar en una entidad o institución y los roles por el contrario, están ligados al estilo de cada persona y acorde al contexto y como este se resignifica según los modelos vinculares, por lo que se puede afirmar que la función remite a conductas esperadas, muy por lo contrario del rol que es un modelo organizado

de conductas . (Podcamisky, 2006).

Los conceptos de rol a la largo de la historia han evolucionado, debido a que al ser creaciones sociales que explican la forma como se relacionan los individuos con instituciones como la familia, la educación, la religión, el estado, la política y economía a partir de normas implícitas establecidas buscan caracterizar la forma en que los individuos aceptan y asimilan estos roles y es que al ser una actividad conductas que son las deseadas en un entorno social determinado busca asignar determinadas acciones a un género.

Es, por tanto, necesario explicar la relación existente entre las normas y los roles: las normas regulan el comportamiento de los individuos y hacen referencia tanto a prescripciones como a proscipciones. además, que cada individuo posee un rol dentro de la sociedad en cambio las normas se emanan de las instituciones y son los individuos quienes legitiman su valor moral y quienes las respetan y cumplen para evitar el rechazo del grupo y/o la exclusión.

Trabajo

El trabajo estudiado desde distintas perspectivas de análisis antropológico, social, económico, histórico y psicológico, que consideran que es una actividad relevante de orden social, la cual permite a los individuos que lo realizan estar o considerarse parte de un sistema organizado y ser llamados ciudadanos. (Marx 1994. Pg. 129) citado por (Mejía Reyes, 2018) “Un rasgo que se atribuye al trabajo es la capacidad de generar vinculo social; no solamente en el espacio destinado de la labor, sino de las relaciones sociales amplias, contribuyendo a la conformación de la identidad colectiva, así como lazos de solidaridad”.

En la actualidad el trabajo es asumido como una actividad clave para la autonomía del individuo, debido a que mediante su fuerza laboral obtiene los medios para subsistir y satisfacer sus necesidades básicas además de poder desarrollar la capacidad de apropiarse de experiencia, por tanto, el empleo como forma de trabajo es ejercido como actividad central para acceder a las

demandas de la sociedad capitalista, y a su vez, como medio para adaptarse a los principios de realidad del modelo económico como la socialización (Da Rosa, Chalfin, & Davi, 2011).

(Da Rosa, Chalfin, & Davi, 2011) citando a (Marx 1968) menciona que “El concepto de trabajo cambia de acuerdo al contexto histórico y social debido a que el trabajo consiste en transformaciones con el objetivo de atender necesidades humanas. Se trata de una relación dialéctica entre hombre y naturaleza, en la cual la transformación de uno redundaría en la transformación del otro, y viceversa. El trabajo también presupone la relación con otros hombres y puede ser comprendido como un esfuerzo colectivo, en el cual todos tendrían que participar”.

Por ende, el trabajo en la sociedad salarial implicaba una relación económica, jurídica y política en un modelo económico, que constituye la fuente principal de provisión de medios materiales que se consideran necesarios y a su vez suministra recursos subjetivos para el desarrollo de las sociedades. Así mismo, existen otros aspectos que tienen influencia en la configuración del significado del trabajo, como es el estatus laboral, la cualificación de la tarea, tipo de contratación, entre otros factores como los riesgos psicosociales, que están relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de trabajo, la propia realización de la tarea e incluso con las demandas familiares, que pueden favorecer o perjudicar tanto la actividad como la calidad de vida laboral de los individuos.

Marx 1984 citado por (Da Rosa, Chalfin, & Davi, 2011) “El trabajo es la columna vertebral de la historia de la humanidad es el trabajo de los individuos y es ello lo que lo define como humano; ello es lo que define a este ser orgánico, biológico, como racional y por lo tanto la historia humana es realizada, mediante el trabajo, por los hombres mismos”. Asimismo, en la actualidad existen diferentes conceptos sobre trabajo y las dimensiones que lo configuran, por mencionar que dentro del ambiente de trabajo existen factores que ayudan o intervienen en el desarrollo personal de sus colaboradores entre ellos componentes que pueden asumirse como favorables, dando como resultado

satisfacción en y con el trabajo, percepción de tener bienestar y Calidad de vida Laboral, mientras que también existes riesgos que se los puede asumir como factores psicosociales perjudiciales y el resultado es contrario, percepción de malestar en el trabajo y falta de calidad de vida laboral perjuicio sobre la salud, entre otros aspectos.

Un concepto desde la centralidad del trabajo lo define como el conjunto de creencias y valor que los individuos o grupos atribuyen al trabajo y en el cual existen tres dimensiones (Noguera,2002) citado por (Mejía Reyes, 2018). Se orienta hacia la consecución de bienes materiales, riqueza, comodidades, prestigio y jerarquía. Está dirigida a la atención de una responsabilidad colectiva, conformación de vínculos sociales e identidad. Se refiere a la auto realización o auto expresión; como una actividad que permite aprender, crecer, así como potencializar capacidades donde el individuo descubre su esencia.

Familia

La familia como una de las instituciones más importantes de la sociedad representa para los individuos el lugar donde aprenden costumbres, valores, normas que van a estar presente a lo largo del desarrollo de la persona, desde una concepción tradicional, la familia ha sido la base para que los individuos compartan y gestionen los riesgos sociales de sus miembros y es que más que un solo tipo de familia o una “familia ideal”, existen “muchas familias” que representan diversas formas de crecer, convivir y relacionarse. Y por ello que el interés de la familia no siempre coincide (Gómez & Judith, 2014).

La familia es la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se requiere duradero, donde se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, existe un compromiso personal entre los miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia. (Gómez & Judith, 2014).

Las nuevas realidades producidas por la globalización y las olas crecientes migratorias y de movilidad, han cambiado la forma de relacionarse de la

familia y es que en algunos casos los lazos de familia se han visto fortalecidos otros en cambio han visibilizado las diferentes problemáticas dentro del ambiente familiar ya que, al estar reguladas por normas de orden público y moral, esta no garantiza que sus miembros, cumplan con sus roles (Gómez & Judith, 2014). Si la vida familiar transcurre en un entorno de afecto y de entrega mutua, las condiciones serán favorables al proceso de desarrollo de los infantes, en cambio, si el ámbito familiar sufre trastornos y crisis, se germinarán profundos sentimientos de desengaño acompañados de rencor y de situaciones conflictivas.

En este marco de referencia se toma a la familia como un sistema abierto y activo que se desenvuelve entre personas de diferente sexo y en diferentes estados de maduración física y mental, por lo tanto su estructura ha variado con respecto a su forma más tradicional en cuanto a funciones, composición, ciclo de vida y rol de los padres, principalmente por el rol de la mujer, la que por variaciones en su situación económica, se ha visto en la necesidad de salir de su hogar en busca de sustento familiar.

Conflicto

Los conflictos considerados como acciones que pueden reunir a una o más personas, que se encuentra en contienda debido a las diferentes posturas estos conflictos pueden darse a nivel estructural o personal y repercutir en las formas de relacionarse. (Fuquen, 2003) cita a Ezequiel Ander-Egg (1995) que sostiene que el conflicto es un proceso social en el cual dos o más personas o grupos contienden, unos contra otros, en razón de tener intereses, objetos y modalidades diferentes, con lo que se procura excluir al contrincante considerado como adversario que perciben metas incompatibles, recursos escasos o sentimientos.

En este sentido el conflicto también podría ser visto como un estado emotivo y doloroso que es generado por la incompatibilidad entre personas que tienen deseos y metas opuestas, forma parte de nuestra vida cotidiana, pero al tener una mayor intensidad podría generar consecuencias negativas.

(Fuquen, 2003) El conflicto como una situación social, familiar, de pareja o personal sitúa a las personas en contradicción y pugna por distintos intereses y motivos —teniendo en cuenta que por contradicción se entiende la oposición de dos o más personas o grupos étnicos, sociales y culturales, o la manifestación de incompatibilidades frente a algún asunto que les compete, y por pugna la acción de oponerse a la otra persona. Aunque es inevitable que no existan los conflictos, ya que son inherente a cada sociedad, y en la actualidad vivimos en la era de las tecnologías, las nuevas formas de relacionarse, los nuevos modelos de familia siempre van a existir diferencias las mismas que podrían desencadenar un conflicto si no adaptamos a nuestras vidas un dialogo eficaz que nos permita comunicarnos sin miedo, a crear tensiones que desencadenen en un conflicto.

Conflictos de Roles

A lo largo de la vida los seres humanos desempeñamos distintos roles en los diferentes ámbitos donde nos desenvolvemos, y es que al querer desempeñar de forma simultánea varios roles podrían darse conflictos los mismos que si no se tiene claro el papel que desempeñamos en nuestro trabajo o medio de participación, se formulan demandas y obligaciones incompatibles entre sí.

Dentro de los diferentes roles que cumplimos en la vida, existen dos ámbitos que muchas veces generan ese conflicto, la familia y el trabajo en el ambiente familiar desempeñamos el rol de padre, hijo esposo, hermano en el trabajo jefe compañero facilitador etc. son tantas funciones que se cumplen dentro del ambiente de participación, que cuando los roles se definen de forma inadecuada o se desconoce su fin se produce el conflicto del rol ya que es difícil de satisfacer expectativas sin rechazar la propuesta del otro.

El conflicto de rol origina un incremento de la tensión laboral, lo que repercute negativamente en la satisfacción con el trabajo. A su vez, unos niveles de satisfacción laboral más bajos aumentan la propensión a abandonar el trabajo. El conflicto y ambigüedad de rol también tienen

unos efectos negativos directos en la satisfacción laboral y unos efectos positivos en la propensión a dejar el trabajo. (Llorens & Aguado, 1995)

Mucho se tiende a definir que el conflicto tiene efectos negativos, sobre la satisfacción para la realización de las actividades que realizamos comúnmente, pero es una forma de expresar los desacuerdos que tenemos al no poder cumplir con los roles establecidos.

Desempeño Laboral

El tema del desempeño laboral muestra la importancia de las organizaciones e instituciones laborales con la efectividad y éxito de la misma y es que de cierta forma hablar del desempeño laboral, permite medir el comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, las mismas que dependerán de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta” (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Y es que, en definitiva, resulta más beneficioso para una institución o empresa, brindar estabilidad laboral y bienestar emocional en sus colaboradores que después tener consecuencias como ausentismo, enfermedades psicológicas o físicas, bajo rendimiento lo que conlleva a que la empresa invierta menos presupuesto en temas de riesgos psicosociales y ofrezca beneficios adecuados según sea el caso y acorde al puesto de trabajo.

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en

un periodo de tiempo, estas conductas de un mismo individuo o varios contribuirían a la eficiencia organizacional. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) citando a Palacio (2005: 155).

Y es que para poder conocer si existe un buen desempeño por parte del trabajador o de la propia empresa, se deben realizar evaluaciones, las mismas que ayudaran a determinar cuáles serán las áreas de trabajo que necesitan comparar el desempeño con ciertos estándares u objetivos y para ello la importancia de los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición ya que existen ciertos elementos o factores que incidirían en un bajo o alto desempeño laboral (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Entre los factores que influyen en el desempeño laboral, están la satisfacción laboral, la flexibilidad, laboral, autoestima, trabajo en equipo, el clima laboral, entre otras las mismas que podrían incidir o no en el desempeño laboral por otra parte desde la esfera familiar existirían algunos factores que también inciden de cierta forma. En este sentido se considera fundamental que las Instituciones tengan una estructura organizativa que permitan un proceso de selección, reclutamiento y entrenamiento acorde a cada área de trabajo así mismo la importancia que cada supervisor se involucre en su área, para el correcto funcionamiento de la organización y desempeño laboral.

Riesgos Psicosociales

Se consideran factores psicosociales de riesgo a la sobre carga laboral, exceso de trabajo bajo presión, falta de reconocimiento a la labor, tareas exhaustivas y peligrosas, cambios y reestructuras organizacionales bruscas y sin planificación, no posibilidad de pausas, carga mental alta”. (OIT, Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo, 2016).

Todas estas situaciones anteriores hacen que las personas tengan más trabajo emocional debido a que además de cumplir con sus horas establecidas para su labor, a aun deben cumplir con trabajos extras o a su vez el ambiente donde realizan estas tareas no sean las más óptimas dando paso a que se presenten síntomas en los colaboradores como inhibición de las emociones negativas, expresión forzada de emociones negativas, desgaste emocional, disonancia emocional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las inadecuadas condiciones con las que laboran, y aun cuando se tengan prevenciones a nivel de sus trabajos están expuestos a los factores individuales internos y externos (OIT, Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo, 2016).

Los riesgos psicosociales son contextos laborales que dañan la salud del trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diversos y para que se enmarque dentro de la categoría de riesgos psicosociales debe tener la probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador (Báez & Moreno, 2010).

(Báez & Moreno, 2010) Entre los principales riesgos psicosociales están:

- Estrés
- Violencia
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Inseguridad contractual
- Burnout o desgaste profesional
- Conflicto trabajo Familia
- Trabajo emocional

Flexibilidad Laboral

La flexibilidad laboral también puede ser planteada como un conjunto de medidas que favorecen los derechos de los trabajadores en materia de contratos laborales y libertad de contratación, desde ya hace muchos años se ha venido formulando la flexibilidad laboral como una alternativa que combina la conciliación laboral y la flexibilidad (Quintana, Quintana, & Raúl, 2019).

La flexibilidad laboral proporciona a los empleados, un cierto nivel de control que involucra tanto una política o práctica de recursos humanos como diseños de trabajo esta flexibilidad permitan altas percepciones de autonomía sobre cómo realizar el trabajo; (b) tener una cultura organizacional que apoye el hecho de que la gran mayoría de trabajadores perciban estos beneficios. (Quintana, Quintana, & Raúl, 2019).

De esta forma el trabajo flexible, trae consigo acuerdos que pueden ser divididos en aquellos que apuntan a la flexibilidad en el lugar de trabajo y los que incorporan estas prácticas en la organización, dicho de esta forma la flexibilidad laboral trae consigo mejoras al clima laboral, satisfacción laboral y a la organización, esto porque les permite desarrollar su trabajo adecuadamente sin la excesiva sobre carga.

Pero hay que recordar que no todas las organizaciones, pueden acogerse a esta flexibilidad, y esto podría deberse a que dentro de su estructura organizacional, es un tanto imposible abrirse a realizar ciertas prácticas flexibles tal es el caso de las compañías que debido a su gran demanda laboral les he imposible a cogerse a horarios de corto tiempo o teletrabajo, y es que esta última modalidad se presenta como una respuesta para disminuir los niveles de estrés, aumentar la productividad y aumentar la satisfacción laboral.

(Quintana, Quintana, & Raúl, 2019) A nivel organizacional, se ha señalado que genera menos ausentismo e intenciones de renunciar. Sin embargo, a pesar de los beneficios aparentes de implementar este tipo de acuerdos, el TF no se encuentra disponible en todas las organizaciones ni puede ser aprovechado por todos los empleados.

Existen aspectos que se deben considerar para implementar este beneficio en las organizaciones por ejemplo realizar una encuesta de cuáles serían los beneficios que mejorarían el clima laboral, o el desempeño laboral por otra parte se debe tomar en cuenta el tipo y tiempo de duración, así mismo si todo el personal podrá acogerse a estos beneficios.

Carga Mental

La carga mental es un factor de riesgo que está asociada a la fatiga que generalmente experimentan las personas que tienen una carga de trabajo donde su principal fuente de realización de actividades es la mente o podría ser debido a sus funciones cognitivas que viene determinada principalmente por la cantidad de información que debe tratarse, el tiempo de que se dispone y la importancia de las decisiones.

En este sentido, la carga mental suele venir acompañada de exigencias físicas de sedentarismo postural, actividades mentales de comprensión, razonamiento, solución de problemas; movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, etc.). En apariencia, dichos trabajos parecen cómodos y descansados, lo cual contrasta con las molestias y el cansancio que manifiestan quienes lo desempeñan. (Aranguren, 2014).

