



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Percepciones sobre el riesgo psicosocial de la doble
presencia en las jornaleras de una empackadora de la ciudad
de Guayaquil.**

AUTOR:

Toala Franco Diana Janeth

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTOR:

Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando, MGS.

GUAYAQUIL, ECUADOR

19 de febrero del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Toala Franco Diana Janeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social**

TUTOR

f. 

Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. 

Lic. Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Toala Franco, Diana Janeth**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Percepciones sobre el riesgo psicosocial de la doble presencia en las jornaleras de una empacadora de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciatura 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 19 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA

f. _____


Toala Franco, Diana Janeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Toala Franco, Diana Janeth**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Percepciones sobre el riesgo psicosocial de la doble presencia en las jornaleras de una empacadora de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA:

f. 

Toala Franco, Diana Janeth

Reporte Compilatio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TTI SED B2023 Toala

2%
Textos sospechosos



1% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TTI SED B2023 Toala.doc
ID del documento: 85155263ac16262ca4b173d840de739c827294
Tamaño del documento original: 4,14 MB

Depositante: Christopher Fernando Muñoz Sánchez
Fecha de depósito: 19/2/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 19/2/2024

Número de palabras: 23.838
Número de caracteres: 156.153

Ubicación de las similitudes en el documento:



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

f. _____
Toala Franco, Diana Janeth
Estudiante

f. _____
Lic. Muñoz Sánchez, Cristopher Fernando, Mgs.
TUTOR UTE B2023

f. _____
Lic. Valenzuela Triviño, Gilda Mgs.
COORDINADORA DE UTE B2023

Agradecimientos

Durante esta etapa de formación universitaria he conocido muchas personas, historias difíciles y sus luchas diarias que permiten buscar días mejores, esto me ha inspirado y llevado a no rendirme ante las adversidades que se presenten en el camino.

Agradezco a Dios por brindarme serenidad y valor para seguir adelante a pesar de los obstáculos.

Agradezco a muchas personas que creyeron en mi, en que llegaría a la culminación de la carrera y que lo lograría. A todos aquellos que vieron la luz en mi y las ganas de conseguir esta meta.

De forma infinita agradezco a mis hermanos que me brindaron ánimos y me reconfortaron en distintos momentos de la vida y quienes sin obtener nada a cambio me dieron su apoyo incondicional.

Agradezco a mis hijos, los que muchas veces tuvieron que retrasar un abrazo de madre mientras estudiaba, pero con el firme propósito de demostrar que aunque tarde siempre se puede llegar a la meta.

A las estrellas que desde el cielo iluminan mis noches, a quienes agradezco el don de la vida y a mi eterna Marrie que con sus ojos alumbraba las madrugadas en las que hacemos tareas juntas.

Por último pero no menos importante, a la persona que me ha apoyado en estos últimos años y que ha demostrado que aunque somos diferentes, conocemos que el estudio es el único camino para seguir adelante...y sin él este logro no sería posible.

Dedicatoria

Dedico este logro ante todo a Dios por ser mi piedra en momentos de frustración y desconsuelo.

A mis hermanos que me han inspirado para salir adelante, demostrando que siempre tenemos oportunidades para mejorar.

A mis hijos, a los que pretendo dar el ejemplo de lucha para conseguir paso a paso las metas que se impongan, sin considerar el tiempo que les cueste conseguirlas.

A la persona que ha estado a mi lado, quien con paciencia y emoción me ha escuchado cada vez que aprendía algo nuevo en el transcurso del estudio de la carrera.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

TUTOR

f. 


Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

DIRECTORA DE CARRERA

f. 

Valenzuela Triviño, Gilda Martina, Mgs.

COORDINADORA DEL ÁREA DE TITULACIÓN

f. 

Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate, Mgs.

DOCENTE Oponente



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)

CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)

PERIODO B-2023 (Cod. 11674)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES SOBRE EL RIESGO PSICOSOCIAL DE LA DOBLE PRESENCIA EN LAS JORNALERAS DE UNA EMPACADORA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante DIANA JANETH TOALA FRANCO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	9.85 / 10	10.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		9.98 / 10	

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



Coordinador(a) de Titulación

Contenido

RESUMEN.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	2
Capítulo 1:.....	4
Planteamiento del problema	4
1.1 Antecedentes	4
1.1.1 Antecedentes Contextuales	4
1.1.2 Antecedentes Estadísticos.....	7
1.1.3 Antecedentes Investigativos.	9
1.2 Definición del problema de investigación.....	16
1.3 Preguntas de Investigación	19
1.4 Objetivos	19
Objetivos específicos.....	19
1.5 Justificación.....	20
Capítulo II	22
Marcos Referenciales	22
2.1 Referente Teórico.....	22
2.2 Referente Conceptual	26
2.3 Referente Normativo	28
2.3.1 Normativas Nacionales.	29
2.3.2 Normativas Internacionales.....	33
2.4 Referente Estratégico.....	34
Planes Estratégicos / Agendas Nacionales.....	34

Capítulo III	38
Metodología de la Investigación.....	38
3.1 Enfoque de la Investigación	38
3.2 Tipo y Nivel de la Investigación	39
3.3 Método de Investigación.....	40
3.4 Formas de Recolección de Información	41
3.5 Formas de Análisis de Información	43
Capitulo IV:	45
Resultados de la Investigación.	45
4.1. Del Objetivo General.	45
4.2 De los objetivos específicos	61
Capitulo V:	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1 Conclusiones Generales.	70
5.2 Recomendaciones Generales.	73
REFERENCIAS	74
Anexos	83

Índice de tablas

Table 1. Área de labores.....	46
Table 2. Nivel de Instrucción.....	46
Table 3. Antigüedad en el trabajo	47
Table 4. Edad de las jornaleras	47
Table 5. Nivel de riesgo Doble presencia.....	48
Table 6. Influencia en el desempeño de actividades.....	49
Table 7. Dificultad en solución de problemas.....	50
Table 8. Nivel de riesgo Doble presencia mediante CoPsoQ-istas21	51
Table 9. Responsabilidades dentro del hogar	51
Table 10. Nivel de riesgo por edades	52
Table 11. Carga de trabajo	55
Table 12. Nivel de riesgo alto por edades.....	56
Table 13. Nivel de recuperación	57
Table 14. Energía posterior a la jornada laboral	58
Table 15. Nivel de riesgo de recuperación por edades	59
Table 16. Análisis de resultados/cuestionario Ministerio de Trabajo Ecuatoriano	61

Índice de anexos

Anexo 1. Cuestionario Evaluación Psicosocial Ministerio de Trabajo del Ecuador	83
Anexo 2. Apartado 5 del cuestionario CoPsoQ istas21	87
Anexo 3. Cuestionario análisis cualitativo	88

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de titulación es establecer las percepciones sobre el riesgo psicosocial de la doble presencia en las jornaleras de una empacadora por el ejercicio simultáneo de labores domésticas y remunerativas en la ciudad de Guayaquil, a través de un enfoque mixto. La muestra fue conformada por 113 jornaleras con horario de trabajo diurno, escogidas de forma aleatoria para el estudio cuantitativo de la *Doble Presencia*, mediante el uso del cuestionario de riesgos psicosociales establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador y del apartado 5 del cuestionario *CoPsoQ-istas21*, obteniendo como resultado el nivel de riesgo en el cual se encuentran inmersas las jornaleras. Para la parte cualitativa se elaboró un cuestionario semiestructurado con preguntas abiertas y cerradas a 20 jornaleras con distinto estado civil y número de hijos, con la que se describieron las responsabilidades ejercidas por las jornaleras en casa, la conciliación del trabajo remunerativo y doméstico, percepción del estrés y de las afectaciones en su salud. Con este estudio se concluyó que la percepción de la afectación recibida en la salud de las jornaleras proviene del exceso de labores efectuadas en el domicilio luego su trabajo remunerativo y la falta de descanso para su recuperación.

Palabras Claves: *Doble presencia, Riesgo Psicosocial, Consecuencia, Género, Estrés, Salud.*

INTRODUCCIÓN

Para resaltar la importancia del bienestar laboral y familiar, se han diseñado diferentes medios e instrumentos que contribuyen a la prevención, diagnóstico y erradicación de los diferentes riesgos psicosociales existentes, entre los cuales se encuentra la Doble presencia.

En nuestra realidad actual es imprescindible reconocer las múltiples actividades realizadas por las mujeres, quienes ya no solo se encargan del área doméstica y crianza de los hijos, sino que laboran fuera de casa para contribuir en la economía del hogar, obligando a estas a enfrentar la complejidad del equilibrio entre lo público y lo privado, *“Ser madre y Trabajadora a la vez”*.

Basado en este riesgo psicosocial *“Doble presencia”*, hemos pretendido visibilizar las percepciones de las afectaciones presentadas en un grupo específico de jornaleras de una empaquera de la ciudad de Guayaquil, como consecuencia a esta problemática proveniente de una inequitativa distribución de labores domésticas provenientes de un ejercicio de roles impuestos por la sociedad.

Esta investigación tiene por objetivo contribuir a la creación de programas que ayuden a tomar acciones de ayuda que favorezcan a las jornaleras en el desenvolvimiento de sus tareas diarias disminuyendo el riesgo de sufrir afectaciones físicas o mentales debido a las condiciones en las que ejercen su trabajo.

En el primer capítulo, encontraremos el *“Planteamiento del problema”* donde incorporamos los antecedentes estadísticos e investigativos correspondientes a la incorporación de la mujer en el área laboral, las desigualdades de género y la organización del tiempo para el cumplimiento de las responsabilidades, lo que nos permite definir la procedencia de la problemática que investigamos.

En el segundo capítulo podemos encontrar los referentes teóricos, en el que analizamos la teoría del estrés de Hans Seyle y la teoría de perspectiva de

género de Marcela Legarde. Referentes normativos y estratégicos, cuyas leyes son aplicadas al tema y que respaldan la ejecución de la investigación.

En el tercer capítulo se encuentra la metodología, los métodos e instrumentos de recolección de la información aplicados y la forma en la que se analiza. Mientras que en el capítulo cuatro se proporcionan los resultados de la investigación, basados en los objetivos generales y específicos detallados en la definición del tema tratado.

En la última parte del trabajo establecemos las conclusiones y recomendaciones otorgadas a la empacadora, para la prevención del problema psicosocial "*Doble presencia*" investigado en las jornaleras; así como, las consecuencias que esta implica.

Capítulo 1:

Planteamiento del problema

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales

Según la teoría de Adam Smith (Skinner & Wilson, 1975) el trabajo es generador de riqueza y crecimiento económico destinado a la satisfacción de las necesidades de los individuos que integran el círculo de producción. En el mundo del trabajo los desafíos que se presentan influyen en el bienestar de las personas quienes realizan actividades remuneradas o no con el objetivo de cubrir sus necesidades y sustentarse. La Organización Mundial del Trabajo (1999) en memoria de su director apunta hacia un “trabajo decente” que hace referencia a aquel que se realiza bajo los derechos propios de la persona y permite el desarrollo propio de sus capacidades, el mismo que está basado en 4 objetivos estratégicos: los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social, y el diálogo social que permita crear conciencia en las necesidades y la aplicación de derechos humanos.

En el campo de la protección social, de la cual hace parte el trabajo social, definido por Mary Richmond (1962), se define como el estudio prolongado enfocado en comprender al sujeto que busca el bienestar permanente de las personas en su entorno. El trabajo social es el intermediario entre las políticas generadas y el propio benefactor, respetando los derechos humanos y la justicia social. Esta definición permite que el trabajo social albergue como campo de intervención al que comúnmente es definido como trabajo social laboral, definido por Angélica Herrera (2004), como la acción de:

“Identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados desde una

perspectiva integral que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable”.

Esta definición permite que el trabajo social enfoque su labor al reconocimiento del recurso humano dentro de la organización, contribuya a los logros económicos de la empresa, eleve la productividad y bienestar de los trabajadores mediante una adaptación recíproca. Uno de los ejes que desarrolla el trabajo social dentro de la empresa es la prevención de riesgos laborales, en los que (Henaó, 2006) citado por (Urra, 2013) define como:

“El conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación, y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas”.

En este campo, los trabajadores sociales abordan los riesgos psicosociales que puedan presentarse en la empresa, dentro del marco de la salud ocupacional. De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo OIT, los factores de riesgo psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”.

Se denominan psicosociales porque provienen de <psico> partiendo de las acciones mentales y <social> por su origen de comportamiento social en la calidad de las relaciones humanas en el trabajo. Como mencionó Richmond (2005), la historia mental de un hombre está definida por sus relaciones sociales; por lo tanto, las causas de sus trastornos y la superación de estos deben ser buscadas en sus relaciones sociales.

Los factores que generan este riesgo psicosocial, dentro del área de trabajo, provienen de la carga excesiva de trabajo en conjunto con jornadas de trabajo

extensas en las que se limita la independencia en la toma de decisiones, muchas veces, en empresas que no tienen definidos roles de puestos, estructuras organizacionales deficientes y salarios no acordes a las funciones. Otro factor influyente es el ambiente en que se desenvuelven que, pueden estar impregnados de discriminación, racismo, acoso e incertidumbre, que son percibidos directamente por el trabajador y son causantes de afectaciones como la ansiedad laboral.

Estudios realizados por la OIT (1998) en el área de salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grandes grupos de riesgos psicosociales: exceso de exigencias psicológicas del trabajo, la falta de control y desarrollo en el trabajo, falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, escasas compensaciones en el trabajo, doble jornada o presencia.

Según Laura Balbo citada por (Pullas et. al., 2017), en su definición a finales de los años 70, la doble presencia representa a la nueva realidad femenina post industrialización. Esta doble presencia que, forma parte de los riesgos psicosociales, podría definirse como “un riesgo que las personas adoptan, por la exposición de varias responsabilidades o exigencias que demanda de manera conjunta el trabajo asalariado y el trabajo del hogar” (Torns et. al., 2002).

Este fenómeno que, mayoritariamente afecta a las mujeres por la necesidad de equilibrar el trabajo remunerado en la empresa con el trabajo no remunerado del hogar, plantea un conflicto de tiempos al momento de elevarse la carga laboral en el medio profesional y la necesidad de cuidado doméstico o reproductivo, repercutiendo en la salud del trabajador por la sobrecarga generada. En muchas ocasiones ambas actividades no encuentran un equilibrio provocando estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y trastornos psicósomáticos, así como mayores frecuencias de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Sánchez (2010) citando a Hans Seyle (1956) quien definió al estrés como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior” y “el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico”.

1.1.2 Antecedentes Estadísticos

Dentro del boletín anual del Ministerio del Trabajo en el año 2022, se estableció que el 71.2% de la población ecuatoriana se encontraba en edad de trabajar, de los cuales el 96.8% se encontraba económicamente activa. Sin embargo, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu), publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021), que recoge datos de diciembre de 2020, menciona que, del dato anterior, sólo el 37.2% mantenía un empleo adecuado, con un promedio de 2 de cada 10 mujeres ecuatorianas situándose en este lugar.

En el campo laboral de Ecuador, según (INEC, 2021) las mujeres presentan discriminación en el tema salarios, en comparación con los hombres, quienes ejerciendo el mismo trabajo reciben un 23% más en su remuneración, independientemente del nivel educativo que hayan alcanzado, únicamente el género prevalece, sobre todo, en el área rural donde las mujeres se encuentran en desventaja con respecto a que se respete un salario acorde a las actividades. La precarización e informalidad del sector se encuentra en aumento.

A nivel internacional, tomando como ejemplo España, se ha logrado un aumento importante de la participación de la mujer en el área laboral, en el 2022 se alcanzó la suma de 9.425.400 mujeres mayores de 16 años ocupadas, superando los 9.000.000 aproximados del año 2019 (Gobierno de España, 2022). A nivel mundial el 49% de mujeres se encuentra laborando, en comparación con el 75% del género masculino, existiendo una brecha importante entre géneros (OIT, 2018). Aun cuando la participación laboral y económica de la mujer ha crecido, su salario es considerado un ingreso

adicional del hogar y en el caso de las labores dentro de casa las mujeres siguen teniendo una carga mayoritaria en relación con los hombres, quienes ejercen actividades domésticas con una disminución mínima de 2 horas diarias en comparación a la mujer. Se puede concluir que las mujeres no cambian su rol al ingresar al mercado laboral; al contrario, lo mantienen y se genera una doble presencia.

A través de las generaciones se ha mantenido el género femenino como el ideal para el mantenimiento del hogar y la crianza de los hijos; mientras que, al género masculino era particularmente el proveedor de los ingresos. Considerando que, al necesitarse más mano de obra, las mujeres se incorporan al sector laboral, esta no se separa por completo de sus roles domésticos, incluso existen casos en los que ambos géneros laboran y no cuentan con una ayuda doméstica, para el cuidado del hogar y de los hijos (OIT, 2018).

Es común que la mujer trabajadora extienda sus horas de labores para dedicarse a los quehaceres domésticos sin cumplir con el tiempo de descanso necesario para su bienestar y la conservación de la salud. Aunque existe en el campo laboral la contratación de la jornada parcial, que podría ser una medida que contribuya en la disminución de la doble presencia, no ha sido su finalidad, y la medida tampoco contribuye a disminuir la desigualdad de la ocupación de las labores domésticas, que siguen siendo primordialmente femenina (OIT, 2018).

Según la investigación presentada por Pullas et al, (2017) mencionan que:

“La doble presencia se hace visible al mantener un trabajo remunerado y simultáneamente asumir tareas familiares y domésticas, lo que produce una carga en la persona que no será remunerada y en ocasiones ni siquiera reconocida ni por el núcleo familiar, ni laboral”.

En el estudio realizado por (Güilgüiruca et al., 2015) de riesgos psicosociales del trabajo en 292 trabajadores de una empresa eléctrica en Chile, se

concluyó que el mayor riesgo existente es la doble presencia con un 44% en donde predomina la afectación al género femenino como aquel que recibe la mayor exigencia en la relación trabajo-familia. Este resultado asocia a la población trabajadora del género femenino como el grupo más afectado y vulnerable en su salud física y psicológica al manejar esta doble presencia. Es importante que se contemple la exposición al riesgo de doble presencia, intentando determinar sus causas e implementar programas de prevención y atención desde su origen.