Existen algunos Factores a nivel organizacional e individual que repercuten en la carga mental entre ellos (Aranguren, 2014):

- Condiciones de trabajo
- Contenido del puesto de trabajo
- Condiciones extralaborales
- Factores personales
- Aspectos psicosociales y organizativos

Para la psicóloga Giménez Marta, la sobre carga mental también depende del género y es que esta carga está relacionada con gestionar múltiples tareas vinculadas con roles culturalmente asignados y asumidos tradicionalmente por mujeres, que abarcan desde el mantenimiento del hogar

hasta las funciones de apoyo y consejo emocional de los hijos y los lazos familiares, por lo que supone un reparto desigual de los cuidados y responsabilidades familiares y la conciliación de estas responsabilidades con las laborales. (Giménez, 2021).

Sobrecarga Laboral

La sobrecarga de trabajo se refiere a un exceso en la carga de trabajo, la complejidad y dificultad en las actividades que se deben hacer en un determinado tiempo o realizado fuera del horario laboral, lo que supera las horas laborales y produce lo que se denomina sobrecarga de rol. Autores como Chernis la definen también como el síndrome de burnout o síndrome del quemado el mismo que esta caracterizado por una serie de síntomas físicos y psicosociales, relacionados a las características explícitas del trabajo y contextos sociales altamente exigentes. (OIT, Estrés en el Trabajo, 2016).

Esta problemática representa un estresor significativo asociado a una variedad de reacciones de deterioro en la salud física y psicológica que se manifiesta principalmente por un incremento de los niveles de agotamiento emocional de los profesionales, la sensación de cansancio, fatiga, vacío y despersonalización que a su vez restringe el desempeño laboral, dando paso al ausentismo, el uso de los servicios médicos en horarios de trabajo, estados emocionales negativos e incrementan los niveles de estrés.

La sobrecarga de trabajo está asociada directamente con los accidentes de trabajo, trastornos que afectan a la integridad física y social de los colaboradores como: perturbaciones del sueño, abuso del alcohol y sentimientos de depresión y ansiedad provocados por el sentimiento de inequidad que produce la sobrecarga laboral. (OIT, Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo, 2016)

Por otro lado, desde los estudios de los riesgos psicosociales la sobre carga está asociado como indicador del compromiso y del desempeño de los colaboradores en el área laboral así mismo de las horas de productividad

que estos desempeñen, lo que ayudaría a conocer las implicaciones de mejorar la sobre carga de trabajo. (OIT, Estrés en el Trabajo, 2016).

Estrés

(Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006) citando a Selye (1956) El estrés es una reacción fisiológica del organismo ante una situación que se percibe como amenazante o con una excesiva demanda. Y, por tanto, podemos decir que depende, por un lado, de las demandas del medio (tanto externo como interno), y por otro de la persona.

En definitiva, el estrés trae consigo consecuencias un tanto nocivas para la salud y es que debido a ciertas circunstancias imprevistas presentes en el ambiente o por las condiciones donde nos encontramos percibimos ciertas características ya sea consciente o inconsciente como una amenaza, el estrés también podría ser la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores. Selye describió tres etapas de adaptación al estrés: (Naranjo Pereira, 2009):

- Fase de Alarma de reacción: cuando el cuerpo detecta el estresor.
- Fase de adaptación: el cuerpo reacciona ante el estresor.
- Fase de agotamiento: por su duración o intensidad empiezan a agotarse las defensas del cuerpo.

El estrés es entendido también como un estado psíquico que se caracteriza por presentar tensión ya sea nerviosa o violenta y este puede estar presente por un largo tiempo o mantenerse hasta llegar a un estado de ansiedad existen algunos estados de estrés como por ejemplo (Naranjo Pereira, 2009):

- Estrés psicológico.
- Estrés social.
- Estrés económico.
- Estrés fisiológico.
- Estrés psicosocial.

(Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006) El estrés no es un fenómeno reciente. Ha existido siempre íntimamente ligado a la evolución del ser humano y a la vida. El mismo proceso de nacer -el paso a través del canal del parto- constituye una situación fuertemente estresante. Desde siempre el hombre se enfrenta con el estrés y posiblemente gracias a él ha sobrevivido, ya que se ha visto obligado a adaptarse a un mundo en constante transformación.

Conciliación Trabajo-Familia

La conciliación laboral y familiar consiste en seguir varias medidas que estén encaminadas a favorecer que el trabajador tenga condiciones más favorables a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjudicar su vida familiar y personal, desde el enfoque de igualdad de género, la conciliación de laboral y familiar lo que busca es una reestructuración social y de los sistemas de trabajo con el fin de conseguir una participación más equitativa entre hombres y mujeres en los espacios donde se desenvuelven y a su vez que se modifiquen los roles y estereotipos de género.

La Unicef menciona que, dentro de la esfera Laboral, las políticas de conciliación vida familiar-laboral se definen como aquellas que ayudan a equilibrar tanto la vida laboral como la familiar generalmente brindan tres tipos de recursos básicos que necesitan los padres y los cuidadores de niños pequeños, tiempo, finanzas y servicios. (UNICEF, 2019). Dentro de los grupos de políticas que permiten la conciliación entre la vida laboral-familiar UNICEF, propone las siguientes:

- Licencias remuneradas (maternidad, paternidad).
- Modalidad de trabajo flexible.
- Apoyo a la lactancia.
- Servicios integrales de cuidado y desarrollo infantil temprano.
- Crianza cariñosa, sensible y libre de violencia.

Pueden ser entendidas como estrategias para hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas además de responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal. Su realización supone un conjunto de acciones en las empresas como la reorganización de tiempos y espacios de trabajo, el uso de medidas para la conciliación, la modificación de los roles de género y la puesta en marcha de recursos sociales para el cuidado y la atención de dependientes” (Armijo, 2018).

Lo que se pretende con las políticas de conciliación es cambiar la idea de que la conciliación debe ser un asunto solo de la mujer estas políticas buscan que exista el principio de igualdad de género y que se promuevan modelos alternativos de maternidad, paternidad y masculinidad compartida equitativamente dando paso a que exista la responsabilidad del bienestar familiar.

Referente Normativo - Nacionales

La Constitución del Ecuador

Como principal normativa y base del accionar del estado con la sociedad, en cuanto a que cumplan los derechos y deberes de los ciudadanos, menciona en uno de sus artículos que se garantizara que el trabajo sea una fuente de realización personal y base de una economía sin discriminación lo que hace referencia a que todos los ciudadanos tenemos el mismo derecho a gozar de un trabajo digno.

En Ecuador existen diversas normativas nivel nacional que dan sustento a que se garantice la estabilidad laboral, en igual condiciones para hombres y mujeres, ratificando también convenios que dan sustento y tienen relación con nuestra investigación de La Doble Presencia en principio citaremos a la Constitución ecuatoriana con los siguientes artículos. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

(Asamblea Nacional Constituyente, 2008) Art. 3. Son deberes primordiales del Estado: 1 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.

En el Art. 33.- menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. y es el estado el encargado de garantizar 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 así mismo se ratifica en él. Art, 34 y el derecho a la seguridad como un derecho irrenunciable, y 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).

Ante lo expuesto anteriormente sobre garantizar el efectivo goce de todos los derechos de la constitución que podemos citar los numerales 4, 5 y 12 del Art. 326 que nos dice que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

- Numeral 4: A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
- Numeral 5: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- Numeral 12: Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Se hace énfasis de la importancia del trabajo y el derecho la seguridad social, para la desarrollo económico y personal de los colaboradores en las diferentes organizaciones y es que en efecto es importante contar con una institución que proteja a los empleados de los diferentes riesgos a los que están

expuestos en el área laboral.

Así mismo cabe mencionar los artículos que dan sustento a la protección de la mujer desde el enfoque de género y podemos encontrar el Art. 331. Donde menciona que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa así mismo que el que garantiza los derechos reproductivos de las mujeres (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Es importante mencionar que en la actualidad no se cumplen todo lo antes mencionado en el Art. 331 con respecto a la igualdad en el acceso al empleo y de igual remuneración y se lo ha descrito con anterioridad en nuestra investigación, esto debido a que dentro de las dimensiones y variables relacionadas al trabajo aún existen brechas generacionales entre hombres y mujeres. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Así mismo hacemos referencia del Art. 332.- donde se menciona la importancia de respetar los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, despidos de cientos de mujeres del área laboral quedando por sentado que no existe tal prohibición puesto que no solo se vio afectado los derechos de dichas mujeres también el de los hijos quienes en su mayoría fueron de alguna forma afectados por estas decisiones y es que según el informe de la OIT las mujeres son las que más sufrieron de las pérdidas de sus trabajos (OIT, 2022).

Código de Trabajo

El código de trabajo es la ley que faculta a los trabajadores privados y donde se establecen las normas a seguir dentro del ámbito laboral es por ello que es importante mencionar algunos artículos que darán sustento a nuestra investigación de “Características de la Doble presencia en colaboradores de una

empresa automotriz, debido a que es una organización privada que debe regirse por las normas establecidas en el Código de trabajo es por ello que iniciamos mencionando lo que dice el Art. 42 numeral 8 dentro de las obligaciones del empleador menciona lo siguiente: “Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el trabajo (Código de Trabajo, 2005).

De acuerdo a esta normativa hace referencia a que son las organizaciones las encargadas de implementar condiciones adecuadas para la realización de las tareas así mismo en el numeral 9 hace mención a que se debe conceder un tiempo de cuatro horas, a los colaboradores para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales y por tanto esos permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones, esto con el fin de mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida social de los trabajadores. (Código de Trabajo, 2005) el Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código de Trabajo, 2005).

En Ecuador el tema de igual remuneración e igualdad en cuanto a puestos de trabajo entre hombres y mujeres aun es tema de debate, puesto que aún se refleja la división de trabajo por los niveles de profesión y género los mismos que han permitido que exista la desigualdad en esta categoría.

El Art.152 menciona que toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales y menciona que ante su ausencia se deberá justificar mediante un certificado y en el caso del padre así mismo se deberá acoger a los 10 días de permiso sin descuento de su remuneración (Código de Trabajo, 2005)

En caso de que por parte del empleador se quiera dar por terminado el contrato por el embarazo o después de la licencia por maternidad el estado mediante el Art. 153.- menciona el derecho a la protección a la mujer embarazada. por ende, es no se podrá dar por terminado el contrato y durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social. (Código de Trabajo, 2005).

En el Art. 155.- hace referencia al beneficio de las trabajadoras, que tienen como dependencia hijos menores de 5 años, y pueden acceder por medio de la empresa donde laboran, un anexo, centro de trabajo o servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio, así mismo la empresa deberá implementar un espacio para priorizar y fomentar la lactancia materna. (Código de Trabajo, 2005).

Ley de Seguridad Social

la ley de seguridad social es la normativa que da sustento al código de trabajo así mismo hace énfasis que son sujetos de protección los afiliados que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella.

Art. 102.- ALCANCE DE LA PROTECCION. - El Seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad y maternidad, dentro de los requisitos y condiciones señalados así mismo en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo. salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales, recuperación y rehabilitación de la salud individual. Las beneficiarias del seguro de maternidad recibirán atención de embarazo, parto y puerperio. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2001).

Art. 105.-menciona que en el caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a la asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo, deberá recibir el subsidio durante el período de descanso por maternidad y la asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los dieciocho años (Asamblea Nacional del Ecuador, 2001).

Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Dentro de las normativas y leyes para promover los derechos y erradicar cualquier forma de violencia de las mujeres, encontramos la ley para prevenir la violencia la misma que nos permite conocer la finalidad y sus procesos:

La violencia contra las mujeres afecta a todas las mujeres del país y del mundo. La violencia se manifiesta por la existencia de relaciones de poder entre hombres y mujeres, en las que la supremacía de lo masculino desvaloriza lo femenino y establece formas de control expresadas en distintos tipos de violencia. En muchas sociedades es una práctica que se encuentra naturalizada en las relaciones sociales, que no distingue edad, pertenencia étnica, racial, condición socioeconómica, condición física, estado integral de salud, condición migratoria e identidad sexo-genérica. (Asamblea Nacional Republica del Ecuador, 2018).

En el Art 2 menciona que para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres se deberá, transformar 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 República del Ecuador, 2018).

En el Art 4, numeral 7 que hace referencia al ámbito privado, establece que es un “Espacio en el que se desarrollan las tareas reproductivas; de la economía del cuidado, remuneradas o no, vinculadas a la familia y a lo doméstico”

(Asamblea Nacional Republica del Ecuador, 2018).

Así mismo hace mención al Art 7 en la aplicación de la ley desde el enfoque de Género, de derechos humanos, intergeneracional, interseccionalidad, que permite comprender la constitución social y cultural de roles entre hombres y mujeres, y el Art 9 menciona sobre los derechos laborales y su garantía en igual condiciones de remuneración entre hombres y mujeres y así evitar la discriminación.

Art.12 # 3 Ámbitos donde se desarrolla la violencia:

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, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia. (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2018).

Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral

Esta normativa se encuentra sustentada en la constitución del Ecuador y el código de trabajo, los mismos que buscan proteger los derechos de los trabajadores y gocen de los mismos derechos hombres y mujeres:

“Art. 1. El presente acuerdo 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”. (Ministerio Del Trabajo, 2017).

Normativas Internacionales

El Ecuador al ser un país que ha ratificado convenios y tratados internacionales, tiene la obligación de que estas se respeten y cumplan, en la medida que sean posible, debido a que estas normativas internacionales, guardan concordancia con nuestra constitución ecuatoriana. además, que sirven como herramienta para las distintas dependencias gubernamentales y no gubernamentales, como un marco fiable, basado en las mejores prácticas para atender y restituir los derechos de la población ecuatoriana.

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).

Dentro de este convenio se menciona que debe existir igualdad en el área laboral entre hombres y mujeres, las mismas que menciona que es estado el que deberá mediante su accionar buscar implementar acciones encaminadas a preservar la igualdad y equidad en los espacios laborales.

Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares 1981

El presente Convenio dentro de sus artículos menciona la importancia de que los estados que han ratificado este convenio, realicen acciones y políticas con miras de desarrollo y protección en el área laboral para los colaboradores con responsabilidades familiares reconociendo la importancia de estas dos esferas en el bienestar del trabajador.

Art. 1: 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. (Organización Internacional de Trabajo, 1981).

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. (Organización Internacional de Trabajo, 1981).

Art 2: Con miras a crear igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, 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 personales (Organización Internacional de Trabajo, 1981).

Art. 8: La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner el fin a la relación de trabajo” (Organización Internacional de Trabajo, 1981)

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 de maternidad.

Art.8: Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o aun puesto equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 2000). Este convenio se encuentra entrelazado y sustentado con normativas implantadas en la Constitución de Ecuador y el Código de trabajo los mismos que implementan

acciones encaminadas a proteger a la mujer en estado de gestación y después del mismo.

Referente Estratégico

Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS

A nivel mundial la igualdad entre hombres y mujeres, en los diferentes ámbitos de participación ha sido cuestionada por las disparidades que aún son observables, muestra de ello las relaciones de poder y la división sexual de trabajo entre otros factores que inciden en la desigualdad e inequidad, es por ello que como referente estratégico mencionaremos los objetivos de desarrollo sostenible, que se encuentra de cierta forma alineados a nuestra investigación de la Doble presencia, la misma que tiene como objetivo caracterizar estas prácticas que visibilizan la difícil situación por la que muchas mujeres atraviesan (PNUD, 2015).

Objetivo 5: Lograr la igualdad a de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país (PNUD, 2015).

Objetivo 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (PNUD, 2015).

“Plan de Creación De Oportunidades 2021-2025

De acuerdo al tema seleccionado para el trabajo de titulación “Características de La doble presencia en colaboradores de una empresa automotriz, Guayaquil 2023”. En el plan podemos encontrar estrategias que están entrelazadas con nuestra investigación.

El objetivo 1 que es incrementar y fomentar, e manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones.

Política 1. Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios jóvenes, mujeres y personas LGBTI. (Secretaría Nacional de Planificación, 2021-2025).

Es importante mencionar que, desde normativas anteriores, el tema de la igualdad de oportunidades en el área laboral, ha sido un tema de mucho debate en cuanto a si se cumple o no y es que en definitiva la reducción de brechas en esta dimensión genera controversias debido a que aún existen indicadores que indican que no es igualitaria, debido a diversos factores como la división de trabajo por género, la falta de oportunidades para mujeres en trabajos que se catalogan o conciben que son realizados solo por hombres, y es que son muchos los factores que intervienen en esta desigualdad.

En Ecuador la incursión de la mujer al área laboral ha sido bastante significativa de acuerdo a las estadísticas dadas por el INEC, pero por otra parte en sus estadísticas también muestran que, aunque las cifras son altas en la vida real aún existe distribución de trabajo según el género lo que se considera una desigualdad entre hombre y mujeres. Y es que para que este objetivo pueda desarrollarse se deben fortalecer políticas que estén dirigidas con enfoque de género basada en el respeto e inclusión, esto debido a que aun en la actualidad las mujeres enfrentan violencia de género en los ambientes laborales y escasas oportunidades de empleo seguros.

Es importante mencionar que el Ecuador ha realizado un avance significativo,

en cuanto a la creación de políticas de protección e inclusión, pero de cierta forma si es visible la asimetría en cuanto a la concientización de los riesgos psicosociales, presentes en los ambientes laborales, donde no solo interviene el factor trabajo si no el familiar por lo que aún no se establecen políticas encaminadas a la protección de la familia de las mujeres y hombres que están inmersas en el área laboral.

Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025

La Agenda Nacional para la Igualdad de Género tiene como objetivo efectivizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres y personas LGBTI+ establecidos en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Ecuador.

Dentro de las políticas que propone la agenda nacional para la igualdad de género se recogen diferentes propuestas entre ellas las que están direccionadas a garantizar el acceso a la seguridad social, el disfrute de tiempo libre entre otras, lo que hace importante conocer como estas políticas ayudan a que las mujeres superen la pobreza. Uno de los objetivos específicos contempla la propuesta de analizar la situación de las personas LGBTI+ y definir las brechas de desigualdad, proponer líneas de política y transversalizar el enfoque de género en la política pública, mediante la creación de instrumentos de planificación definidos por las diferentes funciones del Estado y niveles de gobierno. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021-2025).

En el eje de economía y empleo la propuesta es: Garantizar el acceso de las mujeres diversas al pleno empleo, en igualdad de condiciones que los hombres, incorporando el enfoque de género e interseccional. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021-2025). Así mismo menciona que entra la meta esta incrementar la tasa de empleo adecuado de mujeres y reducir la brecha generacional, debido a que aún existen estadísticas que mencionan la desigualdad en la participación laboral, por eso cita la siguiente estadística:

En Ecuador la participación de las mujeres en la PEA en los últimos años ha sido alrededor de la mitad de las mujeres en edad de trabajar, de manera que, en el año 2021 fue del 56,2%; mientras la participación de los hombres fue del 79,2%, lo que evidencia la prevalencia de los roles tradicionales de género, en tanto las mujeres son las responsables casi exclusivas del trabajo doméstico y de cuidados. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021-2025)

Así mismo dentro de este eje se reconoce la importancia del seguro social para las personas que realizan trabajo remunerado como el no remunerado esto debido a que el seguro social es irrenunciable y permite a los afiliados poder contar con una institución que ayude a mitigar sus problemas.

Eje Cuidado Humano, Reproducción y Sostenibilidad de la vida Mujeres

Reducir la carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerados que realizan las mujeres, a través de la implementación de políticas públicas que garanticen servicios y promuevan la corresponsabilidad en el ejercicio del derecho al cuidado. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021-2025).

Dentro de este eje es importante también mencionar, que existe como meta disminuir el trabajo doméstico y no remunerado, esto va en concordancia con la idea de implementar acciones para reducir la carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerados que realizan mayoritariamente las mujeres, promoviendo la corresponsabilidad de los hombres también en el cuidado de las niñas y niños y es que a decir de esto la sobre carga que genera la presencia de la mujer en el rol de cuidador contrae una desigualdad.

Propuestas de la Agenda:

1. En los lugares donde trabajan las madres y/o los padres, se les den los permisos para cuidar a sus hijos e hijas, se respete el periodo de lactancia y que se realicen campañas educativas sobre corresponsabilidad de las

tareas del hogar entre integrantes de la familia, que considere responsabilidades equitativas entre niñas, niños y adolescentes que vayan acorde con sus edades.

2. Garantizar el derecho al cuidado en el ámbito laboral, fortaleciendo el control y regulación de los permisos de maternidad y paternidad, en el periodo de lactancia y periodo de cuidado y la provisión de servicios de cuidado conforme a la normativa del país y la sentencia de la Corte Constitucional 3- 19-JP/20.

Una estadística mencionada en la agenda es la que menciona que en Ecuador, el 51,7% de mujeres que forman parte de la población económicamente activa, aun se concibe la tradicional división sexual del trabajo por lo que es recurrente ver que las actividades de cuidado doméstico y sostenibilidad de la familia, la siguen realizando las mujeres bajo la construcción sociocultural de las formas de cuidar, en una posición de abnegación, es decir, poner los intereses de las personas cuidadas sobre su propio bienestar, así mismo se menciona son más las horas que dedican las mujeres a las tareas domésticas que los hombres dedican al trabajo remunerado. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021-2025).

Con lo antes mencionado queremos hacer énfasis en la importancia de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género, la misma que nos permite tener una visión holística sobre los avances en cuanto a las propuestas y políticas que se deben incluir para un país con igual de condiciones de mujeres y hombres, es por ello que hemos realizado una revisión teórica y normativa, que nos permita complementar nuestra investigación realizada sobre La Doble Presencia esto con la finalidad que nos permita reconocer las acciones que el Estado debe implementar para la intervención.

Capítulo III. Metodología

Enfoque de la Investigación

El presente estudio estará sustentado bajo el enfoque mixto los mismos que permitirá la recolección de información mediante técnicas de recolección de datos cualitativos como cuantitativos, para los datos cuantitativos contaremos con la encuesta de Riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo de Ecuador, el cual permitirá conocer las características de los factores estresores a los que están expuestos los trabajadores de una empresa de Guayaquil y así mismo para los datos cualitativos una encuesta semiestructurada y los datos del grupo focal. (Baptista, Hernández, & Fernández, 2010) “Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda información recabada y lograr a un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”.

Se escogió el enfoque mixto debido a que nos permite tener una mayor visión de estos fenómenos que han sido poco estudiados y es que hacer una fusión de los datos cualitativos al momento de describir los factores que inciden en la problemática de la doble presencia, los datos cualitativos y cuantitativos nos permitirán una mejor comprensión del tema (Baptista, Hernández, & Fernández, 2010).

Y es que, para algunos autores fusionar dos métodos a una investigación les resulta un tanto imposible, por cuanto se considera que la investigación cualitativa es subjetiva y la cuantitativa es objetiva, la realidad es que se pueden adaptar a realizar un mayor análisis ya que se nutre de varios marcos de referencia y la intersubjetividad captura la dualidad entre lo inductivo y deductivo, en la actualidad utilizar los métodos mixtos, resulta la forma más diversa de conocer problemáticas complejas, donde también se necesitara de un equipo multidisciplinario.

Tipo y Nivel de Investigación

El estudio se llevará a cabo desde el tipo de investigación exploratorio, debido a que nos permite evidenciar cuestiones de orden metodológico, descubrir posibles problemas técnicos, éticos, logísticos, y, además, mostrar la viabilidad y coherencia de los instrumentos y técnicas a utilizar antes de iniciar la recolección de información para la investigación. (Cárdenas & Salinas, 2009) (Baptista, Hernández, & Fernández, 2010) “Los estudios Exploratorios sirven para familiarizarse con un fenómeno relativamente desconocido. Son importantes ya que nos entregan datos importantes sobre la posibilidad de desarrollar investigaciones más profundas o dirigidas a un contexto en particular. también identifican conceptos y variables promisorias, establecen prioridades para investigaciones futuras y eventualmente proponen afirmaciones, postulados e hipótesis”.

El nivel de investigación será descriptivo es común en estudios de orden social y sobre todo en temas que existe poca información, es caracteriza por ser un método más flexible, lo que nos servirá para examinar y comprender, las características de la doble presencia en colaboradores de una empresa, (Sabino, 1992) “En la investigación descriptiva su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Las investigaciones descriptivas utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes”.

Método de Investigación

El método de investigación para el estudio de “Las características de la doble presencia en trabajadores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil” se realizará desde el método no experimental el mismo que nos permite que no exista control por parte del investigador (Baptista, Hernández, & Fernández, 2010) “Un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, las variables

independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”.

Este tipo de método se basa en observar categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades, fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Universo, Muestra y Muestreo

El Universo:

El universo población hace referencia al conjunto de elementos a los cuales se quieren inferir los resultados, y el universo de nuestra investigación será 60 trabajadores de una Empresa Automotriz de la ciudad de Guayaquil, “Totalidad de unidades de análisis conjunto de individuos, objetos, elementos o fenómenos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada” (Baptista, Hernández, & Fernández, 2010).

La Muestra:

La muestra es el subconjunto o parte del universo en que se llevara a cabo la investigación, por lo tanto, debe ser representativa de la población, pues este es requisito fundamental para poder hacer generalizaciones válidas para la población (Baptista, Hernández, & Fernández, 2010). Luego de haber identificado nuestro universo dentro del mismo grupo de personas identificaremos características o cualidades que se necesitan para aplicar la encuesta, en esta ocasión la muestra serán 50 colaboradores las características que se observaron para escoger la muestra son:

- Hombres y mujeres padres de familia
- Hombres y mujeres que trabajen en la empresa
- Hombres y mujeres que deban ejercer doble presencia
- Hombres y mujeres en edades de 20 a 40

El Muestreo:

El muestreo es utilizado para seleccionar variables de la muestra total de la población, consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población. (Baptista, Hernández, & Fernández, 2010)

El tipo de muestreo seleccionado para nuestra investigación será el no probabilístico, este tipo de muestreo no realiza la elección de los participantes al azar, si no según ciertas características representativas de la población.

(Baptista, Hernández, & Fernández, 2010) Las técnicas de muestreo de tipo no probabilísticas, la selección de los sujetos a estudio dependerá de ciertas características, criterios, etc. que él (los) investigador (es) considere (n) en ese momento; por lo que pueden ser poco válidos y confiables o reproducibles; debido a que este tipo de muestras no se ajustan a un fundamento probabilístico, es decir, no dan certeza que cada sujeto a estudio represente a la cierta población.

Matriz de Categorías y Subcategorías

Dimensión	Categorías	Subcategorías
Trabajo	Estresores laborales	Carga de trabajo excesiva Plazos y demandas estrictas Ambiente laboral poco saludable Falta de autonomía Larga jornada de laboral Falta de reconocimiento

Familia	Estresores familiares	Problemas financieros Conflictos y discusiones Sobre carga de responsabilidades Problemas de convivencia Problemas de salud Desafío de crianza de los hijos Roles familiares Comunicación conflictiva
Doble presencia	Efectos de la doble presencia	Estrés y agotamiento Falta de tiempo para uno mismo Dificultades para avanzar profesionalmente Conflicto en las relaciones familiares Insatisfacción laboral Desigualdad de genero Impacto en la salud mental

Formas de Recolección de la Información

Para la recolección de la información se utilizará el cuestionario de medición de riesgos psicosociales, provisto por el ministerio de trabajo el cual fue elaborado, en colaboración con instituciones laborales públicas y privadas, el mismo que se denominó cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial.

“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).

Dentro de los objetivos del cuestionario esta evaluar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que faciliten con la afectación en la salud de los trabajadores, el mismo este compuesto por 58 ítems, agrupados en ocho dimensiones, las preguntas se formularon de forma que los encuestados, comprendan el interés del mismo.

Debido a la política de la empresa de no publicar el nombre de los trabajadores ni de la institución, se realizará preguntas que ayuden a los investigadores obtener datos pertinentes para los objetivos de estudios e identificar categorías de interés como son el cargo, remuneración entre otros.

Pasos para recoger la información

- Se realizará una breve explicación sobre el tema la Doble presencia y sus características.
- El técnico de seguridad industrial de la compañía presentara, una breve explicación sobre los riesgos psicosociales y la utilización de la encuesta.
- Se realizará una Encuesta semiestructurada para obtener datos que no se pueden mediar en la encuesta, los mismos que nos ayudara para obtener más información.
- Se realizará un grupo focal para recoger información cualitativa la misma

que nos permitirá realizar una triangulación de datos con la información cuantitativa.

- El cuestionario se entregara de forma presencial a cada trabajador con la finalidad de recordar la importancia de sus sinceridad a la hora de realizar la encuesta esto con el fin de que los resultados no afecte a la valides del estudio de investigación, para realizar la encuesta semiestructurada la entrega será mediante correo electrónico a cada uno de los participantes y al final de la encuesta la vuelvan a enviar para realizar la tabulación de datos y realizar una matriz con cada una de las respuestas tanto cualitativas como cuantitativas.
- Para recolectar información donde se expresen sus conocimientos y experiencias el grupo focal servirá como una opción viable puesto que permite construir las vivencias de las personas mediante su dialogo acorde a los objetivos de investigación lo que servirá de guía para las preguntas del grupo focal.
- En palabras de Hamiu-Sutton & Varela, (2013) el grupo focal es una técnica que privilegia el habla, y cuyo interés consiste en captar la forma de pensar, sentir y vivir de los individuos que conforman el grupo. Los grupos focales se llevan a cabo en el marco de protocolos de investigación e incluyen una temática específica, preguntas de investigación planteadas, objetivos claros, justificación y lineamientos.

Formas de análisis de la información

Para realizar nuestro análisis partiremos por ingresar los datos obtenidos en la encuesta, el Ministerio de trabajo tiene a disposición de los empleadores y trabajadores una herramienta que ayude a las instituciones o empresas tabular los datos, mediante la suma del puntaje de cada dimensión y al final se sumarán los resultados de cada uno de los valores.

El cuestionario para mostrar el resultado global cuenta con 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, los datos recogidos en la entrevista también servirán de ayuda para

conocer algunas variables que la encuesta no realiza a fin de conocer ciertas características de la investigación. (Ministerio del Trabajo, 2018).

Para la recolección de datos de la encuesta estructurada realizaremos una matriz que nos permita tabular los datos cuantitativos y cualitativos de forma que nos permite una mayor recolección de datos y así mismo se realizara con los datos del grupo focal, “La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos, es una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información”.

Es importante que durante la recolección de análisis implementemos una codificación axial al momento de recoger los datos del grupo focal, para que nos permita identificar los resultados y luego nos permita inferir con los resultados de las técnicas utilizadas, como la encuesta del Ministerio de Trabajo para medir los riesgos psicosociales y la encuesta semiestructurada.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el Análisis y comprensión de nuestra Investigación, es importante mencionar los objetivos específicos los mismos que ayudaran a responder nuestro objetivo general, el primer objetivo específico es “Identificar los estresores laborales que inciden en la doble presencia de los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de guayaquil, año 2023” para este primer objetivo específico recurriremos a los datos arrojados por la encuesta del Ministerio de Trabajo para medir riesgos psicosociales y nos enfocaremos en la dimensión Doble presencia que es la que está relacionada con nuestra investigación sin embargo también analizaremos las siguientes dimensiones:

- Carga y Ritmo de Trabajo
- Recuperación
- Clima Laboral

Nuestro segundo objetivo que es “Identificar los estresores familiares que inciden en la doble presencia de colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023” para analizar y describir estos estresores contaremos con la ayuda de la Encuesta semi estructurada que se aplicó a los colaboradores la misma que cuenta con datos cualitativos como cuantitativos para su respectivo análisis y el tercer objetivo que es “Describir los factores que inciden en la doble presencia en los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023” se realizara una descripción en base a ciertos datos de los resultados de la encuesta y para una mayor comprensión y análisis, los datos arrojados del grupo focal realizado a 8 colaboradores de la institución.

A continuación, mencionaremos datos importantes que ayudaran una mejor interpretación de nuestra investigación, los resultados de la pregunta de Género, el 50% se percibe como hombres y el otro 50% como mujer.