En el año 2006 se realizó una intervención en la empresa textil “Boman Sport” con una muestra de 544 personas, de las cuales 490 eran mujeres, donde se registró que el 73.4% presentaba una doble presencia. Entre las causas que se determinaron para este fenómeno fue la distribución de horarios laborales no acordes con los horarios de cuidado de los hijos; por lo que, se establecieron limitaciones en los horarios de trabajo diario, facilitando el descanso entre jornadas y la creación de una comisión bipartita que les ayude a solucionar el conflicto familia-trabajo (Ruiz et al., 2018).

En la investigación se determina que el riesgo psicosocial de doble presencia se encuentra en el rango más alto, como resultado de la exigencia actual de un reajuste de tiempo de vida de las personas, considerando la incursión de las mujeres en el mundo laboral por la necesidad de un doble ingreso familiar y a la inadecuada organización de las actividades laborales, familiares y personales.

1.1.3 Antecedentes Investigativos.

Durante la revisión de la literatura académica al respecto, se ha procedido a revisar varias investigaciones, incluidas las registradas en los repositorios de las Universidades del país. A nivel internacional, el país que cuenta con mayor investigación cualitativa con respecto al tema es España, donde se ha evidenciado la problemática de la doble presencia en las mujeres trabajadoras, la desigualdad de género existente en el desarrollo de las

actividades domésticas y como se relaciona con los efectos negativos presentes en la salud y bienestar derivados del área laboral.

En el estudio de Estevan et al., (2014) denominado *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral* tiene como objetivo analizar las diferentes consecuencias que tienen los riesgos psicosociales que afectan tanto al bienestar como la salud (ya sean físicos o psicológicos) y enfermedades, patologías, lesiones, etc. causadas por el trabajo. La doble presencia es una dimensión no comprendida en la escala original, pero muy interesante por cuanto evidencia, en muchos casos, la doble jornada laboral que sufren las mujeres (en casa y fuera de ella), lo cual añade un elemento más a tener en cuenta en el abordaje de la salud laboral (Moncada et al., 2005).

La metodología aplicada fue de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo mediante la aplicación de un cuestionario psicosocial en una muestra de 105 trabajadores, de los cuales 45 eran hombres y 60 mujeres, cuyos resultados denotaron que existe una diferencia significativa que indica una mayor presencia de este riesgo psicosocial en mujeres que en hombres. La exigencia planteada hacia las mujeres, de contribuir en ambos ambientes, crea un conflicto en la organización del tiempo y sentimiento de sobrecarga de labores.

En el mismo país, Pérez (2022) realizó una investigación titulada *Evolución y análisis comparativo de la doble presencia en España* en el que se intenta analizar el concepto de doble presencia como uno de los principales riesgos psicosociales, abordando la carga que soporta el trabajador tanto de forma laboral en la empresa como la doméstica en el hogar.

La metodología es de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo mediante la aplicación de una encuesta a 135 mujeres con pareja, hijos y empleo remunerado con las cuales se midió el riesgo de doble presencia. La conclusión de esta investigación da como resultado que a pesar de que las

mujeres encuestadas se encuentran con pareja, el 66% considera realizar la mayor parte de las tareas domésticas sin ayuda, reiterando que, aunque sus horarios laborales sean excesivos o con sobrecarga sus deberes domésticos no disminuyen.

Pullas et al. (2017) entre otros, en la investigación *La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar* concuerdan en lo manifestado por sus coterráneos en que el 90% de las mujeres que trabajan fuera de casa presentan el riesgo psicosocial de la doble presencia, tratando de responder a las exigencias laborales y domésticas al mismo tiempo, con el objetivo de mostrar que el talento humano femenino labora no solo en un ambiente asalariado sino también el área doméstica.

Se aplicó el cuestionario cuantitativo ISTAS.21 a los 67 empleados de la empresa textil Boman, coincidiendo en que con la doble presencia puede producirse también consecuencias sociales, dado que su comportamiento es influenciado por un ritmo de vida muy acelerado, además de la fatiga física como mental que genera, puede tener variaciones en la actitud de la mujer, tornándola en ocasiones un tanto hostil y perjudicando su desempeño laboral, sus relaciones laborales, el clima laboral de la organización y su entorno familiar y social. Se concluye que, a nivel físico, la persona que presenta resultados de doble presencia alta puede sufrir casos de estrés, ansiedad, enfermedades físicas por la carga mental, conflictos a nivel familiar y laboral.

En Ecuador, se han presentado varias investigaciones, una de ellas es la de Rivera (2021) con el título *Efectos de la doble presencia en el bienestar integral de las servidoras y trabajadoras del Gobierno Provincial de Loja y la intervención del Trabajador Social* enfocándose en la vida de las servidoras y trabajadoras, con la finalidad de contribuir con una propuesta de intervención social que permita fortalecer y capacitar en temas del bienestar integral y el correcto cuidado.

Para cumplir con el objetivo de identificar los efectos de la doble presencia en el bienestar integral de las servidoras, argumentar teórica y

metodológicamente las causas/consecuencias se utilizó la metodología de investigación acción participativa, método científico, método inductivo y deductivo y el método analítico sintético, donde se aplica la teoría de demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell (1979), en la que se determinó que las demandas psicológicas inciden en la salud y el comportamiento de los trabajadores. Este último modelo indica la importancia del apoyo social para hacer frente a las demandas de actividades laborales y situaciones de estrés. (Luzón Merino, 2019).

Esta investigación también se basó en la teoría de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), quien combina de manera global los factores biológicos, psicológicos y sociales, donde se refleja el trabajo remunerado y la relación que existe entre las exigencias laborales y las recompensas que reciben por las actividades realizadas (Luzón Merino, 2019).

Los resultados presentados se mencionan que la doble presencia afecta en mayor cantidad a la población femenina de la muestra en comparación a la mínima cantidad afectada en la masculina, los tiempos de trabajo de las mujeres representa la misma cantidad de trabajo doméstico o no remunerado, afectando su desempeño. Si bien es cierto los horarios laborales encontrados corresponden a 8 horas laborales obligatorias, muchos llevan trabajo a casa, acumulando el trabajo doméstico y afectando su rendimiento en ambos sectores. Adicional, se identificó el desconocimiento de la terminología doble presencia que les permita prevenir este riesgo que involucra su salud integral.

Dueñas (2018) en su trabajo investigativo *Influencia de la doble presencia en el desempeño laboral de mujeres del área de ventas*, buscó entender y conocer como la doble presencia influye en el desempeño laboral del área de ventas de una farmacéutica, quienes realizan visitas de campo dentro de sus funciones laborales. Se aplicó una entrevista semiestructurada a 13 mujeres con hijos, quienes eran la muestra de investigación. Los resultados se correlacionan con la evaluación de desempeño realizada en la empresa. Con ello se verifica la necesidad de apoyo hacia las mujeres que presentan el riesgo psicosocial de doble presencia. (Grandey & Cropanzano, 1999) indican

que esta problemática se manifiesta con bajo rendimiento laboral y deseos de renunciar al campo laboral.

La investigación es de metodología cualitativa, pues permite conocer las percepciones de los entrevistados en cuanto a las preguntas generadas. Es de tipo descriptiva para entender, comprender y describir la influencia en el desempeño laboral (Hernández, C., & P., 2014). Como conclusión de esta investigación, se menciona que las empresas deben involucrarse más en este tipo de riesgo psicosocial, y que las mujeres que, desconocen la terminología y no aceptan su padecimiento por cuestiones culturales, puedan ser sensibilizadas y educadas en su tratamiento.

Otro de los trabajos presentados en el país es de la autora Landucci (2020) cuyo título es *Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil*, el cual busca visibilizar y sensibilizar sobre las desigualdades de género dentro del Ecuador, que es un país predominantemente machista y patriarcal. Sus objetivos: medir el riesgo psicosocial de doble presencia en las docentes de una unidad educativa que se vio obligada a laborar de forma online por concepto de la pandemia y como fue afectado su desenvolvimiento laboral desde casa, desde la percepción de las docentes.

La metodología utilizada es de enfoque mixta, de tipo descriptiva con el fin de determinar la presencia de estrés laboral en las docentes con una muestra de 42 docentes. Como resultados de esta investigación se presentaron registros altos de doble presencia en las actividades de las docentes al encontrarse en una nueva modalidad de enseñanza en el que fácilmente se mezclan las labores de proveedora y cuidadora. Los horarios de trabajo usualmente se extienden luego de sus horarios de trabajo por actividades adicionales que deben cumplirse en el campo laboral.

En el caso de la desigualdad de género, se concluye que sigue manteniéndose la brecha de desigualdad en el ejercicio de los roles. Desde

esta perspectiva y de acuerdo con lo que menciona (Sunkel (2006) citado por Álvarez, Adaneys; Gómez, Ingrid, 2011) “no se ha producido un cambio en la redistribución de tiempos entre hombres y mujeres con respecto al tiempo que dedican al hogar”.

La participación de los padres en esta nueva metodología de enseñanza deber ser activa para contribuir al estudio de los hijos para que puedan realizarse las actividades en conjunto y no deban extenderse las notas y explicaciones a dictarse por los docentes fuera de su horario laboral entorpeciendo o creando conflictos en el hogar.

Continuando con el proceso investigativo encontramos que las autoras Díaz & Troya (2019) generaron un trabajo llamado “Factores de riesgos psicosociales en mujeres con doble presencia: caso de una empresa privada de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil” en el que se recogen diversos conceptos del riesgo psicosocial doble presencia, acuerdos, normativas y leyes que permiten la inclusión del género femenino en el área laboral promoviendo sus derechos. Los objetivos de esta investigación nacen de la identificación de los riesgos psicosociales presentes en las mujeres de acuerdo con su nivel académico y las funciones desempeñadas. El instrumento utilizado para esta investigación de tipo cuantitativa es el cuestionario aportado para la evaluación de riesgo psicosocial por el Ministerio del Trabajo aplicado a una muestra de 46 mujeres.

En este estudio, se utiliza la teoría de género para poder identificar las diferencias y desigualdades aplicadas desde los roles definidos, tales como la discriminación, violencia de género, acoso y la desigualdad distribución de funciones domesticas (OIT, 1998). La teoría de la jerarquía de necesidades o de la motivación humana de Abraham Maslow, constituidas por las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y autorrealización.

Según los resultados de la investigación indican que las mujeres han ganado campo en el desarrollo de sus actividades laborales a través de la historia; sin

embargo, sus roles domésticos no han sido compartidos e invierten entre 1 a 4 horas diarias en cumplirlos, lo que genera una sobrecarga de labores. Las jornadas extensas de trabajo generan problemas de salud física y mental desencadenando estrés, depresión y fatiga, además de problemas relacionales con superiores y compañeros. En el rango de ingresos, se determina que las mujeres son afectadas independientemente del valor de ingresos que mantienen, pero si el sueldo es inferior se adiciona el sentimiento de frustración por no poder desarrollarse completamente.

La investigación realizada por (Mamani et al., 2007) denominada “Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia”, en que determinaron que uno de los problemas actuales de las entidades de salud es el estrés, provocando incapacidad física o mental en los colaboradores. Para lograr este estudio recopilaron información electrónica y manual de entidades educativas y sociedades científicas a nivel de e internacional. La conclusión del trabajo es que las causas del estrés están determinadas por la sobrecarga de trabajo, control del tiempo de trabajo, realizar varios roles de trabajo a la vez, clima organizacional, inestabilidad laboral, incorrecto sistema de comunicación entre los colaboradores que conducen al agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

En las investigaciones antes expuestas se han determinado en su mayoría que las personas expuestas a la doble presencia corresponden al género femenino; quienes, a pesar de contribuir con ingresos monetarios gracias a sus labores productivas no han sido retribuidas de la misma manera con ayuda en la parte doméstica o labores de cuidado, ya sea por voluntad propia o cuestiones culturales.

1.2 Definición del problema de investigación

Podemos citar a (Pootier, 1999) quien acertadamente indica que las desigualdades de género provienen por la creencia que los hombres son los entes proveedores de la familia y cuyo trabajo productivo es el que sustenta los ingresos familiares; por lo que, debe ser reconocidos y cuidados. Desde el punto de vista cultural, cada una de las culturas crea su propio concepto de género y sus roles asignados.

Sin embargo, a partir de la revolución industrial, las mujeres comenzaron a ingresar al mercado laboral con una participación baja con las limitaciones de no contar con los mismos ingresos, condiciones ni beneficios laborales que los hombres. Al transcurrir las guerras que han suscitado al transcurrir la historia, las mujeres comenzaban a llenar las fábricas con su mano de obra. A pesar de que a partir del siglo IXX se consiguieron considerables logros a nivel femenino como el derecho al voto, la desigualdad de posibilidades de crecimiento a nivel laboral continuó.

La mujer, además de haber incursionado a la actividad laboral remunerativa, también continúa siendo la encargada del cuidado de la casa y de los niños, en un sistema patriarcal machista que discrimina su trabajo laboral segregándolas a empleos menos remunerados y calificados por no considerarlas capaces de cumplir con responsabilidades en el trabajo mientras cuentan con las labores domésticas que cumplir como la maternidad. “Techo de cristal” es definido como un entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres cualificadas alcanzar posiciones de poder dentro de las organizaciones (Torres & Pau, 2011), estos obstáculos provienen de las barreras asociadas al género propio de las mujeres, las barreras organizacionales impuestas por la entidad por las funciones y niveles asociados a la mujer, y las limitaciones producidas por la incompatibilidad de roles como el de maternidad y las largas horas de trabajo requeridas para el puesto (Ramos et al., 2003).

Las oportunidades de las mujeres al momento de intentar conseguir un nuevo empleo con mejores oportunidades o escalar hacia un rango superior en la empresa actual, se ven marginadas ante la desigualdad de oportunidades ante un hombre en la misma posición por las responsabilidades familiares que continúan siendo una parte importante para considerar al momento de la contratación o ascenso. Actualmente, en 93 países no cuentan con una legislación que obligue a la mujer tenga un reconocimiento monetario igual al hombre; por tanto, que se le permita estar en igualdad de oportunidades. (Val, 2023). El Ecuador para el año 2023, se encuentra en el puesto 50 a nivel mundial de los países con mayor brecha de género, con el 73.7%, estas desigualdades no solo limitan el poder adquisitivo sino el acceso a derechos fundamentales como la educación, la salud y la justicia. (Val, 2023).

En general, las empresas indiferentes de su actividad económica mantienen han mantenido el pensamiento de que las responsabilidades laborales no compaginan con las actividades domésticas de las mujeres, desde el punto de vista que su desempeño como madre se superponen a las obligaciones laborales. Este tipo de creencias hacen que la mujer incurriere en un doble esfuerzo por cumplir en ambos ámbitos de forma simultánea, incursionando en lo que denominamos Doble presencia.

Ramos (2008), define la doble presencia, como “el trabajo realizado tanto como empleados/as remunerados/as, como el realizado en las tareas familiares y domésticas, generalmente de cuidados. La doble presencia ejercida por las trabajadoras genera altos niveles de estrés, principalmente en el área laboral, siendo conceptualizado como estrés laboral e indicado como “el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo” (Sotillo, 2000).

La constante exposición a este factor de estrés puede generar que las mujeres perciban consecuencias a nivel físico y mental como: gastritis, ansiedad, frustración, insomnio, colitis nerviosa, migraña, depresión, agresividad,

disfunción familiar, trastornos sexuales, disfunción laboral, hipertensión arterial, adicciones, conductas antisociales, etc. (Sánchez, 2010)

Los trabajadores que pertenecen a las empacadoras de camarón mantienen un trabajo de concentración para la clasificación del producto que va a ser empacado y exportado a los clientes en el exterior. Esta actividad económica es fluctuante porque se realiza en temporadas de “aguaje” en las que la producción es mayor y por ende aprovechan para laborar en horarios extendidos que les suponen mayores ingresos. Su trabajo es realizado de pie y bajo extremo frío; por el cual, deben utilizar un uniforme adaptado a las bajas temperaturas existentes en el área. La comunicación con el área que les supervisa debe ser constante para evitar errores en el trabajo encomendado y mantener la concentración para evitar la contaminación cruzada que pueda existir, ya que esto malograría el producto al punto de necesitar ser desechado.

Bajo esta premisa, la empresa empacadora ha experimentado una disminución en el rendimiento de los trabajadores, provocando alta rotación y ausentismos, aunque se hayan realizado continuos enfoques con respecto a la retribución económica otorgada. Otro de los factores que se han podido observar es la visita regular de las trabajadoras al departamento de salud ocupacional, con diferentes sintomatologías aplicadas a un riesgo psicosocial como lo son la ansiedad y estrés. Cabe recalcar, que la empresa camaronera para disminuir los ausentismos injustificados realiza la entrega de días libres de acuerdo con el requerimiento de las trabajadoras.

Por lo descrito anteriormente podemos enfatizar que los riesgos psicosociales y en particular la doble presencia en las mujeres trabajadoras de la empresa está afectando la salud física y psicológica, causando problemas a nivel familiar, social y laboral, sin que actualmente existan investigaciones que registren las percepciones de las consecuencias a corto plazo de la doble presencia.

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las principales percepciones sobre el riesgo psicosocial de doble presencia en las jornaleras de una empacadora de camarón de la ciudad de Guayaquil, en el año 2023?

Preguntas específicas:

¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial de doble presencia en las jornaleras de una empacadora de camarón?

¿Cuáles son las causas que generan doble presencia en las jornaleras de una empacadora de camarón?

¿Cuáles son las percepciones de las afectaciones del riesgo psicosocial de doble presencia que presentan las jornaleras de una empacadora de camarón?

1.4 Objetivos

Objetivo general:

Comprender las percepciones sobre el riesgo psicosocial de doble presencia en las jornaleras de una empacadora en la ciudad de Guayaquil, en el año 2023.

Objetivos específicos.

1. Medir el nivel del riesgo psicosocial de doble presencia presente en las jornaleras de una empacadora de camarón.
2. Identificar las causas que generan doble presencia en las jornaleras de una empacadora de camarón.
3. Describir las percepciones sobre las afectaciones de la doble presencia en las jornaleras de una empacadora de camarón.

1.5 Justificación

El presente trabajo nace de la necesidad de reconocer que los riesgos psicosociales, entre ellos la doble presencia pueden desencadenar en problemas de salud física y mental, manifestándose en bajo rendimiento, ausentismo y descansos médicos continuos que impiden el correcto desenvolvimiento tanto a nivel laboral como familiar.

Este trabajo obedece al cumplimiento del eje económico del Plan de creación de oportunidades del Ecuador (Secretaría Nacional de Planificación del Ecuador, 2021) en su objetivo 1. “Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales”, para la fijación de empleos con diversidad de género e igual de oportunidades. En cuanto al eje social en su objetivo 5, “Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social”, con su política 5.2 en su lucha contra la discriminación y la promoción de una vida libre de violencia en especial contra las mujeres y otros grupos vulnerables. En complemento al eje social se toma en consideración el Objetivo 6 “Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad”, cuyo propósito es mejorar las condiciones para el ejercicio del derecho a la salud con un enfoque de igualdad.

En la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (Naciones Unidas, 2018) se publica como objetivo 5:

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.

Con la finalidad de lograr la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas, que les permita acceder a la educación, atención en salud y un empleo decente como parte de sus derechos fundamentales. Este objetivo es parte de este trabajo de investigación porque necesitamos reconocer que

las trabajadoras sufren el riesgo psicosocial doble presencia por no tener considerado el sistema de igualdad de género para el cumplimiento en el campo de las labores domésticas.

Esta investigación contribuye a la universidad en el cuarto dominio de su línea de investigación “Derechos Humano y problemáticas sociales” para que sus estudiantes tengan acceso a la información recabada sobre este riesgo psicosocial y sus consecuencias. La información contribuye al área de la salud, al área laboral y al trabajo social en el cumplimiento del bienestar en la aplicación de los derechos a la salud y la familia.

Coopera con la empresa empaedora de camarón en el reconocimiento de las afectaciones de las que pueden ser objeto las trabajadoras al momento de cumplir con sus obligaciones laborales y domésticas, y como estas influyen en su desenvolvimiento dentro de la organización.

En lo personal, esta investigación cumple con la visibilización de las consecuencias del exceso de trabajo recargado en el género femenino, cuya presencia obligada en ámbitos laborales y en ámbitos domésticos, generan un alto nivel de exigencia que a corto plazo merma su salud física y mental.

Capítulo II

Marcos Referenciales

2.1 Referente Teórico

Esta investigación estará basada en la teoría del estrés de Hans Seyle y la teoría de género de Marcela Legarde. Estas teorías nos ayudarán a comprender la problemática presentada y a cumplir los objetivos planteados.

Teoría del estrés de Hans Seyle

Los colaboradores se presentan continuamente a escenarios laborales manifestados en el ejercicio de la presión para cumplir sus actividades dentro de las metas propuestas. Para lograr estos objetivos, los trabajadores se envuelven en acciones estresantes que pueden alterar su estabilidad emocional y física, generando consecuencias a nivel laboral y familiar que a largo plazo pueden ocasionar problemas de salud graves.

Según Selye (1956), ocurre estrés cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio. Esta respuesta de estrés está constituida por un mecanismo tripartito que se denomina SGA (Síndrome General de Adaptación) que incluye tres etapas: reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento.

El estrés es resultado del intento del individuo a adaptarse al entorno. Actualmente las formas de trabajo suponen un esfuerzo mental mayor al acaecido en años anteriores. La tecnología ha permitido que las tareas manuales se conviertan en tareas mecanizadas, cuyo manejo debe ser procesado por el trabajador, lo que influye en la carga mental y emocional, que a largo plazo y sin la debida prevención se manifiesta en deficiencias físicas y/o psicológicas.

(Seley, 1956) identificó en sus años como estudiante de medicina ciertos padecimientos comunes en los pacientes, como cansancio, pérdida de apetito, pérdida de peso, clasificando este fenómeno como “síndrome de estar enfermo”. En el transcurso de los siguientes años realizó varios experimentos en los que reconoció varias alteraciones fisiológicas por la exposición prolongada al estrés, denominándolo “estrés biológico”, al considerar que varias enfermedades como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales provenían de este síndrome.

De esta manera (Seley, 1956), definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior”. Consecuentemente la Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”, que resumiendo se interpreta como el sistema de defensa del organismo para afrontar una situación; por lo tanto, en niveles controlados el estrés es necesario para la supervivencia.

Tomando en consideración la fuente del estrés y la forma en la que es percibido por el individuo, se podría clasificar como “buen estrés” (eustrés) o “mal estrés” (distrés) según Seley, citado por (Snodgrass JG et al, 2017). El eustrés se manifiesta como la reacción que favorece al individuo de mantenerse motivado en la búsqueda de gratificación y el distrés es la tensión manifestada en un estado de malestar, disgusto o tristeza con enfoques negativos.

Teoría de perspectiva de género de Marcela Legarde.

A través de la historia, el género femenino ha sido ensombrecido por el género masculino. Las construcciones sociales han sido ejercidas de acuerdo con el género asignado por el sexo biológico al nacer, en el que las mujeres han salido desfavorecidas ejerciendo un rol por debajo del género masculino en todos los ámbitos.

Nuestro mundo es dominado por los hombres. En él, las mujeres en distintos grados son expropiadas y sometidas a opresión de manera predeterminada. En este orden se apuntala a los hombres como dueños y dirigentes del mundo en todas las formaciones sociales. Se preservan para ellos poderes de dominio señorial sobre las mujeres y los hijos e hijas de las mujeres, quienes deben corresponderle como servidumbre (Legardde, 1996).

El concepto de género es asociado a la designación de ciertas características o expectativas que van a definir lo femenino de lo masculino, que según (Legardde, 1996), su análisis es la síntesis entre la teoría de género y la perspectiva de género.

La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica; así como, sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de mujeres y hombres: el sentido de sus vidas, expectativas y oportunidades... (Legardde, 1996)

La (OIT, 2013) menciona que “los roles de género son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada”. Coincidiendo en la estigmatización que ha sufrido el género femenino, en la suposición de la disminución de sus capacidades y su fragilidad.

Las diferencias planteadas entre ambos géneros han resultado en el incremento de la discriminación hacia el género femenino, afectando su acceso a la salud, empleo y formación profesional. “La perspectiva de género contiene recursos para demostrar las conexiones entre el atraso en el desarrollo, la miseria y las injusticias, de acuerdo con el orden social dominante” (Legardde, 1996)

En esta investigación se analizarán los roles que culturalmente a través de la historia han sido asignados al género femenino en el ámbito productivo, reproductivo y doméstico, que se realizan de forma simultánea a diferencia de los roles asignados al género masculino particularmente catalogado como proveedor.

La sociedad ha impuesto un género femenino sutil y delicado que depende de la fuerza del hombre para su supervivencia, asociándolo a la parte objetiva en las decisiones de la familia. Desde la incursión de las mujeres en labores económicas, sus ingresos han permitido contribuir al bienestar económico en sus hogares; sin embargo, no se aplica de forma igualitaria en el área doméstica dónde se espera que la mujer se responsabilice de la mayor parte de las labores del hogar y del cuidado como actividad natural de su género, sin que se espere sean compartidas con el género masculino que mantiene únicamente el rol de proveedor.

Con el estudio de la doble presencia se desglosan las causas y consecuencias acaecidas en las mujeres por mantener las actividades laborales y domésticas de forma simultánea, labores que han sido envueltas dentro del estereotipo de género. La mujer tradicionalmente ensombrecida en el rol laboral ha ocupado cargos de menor estatus o poder, frente a hombres con el mismo nivel académico o capacidades y en el hogar con labores domésticas no remuneradas asignadas de forma natural únicamente por su género, con ello se ha expuesto a mayores riesgos físicos y psicológicos por no disponer de tiempo para preocuparse por su bienestar propio.

Con el análisis de las nuevas generaciones de mujeres sobre las perspectivas de género se pretende buscar el reconocimiento del trabajo de las mujeres a nivel laboral y la división de las responsabilidades del trabajo doméstico entre hombres y mujeres, eliminando la disparidad entre géneros y sus inequidades.

Si el objetivo es crear una sociedad donde el sexo de las personas no determine el papel que van a desempeñar en el terreno profesional, tan importante es que la mujer acceda a roles considerados

tradicionalmente masculinos, como que los hombres accedan a roles considerados femeninos (González, 1999, pp.85-86).

2.2 Referente Conceptual

Doble Presencia

En la parte conceptual doble presencia significa "considerar que la presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo) se da siempre bajo su presencia en el ámbito doméstico-familiar (ámbito reproductivo) (Carrasquer, 2009). La doble presencia se plantea desde el punto que ambos géneros se encuentran en el ámbito laboral, pero el ámbito doméstico continua a cargo de las mujeres casi exclusivamente.

(Gavidia, 2017) Concibe la doble presencia como la doble jornada laboral que realizan las mujeres trabajadoras, en las que se entrelazan las responsabilidades de la familia y el ámbito laboral. Esta doble presencia provoca que las mujeres experimenten la frustración de mantener las actividades en ambos ámbitos y que no sean completadas totalmente o de la mejor manera contribuyendo al agotamiento físico y mental.

La presencia de la mujer en el ámbito productivo ha generado que las labores que realiza en el campo económico se intenten conjugar con las destrezas y habilidades en el área doméstica; sin embargo, en muchas ocasiones no es posible equilibrar estas situaciones generando espacios de tensión y ansiedad por la sobrecarga de trabajo generada. Las mujeres mantienen "Un ritmo de trabajo inadecuado en el que tras realizar su jornada laboral continúa trabajando, realizando horas extraordinarias, por lo que ve reducido sus descansos. Esto hace que el trabajador tenga una sensación de agobio y ahogamiento con el trabajo." (Calera, 2003)

La doble presencia es un factor de riesgo en las mujeres que la padecen, sus consecuencias pueden ser malestar físico y psicológico, desencadenado en estrés, ansiedad y fatiga. Los factores psicosociales que pueden desencadenar la doble presencia están relacionados con la organización y

condiciones de trabajo; entre ellos, jornadas muy largas o con horarios irregulares, alta carga de trabajo y atención a hijos dependientes (Marquina, 2000)

Este riesgo de doble presencia nace a partir del intento de igualdad en el ámbito laboral, en el que se pretende hacer uso de las mismas oportunidades para los hombres y mujeres en el campo económico, lo que ha tenido varios avances en las últimas décadas; sin embargo, las tareas domésticas no han sido asumidas de forma equitativa por el género masculino afectando con sobrecarga de responsabilidades al género femenino.

Esta doble jornada y la consiguiente carga de trabajo tienen una fuerte repercusión sobre la salud: provoca estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y trastornos psicosomáticos, así como mayores frecuencias de enfermedades relacionadas con el trabajo, y reduce el tiempo de descanso necesario para reponerse (OIT, 2013).

Factores de Riesgo Psicosocial

Según (Alvarez et al., 2007) los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en un escenario laboral y que se encuentran inmersas en la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, que perturban el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador, así como la misma gestión laboral. Por lo tanto, estos factores son determinantes para el mantenimiento de la salud física y mental de las personas; así como, el buen desenvolvimiento en el ámbito laboral. (Vieco Gómez, G.F., & Llanos, R.A., 2014) refieren que los factores de riesgo psicosociales laborales, poseen propiedades relacionadas con las condiciones del trabajo, y de su organización, las cuales posiblemente afectan la salud de los individuos mediante elementos psicológicos y fisiológicos, que igualmente se les denomina estrés.

Estos factores son condicionantes para la afectación en la salud mental, física y social, en diferentes grados de acuerdo con las características personales

del sujeto y al ambiente interno o externo en el que se desenvuelva. El término factores psicosociales surge a partir de 1984 como reconocimiento a los factores que pueden incidir de forma positiva o negativa sobre los trabajadores. “Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo” (Taris, T. & Kompier, M, 2005)

Según la publicación realizada por la (OIT, 2013) se identifican 5 grandes grupos de riesgos psicosociales:

- Exceso de exigencias psicológicas del trabajo: trabajo autoritario en el que no se pueden expresar opiniones propias.
- Falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo: no se puede aplicar el conocimiento ni aplicar la toma de decisiones.
- Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: labores sin indicaciones ni apoyo.
- Escasas compensaciones del trabajo: salarios bajos, cambios de puesto inesperados, maltrato, violencia, etc.
- Doble jornada o presencia: exigencias simultaneas en el ámbito doméstico y laboral.

Dentro de estos grupos de riesgos psicosociales resalta el desequilibrio que pueda existir entre las exigencias del lugar de trabajo hacia el individuo sin que pueda desenvolverse o alcanzar sus expectativas, siendo el causante de acciones estresantes que desencadenen en problemas de salud y desarrollo. (Moreno, B., & Garrosa, E., 2013) refieren que el estrés puede entenderse como un estímulo, cuando una fuerza es aplicada a una persona y lo que le produce esto es una determinada alteración.

2.3 Referente Normativo

Tanto en el Ecuador como a nivel mundial se ha dispuesto de leyes y normativas como respuesta a la doble presencia y las consecuencias físicas y psicológicas de este riesgo psicosocial en el que puede incurrir el género

femenino al momento de ejercer sus labores. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002), desde este enfoque las consecuencias de estos factores son desencadenantes de problemas de salud, incidiendo en su desempeño laboral y doméstico.

2.3.1 Normativas Nacionales.

El tema de esta investigación es la influencia de la doble presencia como riesgo social por las trabajadoras jornaleras de una empacadora de la ciudad de Guayaquil. Las leyes que se encuentran relacionadas con este estudio son: Constitución de la República del Ecuador, Código de trabajo, Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, Ley de Seguridad Social.

Constitución de la República del Ecuador

Para el año 2008 en el marco del buen vivir y el Sumak Kawsay el Ecuador adopta la nueva Constitución de la República del Ecuador, reconociéndose en el art. 1 como un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, definió las siguientes normativas:

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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008). En este artículo el estado se define responsable por la salud y la seguridad social de sus habitantes manifestadas en sus leyes y los tratados internacionales.

Art. 32.- El Estado garantiza el derecho del acceso a la salud con enfoque de género para que las mujeres se aseguren a recibir este derecho al igual que el derecho al trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 33.- De acuerdo con lo indicado el Estado considera al trabajo como un derecho, fuente de realización personal, con remuneración justa y un derecho económico sin injerencia de género (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 66.- En el literal 3, el Estado reconoce y garantiza la integridad de las personas física, psíquica, moral y sexual; mientras que, en el literal 4 define la igualdad formal. material y a la no discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En los art. 325 y 326 el Estado reconoce el derecho al trabajo en todas las modalidades de trabajo con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores con principio de una remuneración equitativa al realizar el mismo tipo de trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 331.- 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 de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades, asegurándose de eliminar todo tipo de discriminación que afecte a las mujeres en el trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 369.- El seguro social obligatorio cubrirá las prestaciones de salud por los riesgos de trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores. Este factor no se cumple a cabalidad normalmente; sin embargo, es un derecho

exigible de acuerdo con lo definido en esta ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Código de Trabajo

La presente ley centra los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores; así como, las normas relativas al trabajo.

Art. 347. En este artículo se define a los riesgos del trabajo como los eventuales daños a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad en los que se consideran las enfermedades profesionales y los accidentes (Código de trabajo, 2005).

Art. 410.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. (Código de trabajo, 2005). Los empleadores deben mantener medidas de prevención y seguridad, así como regular los ambientes de trabajo en los cuales se desarrollan los trabajadores.

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

El objeto de esta ley es prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, principalmente cuando se encuentran en diversas situaciones de vulnerabilidad o riesgo. La finalidad del art. 2 de la (Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2005) es la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos de desigualdad entre hombres y mujeres, así como reparar y proteger a las víctimas de violencia.

En el art. 4 se dan las definiciones incluidas en la presente ley que nos ayudarán en el tema a tratar; entre ellas, se encuentran:

Estereotipos de género. - Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados

por hombres y mujeres, respectivamente (Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2005)

Discriminación contra las mujeres. - Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra (Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2005)

En el art. 6 se mencionan los responsables de la aplicación de esta ley, quienes en un grado de corresponsabilidad se compromete al estado y a la sociedad en el cumplimiento de los derechos (Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2005).

Dentro del art. 10 de la presente ley se contemplan los tipos de violencia en contra de las mujeres: violencia física, psicológica, sexual, simbólica, económica y patrimonial. Mientras que en el art. 12 enfoca los ámbitos en los cuales usualmente ocurre esta violencia; entre los cuales se encuentran el doméstico o intrafamiliar y el laboral.

Ley de Seguridad Social

Art. 155.- La aplicación de programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral (Ley de Seguridad Social, 2001)

2.3.2 Normativas Internacionales.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

Es la Declaración promulgada en Beijing en la cuarta conferencia Mundial sobre la mujer con el fin de potenciar los derechos de las mujeres en la sociedad. Las medidas a adoptarse en el apartado C “La mujer y la salud”, numeral 89, menciona el derecho de la mujer al disfrute de la salud física y mental como ente de bienestar en su vida pública y privada. Uno de los puntos incluidos en la salud de las mujeres es la desigualdad entre hombres y mujeres como factor de disminución del bienestar emocional, social y físico, en las que repercuten las obligaciones familiares compartidas (ONU Mujeres, 1995)

En el numeral 100, han cobrado importancia las cuestiones relacionadas con la salud ocupacional, pues un número cada vez mayor de mujeres realiza trabajos poco remunerados en el mercado laboral estructurado o no estructurado en condiciones tediosas e insalubres (ONU Mujeres, 1995)

Declaración Universal de Derechos Humanos

En la Declaración Universal de Derechos Humanos establecida en Paris el 10 de diciembre de 1948, encontramos los siguientes artículos:

Art. 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (Naciones Unidas, 2015).