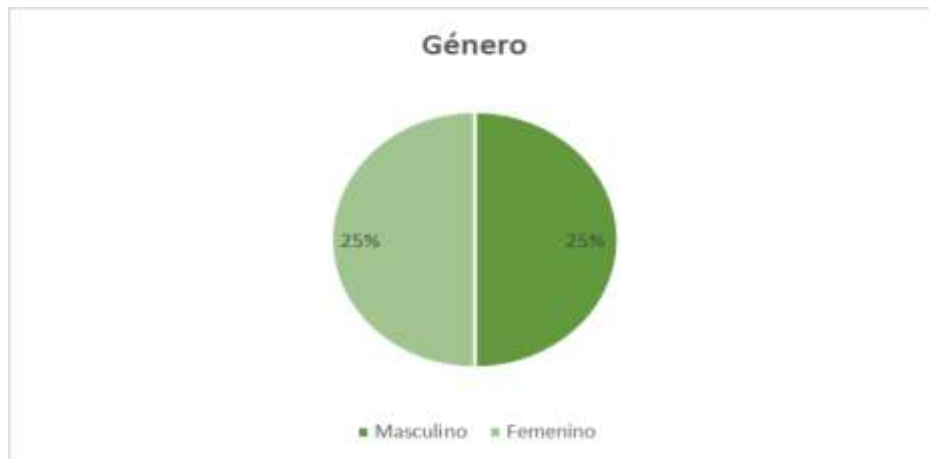


Gráfico 1. Género de los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

Las edades de los colaboradores, varían dependiendo el Género, podemos observar que los hombres con edades entre 16 a 24 años ocupan el 7% a diferencia del 2% de mujeres, por otro lado, se observa mayor presencia de mujeres en edades de entre 25 a 34 años de edad con el 21% y los hombres el 18% en ese mismo rango y por último mencionamos el 2% de mujeres de edades entre 34 a 40 años.

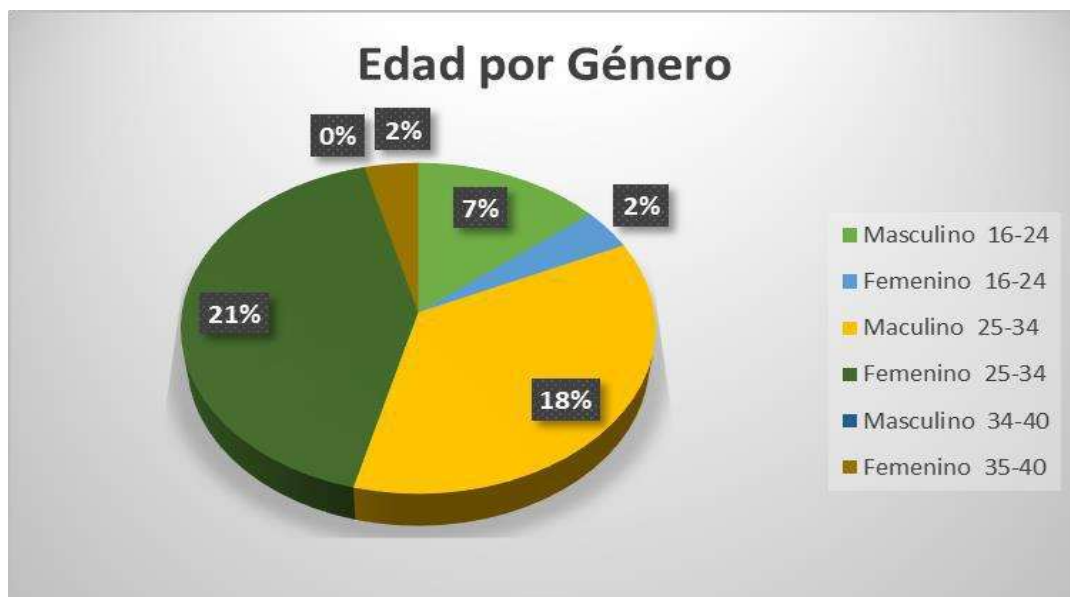


Gráfico 2. Edad por género de los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

En cuanto al área de trabajo tenemos que el 40 % son trabajadores del área operativa divididos en 20 mujeres y 20 hombres y el 10% de administración así mismo divididos en igual partes.



Gráfico 3. Área laboral de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil, año 2023

Otro dato importante es el estado civil de los colaboradores y en el gráfico siguiente podemos observar que existe un 30% de colaboradores casados, así mismo un 30% en unión libre, 24% menciona estar soltero y un 16% divorciado

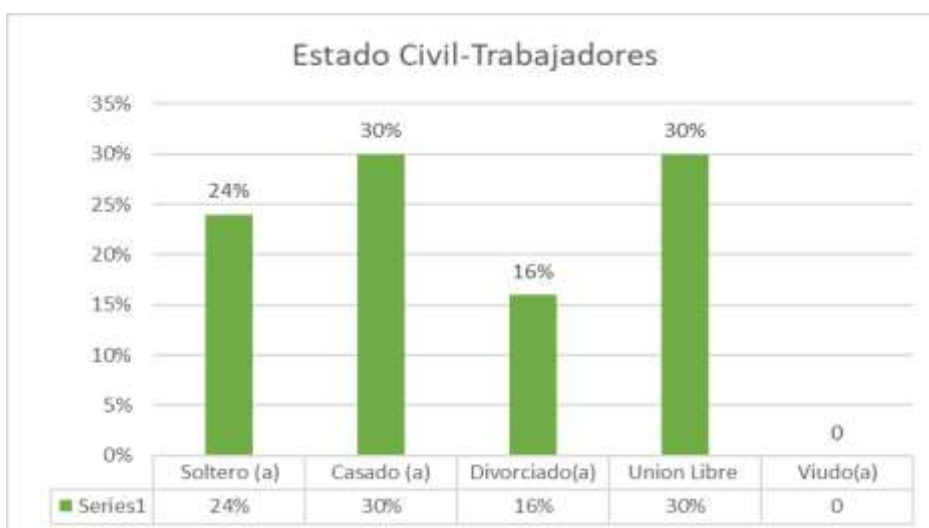


Gráfico 4. Estado civil de los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

Resultados objetivo.1

Identificar los estresores laborales que inciden en la doble presencia de los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

Partimos señalando que los estresores laborales, son eventos que están presentes en el ambiente laboral y pueden estar ligados a las exigencias dentro de la organización o a la estructura, donde una persona trabaja, para una mayor comprensión de los resultados de la encuesta es importante conocer la forma de interpretación de sus resultados.

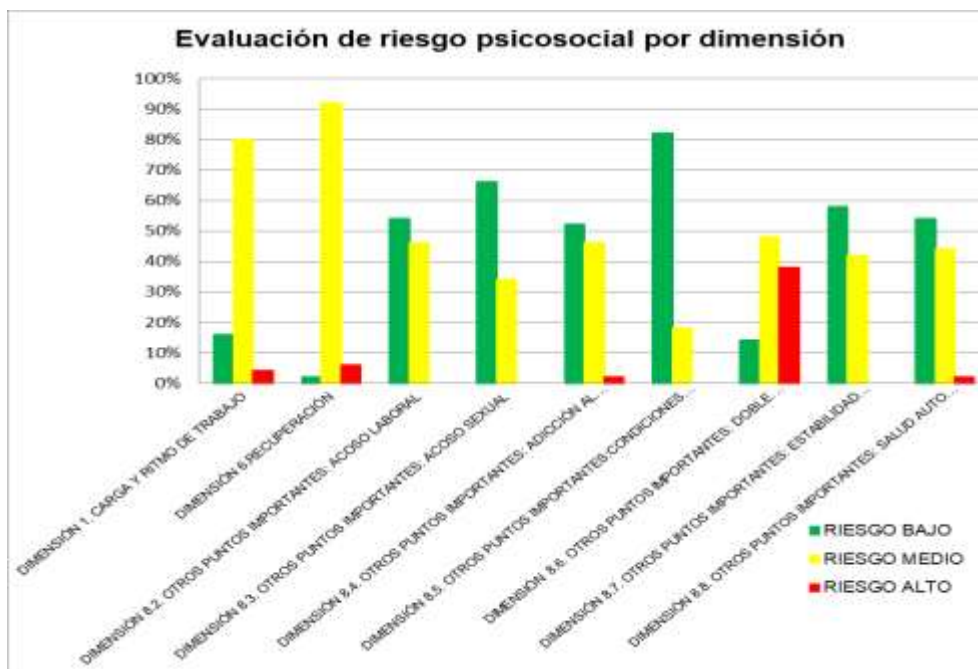
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

RIESGO BAJO: 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.

RIESGO MEDIO 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.

RIESGO ALTO: 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.

Gráfico 5. Interpretación de Resultados del Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo



Luego de realizar la tabulación de datos y obtener los resultados, podremos conocer cuál es el nivel de riesgo al que están expuestos los trabajadores mediante el gráfico de análisis de resultados, proporcionado por el Ministerio de Trabajo.

Como se puede observar en el siguiente gráfico dentro de los datos arrojados por la encuesta para medir los riesgos psicosociales, del Ministerio de Trabajo, existe mayor porcentaje en el riesgo medio, en todas las dimensiones, que el nivel de riesgo alto y bajo, siendo las dimensiones como mayor incidencia la de Carga y Ritmo, Recuperación, doble presencia.

Gráfico 6. Resultado de la encuesta de riesgo psicosocial, Ministerio de Trabajo, realizada a colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023.

En la dimensión doble presencia en el siguiente gráfico podemos observar que a nivel global entre los 50 encuestados existe un nivel de riesgo medio en la dimensión doble presencia del 52% frente a un 22% de riesgo alto, por

lo que el rango de riesgo bajo representa el 26%, mostrando así que dentro de la institución existe un nivel de riesgo que podría repercutir en el desempeño de sus colaboradores si no se toma las medidas correctivas del caso.



Gráfico 7. Resultado de Riesgo de la dimensión Doble presencia

La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial, donde intervienen tanto elementos relacionados con la organización y condiciones de trabajo, como factores del ámbito familiar, dando paso al reparto desigual del trabajo no remunerado, afianzando la desigualdad entre hombres y mujeres.

Es por ello que es importante conocer el nivel de Riesgo según el género, como podemos observar, que el nivel de riesgo alto es el de 36% y lo obtienen las mujeres frente al 8% de los hombres y en el nivel de riesgo medio las mujeres 64% frente al 40% de riesgo presente en hombres, y en el riesgo bajo los hombres poseen un 28%. Esto nos podría indicar que, aunque es una problemática que incide mayormente en las mujeres, en los hombres existe un porcentaje también significativo.

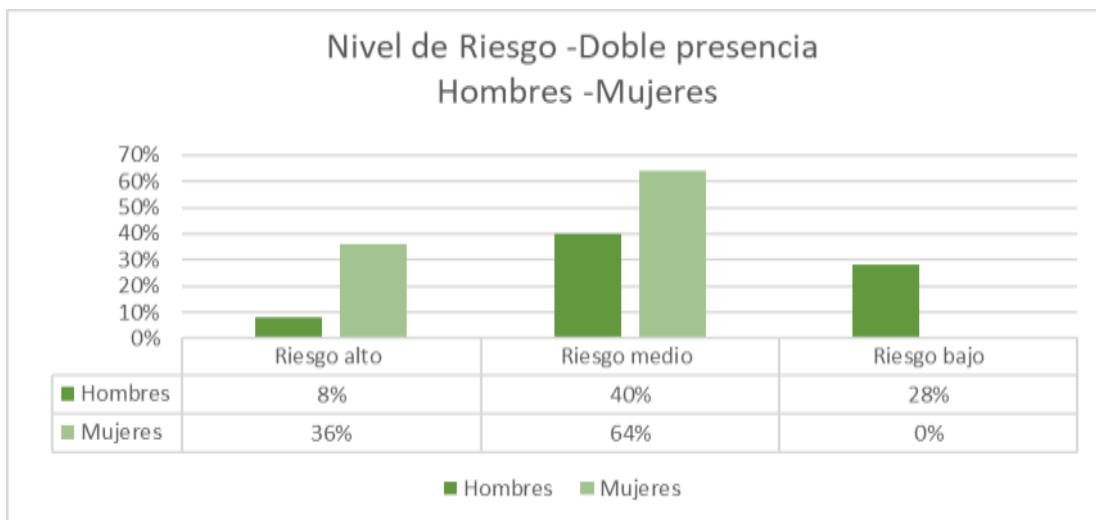


Gráfico 8. Nivel de riesgo de doble presencia, por género, Encuesta riesgos psicosociales M.T.

Dentro de los estresores laborales que inciden en la problemática de la doble presencia están los vinculados con las altas demandas de cumplimiento como la presión por la productividad, condiciones desfavorables en el ambiente organizacional, las relaciones conflictivas entre jefes y subordinados, falta de control sobre las tareas y ciclos de trabajo ininterrumpidos, dando paso a que el trabajador se enfrente a una alta demanda en sus labores. (Aranguren, 2014)

Para analizar estos estresores laborales es importante analizar la dimensión Carga y Ritmo de trabajo, ya que nos permite evaluar el esfuerzo tanto físico y mental, como el tiempo destinado a realizar una tarea encomendada, lo que podría estar relacionado con los estresores laborales.

Carga y Ritmo de Trabajo

El Ministerio de Trabajo define esta dimensión como un “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”. (Ministerio de Trabajo , 2018).

En el siguiente grafico podemos observar que a nivel general existe un 80% de riesgo medio, en la carga y ritmo de trabajo frente a un 18% de Riesgo bajo y del 2% de riesgo alto, lo que nos podría sugerir que dentro de las actividades encomendadas podría existir actividades que los colaboradores perciban como sobre carga de tareas.

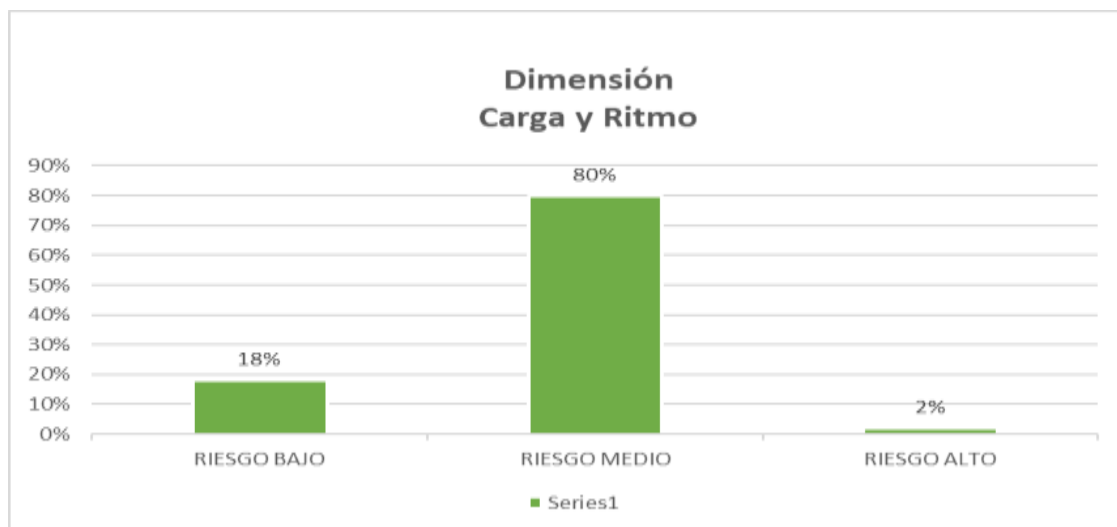


Gráfico 9. Resultados Dimensión Carga y Ritmo, Encuesta M.T.

La sobrecarga de trabajo genera presiones y conflictos que incrementan los niveles de estrés y por ende un deterioro en la salud física y psicológica, dando paso a que el ausentismo y el uso de servicios médicos, sean problemáticas latentes en la organización, ante lo mencionado anteriormente es importante conocer si dentro de las actividades realizadas en la empresa existe sobre carga laboral, (Rodríguez & Carvajal, 2011).

Como podemos observar en el siguiente gráfico, el 70% de encuestados menciono que existe sobre carga laboral en sus funciones, el 10% menciono que No y un 20% A veces.



Gráfico 10. Sobre carga laboral, Encuesta semiestructurada, a colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

El nivel de sobre carga mencionada por los trabajadores podría desencadenar episodios de estrés, el mismo que se muestra como una reacción nociva que pueden ocurrir cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. o por otra parte el tiempo que esta designado para cumplir con las actividades no es suficiente. (NIOSH, 1999).