Art.2. numeral 1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (Naciones Unidas, 2015).

Art. 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda

discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación (Naciones Unidas, 2015).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

En esta convención se declaró que la violencia contra la mujer se contraponen al goce de los derechos humanos de una vida libre de violencia y las libertades fundamentales. Este decreto fue ratificado por el Ecuador en agosto de 1995.

Art. 1 “Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Organización de los Estados Americanos, 1994).

Art. 6 “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (Organización de los Estados Americanos, 1994).

2.4 Referente Estratégico.

A continuación, se expondrán los programas en los que se incluyen las acciones a realizar por parte del Estado Ecuatoriano dentro de la línea económica y social concerniente a la doble presencia.

Planes Estratégicos / Agendas Nacionales.

Se han identificado los siguientes Planes que enmarcan el tema de la presente investigación: Plan de Creación de Oportunidades 2021 - 2025, la Agenda de Desarrollo 2030 y la Agenda Nacional para la Igualdad de Género.

El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 recoge los ejes Económicos, Social, Seguridad Integral, Transición Ecológica e Institucional. Con este plan se acoge el compromiso de generar progreso respetando los derechos de todos los individuos. En el objetivo 1, “Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales”, se muestra la política 1.1 que contempla la inclusión laboral disminuyendo las desigualdades y promoviendo la atención a grupos prioritarios en los que se encuentran las mujeres.

Esta investigación aporta a dicha política por enfocarse en las desigualdades de género que han sufrido las mujeres en el campo laboral por la discriminación debido al desequilibrio del manejo simultáneo del ámbito laboral y doméstico. En el mismo plan se determina el objetivo 5 “Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social” con su política 5.2 que lucha contra la discriminación y la promoción de una vida libre de violencia en especial contra las mujeres y otros grupos vulnerables. Es importante recalcar que la meta de esta política es la reducción de la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33.50% al 28.45%. (Secretaría Nacional de Planificación del Ecuador, 2021)

Esta investigación en proceso contribuye a esta política en la búsqueda de la eliminación de la violencia contra las mujeres por su género y la promoción de la igualdad en labores independientemente de este. Este plan también considera el objetivo 6 “Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad” en el cual consta la política 6.1 en la que se menciona el mejoramiento de las condiciones para el ejercicio del derecho a la salud enfatizando la atención a las mujeres y personas en vulnerabilidad.

Del mismo modo, en la Agenda de Desarrollo 2030 en el objetivo 5 propone “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Este objetivo toma en consideración los derechos fundamentales del ser humano en ser libres de discriminación y violencia, los que deben ser considerados en las políticas públicas a implementarse. Mientras que el

objetivo 8 de esta misma agenda, cuya meta manifiesta “Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos, para asegurarse que todas las personas tengan las oportunidades de un trabajo decente y el derecho a “compartir el progreso” (Naciones Unidas Ecuador, 2015)

Las metas registradas en estos objetivos se correlacionan con este trabajo de investigación por estar dirigidos a eliminar la discriminación y violencia de género aplicada hacia las mujeres tanto en el ámbito económico como el doméstico, por considerarlas un género inferior al masculino.

De la misma manera, en la Agenda Nacional para la igualdad de género se han instituido políticas públicas para el cumplimiento de los derechos fundamentales y en contra de la discriminación de las niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres adultas, adultas mayores y personas LGBTI+. Las políticas públicas propuestas por la Agenda son proyectos, sugerencias y acciones que deben implementar los ministerios, secretarías, prefecturas, alcaldías y juntas parroquiales para que se cumplan los derechos de las niñas, adolescentes, jóvenes y, mujeres de todas las edades y diversidades; entre los que se encuentran los derechos a “la educación, la salud, la seguridad social, la gestión de riesgos, la cultura física y el deporte, el hábitat y la vivienda, la cultura, la comunicación y la información, el disfrute del tiempo libre, la ciencia y la tecnología, la población, la seguridad humana y el transporte” (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2022). Entre las políticas de esta Agenda, destacan las siguientes:

En el eje de empleo y medios de vida: Se proponen políticas públicas para la igualdad de oportunidades de trabajo y de ingresos para todas las mujeres en comparación con los hombres, además de visibilizar y mejorar las condiciones del trabajo en el hogar.

En el cuidado humano, la reproducción y la sostenibilidad de la vida: Se propone la división de las tareas domésticas entre hombres y mujeres, colaborando en la reducción de trabajo de hogar y cuidado, culturalmente

entregado únicamente hacia las mujeres, siempre buscando la ayuda del Estado para cumplirlo. Se promueve campañas informativas en las que se incentive a dividir las tareas domésticas de forma igualitaria entre todos los integrantes de la familia.

En el eje que se garantiza una vida libre de violencia de género: Se sugiere implementar acciones para prevención de la violencia de género y asegurar la atención a las víctimas de esta violencia adaptando sitios de acogida.

Los ejes mencionados son los que se ajustan al tema de esta investigación en la que se busca encontrar el equilibrio frente a las desigualdades de trabajo doméstico existentes entre el género masculino y el femenino promoviendo estrategias para que se cumpla el ejercicio de estas responsabilidades de forma paritaria y sin violencia.

Capítulo III

Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

Para el presente trabajo se va a utilizar un enfoque mixto, recolectando datos de forma cualitativa y cuantitativa en el análisis de la influencia del riesgo social doble presencia, por las actividades de las jornaleras dentro y fuera de la empacadora.

Johnson, B. & Onwuegbuzie, A. (2004) definieron los diseños mixtos como “el tipo de estudio donde el investigador mezcla o combina técnica de investigación, métodos, enfoques, conceptos o lenguaje cuantitativo o cualitativo en un solo estudio”. Confirmando la teoría explicada, el enfoque mixto incluye un análisis cualitativo y cuantitativo de forma simultánea, procurando obtener una mejor comprensión del estudio. Los autores Chen (2006) y Johnson et al. (2006) citados por Hernández. R. et al. (2010) explican que los métodos mixtos dentro de la investigación son:

La integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno. Éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales (“forma pura de los métodos mixtos”). Alternativamente, estos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (“forma modificada de los métodos mixtos”).

El objetivo del enfoque mixto es tener varios puntos de vista de un mismo fenómeno con un abordaje más completo con amplia perspectiva. El punto es que esta filosofía de investigación puede conjuntar a los enfoques cuantitativo y cualitativo de formas tales que ofrecen las mejores oportunidades para

enfrentar planteamientos significativos e importantes de investigación (Johnson, B. & Onwuegbuzie, A., 2004).

3.2 Tipo y Nivel de la Investigación

Según indica (Hernández. R. et al., 2010) son dos los principales factores que influyen para que una investigación se inicie como exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa:

- a) El conocimiento actual del tema de investigación que nos revele la revisión de la literatura;
- b) La perspectiva que el investigador pretenda dar a su estudio.

El nivel de estudio de la investigación es descriptivo, donde (Salkind, 1998) afirma que su propósito es “describir las características de un fenómeno existente”.

Tradicionalmente se define la palabra “describir” como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas por medio del lenguaje, de tal manera que al leer o escuchar el lenguaje, se evoque la cosa representada, reproducida o figurada ¿Y qué se debe representar, reproducir o figurar? Naturalmente aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás. (Cerdeña, 1993).

En las investigaciones de nivel descriptivo se muestran, explican, reseñan, narran fenómenos o situaciones detectadas que pueden ser usadas como base para futuras investigaciones. Este tipo de investigaciones se basan en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental.

El tipo de investigación a realizar es la aplicada, también conocida como “*práctica o empírica*”, este tipo de investigación se caracteriza porque

busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren” (Murillo, 2008)

(Civicos, A & Hernandez, M, 2007) la investigación aplicada o práctica se caracteriza por la forma en que analiza la realidad social y aplica sus descubrimientos en la mejora de estrategias y actuaciones concretas, en el desarrollo y mejoramiento de éstas, lo que, además, permite desarrollar la creatividad e innovar.

La investigación se realiza enfocada en diagnósticos percibidos a través de instrumentos que permitan establecer la realidad social motivo de estudio y su problemática.

3.3 Método de Investigación

Se aplica el Método No Experimental de tipo descriptivo. *La investigación no experimental es aquella donde se consideran las realidades en su contexto sin ningún tipo de manipulación.* La investigación no experimental “es investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido” (Agudelo et al , 2008).

En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental 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. (Hernández. et al., 2010)

Dentro del método no experimental, la investigación se realiza con un diseño transeccional descriptivo, en el cual se enumeran características de un conjunto de sujetos o áreas de interés, que nos permite señalar las consecuencias del riesgo psicosocial doble presencia en las jornaleras.

3.4 Formas de Recolección de Información

Definido el método a utilizar en la investigación procedemos con la etapa de recolección de la información, para (Hernández. R. et al., 2010) esta etapa “consiste en recolectar los datos pertinentes sobre los atributos, conceptos o variables de las unidades de muestreo/ análisis o casos (participantes, grupos, fenómenos, procesos, organizaciones, etcétera).

La recolección de datos implica un plan detallado en el que se identifique las fuentes y medios que brinden la información necesaria para cumplir el propósito de la investigación (Hernández. R. et al., 2010). “Con la finalidad de recolectar datos disponemos de una gran variedad de instrumentos o técnicas, tanto cuantitativas como cualitativas, es por ello por lo que en un mismo estudio podemos utilizar ambos tipos” (Hernández. R. et al., 2010)

Para cumplir con el primer objetivo específico de tipo cuantitativo, que es medir el nivel del riesgo psicosocial de doble presencia presente en las jornaleras, se procederá a utilizar como instrumento el cuestionario del Ministerio de Trabajo ecuatoriano y el apartado 5 del cuestionario *CoPsoQ-istas21* que aplica específicamente las preguntas del riesgo psicosocial doble presencia, que nos permite detectar y medir los factores o características de las diferentes dimensiones de los riesgos psicosociales. Este instrumento fue creado en Barcelona-España en el año 2000, por el Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud (Andrés, R et al., s.f.)

(Chasteauneuf, 2009) citado por (Hernández. R. et al., 2010) indica “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. Este cuestionario con preguntas cerradas será llenado de forma autoadministrada por cada jornalera muestra de este estudio en el lugar de trabajo y retornado para su respectiva medición o análisis.

Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse

a éstas. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuesta) o incluir varias opciones de respuesta (Hernández. R. et al., 2010)

Autoadministrada significa que el cuestionario se proporciona directamente a los participantes, quienes lo contestan. No hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos. En el caso individual, el cuestionario se entrega al participante y éste lo responde, ya sea que acuda a un lugar para hacerlo (como ocurre cuando se llena un formulario para solicitar empleo) o lo conteste en su lugar de trabajo, hogar o estudio (Hernández. R. et al., 2010).

Para el cumplimiento de los otros dos objetivos específicos restantes: Identificar las causas que generan doble presencia en las jornaleras y describir las afectaciones de la doble presencia en las jornaleras procederemos a recolectar información de forma cualitativa. Según (Hernández. R. et al., 2010) “La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto”.

Para conocer las causas que generan la doble presencia en las jornaleras se procede a realizar una entrevista semiestructurada en un grupo seleccionado. Las preguntas abiertas y de elección, permiten al entrevistador mediante la propia entrevista y la observación adquirir más información de cómo las jornaleras perciben esta problemática. La recolección de la información se la realiza mediante el sistema digital de “*Google Forms*”.

Al terminar la recolección de los resultados de la entrevista semiestructurada, el Instrumento cuantitativo del Ministerio de Trabajo y el apartado 5 del cuestionario *CoPsoQ-istas21* utilizado para conocer el grado de Doble Presencia en las jornaleras, se seleccionará un grupo focalizado de diferente estado civil que permita ampliar los datos generados de aquellas entrevistas y contribuya a describir las afectaciones provocadas por este riesgo psicosocial presente en las jornaleras. Los grupos de enfoque “son positivos

cuando todos los miembros intervienen y se evita que uno de los participantes guíe la discusión” (Hernández. R. et al., 2010).

Más allá de hacer la misma pregunta a varios participantes, su objetivo es generar y analizar la interacción ente ellos. Se reúne a un grupo de personas y se trabaja con éste en relación con los conceptos, las experiencias, emociones, creencias, categorías, sucesos o los temas que interesan en el planteamiento de la investigación. Lo que se busca es analizar la interacción entre los participantes y cómo se construyen significados grupalmente, a diferencia de las entrevistas cualitativas, donde se busca explorar a detalle las narrativas individuales. Los grupos de enfoque no sólo tienen potencial descriptivo, sino sobre todo tienen un gran potencial comparativo que es necesario aprovechar (Barbour, 2007) citado por (Hernández. R. et al., 2010).

3.5 Formas de Análisis de Información

En el enfoque mixto se reúnen los datos recolectados en forma cualitativa y cuantitativa mediante los instrumentos elegidos y el análisis de su combinación, proporcionando una considerable diversidad de alternativas y respuestas. (Hernández. R. et al., 2010)

Para el análisis de los datos obtenidos de forma cuantitativa mediante el instrumento de la encuesta proporcionada por el Ministerio de Trabajo, se procederá a la sumatoria de los resultados en forma general y por dimensiones, para su análisis de acuerdo con las indicaciones proporcionadas por el Ministerio de Trabajo en su plataforma digital.

El Ministerio del Trabajo en colaboración con la academia, empresas e instituciones públicas y privadas elaboró un formato estandarizado para el programa de prevención de riesgos psicosociales, el formato contiene actividades preestablecidas que las empresas e instituciones públicas y privadas deben aplicar con el fin de implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial. (Ministerio de Trabajo, 2018)

En el análisis del apartado 5 del cuestionario *CoPsoQ-istas21*, se realizará la sumatoria de los puntajes asignados a las respuestas de las jornaleras, de acuerdo con la información otorgada en la respectiva plataforma digital para la interpretación de resultados.

De igual manera, se procederá a realizar el análisis cualitativo de la información recaudada en las entrevistas semiestructuradas y el grupo focalizado por codificación axial, resaltando la categoría más importante determinada por el investigador (Hernández. R. et al., 2010). Con la exposición de los resultados se realizará la respectiva interpretación y conclusión de los hallazgos que se obtuvieron en la investigación.

Capítulo IV:

Resultados de la Investigación.

4.1. Del Objetivo General.

Para cumplir con el objetivo general establecido como: *“Comprender las percepciones sobre el riesgo psicosocial de doble presencia en las jornaleras de una empacadora en la ciudad de Guayaquil, en el año 2023”*, procedemos a realizar el estudio del primer objetivo específico detallado como: *“Medir el nivel del riesgo psicosocial de doble presencia presente en las jornaleras”*. Este objetivo está basado en un método cuantitativo en el que se utilizó el instrumento proporcionado por el Ministerio del Trabajo para el diagnóstico, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, que afectan o pueden afectar a las organizaciones y personas naturales. Se incluirá en el análisis, el apartado 5 del cuestionario *CoPsoQ-istas21* correspondiente a la dimensión *“Doble presencia”*.

En esta investigación nos centraremos en la dimensión *“Doble presencia”*, que se complementará con otras dos dimensiones importantes como *“Organización del trabajo”* y *“Recuperación”*.

Para los siguientes objetivos específicos *“Identificar las causas que generan doble presencia en las jornaleras”* y *“Describir las percepciones de las afectaciones de la doble presencia en las jornaleras”*, considerados dentro de enfoque cualitativo, en los que se aplicó un formulario digital en *Google Forms* con preguntas semiestructuradas a 10 jornaleras de la camaronera, en las que se considera su estado civil, área de trabajo, cantidad y edad de hijos. Para profundizar los resultados de la investigación se incorporan los resultados obtenidos de un grupo focal creado para el efecto.



Table 1. Área de labores

De las 113 mujeres jornaleras encuestadas, el 91% corresponden al área operativa y el 9% al área administrativa. Su nivel de instrucción es variado, principalmente en el área operativa.

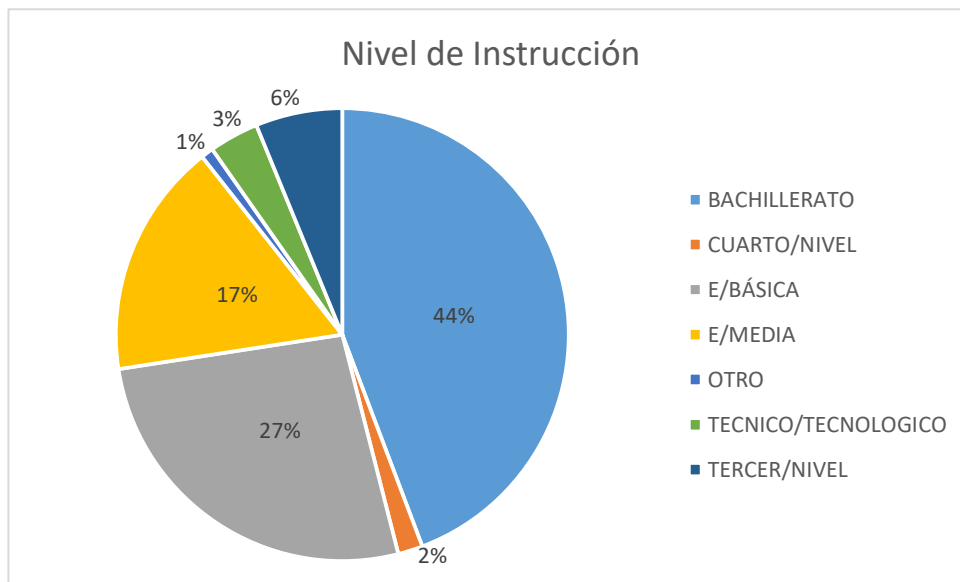


Table 2. Nivel de Instrucción

El porcentaje más alto en nivel de instrucción es el Bachillerato (44%) y el menor porcentaje a Otro (1%) correspondiente a una colaboradora con Instrucción artesanal. Podemos determinar que, en el área operativa por el

método de trabajo manual, la instrucción académica no es considerada excluyente.

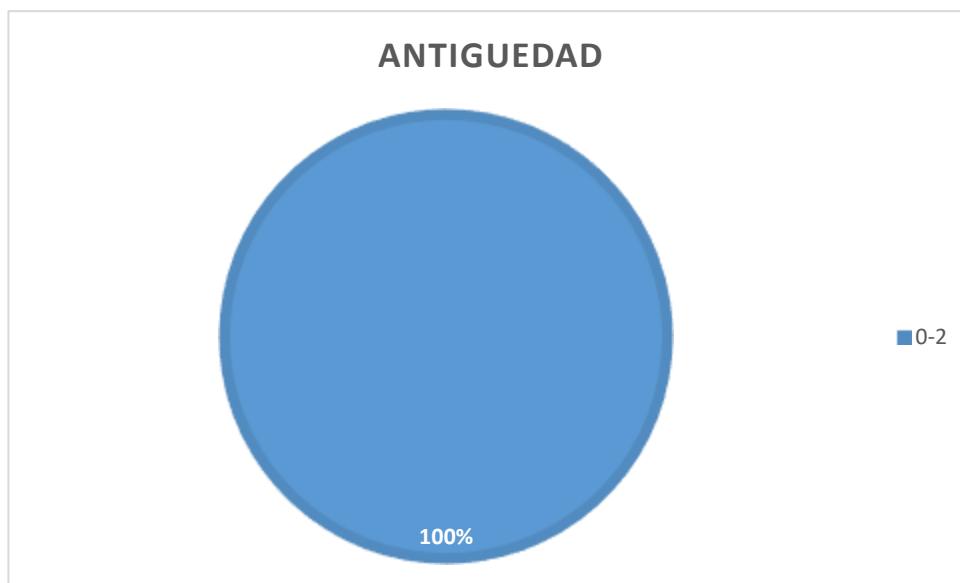


Table 3. Antigüedad en el trabajo

El 100% de las jornaleras tiene antigüedad en el rango de 0 a 2 años, el principal motivo de esta recurrencia se debe a que la planta empacadora tiene 1 año de haber sido inaugurada.

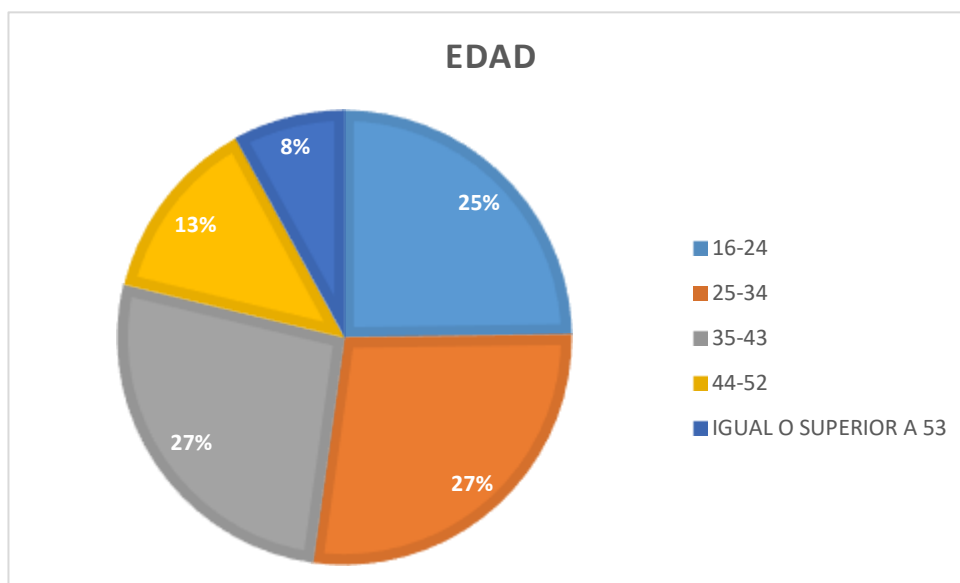


Table 4. Edad de las jornaleras

Las edades de las jornaleras son variadas, el porcentaje más alto se reparte de forma igualitaria entre los rangos de 25 a 34 y 35 a 43 años con un 27% cada uno, el siguiente rango es de 16 a 24 años con el 25%, por otra parte el 13% de las jornaleras entre 44 a 52 años y por último el 8% con una edad igual o superior a 53 años. A continuación procederemos a analizar los resultados de las dimensiones aplicadas a nuestro tema de investigación.

Doble presencia (laboral – familiar)

Esta dimensión nos permite identificar la problemática existente en las jornaleras para equilibrar el tiempo utilizado por las jornaleras en el ámbito laboral y doméstico. Para esta dimensión utilizaremos ambos instrumentos detallados anteriormente.

(Gavidia, 2017) Concibe la doble presencia como la doble jornada laboral que realizan las mujeres trabajadoras, en las que se entrelazan las responsabilidades de la familia y el ámbito laboral. Esta doble presencia provoca que las mujeres experimenten la frustración de mantener las actividades en ambos ámbitos y que no sean completadas totalmente o de la mejor manera contribuyendo al agotamiento físico y mental.

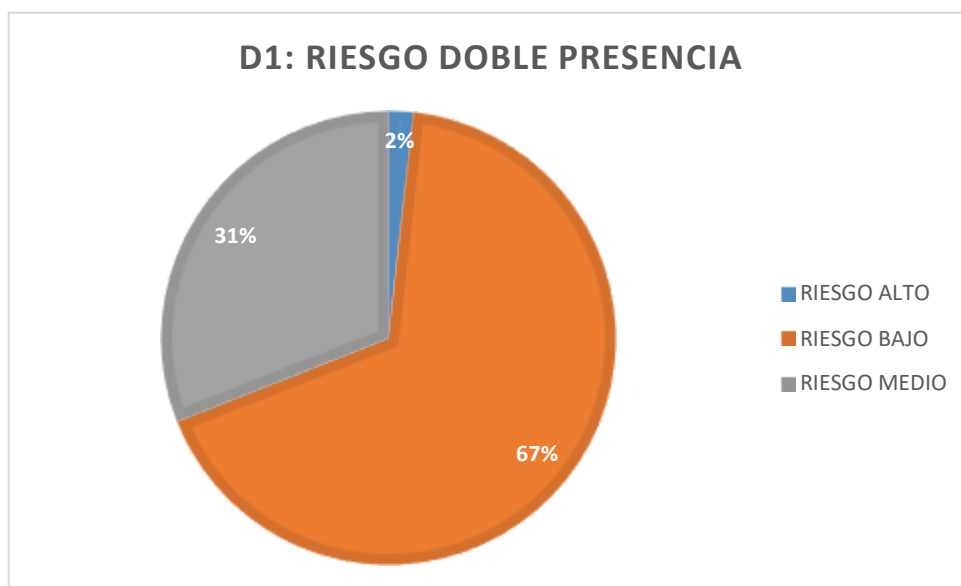


Table 5. Nivel de riesgo Doble presencia

El instrumento del Ministerio del Trabajo nos proporciona como resultados generales que el 2% de las jornaleras mantienen un riesgo alto de doble presencia, el 31% se encuentra en un riesgo medio y el 67% que es la mayoría se identifica con un riesgo de doble presencia bajo. Estos resultados se basaron en las dos preguntas aplicadas al riesgo psicosocial Doble presencia y para poder comprender este nivel de riesgo bajo registrado, desglosaremos el resultado por pregunta aplicada en el cuestionario.

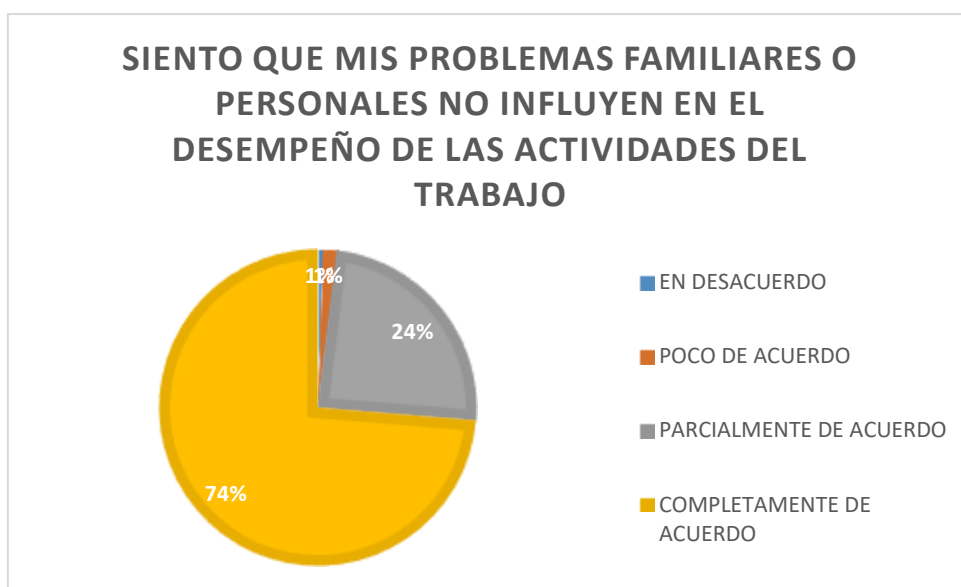


Table 6. Influencia en el desempeño de actividades

El 74% de las jornaleras no considera que los problemas familiares o personales afecten su desempeño laboral; ya que, consideran que al momento de ingresar a su jornada de trabajo mantienen su enfoque en las actividades que realizan.



Table 7. Dificultad en solución de problemas

El 68% de las jornaleras está completamente de acuerdo en que la empresa **SI** permite solucionar los problemas personales y familiares que tengan, el 30% se encuentra parcialmente de acuerdo, mientras que solo un 1% se encuentra en desacuerdo o con poco acuerdo. Estas respuestas permiten determinar los resultados en los que la mayor parte de las jornaleras no perciba el riesgo *Doble presencia*.

De distinta manera se refleja al utilizar el instrumento del cuestionario *CoPsoQ-istas21* en su apartado número 5 correspondiente al segmento *Doble presencia*, en el que podemos evidenciar lo siguiente:

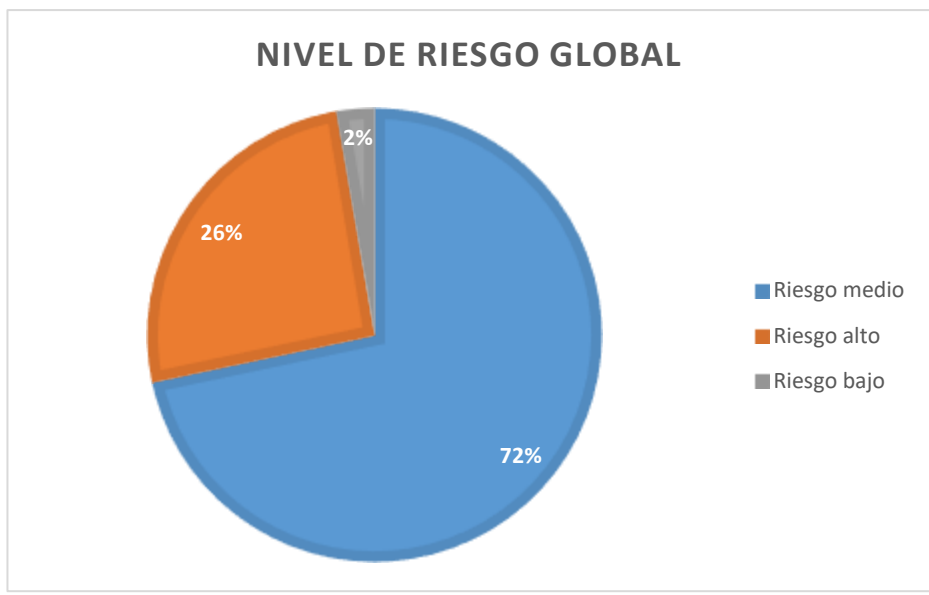


Table 8. Nivel de riesgo Doble presencia mediante CoPsoQ-istas21

A nivel general el 72% de las jornaleras maneja una doble presencia de riesgo medio, el 26% un riesgo alto y apenas un 2% el riesgo bajo. La diferencia mayoritaria es que este instrumento cuestiona las tareas domesticas ejercidas directamente por las jornaleras, consolidando que las tareas no son repartidas equitativamente dentro del hogar.

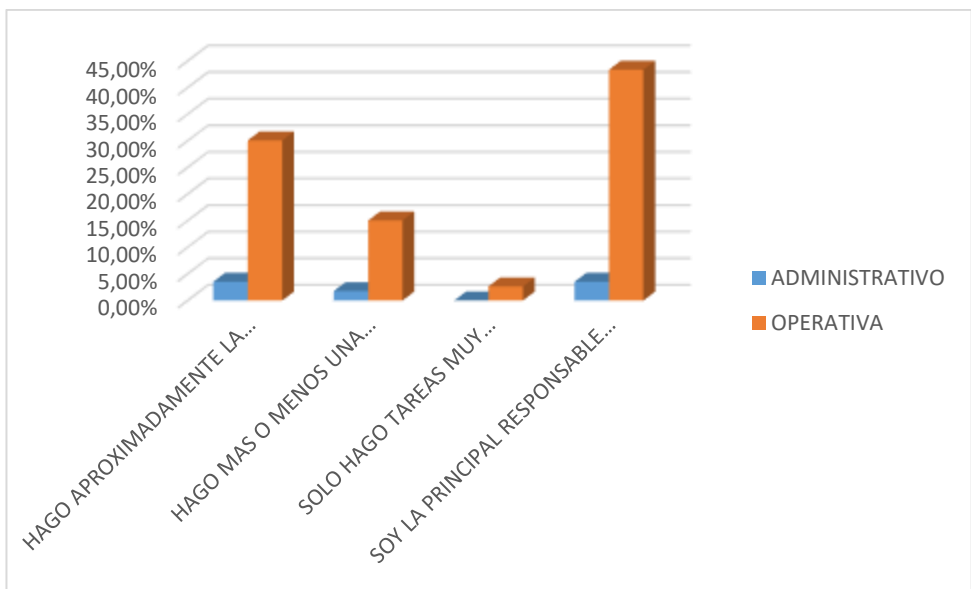


Table 9. Responsabilidades dentro del hogar

El 46.9% de las jornaleras encuestadas considera que es la principal responsable de las tareas y labores dentro del hogar, mientras que el 33.63%

indica que, mínimo la mitad de las labores, son ejercidas por ellas. Con estos datos se considera que las jornaleras llevan a cabo las tareas del hogar como cuidadoras y las labores remunerativas proveedoras de forma simultánea. Así mismo destacamos que el 8.85% de las mujeres encuestadas corresponden al área administrativa y el 91.15% al área operativa.

De acuerdo con los resultados obtenidos, podemos identificar que el riesgo *Doble presencia* se encuentra latente en las jornaleras, presentándose como un riesgo evidente, pero que ha sido culturalmente adherida al género femenino; por lo tanto, es aceptada por las mujeres como una labor que deben cumplir porque así se les ha entregado generacionalmente. Las mujeres en su gran mayoría tienen hijos en casa, pero no cuentan con la edad suficiente para ejercer un buen nivel de ayuda en las labores domésticas. Una de las jornaleras expresó lo siguiente:

“Aquí en el trabajo debo realizar todas las funciones que me pongan porque debo trabajar y así es el trabajo, en casa debo llegar a hacer de todo, la comida, ver los deberes con los niños...mi esposo no es que no me ayude, pero así quisiera no puede porque trabaja igual que yo y llega incluso más tarde”

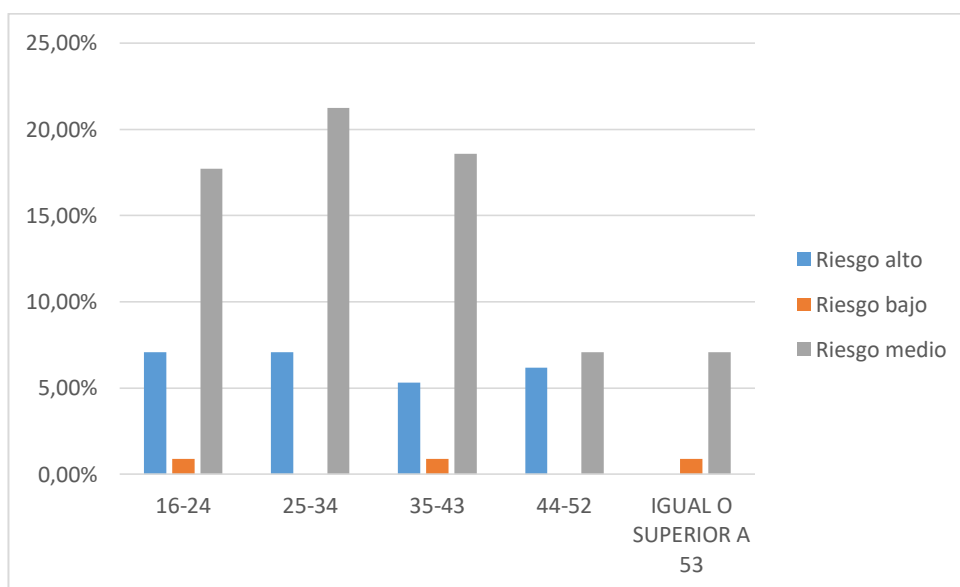


Table 10. Nivel de riesgo por edades

Las edades con mayor incidencia en el riesgo alto de *Doble presencia* corresponden al rango entre 16-24 y 25-34 años con el 7.08%, mientras que en el riesgo medio el rango de edades es entre 25-34 años con el 21.24%. Al recabar estos resultados, nos enfocaremos en el grupo focal para poder describir las percepciones de las consecuencias objetivas de la doble presencia en las jornaleras producidas por la falta de ayuda para realizar las labores domésticas y el cuidado de los hijos.