Como podemos observar en el siguiente gráfico, El número de mujeres que menciona estar en desacuerdo sobre si tiene tiempo para realizar las actividades en su área, son el 60% el mismo resultado fue para los hombres, así mismo el 20%.

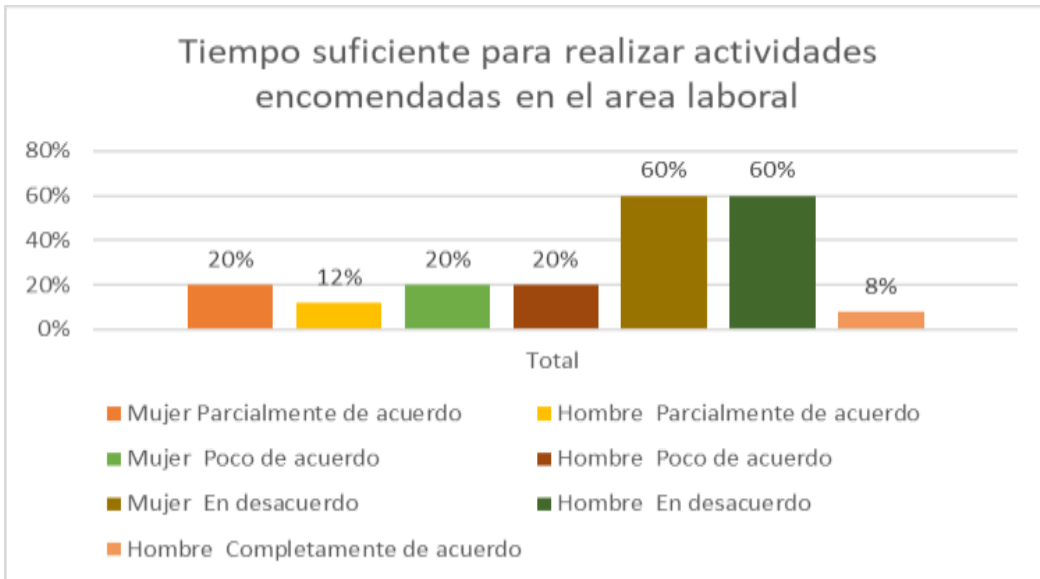


Gráfico 11. Tiempo de realización de actividades laborales. Encuesta M.T.

De acuerdo a los resultados obtenidos, podemos inferir que los trabajadores consideran que el tiempo destinado para realizar las actividades en su lugar de trabajo, no es suficiente, lo que desencadenaría que los colaboradores perciban cierto nivel de estrés.

Y en definitiva la carga excesiva de trabajo más el tiempo limitado para realizar sus actividades laborales se presenta como uno de los factores con mayor incidencia entre los estresores laborales, como podemos observar en el siguiente grafico el 70% de colaboradores menciona haber tenido un episodio de estrés, el 14% menciona que no, un 10 por ciento tal vez, y un 6% nunca



Gráfico 12. Estrés laboral, encuesta realizada a colaboradores de una empresa automotriz en Guayaquil, año 2023

(OIT, 2016) “El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa”.

Y en relación a que una de las causas del estrés a nivel organizacional son las exigencias del trabajo podemos mencionar que tanto el 60% de hombres y mujeres mencionaron estar en desacuerdo con la pregunta si sus funciones laborales no le causan estrés, por otra parte, observamos un 40% de hombres menciona esta parcialmente de acuerdo frente al 20% de mujeres que menciona lo mismo, por otro lado, un 20% de mujeres también menciona estar poco de acuerdo.



Gráfico 13. Dimensión Carga y Ritmo. Encuesta M.T.

Pero como perciben los colaboradores estos síntomas de estrés debido a la ausencia de descansos, largas horas de trabajo, tareas rutinarias con escaso significado y la no utilización de las habilidades del trabajado, a continuación, podemos mencionar, los colaboradores consideraron que las causas de estrés en el área laboral, son el trabajo bajo presión en 50% el clima laboral conflictivo el 10%, las jornadas extensas un 20%, Sobre carga de tareas 20%



Gráfico 14. Causas del estrés laboral, encuesta realizada a colaboradores de una empresa automotriz de Guayaquil, año 2023

Dentro de los factores que mencionaron los colaboradores, como causas del estrés percibida, está el clima laboral el mismo que podría también estar vinculado, con el papel que desempeña el colaborador dentro de la organización y las relaciones con sus compañeros, el clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, es una representación de cómo los empleados perciben y experimentan su entorno laboral en términos de relaciones interpersonales, comunicación, cultura organizacional, valores compartidos, políticas, liderazgo y otros factores que de alguna forma influyen en su bienestar y satisfacción en el trabajo por lo que es importante conocer como describen los colaboradores su clima laboral. Desde esta mirada podemos señalar que los entrevistados mencionan lo siguiente:

- **001YD** Considero que no es muy bueno el clima laboral hay mucha competencia desleal, al momento de realizar las asesorías y ventas, cuando el cliente llega muchas veces no anuncian al asesor que lo va atender, por lo que ha existido algunos conflictos y no ayuda tampoco la imparcialidad de los jefes.
- **002HV** Trato de no involucrarme en ningún problema con el personal, respeto mucho a cada uno, pero si he observado algunos inconvenientes entre ellos, en cuanto con mi área de trabajo si existe descontento, porque la carga laboral me la dejan a mí, dando paso a discusiones y descontentos porque considero que no existe igualdad.

En otras palabras, el clima laboral es un aspecto importante para el funcionamiento de una organización, ya que puede tener un impacto significativo en la motivación, el compromiso, la productividad y la retención de los empleados, un clima laboral positivo puede crear un ambiente propicio para la colaboración, la creatividad y el desempeño efectivo, mientras que un clima laboral negativo puede dar lugar a tensiones, conflicto y disminución del rendimiento. Esto se puede percibir en los expresado por la siguiente entrevistada.

- **003MD** En el área donde estoy es muy bueno el clima laboral existe mucho compañerismo creo que somos un buen equipo de trabajo siempre predispuestos a ayudar a las demás áreas igual creo que como es el área de administración es más fácil poder tener un vínculo debido a que trabajamos en equipo muy por el contrario de los chicos del área de ventas que a veces si tienen sus diferencias.
- **004VA** No es un buen clima laboral, para nada, existe mucha competencia entre compañeros tanto que hasta ha existido discusiones entre los jefes debido al poco compañerismo de algunos lo que genera conflicto entre otros y la falta de transparencia al momento de tratar con los clientes”. Por consiguiente, la comunicación interna, tanto de arriba hacia abajo como entre colegas, puede afectar cómo se sienten los empleados acerca de su entorno laboral. Por otro lado, las relaciones entre colegas y con los supervisores pueden influir en el grado de cooperación, apoyo y satisfacción de los empleados.
- **005SA** En el equipo donde estoy al principio si existía un poco de malestar entre compañeros cada quien trabajaba para su conveniencia y no había trabajo en equipo, ahora con la ayuda de nuestra jefa las cosas mejoraron creo que ella nos motiva hacer mejores y que siempre seamos unidos creo que eso es lo bueno de tratar con una mujer como jefa debido a que le da esa cordura algo que a los hombres muchas veces le falta.
- **006SP** He observado que algunas veces el clima es un poco tenso, pero cuando son los cierres donde todos están a la expectativa de las ventas realizadas de ese mes o también del manejo de clientes, pero es algo que se puede manejar con la ayuda de los jefes inmediatos, igual considero que cada quien es responsable de que el clima sea el más óptimo”. Podemos concluir que la medición y gestión del clima laboral son procesos importantes para las organizaciones que desean mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Recuperación

En la dimensión de Recuperación entre los resultados globales encontrados arrojan un riesgo medio de 92%, en riesgo alto el 6% y un 2% de riesgo bajo. El ministerio de trabajo menciona que el tiempo de recuperación es el 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 extra laborales (Ministerio de Trabajo , 2018).

Como podemos observar el nivel que mayor presencia tiene es el nivel de riesgo medio el cual las mujeres poseen el 60% frente al 68% de hombres, en el nivel de riesgo alto las mujeres tienen el 40% y los hombres no poseen porcentaje en cuanto al nivel bajo los hombres poseen el 2% y las mujeres

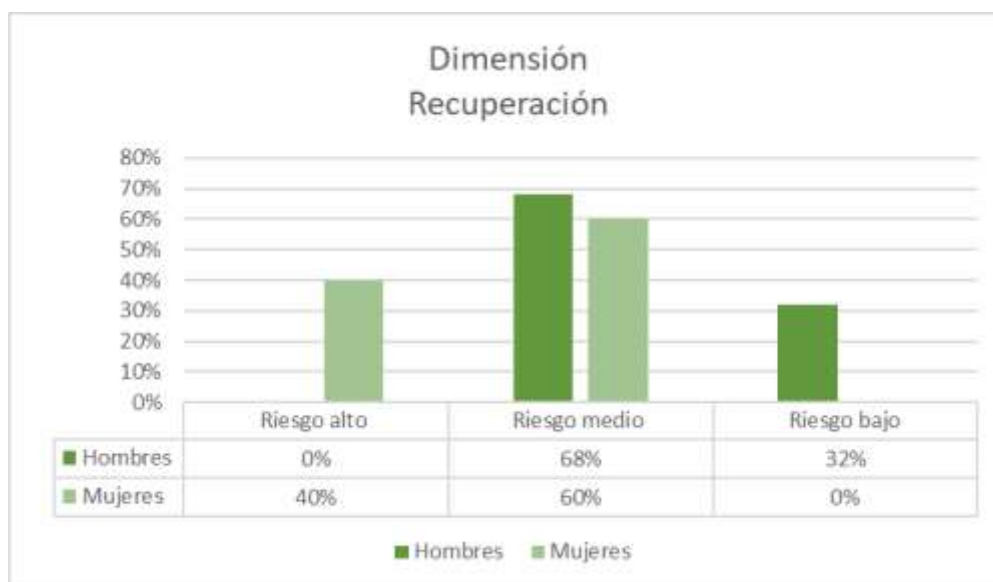


Gráfico 15. Dimensión Recuperación, encuesta riesgos psicosociales M.T.

La recuperación previene la acumulación de fatiga y estrés que conlleva al deterioro de la salud, desde otra perspectiva, la recuperación, permite al individuo prepararse para cada una de las demandas laborales, las mismas que pueden verse afectadas por el poco o nada tiempo para realizar pausas de descanso, (Colombo & Cifre, 2012).

Desde otra perspectiva la recuperación aumentaría las posibilidades de satisfacer exitosamente las demandas laborales, caso contrario incidiría para que los niveles de estrés aumenten. Por lo que sería necesario implementar pausas activas con el fin de mejorar el nivel de estrés percibido por los colaboradores dicho esto es importante conocer si en el lugar de trabajo los colaboradores realizan pausas para mejorar energía.

En el siguiente gráfico, existe una coincidencia del 60% de entre hombres y mujeres, en cuanto a que no se les permite realizar pausas en el trabajo para renovar energía, el 20% de los hombres menciona que si frente al 8% de mujeres que respondió que no. En cuanto a la respuesta a veces las mujeres tienen el 32% y los hombres 12% y por último un 8% de hombres menciona que nunca.

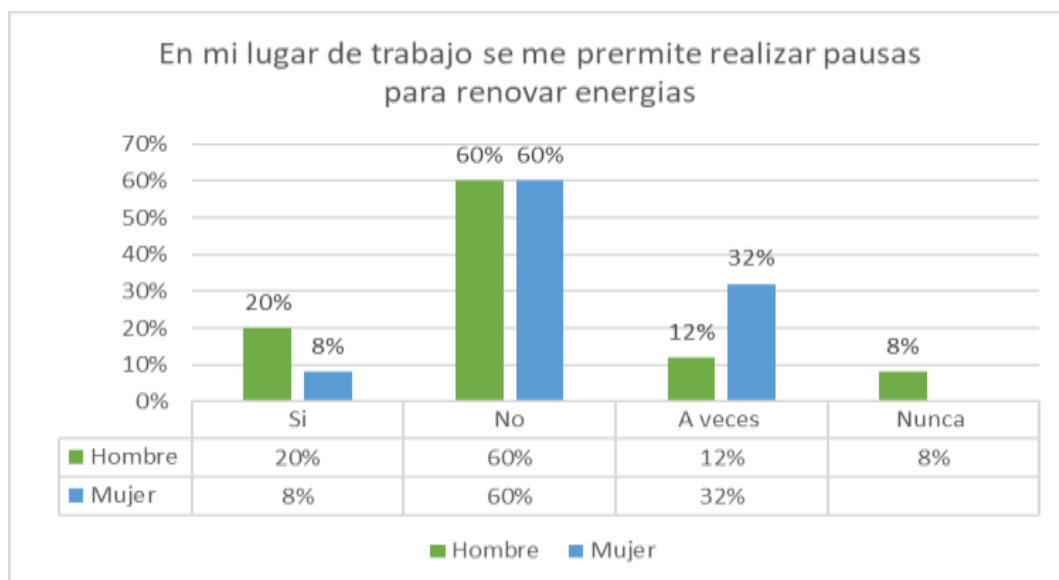


Gráfico 16. Recuperación, realización de pausas para renovar energías, Encuesta riesgos psicosocial, M.T.

(Monesterolo, 2013) “La distribución y limitación de las horas diarias y semanales de trabajo se considera uno de los factores que más influyen en el rendimiento, salud y prevención de enfermedades y accidentes de los trabajadores, que repercute además en los patrones de sueño y consecuente

estrés en el trabajador y en su familia”

Ante los resultados expuestos mediante la utilización de las técnicas y herramientas de investigación, desde la teoría del conflicto podemos mencionar que los estresores laborales presentes en nuestra investigación que inciden en la doble presencia, están enmarcados desde la incompatibilidad de roles y la formas de organización para cumplir dichos roles, la misma que permite que dentro del ambiente y estructura laboral incidan factores como el clima laboral, la sobre carga laboral, el limitado tiempo para poder cumplir con sus actividades, lo que desencadena una contradicción de roles donde las exigencias, el tiempo y el esfuerzo del trabajo interfieren con la realización de actividades familiares.

Y es que según (Andrade Rodríguez & Landero Hernández, 2014) citando a (Wolfe, Resenthal 1964) El individuo se enfrenta a un aumento de exigencias que resultan difíciles de cumplir cuando son incompatibles, ocasionando una fricción entre roles que produce una tensión, desde este punto es importante señalar que los conflictos presentes en el área laboral repercuten en su desarrollo y desempeño laboral y familiar.

Objetivo 2

“Identificar los estresores familiares que inciden en la doble presencia de los trabajadores de una empresa automotriz, en la ciudad de Guayaquil, año 2023”, para el análisis de este objetivo utilizaremos los resultados de la encuesta semiestructurada, así como los datos del grupo focal, como primer punto analizaremos como es la dinámica entre sus miembros en cuanto a la definición de reglas para la realización de las tareas.

Dentro de la estructura familiar podrían existir dinámicas que no permitan el buen funcionamiento entre sus miembros, desencadenando conflictos entre sus miembros debido a ello la relevancia de la familia, para la conformación y reproducción de las funciones y roles, que tiene cada individuo en su sistema familiar.

Es por ello que para conocer como incide la familia la problemática de la doble presencia conoceremos cuál es su estructura y la forma de relacionarse, en cuanto a la pregunta si en el hogar existen reglas para la realización de tareas, podemos observar existe un 50% de trabajadores que mencionan que en su hogar no existen reglas para la realización de tareas, un 30% menciona que sí y por último el 20% que no se cumplen.



Gráfico 17. Reglas dentro de la esfera laboral, Encuesta realizada a trabajadores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

Así mismo la familia necesita de una estructura viable para desempeñar tareas esenciales y apoyar la individualización, al mismo tiempo que proporcione un sentimiento de pertenencia, es por ello que reconoce la necesidad de que todos sus miembros contribuyan en la realización de tareas dentro del hogar en igual condiciones y tiempo. para conocer cuál es el nivel de involucramiento de sus miembros para realizar actividades domésticas, mencionaremos los resultados de la pregunta de cuantas horas los colaboradores, dedican luego de su jornada laboral a la realización de tareas del hogar.