“Tenemos horarios variados, dependiendo del tipo de camarón que pelamos salimos temprano como a las 3 o a veces más tarde tipo 6 de la tarde, ahora por ejemplo nos demoramos más y salimos tarde...yo llego a mi casa muerta, solo quiero descansar, pero las cosas de la casa no esperan, igual me toca hacer”.

A pesar de que no todas las jornaleras tienen hijos, presentan tareas domésticas que efectuar. Aunque no tienen niños pequeños, presentan labores de cuidado hacia personas mayores como padres o abuelos que dependen económicamente de ellas y de sus cuidados; así como, para la limpieza del hogar. Por ello, tomaremos en consideración el estado de civil, para conocer las responsabilidades ejercidas por cada una de ellas, incluiremos las respuestas de dos jornaleras solteras, dos casadas y una divorciada.

Jornalera soltera con hijos mayores menciona lo siguiente:

“En casa queda mi mamá con los chicos, ellos ya están grandes y hacen sus cosas solos...más la niña porque el varón poco. Mi mamá prepara la comida y arregla la casa, entre las dos nos ayudamos” (Montaño, 2024).

Jornalera soltera sin hijos menciona lo siguiente:

“Vivo con mi abuelita, ella por su edad no puede hacer fuerza y me toca contratar alguien que nos ayude en casa, pero por la situación económica no va todos los días...me saldría muy caro. Yo me encargo de mantener el orden los días que ella no va” (Sánchez, 2024).

Jornalera casada menciona lo siguiente:

“Todos hacemos de todo, las tareas se reparten por igual. Todos cocinamos y limpiamos la casa, nos turnamos para hacer todo” (Triana, 2024)

Jornalera en unión libre menciona lo siguiente:

“Mi esposo me ayuda, tenemos horarios diferentes en el trabajo. Yo trabajo de día y él de noche para cuidar a los niños. No tenemos quien nos ayude porque mis padres están en el campo y así quisieran no pueden porque ya son viejitos” (Peralta, 2024).

Jornalera divorciada menciona lo siguiente:

“Tuve que pagarle a una chica para que me ayude con mis hijos cuando lleguen de la escuela, yo limpio y dejo cocinado para que ella solo le ponga la comida porque a mis hijos no les gusta su comida. Creo que solo está para medio verlos porque el resto lo hago yo” (Cadena, 2024).

Las Jornaleras presentan ligeros cambios en la ayuda que reciben en casa, en su mayoría las casadas indican que, a pesar de contar con el padre de sus hijos en casa, estos manifiestan estar cansados a diario y nos les ayudan a realizar las labores del hogar. Una de ellas manifiesta: *“Hasta el plato me lo deja en la mesa, él dice que no debe lavar platos, que eso lo hacen las mujeres y que para eso él trabaja...pero yo también trabajo”*

Carga y ritmo de trabajo

Esta dimensión es establecida como “el 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)

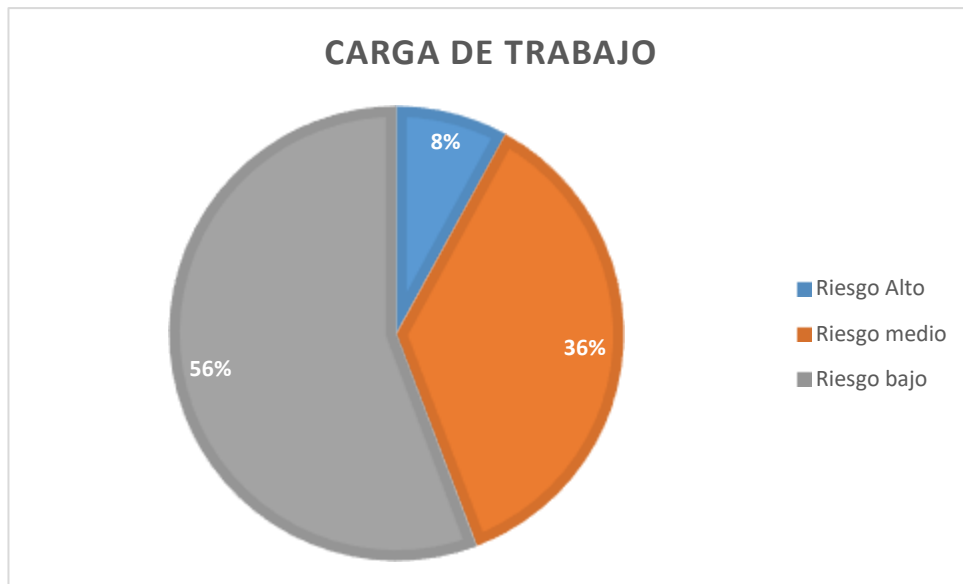


Table 11. Carga de trabajo

A nivel general, en la presente dimensión obtenemos que el 8% presenta un riesgo alto, el 36% un nivel de riesgo medio y en con la mayor presencia el nivel medio con un 56%. Esto se debe a que, si bien las actividades realizadas y el volumen de trabajo, requieren un nivel alto de concentración que les provoca estrés, son las jornaleras quienes deciden el ritmo de su trabajo.

En cuanto a la carga horaria del trabajo que efectúan, una de ellas manifiesta: *“Cuando tenemos poca producción descansamos más y podemos salir temprano...pero a si mismo cuando hay aguaje sabemos que entramos a las 7 de la mañana y no tenemos hora de salida”*, otra de las jornaleras menciona: *“Los días que tenemos el camarón más pequeño se nos hacen eternos, uno ya no sabe a qué hora salir, entramos de mañana y salimos con la noche”*

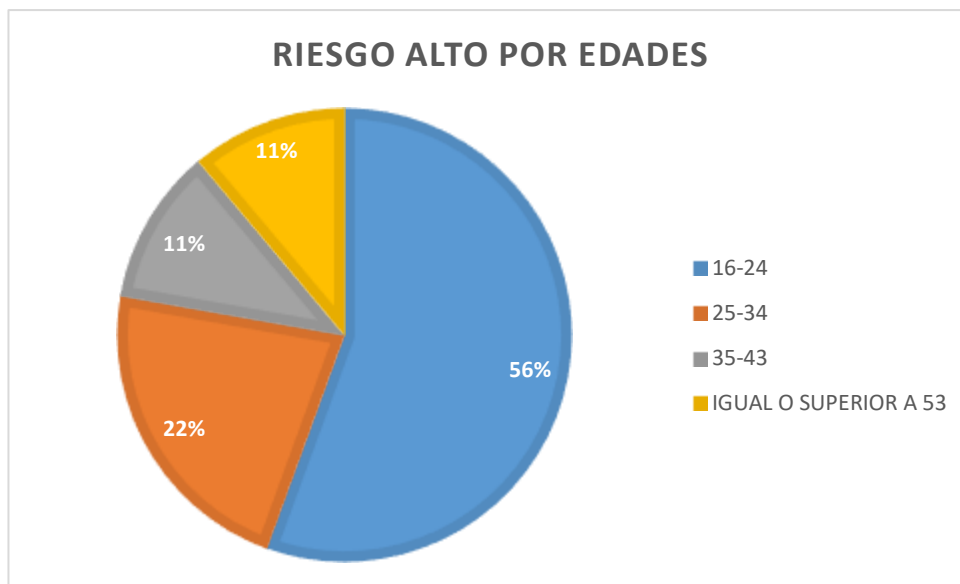


Table 12. Nivel de riesgo alto por edades

En función de las edades más afectadas por la carga de trabajo encontramos que el rango de edades entre los 16 a 24 años de edad son las más afectadas con el 56%, mientras que las menos afectadas se encuentran las jornaleras de mayor edad, las de 35 a 43 años de edad y las de más de 53 años, quienes comparten el 11%. De acuerdo a la información recabada y el instrumento utilizado podemos indicar que las jóvenes son más susceptibles a este riesgo por tener hijos más pequeños, muchas de ellas fueron madres muy jóvenes y no han logrado alcanzar un equilibrio en sus labores. Una jornalera de aproximadamente 23 años con niños pequeños, manifestó: *“a veces quiero hacer todo rápido para poder irme a casa a cuidar a mis hijos y eso me estresa...a veces me duele la cabeza de tanto pensar”*.

Fernández, 2010 citado por (Pullas et al, 2017) menciona lo siguiente:

El riesgo psicosocial crea cualquier probabilidad de que un colaborador sufra un determinado perjuicio en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro "factor ambiental" del trabajo.

La carga laboral puede afectar negativamente a las jornaleras y su intento de equilibrar las labores dentro y fuera del hogar; ya que, manifiestan consecuencias físicas y psicológicas derivadas de la carga de trabajo, que les impide desarrollar sus labores familiares con un nivel de tiempo y energía aceptable.

Recuperación

Según indica el Ministerio de Trabajo (2018), la dimensión *Recuperación* es el “Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales”. Esta dimensión nos ayuda a determinar si las jornaleras al final del día después de terminar sus labores remunerativas cuentan con la suficiente energía para continuar con sus labores domésticas.

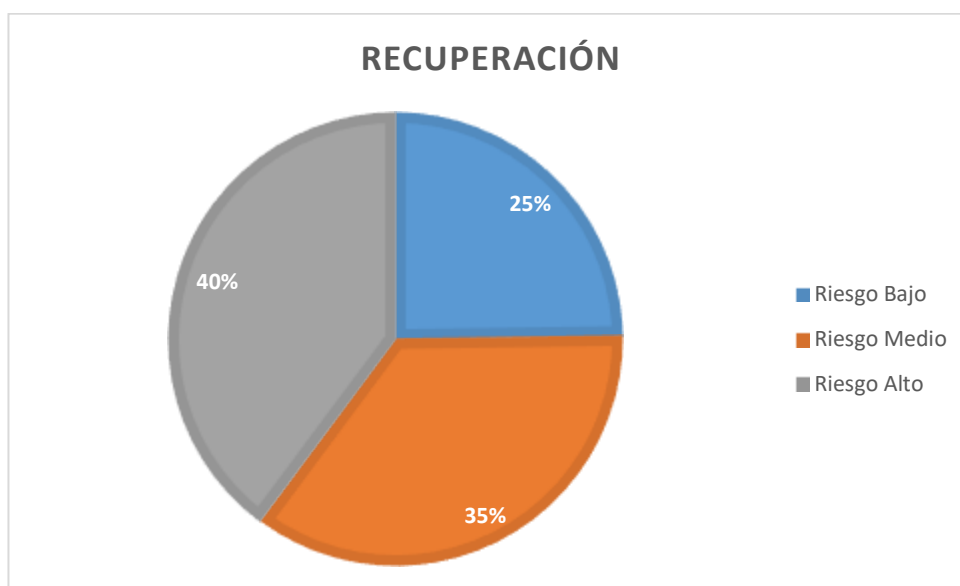


Table 13. Nivel de recuperación

En los resultados globales de la dimensión podemos observar que el 40% de las jornaleras se encuentra en un nivel de riesgo alto, el 35% en un nivel medio y el 25% en un riesgo bajo; por lo tanto, podemos interpretar que las jornaleras no cuentan con suficiente energía al llegar al hogar para poder continuar con las labores ni el suficiente descanso para recuperar energías al final del día.

Trabajar hasta el agotamiento físico o psíquico puede desencadenar problemas crónicos de salud (estrés, enfermedades cardiovasculares) y en problemas laborales (ausentismo por enfermedad, accidentes laborales, bajo desempeño, alta rotación de empleados y conflictos interpersonales, entre otros). Siempre el cuerpo y la mente son los primeros en enviar señales del cansancio acumulado, supone la recuperación una necesidad inherente de nuestra capacidad limitada como seres humanos (Limaico, 2019).

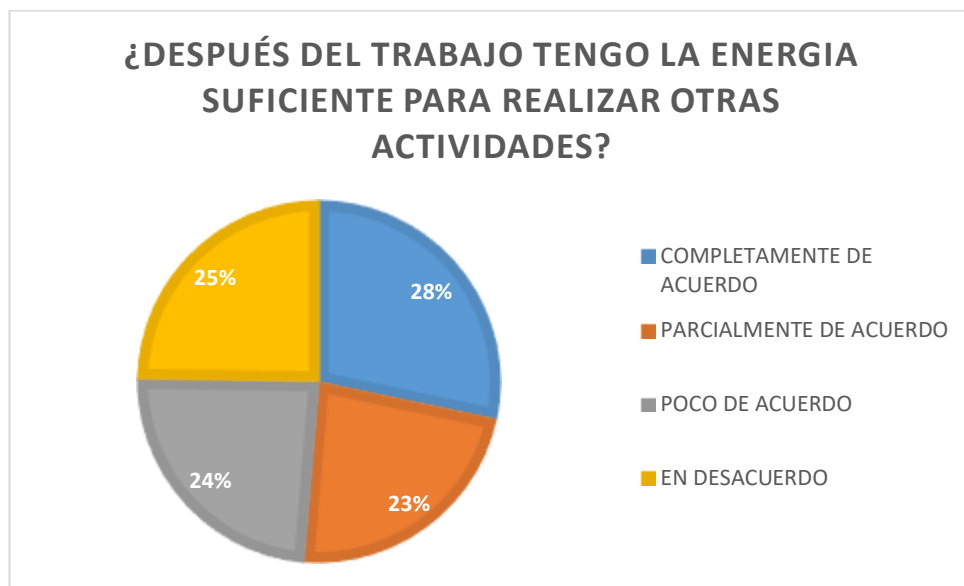


Table 14. Energía posterior a la jornada laboral

Si analizamos la primera pregunta de la dimensión “recuperación” encontramos que las respuestas tienen ligeras variaciones en sus porcentajes; por ejemplo, la respuesta “completamente de acuerdo” es la más concurrente con un 28%, las jornaleras que se encuentran “parcialmente de acuerdo” suman el 23%, “poco de acuerdo” el 24% y “en desacuerdo” el 25%. En el uso del instrumento, las jornaleras mencionaban *“aunque no tenga suficiente energía, de igual manera me toca hacer las cosas”*. Lo que podemos interpretar que aunque no tienen la suficiente energía para realizar las labores domésticas, deben sacar fuerzas para continuar.

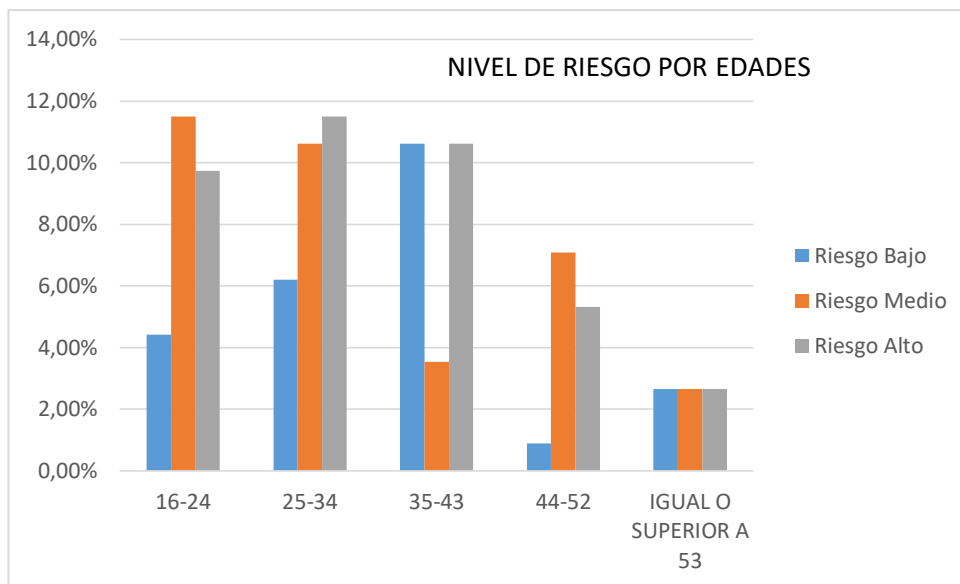


Table 15. Nivel de riesgo de recuperación por edades

En el análisis por rango de edades, el nivel más alto de riesgo lo tienen las jornaleras con edades entre los 25 a 34 años de edad con el 11.50%, siguiendo las edades entre 35 a 43 años con el 10.62%, luego el rango de 16 a 24 años con el 9.73%, a continuación el grupo entre 44 a 52 años y por último las mayores de 53 años de edad con el 2.65%. En el nivel medio de riesgo, las mujeres entre 16 a 24 años de edad predominan con el 11.50%, en segundo lugar las edades comprendidas entre 25 a 34 años con el 10.62%, siguiendo con las edades entre 44 a 52 años con el 7.08%, luego por el rango entre 35 a 43 años de edad con el 3.54% y en el último lugar las jornaleras mayores a 53 años de edad con el 2.65%.

Para finalizar el riesgo bajo en esta dimensión, el nivel más alto lo tienen las edades entre 35 a 43 años de edad, seguido por el rango entre 25 a 34 años, después las mujeres entre 16 a 24 años seguido de las mujeres mayores a 53 años con el 2.65% y por último, el nivel de riesgo bajo con edades entre 44 a 52 años de edad con el 0.88%.

Con la obtención de estos resultados, podemos determinar que las mujeres con edades entre los 25 a 34 años son las más afectadas, al no disponer tiempo para recuperarse luego de la jornada de actividades, siendo más propensas a problemas de salud físicos y mentales, incluso más que las

mujeres mayores a 53 años, con quienes podrían suponer tener mayores inconvenientes. Una de las razones por las que puede estar afectando a las “*mujeres jóvenes*”, es que a esas edades comienzan a tener hijos o incluso un segundo o tercer hijo aumentando las responsabilidades de cuidado en casa y disminuyendo el “tiempo libre” que disponían para su recuperación.