Por consiguiente, podemos observar estas varía según el género debido a

que el 45% de mujeres dedican de 3 a 6 horas a las tareas del hogar mientras el 8% de hombres dedican de 1 a 3 horas, así mismo mencionamos que 13% de las mujeres dedican entre 6 a más horas.

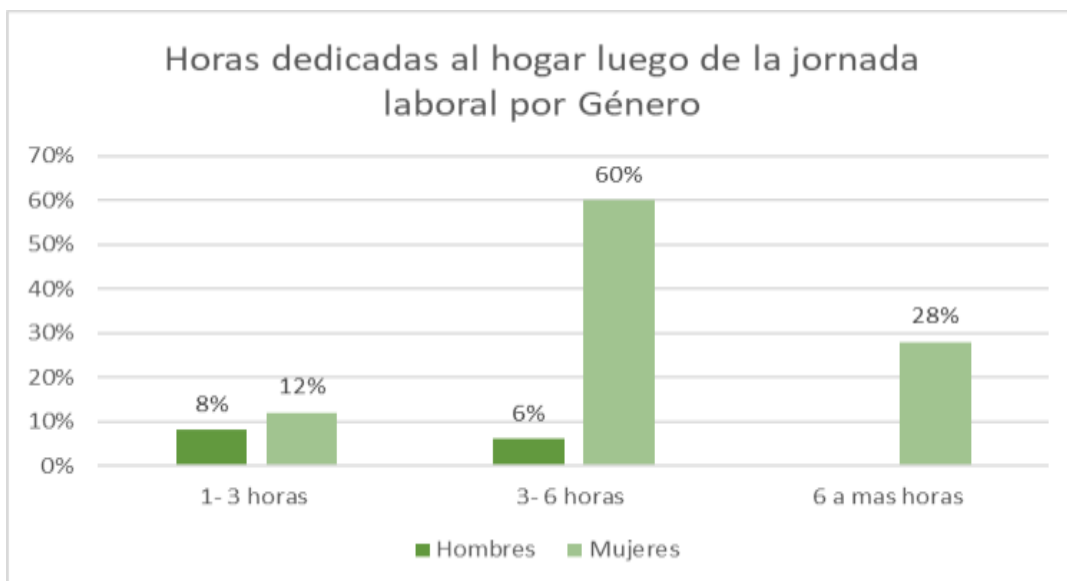


Gráfico 18. Horas dedicadas después la jornada laboral, encuesta realizada a trabajadores de una empresa automotriz en Guayaquil, año 2023

De acuerdo al resultado anterior donde refleja que son las mujeres las que dedican mayor número de horas para la realización de actividades domésticas, podemos inferir que esto podría deberse a los roles de género asignados dentro del núcleo familiar o las sociedades jerárquicas, los mismos que permiten que las responsabilidades familiares y domésticas recaigan sobre una sola persona.

01 YA “Soy mamá y papa para mi hija, mi hermana o mama me ayuda en su cuidado, pero en lo económico soy yo la única que vela por ella cuando llego del trabajo tengo que cocinar y ayudarle en sus tareas, solo somos las dos no existe una crianza compartida”.

02 HV “Mi esposo solo es mi ayuda económica, cuando hay que asistir a reuniones de la escuela o citas médicas con los niños eso las realizo yo, debido a que él no tiene tiempo en su trabajo y no le dan permiso, trata en lo menos

posible involucrarse en cosas de los niños dice que esa responsabilidad es de la madre que el ya cumple con dar el dinero”

008 AY Por las diferentes actividades laborales no estoy inmerso en la crianza de mi hijo el trabajo me absorbe mucho tiempo, no realizo los que haceres domésticos esa responsabilidad recae sobre mi esposa que es las pasa mucho tiempo ene le hogar y puede hacerse cargo de ello.

Dentro del ambiente familiar existe elementos que permiten un adecuado funcionamiento, por ejemplo, la comunicación asertiva, flexibilidad, claridad de reglas y roles, predisposición entre otras dinámicas internas que favorecen la salud en la familia, sin embargo, cuando hay un funcionamiento inadecuado este se constituye en un factor de riesgo para la familia (Ribeiro Ferreira, 2004)

Dentro de las actividades mencionadas por los colaboradores que realizan después de la jornada laboral y les generan conflicto realizar ellos mencionan las siguientes. Como podemos observar en el grafico el 60% de hombres menciona no realizar tareas en el hogar frente a un 8% de mujeres. De los trabajadores que mencionan que si realizan tareas tenemos que el 40% de mujeres ayudan con las tareas de sus hijos en consideración del 20% de hombres, un 12% de mujeres realizan limpieza en el hogar y los hombres el 8%, el 32% de mujeres alimentan a los miembros del hogar y por último tenemos que un 12% de mujeres cuidan de un menor de edad o persona dependiente de ellos, frente a 8% de hombres que mencionaron lo mismo.

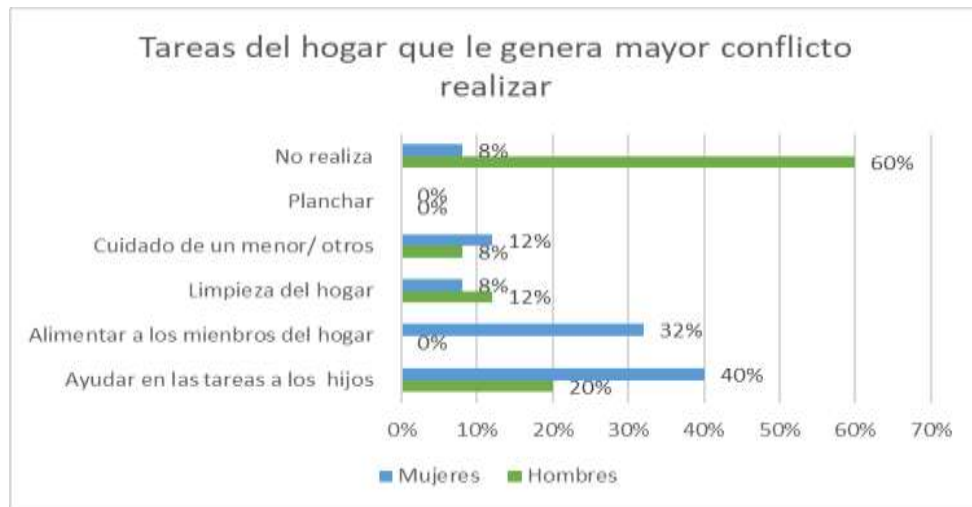


Gráfico 19. Tareas del hogar que le generan conflicto, encuesta realizada a colaboradores de una empresa automotriz de Guayaquil, año 2023

Desde la antigüedad, la cultura ha sido un pilar importante, en cuanto a la asignación de atributos y división de tareas según el género, naturalizando ciertos roles y percibiendo ciertas actividades para hombres y mujeres, lo que ha llevado que exista cierta desigualdad a la hora de realizar actividades dentro de las diferentes áreas donde se desenvuelven hombres y mujeres, y eso lo podemos evidenciar de acuerdo a lo que menciona nuestra entrevistada en cuanto a la asignación de tareas según el género (Lagarde, Genero y Feminismo, 1996).

003HD Considero que si incide sobre todo cuando son criados dentro de una estructura familiar patriarcal, y donde no se concibe al hombre en la realización de las tareas del hogar, además que debido a los roles tradicionales de la mujer en casa el hombre trabajando estamos acostumbrados y normalizamos que sean las mujeres las responsables del hogar y cuando digo esto hablo en cierta forma de mi hogar somos tres 5 hermanos 3 mujeres y dos hombres y solo las mujeres hacíamos las cosas del hogar, como limpiar, lavar platos y mi mama nunca le pedía ayuda a mis hermanos ni tampoco les ponía como responsabilidad, podíamos estar lo más ocupada que se ha pero ellos no ayudaban, la frase celebre en mi hogar era “ las mujeres de la casa y los hombres en la calle”.

(Aguilar, González, González, & Valdez, 2013) Diferentes culturas adoptaron una forma específica de organización de la división sexual del trabajo. Según esta, le correspondió a la mujer el espacio del hogar por su capacidad para gestar y amamantar a los hijos debido al cuidado que estos requieren, se le asignó el tiempo en que era imprescindible su presencia, e incluso más. Por su proximidad espacial, se ocupó del resto de las funciones vinculadas al espacio de la casa, mientras que el hombre se dedicara a la agricultura, la cacería, la domesticación de animales y la guerra y nuestra segunda entrevistada menciona lo siguiente:

003VA.fui criada por una familia muy tradicional donde mi papa se levantaba a trabajar a las 6 de la mañana y mi mama tenía que estar levantada una hora antes para hacerle desayuno, plancharle y hasta el día de hoy las hace, considero que son costumbres que ya no deberían existir, pero son las mujeres las que las reafirman con sus acciones día a día, el no darle responsabilidad a un hombre con los oficios de la casa es de cierta forma seguir con esas costumbres.

004,VA puedo decir que en mi caso que me case con un hombre criado a la antigua donde las mujeres eran las que hacían todo el trabajo en casa, y así mismo está criando a mis hijos y por eso muchas veces son las discusiones porque cuando quiero que mis hijos los varones me ayuden a lavar platos dice frases como “ellos son hombres no tienen que hacer eso de mujer, por eso es que después se vuelven, afeminados por hacer cosas de mujeres” Ante lo mencionado por nuestra entrevistada podríamos inferir que esto se debería a un estereotipo de género el mismo que es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. (Lagarde, La perspectiva de Género, 1996).

005SA si Incide existen responsabilidades que aún se consideran son solo para mujeres tal es el caso de la limpieza, alimentación y otras que si son compartidas como es la crianza de los hijos, pero así fuimos criados pensando que las que tenían que hacer las cosas de la casa eran las mujeres y nosotros salir a trabajar.

008JM Incide como fuimos criados más que si eres hombre o mujer, en mi hogar solo estaba mi mamá y mi abuela, y la última siempre decía que todos debían ayudar en el hogar sin importar si eran hombres o mujeres, claro que si habían ciertas cosas que mi mamá definía como que eran de mujer por ejemplo lavar porque decía que no lo hacíamos bien, pero considero que ahora ya no es como antes las familias tradicionales, tenían otras costumbres donde los hombres no encajaban en la realización de las tareas del hogar.

007,SP en mi caso puedo decir que no incide, ayudo en el que hacer doméstico a mi esposa, las veces que ella ha tenido que salir por alguna emergencia ya está todo organizado la comida la casa, cuando llego de mi trabajo lavo mi uniforme, considero que no influye como te criaron más bien es el nivel de responsabilidad por ejemplo en mi casa a mí me hacían todo mis abuelas jamás me permitieron hacer nada pero cuando me case tenía en mente que la persona que estaba a mi lado no era mi empleada debía ayudarla también.

006YA si creo que incide esto debido a que aun consideramos y creemos que son ellas la que hacen mejor trabajo que los hombres en cuanto a la crianza y ordenamiento del hogar, estamos acostumbrados a ver a la mujer en el hogar haciéndose responsable de todo y cuando no, lo hacemos de menos en las actividades que realiza es algo más de como concebimos los roles en el hogar y si existen.

Ante lo expuesto por los trabajadores durante la realización del grupo focal sobre si incide el género en la realización de las tareas del hogar es importante mencionar lo siguiente:

“Los roles femeninos se asocian con las tareas relativas a la reproducción, crianza, cuidados, sustento emocional, etc. y están circunscritos, sobre todo, al terreno doméstico; por otra parte, los roles masculinos están vinculados con tareas que tienen que ver con el ámbito

productivo, el mantenimiento y sustento económico, y se desarrollan principalmente en el mundo público”. (Saldivar, y otros, 2015) citando a (Valdés 2010).

Otro de los factores que podrían incidir como estresor en la dinámica familiar son los problemas familiares los mismos que podrían repercutir en el desarrollo de las actividades de las personas, ante ello los colaboradores mencionaron:

001YA Los problemas familiares si repercuten, sobre todo cuando no encuentro con quien dejar a mi hija porque está enferma me desespero y estoy todo el día preocupado y no puedo concentrarme porque no sé cómo está mi hija considero que las mujeres que somos madre y padre tenemos más responsabilidades que las que si cuentan con la ayuda del papa de sus hijos.

002HV si cuando tengo que cumplir con actividades en la escuela de mis hijos y no hay quien me reemplace en me he tenido que ausentar y me trae descuentos en mi sueldo, además luego s eme acumula todo lo que tengo que hacer el día que no asisto.

007SP Trato en lo posible de que no influya nada de lo familiar en mi trabajo, pero si considero que repercute porque he visto como compañeros salen con excusas de la oficina por tratar de resolver problemas familiares.

008 YA Si porque muchas veces no puede concentrarse en lo que esta, realizando debido a que viene con problemas fuera de casa y llegar al trabajo así le genera malestar, y pocas ganas de trabajar.

Los conflictos familiares, en ocasiones desencadenan sentimientos de preocupación y ansiedad los mismos que podrían repercutir en el desarrollo familiar y la forma de relacionarse entre sus miembros, estos conflictos podrían estar ligados a su cultura y costumbres.

Así mismo es importante conocer cuál sería uno de los motivos que desencadenarían un conflicto en su entorno familiar, encontramos los que nos mencionan que el 26% los problemas económicos, seguido del 24% discusiones de pareja, 20% falta de autonomía de los miembros del hogar, el 12% la enfermedad de un familiar, 8% violencia intrafamiliar.



Gráfico 20. Motivos que desencadenarían un conflicto, encuesta realizada a colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

Son tanto los factores laborales como los familiares los que inciden en las conciliaciones trabajo familia, los encuestados mencionaron lo siguiente:

003VA, si con las responsabilidades que tengo como mama y trabajadora se me complica mucho a veces siento que es difícil realizar ambas cosas pro creo que el tener que mantener a mi hija me ayuda a mantenerme en el trabajo, pero es difícil cuando estás sola.

002HV Si muchas veces tengo 5 hijos y creo que es muy difícil cuando tienes muchas responsabilidades sola, y a parte en el trabajo tener discusiones es difícil, pero creo que la necesidad te mantiene aquí.

004MD algunas veces, es muy difícil cuando aparte de ayudar en tu hogar tienes como responsabilidad el cuidado de tu mamá, el hecho de que no todas las empresas se involucren en el bienestar de los trabajadores en cuanto a ser más flexibles ante las calamidades familiares, muchas veces la falta de empatía por parte de los jefes, no te permite esa conciliación.

005SA Si en ocasiones, y más cuando la relación de pareja no es la mejor y no existe esa comunicación en cuanto a la crianza del niño, los problemas en el trabajo.

007SP si sobre todo por el tiempo, muchas veces llego cansado y no puedo ayudar a mi esposa en la casa los fines de semana me toca trabajar y no puedo pasar tiempo de calidad con mi familia.

Existen organizaciones que tienden a ser flexibles en cuanto a ciertos beneficios para sus colaboradores los mismos que permiten un mejor desarrollo en su desempeño laboral, entre los beneficios encontramos los que permiten que sus colaboradores, puedan ausentarse de su lugar de trabajo para realizar trámites personales o resolver problemas familiares.

Como podemos observar en el siguiente gráfico, el 80% de hombres y el 68% de mujeres mencionan que no se les ha facilitado el permiso solicitado para resolver situaciones familiares, a diferencia de un 20% de hombres y un 32% que mencionaron que si se les ha facilitado el permiso.