En el grupo focal una jornalera manifiesta que “al tener niños pequeños debemos hacer muchas cosas en casa, darles de comer, revisar deberes, lavar y planchar uniformes, dejar limpia la cocina después de darles de comer, en la mañana hacerles el desayuno. Mi mamá me ayuda en casa, pero ellos prefieren que su mamá los atienda”. Con ello, podemos resaltar que mientras más pequeños sean los hijos de las jornaleras, van a necesitar mayor disposición de tiempo y cuidado.

No todo tiempo fuera del trabajo puede ser equiparable a “tiempo libre” o tiempo de ocio, ya que este tiempo puede no estar completamente abocado a la recuperación de recursos y energía. Por un lado, las personas destinan una porción sustancial de su tiempo libre en dormir, comer o en higiene personal. Por otro lado, actividades como las tareas domésticas, cuidado de niños y actividades vinculadas al trabajo, insumen recursos similares a los ya invertidos durante la jornada laboral inhibiendo las posibilidades de recuperación (Craig, A. & Cooper, R. E, 1992).

A nivel general el resultado de la aplicación del instrumento, se obtuvo que el 59.32% de la muestra tomada de la empacadora presenta un riesgo bajo en el área de los riesgos psicosociales, el 27.12% un riesgo medio y el 13.56% un riesgo alto de presentar riesgos nocivos a la salud de las jornaleras. Esto quiere decir, que aunque el porcentaje que se encuentra en un riesgo bajo es elevado, existen jornaleras que si presentan inconvenientes en las dimensiones de riesgos psicosociales evaluados por este instrumento; por lo que, debe existir un constante monitoreo para que los riesgos psicosociales en los que se incluye la *doble presencia* no se conviertan en enfermedades ocupacionales.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
<p>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.</p>
<p>Interpretación de Resultados:</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Table 16. Análisis de resultados/cuestionario Ministerio de Trabajo Ecuatoriano

4.2 De los objetivos específicos

Objetivo Específico 2: Identificar las causas que generan doble presencia en las jornaleras.

1. Responsabilidades dentro del hogar

Se procedió a indagar sobre las actividades que realizan las jornaleras dentro del hogar como principales responsables.

“Dar la merienda a los niños, revisar las tareas y si no las han hecho ponerme a ayudarles”

“Converso con mi abuela para saber cómo se siente y ayudarle a tomar sus medicinas, me preparo algo de comer y veo alguna serie hasta que vaya a dormir”

“Como mis hijos están grandes solo llego a cocinar y lavar platos porque la casa la dejamos arreglada y lavamos los fines de semana”

“Tengo que llegar a lavar los uniformes, cocinar la merienda, lavar platos, limpiar la casa, comprar las cosas para el desayuno”

“Llego y tengo que arreglar la ropa para que mi marido vaya al trabajo, le envié cualquier cosa para que coma en la noche, después reviso si hay cosas por limpiar mientras hago que se bañen los niños y se vayan a dormir”

Las respuestas que obtuvimos son bastante variadas, pero concuerdan en varias ocasiones en que las tareas del hogar como el cuidado de los hijos, la cocción de los alimentos y la limpieza del hogar recaen mayoritariamente en las mujeres. Todas las entrevistadas concluyeron que al llegar a casa continúan laborando en diversas facetas y el tiempo no les alcanza muchas veces para descansar lo suficiente.

En el grupo focal se expresan indicando que muchas veces quisieran dedicarse a sus hijos y al hogar, pero la situación económica no se los permite; además, acotan que se les dificulta completar las tareas del hogar porque llegan muy cansadas y sin ganas de seguir de pie. A esto se suma que los padres no contribuyen comúnmente en las tareas del hogar. Una de las asistentes indicó: *“Mis hijos me insisten en que ya no trabaje, que me quede con ellos en casa porque no es lo mismo con la abuela...hay cosas que ella no entiende y les toca hacerlo conmigo, pero yo llego muy cansada y todavía tengo otras cosas por hacer”*

Dentro de esta consulta ingresamos los datos del cuidado del hogar: se procedió a indagar si reciben ayuda en casa, si el tiempo disponible después del trabajo es suficiente para cumplir con las labores domésticas y de cuidado en el hogar. La respuesta que se repetía constantemente es: *“al final del día me siento muy cansada, solo quiero dormir”*.

“Mi esposo a veces me ayuda, cuando esta con un poco de tiempo libre o ha llegado temprano del trabajo...casi o mejor dicho todo lo hago yo, aparte que los niños no quieren hacer tareas con él porque no tiene paciencia...llego con dolor de cabeza, pero tengo que ayudarlos, después no llevan las tareas”

“No tengo hijos, pero todo me toca hacer a mí, como vivo sola si yo no lo hago, ¿quién?”

“Si tengo ayuda, mis hijos y mi esposo, aunque eso no signifique que no me canse...ya tengo mis años y no es lo mismo”

“Mis hijos no ayudan, yo recojo todo en la casa, limpio y barro, si me ayudan es a darle de comer al perro, pero les tengo que insistir”

“Mi esposo hace bastante durante el día que yo trabajo, pero apenas pongo un pie en la casa, él descansa porque tiene que salir a trabajar en la noche como guardia y debe estar despierto”

El trabajo de las jornaleras se realiza de pie y con extrema concentración, particularmente las del área de pelado que reciben su paga dependiendo de la cantidad de libras de camarón procesado. Esta actividad produce fatiga física como dolores de espalda recurrente, cansancio visual y mental en las jornaleras y al llegar a su domicilio no pueden recuperar sus energías porque muchas de ellas son madres de niños pequeños que demandan su atención continuamente. Incluso, las jornaleras que conviven con sus parejas sienten que no reciben la suficiente ayuda para que ellas puedan descansar de la jornada laboral, incluso consideran que la carga es mayor.

En el grupo focal se consultó si consideraban que algunas tareas son específicamente femeninas y masculinas, en su mayoría indicaron que ambos géneros están aptos para realizar cualquier tipo de actividad, mientras que 2 participantes indicaron que sacar la basura, poner clavos y pintar la casa eran actividades que debían efectuar los hombres.

Las representaciones culturales son imágenes mentales que sirven de bisagra y de instrumento de adaptación entre los significados sociales y las condiciones efectivas para ponerlos en práctica. Aunque están situadas en la subjetividad, las representaciones no se forman individualmente sino de manera colectiva: tienen su origen en las interacciones cotidianas de los diversos grupos sociales y en las justificaciones e interpretaciones que ellos les dan en cada contexto (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, 2010).

En el grupo focal, una de las asistentes menciona:

“El trabajo en casa particularmente lo realizo yo, los dos trabajamos pero al llegar...se va al baño y se demora bastante, mientras eso yo cocino la merienda para todos, miro los deberes de los niños, sirvo la comida...él baja solo a comer, termina y se va a dormir...yo me quedo hasta tarde limpiando y dejando todo listo para el siguiente día”

Otra de las asistentes indica:

“Yo soy divorciada, en casa yo realizo todo cuando llego, hago la merienda, limpio el desorden que dejan los niños, reviso si hay suficiente ropa limpia especialmente los uniformes de los niños y mi ropa de trabajo. Todos los dias me levanto a las 4am y me acuesto apenas termine de hacer todo”

Con la información brindada, podemos determinar que principalmente son las mujeres quienes realizan las actividades domésticas, ejerciendo un considerable esfuerzo físico derivado en agotamiento y malestar.

2. Conciliación entre la vida laboral y doméstica

“Siento que si puedo manejar las dos cosas, me canso mucho pero asi mismo es...para tener ingresos debemos trabajar los dos”

“No alcanzo a manejar las dos cosas y eso que soy soltera...no me imagino las mujeres que tienen 4 o 5 hijos...no sé como hacen, yo solo veo por mi abuela y tenemos alguien que nos ayuda, por lo menos a cuidarla a ella”

“Es cansado pero si...yo si puedo manejar las dos cosas...antes cuando mis hijos estaban más pequeños era durísimo, ahora puedo estar un poco más relajada pero ni tanto porque igual hay que hacer de todo en la casa”

“El tiempo no me alcanza, me encantaría poder hacer todo...pero no puedo”

“Sin la ayuda de mi marido no podría concluir las tareas...pero con su ayuda si he podido manejar ambos trabajos”

Según lo manifestado por las jornaleras, en su mayoría consideran que en las obligaciones del género femenino se encuentran el cuidado de los hijos y del hogar; por lo que, es su responsabilidad realizar estas actividades sin objeción a cambios y como resultado dar por sentado que pueden manejar ambos ámbitos porque esa es su función.

A partir de esta información, se consideró consultar si disponían de ayuda en casa para estas labores de cuidado y quehaceres domésticos, y de acuerdo a estos datos se evidencia que el 80% no cuenta con la ayuda necesaria para este fin, mientras que el 20% restante recibe ayuda de esposo, mamá, hijos y una empleada doméstica contratada por días específicos. Una jornalera que recibe ayuda de su esposo tiene unión libre, otra es casada con hijos mayores, la que recibe ayuda de su mamá es soltera al igual que la jornalera que recibe ayuda de una empleada doméstica. En el grupo focal manifestaron:

Jornalera en unión libre con ayuda de su esposo:

“Él hace de todo en casa mientras yo no estoy, hace el desayuno de los niños y los lleva a la escuela, cocina el almuerzo y se los da cuando llegan. Cuando yo llego del trabajo ya me encargo del resto”.

Jornalera casada con ayuda de su esposo e hijos:

“Si alguno de nosotros esta en casa ayuda a que esté todo limpio, igual que cocinando. Lavamos la ropa y hacemos limpieza profunda los fines de semana. Todos contribuimos en el orden”.

Jornalera soltera con ayuda de su mamá:

“Mi mamá hace la limpieza en la casa, lava la ropa, cocina y cuida de mis hijos, con eso me ayuda bastante...yo me encargo más que nada de la parte económica y ella de la mayor parte de la crianza de mis hijos”.

Jornalera soltera con ayuda de empleada doméstica:

“De lunes a viernes trato de arreglar la casa, aunque no mucho, cocino para mi y de pronto algo para mi abuela, lavo los platos, lavo y arreglo mi ropa. Los días sábados va una señora que me ayuda con la limpieza profunda de la casa, cambio de sábanas y limpieza del patio”.

Desde la psicología social feminista se comparten las preocupaciones por los acontecimientos de la vida social cotidiana, por lo que la corresponsabilidad, es decir la participación igualitaria de hombres y mujeres en el trabajo doméstico no remunerado, es una de las aspiraciones a lograr (Guevara, 2015).

En las entrevistas efectuadas se consultó si ellas consideraban que los problemas domésticos interferían en su vida laboral, para ello realizamos la siguiente pregunta: *¿Considera que los problemas personales influyen en sus actividades laborales?* El resultado que obtuvimos es que el 44% coincide en que los problemas que tienen dentro de casa *SI* influyen en su trabajo, mientras que el 56% indica que *NO*. Este porcentaje se debe a que ellas procuran concentrarse en su lugar de trabajo, alejando pensamientos distractores para así terminar rápido sus labores.

“Tengo problemas muchas veces porque mi esposo es muy celoso y piensa que vengo al trabajo solo a hablar con hombres, por eso me pongo nerviosa al trabajar”

Objetivo Específico 3: Describir las afectaciones de la doble presencia en las jornaleras.

1. Conciliación de la vida laboral y doméstica, considerada como factor de estrés.

Al realizar la siguiente consulta se obtuvo que el 70% de las jornaleras indicó sentir estrés al intentar conciliar las actividades remunerativas con las domésticas por las responsabilidades que estas conllevan, mientras el 30% mencionó no sentirse estresado y que esta conforme con realizar ambas actividades de forma simultánea. Entre sus respuestas encontramos las siguientes:

“Paso corriendo aquí en el trabajo, de un lado a otro para terminar rápido y a tiempo, igual me pongo a pensar si en la casa los niños ya habrán llegado, en un ratito que tengo libre los llamo...también para pedirles que se bañen y coman”.

“En mi caso no me estreso mucho, solo cuando mi abuela está enferma ahí si, me desespero porque tengo que esperar a que me den noticias de ella”.

“Si paso estresada porque tengo que hacer bien mi trabajo y, aunque mis hijos están grandes y trabajan por su cuenta me gusta saber dónde están, como está ahora la situación uno no se puede confiar”.

“Siempre estoy estresada, me levanto a cocinar temprano para que los niños coman, tengo que salir corriendo para no llegar tarde al trabajo porque después me multan, en el trabajo a veces me ponen a pelar el camarón pequeñito y hasta la cabeza me duele. A veces tenemos que quedarnos hasta tarde y como vivo lejos otra vez corro para coger bus”

“Tengo la ayuda de mi esposo que “ve” a los niños pero me pongo a pensar como estarán, quisera tener más tiempo para estar con ellos”.

De acuerdo a las opiniones manifestadas por las jornaleras, la principal percepción de estrés se genera por el conflicto familia-trabajo por el cuidado de los hijos. La mayoría de las jornaleras tiene hijos menores de edad que dependen de sus cuidados y al no estar en casa por muchas horas la situación les genera controversia. El pensamiento constante en las tareas de cuidado las distrae de su trabajo, generando inconvenientes en el área laboral como el llamado de atención de sus jefes por errores que cometen, mientras que en casa el nivel de estrés continua elevado porque deben realizar tareas domésticas hasta altas horas de la noche. En el grupo focal se consultó si consideraban que ellas como mujeres se estresaban más que los hombres, una de ellas respondió:

“Yo creo que sí, porque si el hombre ayuda es poco comparado a lo que nosotras como madres tenemos que hacer. Ellos casi siempre llegan y se sientan, pero nosotras si tenemos que ver lo que hay que hacer en casa con los hijos”

En la sociedad, actual a pesar de que la mujer ha cobrado gran relevancia en el sector laboral, sigue siendo reconocida como la primordial responsable del cuidado del hogar y los hijos. Esto quiere decir, que a pesar de que la mujer incrementa sus roles fuera de casa para generar ingresos económicos de la familia sigue sin compartir las responsabilidades dentro del hogar, ocasionando un desequilibrio en el ámbito familiar y laboral.

Saldaña (2018) encontró que hombres profesionales jóvenes con pareja heterosexual presentan una buena disposición a implicarse en tareas domésticas, sin embargo, lo hacen en aquellas tareas de su preferencia, y generalmente bajo la guía de las mujeres; por lo que son las mujeres las que en el día a día se responsabilizan en mayor medida del trabajo doméstico y de su organización (Moreno-Colom et. al., 2018).

Para complementar, se consultó a las jornaleras si han percibido afectaciones en su salud por el estrés generado por ejercer un doble trabajo (laboral y familiar). Los resultados de la encuesta indican que el 65% de las jornaleras perciben problemas de salud derivados del estrés, a diferencia de un 35% que manifiesta que el estrés no repercute en su salud. Entre las enfermedades físicas y mentales percibidas tenemos: Dolor de espalda, cansancio extremo, problemas visuales, colitis nerviosa, dolores de cabeza, gastritis crónica, hipertensión, insomnio, ansiedad y migraña.

Por último, dentro de los resultados obtenidos en la consulta de los problemas de salud percibidos por las jornaleras, se pudo evidenciar que solo el 30% recibe atención médica por estas enfermedades, mientras que el 70% no acude a centros médicos ni recibe tratamiento alguno.

“Termino mi día con dolor de cabeza y espalda muy fuerte, a veces me duele hasta levantarme de la silla”

“Sufro de colitis crónica, tomo omeprazol a diario y sigo trabajando”

“Las preocupaciones me causan ansiedad, de pronto comienzo a temblar y siento que me ahogo”

“Tomo 2 tabletas diarias para mi hipertensión, el Doctor dice que debo seguir el tratamiento, pero a veces ni con las pastillas la tengo normal”

Podemos identificar de acuerdo a los resultados de las entrevistas es que la gran mayoría de las jornaleras presentan dificultades en la conciliación de las labores remunerativas y del hogar, al término de percibir consecuencias de salud graves a mediano o largo plazo; sin embargo, el tratamiento de estas enfermedades no logra ser de importancia para ellas, las desigualdades sociales que sufren las mujeres, a las que se le impone que deben “poder” con todas las responsabilidades sin objeciones ni quejas, quitándoles el derecho fundamental al descanso y recreación.

Capítulo V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones Generales.

- Al finalizar el estudio y análisis de los resultados obtenidos en el cuestionario facilitado por el Ministerio de Trabajo ecuatoriano y el apartado 5 del cuestionario *CoPsoQ-istas21*, instrumentos diseñados para recolectar información de los riesgos psicosociales, procedemos a otorgar las respectivas conclusiones.
- En los resultados obtenidos a nivel general en la empresa empacadora, el mayor porcentaje de las jornaleras presenta un nivel bajo del riesgo psicosocial *Doble presencia*, según lo registrado por el cuestionario del Ministerio de Trabajo ecuatoriano. Se genera este resultado por las facilidades brindadas por la empresa para la elección de los días libres, que les faculta a las jornaleras resolver distintos problemas u inconvenientes personales que se les presenten. De igual manera, ellas no consideran que sus problemas familiares interrumpen su jornada laboral; por lo que, en su punto de vista pueden desarrollar sus actividades normalmente.
- Sin embargo, estos resultados contrastan con los obtenidos en el apartado 5 del cuestionario *CoPsoQ-istas21*, cuyas preguntas están enfocadas en el trabajo efectuado en casa. A nivel general, las jornaleras presentan un nivel medio y alto de afectación en *Doble presencia*, por la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado que realizan, provocada por el ejercicio de roles remunerativos y del hogar

simultáneamente. Estos resultados tienden a aumentar en los casos de mujeres jóvenes que se encuentran en edades reproductivas, al ser parte primordial en la crianza y cuidado de los hijos.