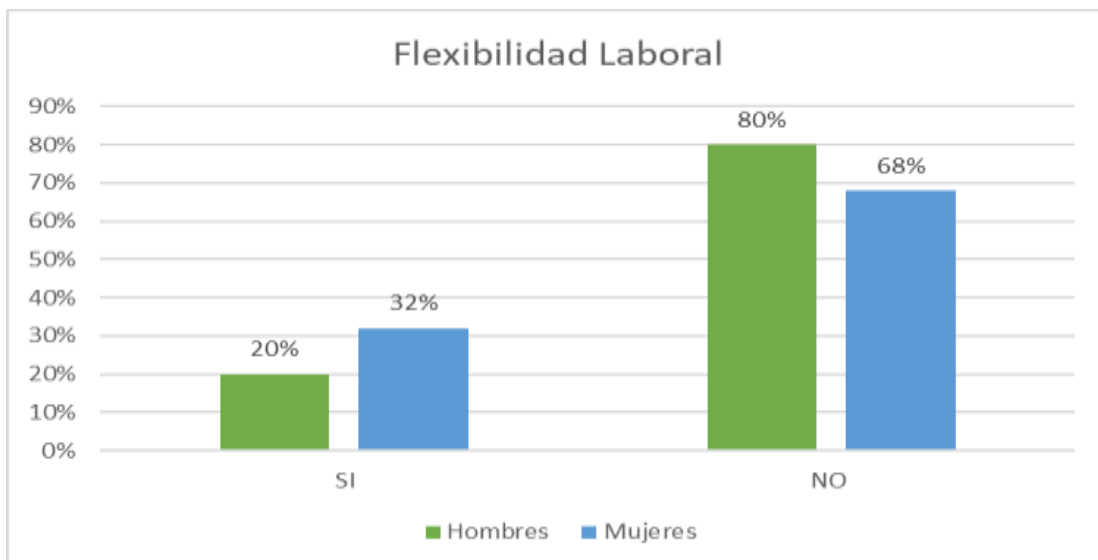


Gráfico 21. Flexibilidad Laboral, Encuesta realizada a colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

Así mismo es importante conocer el tiempo que se destina para realizar actividades del trabajo y la familia y si las funciones en el área familiar permiten tener un mayor desenvolvimiento. es por ello conocer las funciones o rol dentro de la organización y si estas les ha representado mayor demanda disminuyendo el tiempo familia:

003 VA, Siempre creo que más tiempo paso en el trabajo que en mi casa sobre todo cuando son cierres de mes, mi hija me reclama mucho porque no paso mucho tiempo con ella.

001YA Si es muy difícil en este trabajo hacer planes familiares porque no sabes qué día te van a decir tienes que hacer sobre tiempo y a veces no hay feriados para nosotros, los del área de ventas estamos siempre pendientes de los clientes, y a veces hasta después de la jornada laboral.

003HV en mi caso cuando me toca hacer sobre tiempo o cuando no tenemos feriados como el área administrativa si, se me complica porque estoy trabajando y todos en casa de vacaciones y no cuento con la ayuda de nadie para el cuidado de mis hijos mi esposo no me ayuda en eso.

004HD a veces cuando hay cosas pendientes en la oficina y tengo que realizar sobre tiempo si disminuye mi tiempo en familia

004SA así considero que sí, el ser vendedor no es fácil muchas veces tienes que después de la hora laboral ir a una reunión con un cliente generando molestia con tu familia porque pasas más tiempo en el trabajo que en casa, los feriados hacen activaciones y de igual forma hay que asistir a las oficinas porque son días que el resto de personas tiene libre y podemos enseñar los autos hacer cotizaciones.

007SP si a veces sobre todo cuando no hay feriado para los de ventas y los del área de limpieza tienen que estar ahí entonces no se puede hacer planes muchas veces.

Desde la teoría de género podemos mencionar que dentro de la estructura y funcionalidad de la familia existen, diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la realización de las actividades lo que incide que la doble presencia este inclinada al género femenino, siendo las mujeres las responsables de la mayor parte de actividades dentro del área familiar y es que a pesar de que existe cierta corresponsabilidad por parte del hombre para algunas tareas en el hogar, aún existen construcciones sociales en cuanto a las actividades que realiza el hombre y mujer, dentro de los diferentes ámbitos donde se desenvuelven, es por ello que citamos a Lagarde que menciona que el género no es una característica innata, sino una construcción social que implica roles, normas y expectativas asignadas a las personas en función de su sexo, estos roles de género son aprendidos e interiorizados a lo largo de la vida. (Lagarde, La perspectiva de Género, 1996).

Así mismo dentro de los factores estresores presentes en la dinámica familiar están los relacionados con las desigualdades de género ya que a menudo las actividades domésticas y familiares recae de manera desproporcionada en las mujeres, lo que puede contribuir a la persistencia de roles de género tradicionales y limitar las oportunidades profesionales de las mujeres.

Objetivo 3

“Describir los efectos de la doble presencia en colaboradores de una empresa automotriz en la ciudad de Guayaquil, año 2023”

La Doble presencia es considerada un factor de riesgo psicosocial, porque representa en las personas un riesgo para la salud y su desarrollo, debido a la sobre carga en el cumplimiento de tareas, tanto en el ámbito laboral como familiar, esta incompatibilidad para realizar ambas tareas no solo genera un conflicto de roles, trae consigo otros efectos, como estrés, fatiga, ansiedad etc. efectos que muchas veces se vuelven nocivos para la salud, en los resultados de nuestra investigación conoceremos algunas percepciones de los trabajadores sobre los efectos de la doble presencia.

La Doble presencia, se considera como un limitante para el desarrollo personal y profesional, del individuo debido a que, por diferentes factores, no tiene un equilibrio entre lo laboral y familiar y donde toma valor las ausencias y presencias de uno en cuanto al cumplimiento de sus roles, y es que en definitiva son muchos los efectos de la doble presencia, entre los cuales están los personales, y los psicosociales los que en algunos casos se presenta como un factor nocivo para la salud.

Desde las teorías utilizadas para nuestra investigación podemos inferir que son en cierto punto las desigualdades de género, la división de trabajo y la incompatibilidad de roles y la sobre carga de roles los que propician esta problemática, en la vida de los individuos, y es que son factores del área laboral como familiar, lo que da paso a que existan la doble presencia.

En el siguiente gráfico se puede observar que el número de mujeres que menciona que las responsabilidades familiares le impiden realizar actividades de crecimiento personal la respuesta positiva fue del 45% frente al 35% de hombres en cuanto a la respuesta negativa el 15% de hombres menciono que no, y el 5% de mujeres igual.



Gráfico 22. Responsabilidades Familiares, encuesta a colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

Existen ciertos efectos percibidos, por lo colaboradores como estresantes los mismos que impiden desarrollarse de manera óptima a los colaboradores entre los síntomas percibidos están. En este contexto el 40% de los colaboradores mencionaron al trabajo como ambiente que le genera mayor malestar psicológico, a diferencia de un 30% que mencionaron que es la familia, y por ultimo los que mencionan que son los dos ámbitos tanto la familia-como el trabajo los que le generan malestar psicológico, en cuanto a los síntomas percibidos podemos observar en el gráfico que el 40% menciona el estrés como uno de los principales síntomas, seguido del 40% que percibe cansancio, el 10% ansiedad y el 10% depresión.

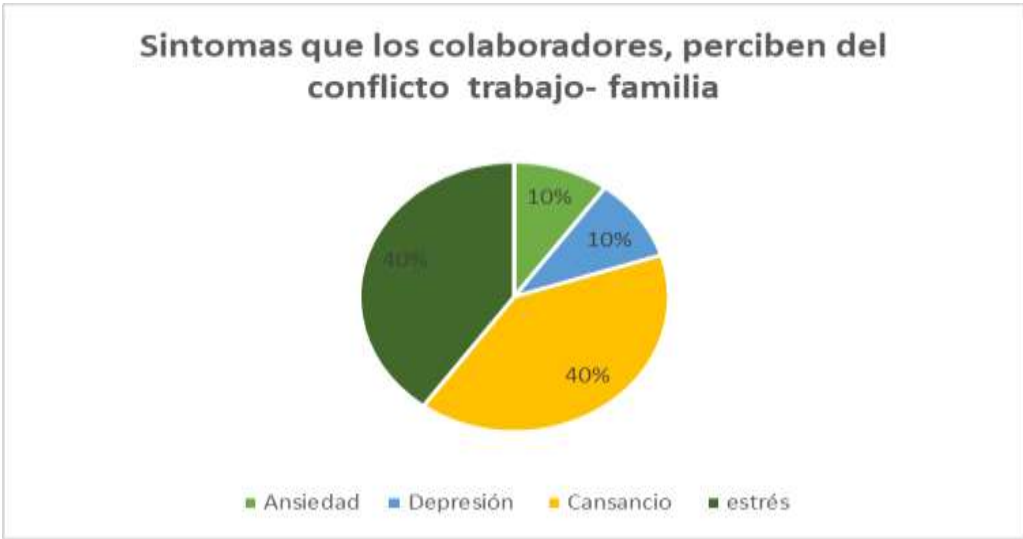


Gráfico 23. Síntomas percibidos en cuanto al conflicto laboral/ familiar, por los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

Luego de describir los síntomas percibidos por los colaboradores en cuanto al conflicto trabajo familia importante mencionar los efectos a nivel psíquico y organizacional que describieron los trabajadores al no poder conciliar el trabajo- familia, como podemos observar entre los efectos mencionados por los colaboradores, está el ausentismo laboral con un 40% seguido de la desmotivación laboral con un 20%, y con un 10% está la irritabilidad, la insatisfacción laboral. preocupación excesiva y la dificultad para concentrarse.

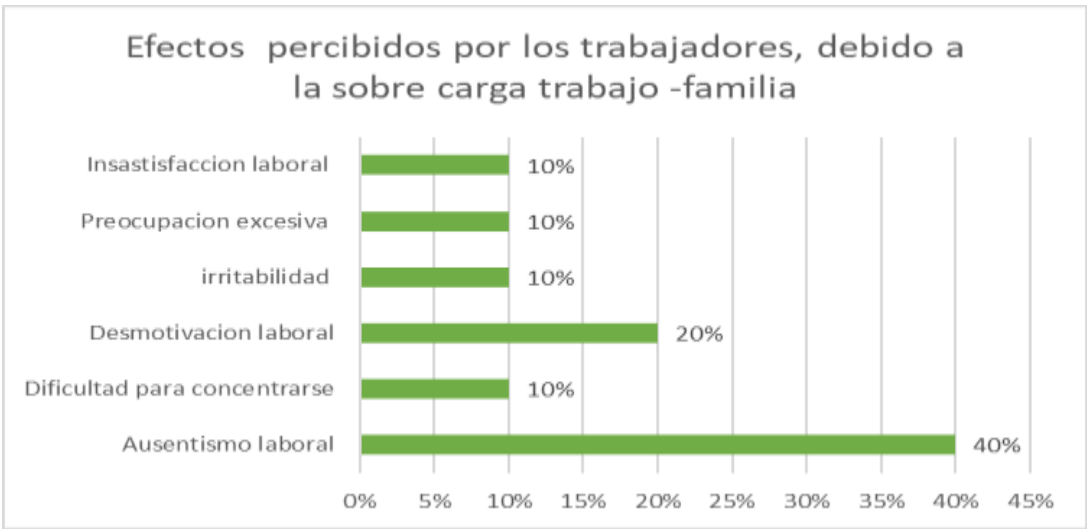


Gráfico 24. Efectos percibidos por los trabajadores debido a la sobre carga trabajo- familia

En resumen, la sobre carga, a nivel psíquico y laboral, al tratar de conciliar el trabajo- familia trae consigo consecuencias que pueden alterar el buen funcionamiento del trabajador, siendo perjudicial tanto para la organización a nivel productivo, debido que al ausentarse el trabajador incrementaría la carga de trabajo en otros colaboradores, y a nivel psíquico puede podría el colaborador presentar síntomas de malestar y cansancio. Uno de los efectos de la sobre carga o doble presencia es la falta de tiempo para la realización de actividades de crecimiento personal y profesional, en el grupo focal los entrevistados mencionaron las actividades que les gustaría realizar si tuvieran tiempo.

003HV talleres de costura, mi madre me enseñó a coser desde muy joven y esa actividad me gusta, pero como no tengo tiempo no puedo hacerlo, además que podría ser una opción de trabajo donde podría tener tiempo para mis hijos ya que podría ponerme un taller pequeño en mi casa ya no dependería de nadie.

001, AY Me gustaría dedicar mayor tiempo a mis estudios considero que son muy importantes, para mi crecimiento profesional lo que me ayudaría a mejorar mi estatus profesional, pero mejoraría mi nivel de vida.

004MD. Realizar una maestría considero que entre el tiempo en la oficina y en mi hogar, no me permite además que su valor es un poco alto y como tengo otra responsabilidad que es mi mama, es más complicado, pero si tuviera tiempo seguro estudiar fuera mi opción

004S.A Pasar tiempo de calidad con mi hijo e involucrarme en su crianza, he dejado de lado muchas responsabilidades familiares, por cumplir con mi horario laboral que muchas veces se extiende hasta altas horas, el tiempo que paso en la empresa me trae conflicto, me he perdido de fechas especiales, pero si tuviera tiempo ayudar a mi esposa en la crianza y cuidado de mi hijo.

006YA En la actualidad considero que prepararse profesionalmente es una meta que debemos ponernos esto debido a que ya no encuentras un trabajo donde te pague, por tu experiencia tienes que tener un título, es por eso que considero que si tuviera tiempo retomaría mis estudios. La doble presencia implica la falta de tiempo para realizar actividades que permitan el crecimiento personal y desarrollo de habilidades el cual se ve limitado por la sobre carga de roles. Así mismo la permanencia en el lugar de trabajo podría ser un indicador de satisfacción laboral debido a que existen ciertos parámetros, alineados a este factor como por ejemplo el sueldo, estabilidad laboral entre otros, para conocer el nivel de satisfacción consideramos pertinente conocer cuál es la motivación que tienen los colaboradores de la organización para mantenerse en ella

Como podemos observar dentro de los motivos que mencionaron para seguir en el trabajo un 60% de hombres mencionan que son el único responsable económico del hogar frente al 40% de mujeres, otro de los motivos es la estabilidad laboral y tienen un mismo porcentaje del 20% hombres y mujeres, para el 20% de mujeres la independencia económica es otro motivo, así mismo respondieron hombres y mujeres con un 12% el salario.



Gráfico 25. Motivación para seguir en el trabajo, Encuesta realizada a colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, año 2023

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Después de haber realizado nuestro análisis e interpretación de los datos obtenidos a través de las diferentes técnicas tanto, cualitativas como cuantitativas para nuestra investigación, es importante realizar algunas conclusiones. A nivel general, podemos mencionar que la organización donde se realizó la investigación presenta niveles de riesgos medio en todas sus dimensiones siendo la carga y ritmo de trabajo, la recuperación y doble presencia las que tienen mayor puntuación de nivel de riesgos.

En cuanto al tema e interés que es La Doble presencia, podemos concluir que es una problemática que se afianza, por las desigualdades y practicas excluyentes entre hombres y mujeres, las mismas que refuerzan la asimetría patriarcal presente en la esfera laboral y familiar, afectando mayoritariamente al colectivo femenino, por lo que podemos observar en nuestros resultados donde son las mujeres las que presentan un nivel de riesgo alto de 36% frente a un 8% que presentan los hombres.

Otro factor que incide en la doble presencia es la incompatibilidad en cuanto a la realización de actividades que tratan de responder al trabajo laboral- familiar, las mismas que podrían desencadenar otros factores negativos en la salud de las trabajadoras, ya que al tener exigencias físicas como mentales repercute. En el desarrollo personal y laboral de los colaboradores. De acuerdo a nuestro primer objetivo específico **“identificar los estresores laborales que inciden en la doble presencia de los colaboradores de la ciudad de Guayaquil, año 2023”**.

Podemos concluir que dentro de los estresores laborales, que inciden en la doble presencia están los riesgos psicosociales, relacionados con la carga y ritmo de trabajo, debido a que esta dimensión obtuvo el 80% de nivel medio de riesgo,

psicosocial, los mismos que podrían estar influenciados por la sobre carga laboral en las funciones que realiza el colaborador y el escaso tiempo para realizar sus actividades laborales y es que en el resultado general la sobre carga en las funciones que realizan los trabajadores se encontró que tanto el 60% de hombres como mujeres mencionan que existe sobre carga laboral. lo que podría incidir, que los trabajadores perciban que las actividades realizadas en el trabajo son estresantes.

Otro de los factores encontrados, es el estrés que le genera realizar ciertas actividades, las mismas que podrían estar ligadas a las exigencias laborales, propias de sus funciones, el trabajo bajo presión y extensas horas de trabajo, lo que podría repercutir en el buen funcionamiento del trabajador, siendo el estrés, un factor que incide en que los colaboradores presenten Doble presencia.