- El factor de los hijos es un punto importante que intensifica el riesgo psicosocial *Doble presencia*, al provocar la extensión de las actividades y los horarios laborados dentro del hogar, provocando una disminución del tiempo destinado a la recuperación y descanso de las jornaleras. Cabe recalcar, que en estas funciones se evidencia la desigualdad de género en la dedicación de las labores domésticas, siendo las mujeres quienes se encargan de la crianza de los hijos y mantenimiento del hogar. De acuerdo a este precepto, (Lamas, 2002) citada por (Instituto Nacional de las Mujeres, 2017) menciona:
- El papel (rol) de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino...el hecho de que mujeres y hombres sean diferentes anatómicamente los induce a creer que sus valores, cualidades intelectuales, aptitudes y actitudes también lo son. Las sociedades determinan las actividades de las mujeres y los hombres basadas en los estereotipos, estableciendo así una división sexual del trabajo.
- Esta carga excesiva de labores que recibe el género femenino concuerda en lo indicado por (Pullas et al, 2017), “La incorporación del género femenino al campo laboral se ha incrementado en los últimos años y seguirá aumentado, por lo que el riesgo psicosocial denominado Doble Presencia tendrá tendencia a afectar a la salud y bienestar personal de más mujeres”, considerando dentro de las causas, el poco tiempo destinado a la recuperación y recreación.

- Dentro de la investigación sobresalen las afectaciones de la *Doble presencia* descritas por las jornaleras. El principal factor amenazante en las jornaleras es el estrés generado por la necesidad de cumplir con todas las labores impuestas o autoimpuestas y derivado de éste, se analizan las diversas enfermedades físicas y mentales descritas por ellas, como: “las consecuencias de no tener descanso”. Estas consecuencias incluyen dolores de espalda, migraña, colitis nerviosa, hipertensión, insomnio, entre otras.
- Los factores psicosociales pueden ser convenientes o inconvenientes para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del trabajador. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los trabajadores, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias nocivas para su salud y para su bienestar. En este caso nos referimos a los factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los trabajadores. Son innumerables los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él (Gill-Monte, 2009).
- De esta manera, se concluyó que la percepción de la afectación recibida en la salud de las jornaleras proviene del exceso de labores efectuadas en el domicilio luego su trabajo remunerativo y la falta de descanso para su recuperación.

5.2 Recomendaciones Generales.

- Analizar la creación del puesto de Trabajo Social en el área existente de Recursos Humanos para la implementación de programas de bienestar, proyectos de intervención y potencialización de las capacidades de los trabajadores.
- Crear una cultura organizacional enfocada en el bienestar laboral que procure mejorar la calidad de vida y, la salud física y mental de los trabajadores.
- Realizar un plan estratégico para mantener un riesgo *Doble presencia* en niveles bajos, implementando monitoreos continuos que eviten que puedan presentarse efectos nocivos o enfermedades ocupacionales.
- Brindar capacitaciones informativas que permitan la identificación de los riesgos psicosociales, sus síntomas y posibles consecuencias.
- Se debe asegurar que exista tiempo mínimo de descanso en el horario laboral, para realizar actividades que pueden ser establecidas como pausas activas, para disminuir el estrés laboral.
- Establecer un espacio físico en el que se brinde espacios de escucha de experiencias y apoyo psicológico a las trabajadoras que padecen doble presencia, creando posibles soluciones a los conflictos familiares o laborales. De esta forma prevenir afectaciones no controladas en su salud física y mental.
- Promover la comunicación intrafamiliar para concientizar a los familiares en la sobrecarga de labores domésticas que ejercen y la inequidad en el ejercicio de las responsabilidades del hogar.

REFERENCIAS

- Agudelo et al . (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental . CEO. Universidad de Antioquia, 39-41.
- Alvarez et al. (2007). Salud Ocupacional. Bogotá: Colombia: Ecoe.
- Andrés, R et al. (s.f.). *ISTAS*. Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud: [https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45#:~:text=ISTAS\(Instituto-Sindical-de-Trabajo,de-la-salud-delos](https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45#:~:text=ISTAS(Instituto-Sindical-de-Trabajo,de-la-salud-delos)
- Badia, R. (1985). Salud Ocuapacional y riesgos laborales. *Bol of sanim Panam* (98)1.
- Benavides, F. G. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Milenaria*, 16, 222-229.
- Calera, A. (2003). Tiempos y ritmos de trabajo: incidencias en la salud. Madrid: CCO.
- Carayon, P. (1993). Job design and job stress in office workers. *Ergonomics*, 36, 5, 463-477.
- Carrasquer, P. (2009). *La Doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cerda, H. (1993). *Los elementos de la investigacion como reconocerlos, diseñarlos y construirlos*. Quito: ABYA Y AL A.
- Civicos, A & Hernandez, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 23, 25-55.
- Código de trabajo*. (2005). Ecuador.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2022). *Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 Mujeres, Niñas y Adolescentes*. GK.

- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cons.pdf
- Craig, A. & Cooper, R. E. (1992). Symptoms of acute and chronic fatigue. En E. A. (Eds.), *Handbook of human performance*. Vol. 3 (págs. 289–339). London, England: Academic Press.
- Díaz, N., & Troya, M. (12 de 09 de 2019). “Factores de Riesgos Psicosociales en mujeres con doble presencia: Caso de una empresa privada de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil” .
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13852/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-110.pdf>
- Dueñas, V. (2018). *Influencia de la doble presencia en el desempeño laboral de mujeres del área de ventas*.
<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/10044/6/UDLA-EC-TPO-2018-06.pdf>
- El Comercio. (08 de 03 de 2021). *En Ecuador, 2 de cada 10 mujeres tienen un empleo adecuado; la Cámara de Industrias llama a combatir la violencia y eliminar las brechas de género*.
<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/ecuador-mujeres-adecuado-pandemia.html#:~:text=La-ultima-Encuesta-Nacional-de,laboral-tuvieron-un-empleo-adecuado>.
- Espinoza, A. at el. (2018). Humanidades médicas. En C. p. Salud, *Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés* (págs. 697-717). Cuenca: Universidad de Cuenca. Facultad de Psicología.
- Estevan et al. (05 de 06 de 2014). *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodriguez-Romero-Rodriguez-Romo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fernandez, A. (29 de 01 de 2018). *Mujeres en el mundo laboral*. La vanguardia:[https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html#:~:text= A-finales-del-siglo-XVIII,tenian-los-mismos-derechos-laborales](https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html#:~:text=A-finales-del-siglo-XVIII,tenian-los-mismos-derechos-laborales).
- Gavidia, A. (2017). Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional. *Prospecta Colombia*, 263-285.
- Gill-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- Gobierno de España. (2022). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022*. https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm
- Grandey, A., & Cropanzano, M. (1999). *The conservation of resources model applied to workfamily conflict and strain*. Journal of vocation behaviour (350-370): <https://www.persona.psu.edu>
- Guevara, E. (2015). Ellas cambiaron la psicología. Un abordaje interdisciplinario desde el género y la ciencia. *UNAM*.
- Güilgüiruca et al. (ene-mar de 2015). *Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile*. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>
- Henao, F. (2006). *Salud Ocupacional. Conceptos Básicos*. Bogotá: D'Vinni.
- Hernández, R., C., F., & P., B. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF: McGraw Hill.
- Hernández. R. et al. (2010). Metodología de la investigación 5ta edición. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Herrera, A. (2004). Trabajo Social en empresas en Sánchez, M. En *Manual de Trabajo Social* (págs. 205-215). México: UNAM.

- INEC. (02 de 03 de 2021). *Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo ENENMU diciembre 2020*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-INEC/empleo/2020/diciembre-2020/Boletin-tecnico-de-empleo-dic20.pdf>
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/diciembre-2020/Boletin-tecnico-de-empleo-dic20.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (agosto de 2017). *Dirección de Estadística*.
www.inmujeres.gob.mx
- Johnson, B. & Onwuegbuzie, A. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come [Los métodos de investigación mixtos: un paradigma de investigación cuyo tiempo ha llegado]. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- Lamas, M. (2002). "La antropología feminista y la categoría género", en *Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*. Taurus. <https://doi.org/México>
- Landucci, L. (18 de 09 de 2020). *Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15620/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-137.pdf>
- Legardde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Grafistaff.
- Ley de Seguridad Social*. (2001).
- Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. (2005). Ecuador.
- Limaico, C. (diciembre de 2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales para una empresa florícola de Cotopaxi*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2962/1/77142.pdf>

- Luzón Merino, S. (2019). *Relacion de las compensaciones del trabajo y la despersonalizacion con el genero en profesionales y extranjeros*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Mamani et al. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Rev Per Obst Enf* 3(1), 50-57.
- Marquina, M. (2000). Doble presencia como factor de riesgo psicosocial. *Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Ficha Divulgativa. FD-157*.
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito: Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos .
- Ministerio de Trabajo. (2023). *Boletín estadístico anual: el mercado laboral en el Ecuador NO. 3 - 2022*. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/08/Boletin_Anual.2022_revFINAL.pdf?x42051
- Moncada et al. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionariopsicosocial de Copenhague (COPSOQ). En *Archivo Prevención de Riesgos Laborales*, 8.
- Moreno, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid, España: Pirámide.
- Moreno-Colom et. al. . (2018). La masculinización del tiempo dedicado al trabajo doméstico rutinario. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 41-58.
- Murillo, W. (18 de 04 de 2008). *La investigación científica*. http://www.monografias.com/trabajos15/invest-científica/invest_científica.shtm
- Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos. Versión ilustrada*. Paris: DUDH.

- Naciones Unidas. (2018). *Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: (LC/G.2681-P/Rev.3).
- Naciones Unidas Ecuador. (2015). *Ecuador y la agenda de desarrollo 2030*.
- OIT (Organización Mundial del Trabajo). (09 de 09 de 2013). *¿Qué son los roles de género?* <https://www.oitcinterfor.org/en/pagina-libro/que-son-roles-genero#:~:text=Son-los-comportamientos-prendidos-en,y-valorizarlas-de-manera-diferenciada>.
- OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- OIT. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf: Género, salud y seguridad en el trabajo.
- OIT. (03 de 2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- OMS. (22 de 07 de 1946). Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud. *Conferencia Sanitaria Internacional*. New York. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=Como-define-la-OMS-la,ausencia-de-afecciones-enfermedades-BB>.
- ONU Mujeres. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Beijing: United Nations.
- Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. Belém Do Pará: Mesecevi.

- Ortiz, D. (14 de 10 de 2022). *Preocupación y estrés en Ecuador le colocan en quinto puesto de los países con esa problemática*. <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/preocupacion-estres-ecuador-paises-problematica.html>
- Pérez, L. (2022). *Evolución y análisis comparativo de la doble presencia en España*. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/15152/Alvarez-Perez,Laura.pdf?sequence=1>
- PNUD. (2022). *Desarrollo Humano 2021-2022*. Quito.
- Pootier, J. (1999). *Anthropology of Food, The Social Dynamics of Food Security*. Cambridge: Polity Press.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. (2010). *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile, 2010: Género los desafíos de la igualdad*. Chile: PNUD.
- Pullas et al. (15 de 06 de 2017). *La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*. <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/>
- Ramos et al. (2003). *Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género*. Barcelona: Universitat de Valencia.
- Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. *Clave sindical* 5, 16-18.
- Richmond, M. (1962). *El caso social individual*. Buenos Aires: Humanitas.
- Richmond, M. (2005). *Diagnóstico social*. Madrid: Siglo XXI.
- Rivera, K. (10 de 08 de 2021). *Efecto de la doble presencia en el bienestar integral de las servidoras y trabajadoras del Gobierno Provincial de Loja y la intervención del Trabajador Social*. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24202/1/katherine-Xiomara-Rivera-Briceño.pdf>

- Ruiz et al. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, núm. 44, 33-51.
- Salkind, N. (1998). Métodos de investigación. En *El papel y la importancia de la investigación*. México: Prentice Hall.
- Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral. *Hidrogenesis vol. 8*, 55-63.
- Secretaria Nacional de Planificación del Ecuador. (2021). *Plan de creación de oportunidades 2021-2025*. Quito.
- Seley, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.
- Skinner, A., & Wilson, T. (1975). *Adam Smiths theory of adacademic growth*. Oxford: McMillan Press. Essays on Adam Smith.
- Snodgrass JG et al. (2017). *Culture and the Jitters: Guild Affiliation and Online Gaming Eustress/Distress*. Ethos: <https://doi.org/10.1111/etho.12108>
- Sotillo, R. (2000). Estrés en Emergencias Sanitaria. 1-13.
- Taris, T. & Kompier, M. (2005). Job demands, job control and learning behavior: Review and research agenda. En: Antoniou, A. & Cooper, C. (Eds.) *Research companion to Organizational Health Psychology*,. Cheltenham: Edward Elgar Publishing LTD;, 32-150.
- Torns et. al. (2002). *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/15152/%C3%81lvarez%20P%C3%A9rez,%20Laura.pdf?sequence=1>
- Torres, O., & Pau, B. (2011). "Techo de cristal" y suelo pegajoso. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *CTS*, 6 (18), 35-39.
- Urra, M. (03 de 09 de 2013). *Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6628786>

Val, V. A. (17 de 10 de 2023). *La pobreza tiene género: ¡Di no a la feminización de la pobreza!* <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/>

Vieco Gómez, G.F., & Llanos, R.A. (2014). Actores psicosociales de origen. *Psicología Desde el Caribe*, 31 (2), 354-385.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario Evaluación Psicosocial Ministerio de Trabajo del Ecuador

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES					
<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Muchas gracias por su colaboración</p>					
DATOS GENERALES					
ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son 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	
RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de período corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de 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				
<p>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.</p>				
<p>Interpretación de Resultados:</p> <p>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.</p> <p>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 e integridad física de las personas de manera inmediata. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>				

Anexo 2. Apartado 5 del cuestionario CoPsoQ istas21



Apartado 5

De la siguiente pregunta, elige la respuesta que mejor describa tu situación:

Pregunta	Respuesta
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace?	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.
	Sólo hago tareas muy puntuales.
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?					
33) Cuando estás en la empresa ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?					
34) ¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez? Cuidar de un enfermo, accidente de un familiar, etc.					

Anexo 3. Cuestionario análisis cualitativo

Preguntas Respuestas 25 Configuración

Principales consecuencias del riesgo psicosocial doble presencia en las jornaleras de una empacadora de camarón de la ciudad de Guayaquil, en el año 2023

Comprender las consecuencias del riesgo psicosocial de doble presencia

Estado civil *

- Soltera
- Casada
- Unión libre
- Divorciada
- Separada
- Viuda

Cantidad de hijos

Texto de respuesta breve

Edades de los hijos

Texto de respuesta breve

Tipo de cargo

- Administrativa
- Operaria

Horas de trabajo

- 8 horas
- 10 horas o más

¿Convive con el padre de sus hijos?

- Sí
- No

Si la respuesta es afirmativa conteste las preguntas 8 y 9

Texto de respuesta breve

.....

¿Se comparten las responsabilidades en casa?

- Sí
- No

¿Qué actividades realiza cada uno?

Texto de respuesta largo

.....

¿Recibe ayuda extra para el cuidado del hogar, de quién?

Texto de respuesta breve

.....

¿Consideras que hay actividades definidas para hombres y para mujeres en las tareas del hogar?

- Sí
- No

Especifique, ¿cuáles?

Texto de respuesta largo

.....

¿Siente que tiene problemas por laborar fuera de casa?

- Sí
- No

En caso de respuesta afirmativa, especifique el problema

Texto de respuesta largo

¿Considera que puede conciliar la vida laboral y familiar?

- Sí
- No

¿Considera que tienes suficiente tiempo para ejercer ambas labores?

- Sí
- No

¿Siente que los problemas personales influyen en sus actividades laborales?

- Sí
- No

¿Se ha sentido estresada por realizar este doble trabajo?

- Sí
- No

¿Considera tener algún problema de salud debido al estrés provocado por este doble trabajo?
¿Cuál?

Texto de respuesta breve

¿Recibes atención médica sobre este problema? ¿Cuál?

Texto de respuesta largo

¿Recibe tratamiento actualmente por este problema? Explique

Texto de respuesta largo



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Toala Franco Diana Janeth**, con C.C: # 0923848501 autora del trabajo de titulación: **Percepciones sobre el riesgo psicosocial de la Doble presencia en las jornaleras de una empacadora de la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciatura 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, 19 de febrero del 2024

f. _____

Nombre: **Toala Franco, Diana Janeth**
C.C: 0923848501



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	“Percepciones sobre el riesgo psicosocial de la doble presencia en las jornaleras de una empacadora de la ciudad de Guayaquil”		
AUTOR(ES)	Diana Janeth, Toala Franco		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciatura en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de febrero del 2024	No. DE PÁGINAS:	90
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social y Riesgo Psicosocial Doble Presencia		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajo Social, Doble presencia, Riesgo Psicosocial, Género, Estrés.		
RESUMEN:	<p>El objetivo del presente trabajo de titulación es establecer las percepciones sobre el riesgo psicosocial de la doble presencia en las jornaleras de una empacadora por el ejercicio simultáneo de labores domésticas y remunerativas en la ciudad de Guayaquil, a través de un enfoque mixto. La muestra fue conformada por 113 jornaleras con horario de trabajo diurno, escogidas de forma aleatoria para el estudio cuantitativo de la <i>Doble Presencia</i>, mediante el uso del cuestionario de riesgos psicosociales establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador y del apartado 5 del cuestionario <i>CoPsoQ-istas21</i>, obteniendo como resultado el nivel de riesgo en el cual se encuentran inmersas las jornaleras. Para la parte cualitativa se elaboró un cuestionario semiestructurado con preguntas abiertas y cerradas a 20 jornaleras con distinto estado civil y número de hijos, con la que se describieron las responsabilidades ejercidas por las jornaleras en casa, la conciliación del trabajo remunerativo y doméstico, percepción del estrés y de las afectaciones en su salud. Con este estudio se concluyó que la percepción de la afectación recibida en la salud de las jornaleras proviene del exceso de labores efectuadas en el domicilio luego su trabajo remunerativo y la falta de descanso para su recuperación.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9-99017144	E-mail: janesphi@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Gilda Valenzuela		
	Teléfono: +593 99 272 4497		
	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):			