Así mismo el clima laboral y las relaciones entre compañeros juega un papel significativo en cuanto al nivel de satisfacción y pertenencia del colaborador en la organización, y en base a los resultados podemos concluir que los trabajadores o perciben un buen clima laboral en la organización, la misma que repercute en el desarrollo psicosocial de los trabajadores debido a que al sentir que no existe un buen funcionamiento con sus compañeros de trabajo genera sentimientos de estrés.

Objetivo específico 2 Identificar los factores estresores en la dinámica familiar que inciden en la doble presencia de trabajadores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil. Existen diferentes factores en la dinámica familiar que inciden como estresores, los mismos que pueden estar relacionados por el nivel de relación y funcionamiento entre sus miembros, las familias experimentan eventos estresantes, en algunas el nivel de estrés puede ser mayor que el de otras, y en ocasiones un mismo sistema familiar puede verse obligado a afrontar un gran número de estresores en un breve espacio temporal.

Por lo que podemos concluir que, dentro del sistema familiar, el no tener

reglas y roles claros en sus miembros reafirma la división y asignación de actividades según el género, lo que visibiliza las desigualdades entre hombres y mujeres, en la dinámica familiar.

El nivel de participación entre hombres y mujeres en las responsabilidades dentro del hogar, se ven influenciadas, por el rol tradicional que se les asigna a las mujeres, el cual menciona que son ellas las encargadas del cuidado y protección del hogar, generando un nivel de sobre carga en cuanto a las responsabilidades familiares, lo que incide en la escasa conciliación entre el trabajo familia.

Se identificaron prácticas jerarquizadas y segmentadas, por roles de género y estereotipos, los mismos que podrían ser originado, por la cultura patriarcal predominante en la familia ya que al mencionar si incide o no el hecho de ser hombre o mujer.

En relación al **Objetivo específico 3 Describir los factores que inciden en la doble presencia en los colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil**. Podemos concluir que entre los factores que inciden a que los trabajadores, tengan una doble presencia están los que están asociados a los factores de origen familiar y laboral, según los datos encontrados en la investigación se pudo observar que las responsabilidades familiares y laborales, impiden realizar a los trabajadores actividades de crecimiento profesional, generando en ellos sentimientos de ansiedad, depresión, cansancio, y estrés.

La estructura organizacional se muestra como otro factor determinante para que la doble presencia, este presente en los colaboradores, esto debido a que los trabajadores consideran que, debido las altas exigencias a nivel laboral, y la falta de apoyo por parte de la organización. para ayudar a resolver sus problemas familiares, no dan paso a que exista una conciliación trabajo familia

A nivel personal, los efectos de la doble presencia inciden en la satisfacción laboral y el nivel crecimiento profesional, esto debido a que en el cumplimiento

de actividades laborales y familiares, no cuentan con tiempo para desarrollar habilidades de crecimiento personal, lo que contribuiría a la insatisfacción laboral, la misma que fue medida por cuanto los motivos que influyen para mantenerse en el lugar de trabajo mencionando que el 60% de hombres y mujeres son el único responsable, un 20% estabilidad laboral y un 20% de mujeres independencia económica ante ello podríamos inferir que los trabajadores no perciben la satisfacción laboral como un determinante para seguir en la organización.

Recomendaciones

- Incluir dentro del reglamento de seguridad y salud ocupacional, parámetros de intervención en cuanto los riesgos psicosociales presentes en la organización esto para que los niveles de riesgos no repercutan en el desarrollo de los colaboradores.
- Implementar espacios de dialogo positivos con el fin de que mejore el ambiente laboral y permita identificar las causales de los conflictos y poder mejorarlo.
- Realizar capacitaciones en cuanto a las formas de cumplir con sus actividades, potenciando habilidades en los colaboradores y esto permita bajar el índice de estrés en cuanto a la realización de tareas en el trabajo.
- Incentivar en los jefes directos una cultura organizacional basada en el respeto y buenas prácticas de ventas para que reduzca los conflictos generados entre compañeros de trabajo.
- Asegurar que las jornadas de trabajo no se intensifiquen según las normas estipuladas en el código de trabajo, concientizando a los trabajadores sobre las practicas responsables en el manejo del tiempo en el trabajo. Además, Anima a los empleados a desconectar cuando han terminado su jornada laboral. Esto puede incluir evitar el uso del correo electrónico laboral o herramientas de mensajería fuera del horario de trabajo.
- Socializar con los trabajadores la importancia de que las responsabilidades familiares sean compartidas, lo que ayudaría a reducir los niveles de estrés a causa de las actividades familiares,

- Desarrollar con el departamento de talento Humano, propuestas encaminadas a mejorar la flexibilidad en cuanto a los permisos para cumplir con responsabilidades familiares.
- Implementar un área de consejería familiar, en conjunto con profesionales de la salud, psicología y trabajador social, con el fin de que los trabajadores perciban que la organización se preocupa por sus conflictos familiares y personales.
- Monitorear constantemente los riesgos psicosociales presente en la organización con el fin de precautelar el buen desempeño laboral y desarrollo emocional de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, Y., Gonzalez, N., Gonzalez, S., & Valdez, J. (2013). *Enseñanza e Investigacion en psicologia A.C.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>
- Álvarez, A., & Gomez, I. (noviembre de 2011). *Pensamiento Psicologico, vol 9 num.16.* (R. C. Javeriana, Editor) Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612006.pdf>
- Andrade Rodríguez, L., & Landero Hernández, R. (Noviembre de 2014). Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-BasesTeoricasDelConflictoTrabajofamilia-5280338.pdf>
- Andrade, G., & Landero, R. (Noviembre de 2014). Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-BasesTeoricasDelConflictoTrabajofamilia-5280338.pdf>
- Anigstein, M. (2020). *Cadernos de Saúde publica.* Recuperado el 1 de junio de 2023, de <https://doi.org/10.1590/0102-311X00199819>
- Ansolega, E., Constanza, G., & Amalia, M. (2014). *Facultad de Psicología.* Obtenido de <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/06/Violencia-laboral-en-America-Latina-1.pdf>
- Aranguren, W. (Junio de 2014). *Sapienza Organizacional.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056603003.pdf>
- Arciniega, R. (2012). *Revista Venezolana de Gerencia.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892005.pdf>
- Armijo, L. (mayo de 2018). Recuperado el junio de 2013, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91852018000100112
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitucion de la Republicadel Ecuador.* Obtenido de https://www.Asambleanacional.Gob.Ec/Sites/Default/Files/Documents/ Old/Constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2001). *Ley de Seguridad Social.* Obtenido de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2903501/l.2+Base_Legal+Ley+de+Seguridad+Social+2001-55.pdf
- Asamblea Nacional Republica del Ecuador. (2018).

- Báez, C., & Moreno, B. (2010). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales+formas+consecuencias+medidas+y+buenas+practic>
- Banco Mundial. (2022). *bancomundial.org*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>
- Baptista, M., Hernández, R., & Fernández, C. (2010). *Metodologías de Investigación*. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A DE C.V.
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Blanco, A., & Diaz, D. (2005). *Psicothema 2005*. (C. ©. Psicothema, Editor) Obtenido de <https://www.psicothema.com/pdf/3149.pdf>
- Bustamante, F. (2018). *Universidad Católica de Santa María*. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/7781/K4.1671.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cantos, E., Cedeño, J., Cevallos, J., & Santos, M. (30 de enero de 2023). *Saberes del Conocimiento*. Obtenido de <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1031/1533>
- Cárdenas, M., & Salinas. (2009). *www.flacsoandes.edu.ec*. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55363.pdf>
- Código de Trabajo. (2005). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Colombo, V., & Cifre, E. (Agosto de 2012). *Papeles de Psicólogo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77823407006.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2021-2025). *Agenda Nacional para la igualdad de género*. Obtenido de https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/221129-Agenda-CNIG-ONU_V6-2_compressed.pdf
- Da Rosa, S., Chalfin, M., & Davi, C. (Enero de 2011). *Universitas Psychologica vol. 10, num 1*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64719284015.pdf>
- Diaz, N., & Troya, M. (12 de septiembre de 2019). Recuperado el junio de 2023, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13852/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-110.pdf>
- Ferrer, U. (2002). *¿Qué significa ser persona?* Madrid: Ediciones Palabras. A.

Recuperado el agosto de 2023, de: um.es/urbanoferrer/documentos/Qu%C3%A9%20significa%20Ser%20Persona.pdf

Fuquen, M. (Diciembre de 2003). *Tabula Rasa –Revista de Humanidades*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf>

Gavidia, P. M. (2018). *Prospecta Colombia*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Administrador,+3036-9370-4-PB-261-286%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Administrador,+3036-9370-4-PB-261-286%20(2).pdf)

Giménez, M. (2021). *Investigación Innovación y Experiencia en Psicología*. Obtenido de <https://www.areahumana.es/carga-mental/>

Gómez, E., & Judith, V. (Noviembre de 2014). *Justicia Juris*. Obtenido de scielo.org.co/pdf/jusju/v10n1/v10n1a02.pdf

Hamiu-Sutton, A., & Varela, M. (Marzo de 2013). *Investigación en Educación Médica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733230009.pdf>

INEC. (2012). *INEC*. Recuperado el 4 de junio de 2023, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Uso_Tiempo/Presentacion_Principales_Resultados.pdf

INEC. (2020). Recuperado el junio de 2023, de [ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Empleo/2020/ENEMDU_telefonica/Boletin-tecnico-de-empleo-enemdu-telefonica.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Empleo/2020/ENEMDU_telefonica/Boletin-tecnico-de-empleo-enemdu-telefonica.pdf)

INEC. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y subempleo (ENEMDU)*.

Lagarde, M. (1996). *Género y Feminismo*. España: Horas y Horas. Obtenido de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHymediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

Lagarde, M. (1996). *La perspectiva de Género*. España: Horas y Horas. Obtenido de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHymediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

Llorens, F., & Aguado, F. (1995). *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-UnAnalisisDelConflictoYAmbigüedadDeRolMedianteUnSi-776708.pdf>

Mejía Reyes, C. (2018). *La obra perdurable de Marx a 200 años de su natalicio*. México: Desarrollo Grafico Editorial Sade CV.

Ministerio Del Trabajo. (2017). *Normativa Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/am-82.-Normativa-erradicacion-de-la-discriminacion-en-el-ambito-laboral.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo. (2018). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp->

content/uploads/2012/10/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-evaluacion-de-riesgo-psicosocial.pdf?x42051

Monesterolo, G. (2013). *Revista de Derecho FORO*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77823407006.pdf>

Montes, A., & Yuren, T. (2018). *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de estudios de Género*. Obtenido de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4323/2851>

Naranjo Pereira, M. (2009). *Revista Educación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

Niosh. (enero de 1999). *Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional*. Obtenido de https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html#:~:text=El-estres-de-trabajo-se,salud-y-hasta-la-herida.

OIT. (2011). *La Organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. www.oit.or.cr. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/ro-lima/sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

OIT. (28 de abril de 2016). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

OIT. (Abril de 2016). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

OIT. (2016). Organización Internacional del Trabajo 2017. Ginebra: boletín internacional de investigación sindical. Recuperado el 1 de junio de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

OIT. (2022). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (junio de 1981). *ILO.ORG*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Organización Internacional de Trabajo. (junio de 2000). *ILO.ORG*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (septiembre de 2010). *Revista de Ciencias Sociales*. Recuperado el junio de 2023, de

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010


- PNUD. (2015). *PNUD*. Recuperado el Agosto de 2023, https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals/educacion-calidad?gclid=CjwKCAjwgsqoBhBNEiwAwe5w0_ZEPpbwZfVy6iS8B-xX4_s3z6t89FcziJ7DFt0NVOqyszEBT2_eCBoCYTIQAvD_BwE
- Podcamisky, M. (2006). *Reflexiones*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/729/72920817012.pdf>
- Quintana, Y., Quintana, G., & Raúl, V. (diciembre de 2019). Flexibilidad Laboral. (S. L. ETIC, & E&Y, Edits.) Quito, Ecuador. Obtenido de <https://yura.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2019/10/20.3-La-Flexibilidad-laboral-1.pdf>
- Ribeiro Ferreira, M. (2004). *Papeles de Población*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/112/11203909.pdf>
- Rodríguez, R., & Carvajal, S. (2011). *Medicina Seguridad del trabajo*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (2018). *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 33-51. Recuperado el 1 de JUNIO de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/523556567003.pdf>
- Sabino, C. (1992). Tipo de Investigación según sus Objetivos. En *El proceso de Investigación* (págs. 40, 43). Ed. Panao, Caracas.
- Saldivar, A., Diaz, R., Reyes, N., Armenta, C., López, F., & Mayra, M. (2015). *Acta de investigación Psicológica Psychological Research Records*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3589/358943649003.pdf>
- Sangurima Pesante, L. A. (22 de JUNIO de 2018). Recuperado el 2022 de julio de 7, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13097/1/ecuacs-2018-trs-DE00032.pdf>
- Secretaria Nacional de Planificación. (2021-2025). Obtenido de https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creacion-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf
- Sellés, J. F. (2012). *Universidad de Navarra*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaDistincionEntrePersonaYNaturalizaHumanaSegunNedo-6510039%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaDistincionEntrePersonaYNaturalizaHumanaSegunNedo-6510039%20(1).pdf)
- Taranilla Iglesias, A. (2020). *Universidad de León*. Obtenido de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13291/Taranilla-Iglesias,-Andrea.pdf;jsessionid=76DAE7AD2399C018658CD76AACFDF479?sequence=1>

Ministerio del trabajo (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-evaluacion-de-riesgo-psicosocial.pdf?x42051>

Troya, M., & Diaz, N. (12 de septiembre de 2019). Recuperado el junio de 2023, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13852/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-110.pdf>

UNICEF. (14 de junio de 2019). Obtenido de <https://www.unicef.org/uruguay/historias/que-son-politicas-conciliacion-vida-familiar-laboral#:~:text=Las-politicas-de-conciliacion-vida-familiar-laboral-se-definen-como,tiempo-finanzas-y-servicios.>

Anexos

Ministerio del Trabajo				GUILLERMO LASSO PRESIDENTE	
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES					
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:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años	
		3-10años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años	
		25-34años		Igual o superior a 53	
		35-43años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	
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					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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 todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
MARGEN DE ACCION 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 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
ORGANIZACION 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 adecuados, 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
RECUPERACION		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 periodo 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 Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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 está 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 está 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					
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: 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

Medio: 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.

Alto: 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.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Zambrano Gorotiza Melissa Valeria**, con C.C: # **0926489790** autora del trabajo de titulación: **Características de la doble presencia en colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, en el año 2023**, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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.- Autorizo 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, **07 de septiembre del 2023**


Melissa Valeria Zambrano Gorotiza

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Características de la doble presencia en colaboradores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, en el año 2023.		
AUTOR(ES)	Melissa Valeria Zambrano Gorotiza		
REVISOR(ES)/TUTO(ES)	Lourdes Mendieta Lucas		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	07 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	113
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social Laboral – Riesgos Laborales		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Doble Presencia, Estresores Laborales, Estresores Familiares, Conciliación Trabajo- Familia, Conflicto Trabajo-Familia		
RESUMEN:	<p>El objetivo del presente trabajo de investigación tiene como fin identificar las características de la doble presencia de los trabajadores de una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil en el año 2023, a partir del análisis de los estresores laborales y los factores estresores de la dinámica familiar, la muestra para este estudio estuvo conformada de un total de 50 trabajadores, entre hombres y mujeres, de la parte operativa y administrativa, para la recolección y análisis de nuestro estudio se utilizó técnicas cuantitativas y cualitativas, las mismas que nos permitieron describir y al objetivo general y específicos, entre las técnicas utilizadas está el cuestionario de evaluación de riesgo del Ministerio de trabajo el mismo que nos permitió identificar dimensiones como la Carga y Ritmo de trabajo como uno de los factores que inciden en que la doble presencia este más presente en cierto grupo de trabajadores, otro de los factores fue el clima laboral y el tiempo determinado para realizar las tareas, en cuanto a los factores estresores en la dinámica familiar encontramos que dentro del ambiente familiar las responsabilidades del cuidado y realización de tareas recaen sobre una sola persona, esto debido a que existe estereotipo en cuanto a las tareas del hogar según su género</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4987124413	E-mail: mzambranogorotiza02@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@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):			