

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y  
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“DOBLE PRESENCIA EN TRABAJADORES DEL SECTOR  
FLORICULTOR Y FACTORES QUE INFLUYEN EN SU  
INCIDENCIA”**

Realizado por:

**PAOLA YADIRA TORRES SEVERINO**

Directora del proyecto:

**PHD.D. YOLIS CAMPOS**

Como requisito para la obtención del título de:

**MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Quito, 28 de Agosto de 2018

DOBLE PRESENCIA EN TRABAJADORES DEL SECTOR FLORICULTOR Y  
FACTORES QUE INFLUYEN EN SU INCIDENCIA

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, PAOLA YADIRA TORRES SEVERINO, con cédula de identidad # 1103880264, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento. A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Paola Yadira Torres Severino

C.C.: 110388024

## **DECLARATORIA**

El presente trabajo de investigación titulado:

**“DOBLE PRESENCIA EN TRABAJADORES DEL SECTOR FLORICULTOR  
Y FACTORES QUE INFLUYEN EN SU INCIDENCIA”**

Realizado por:

**PAOLA YADIRA TORRES SEVERINO**

como Requisito para la Obtención del Título de:

**MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

ha Sido dirigido por la profesora

quien considera que constituye un trabajo original de su autor

  
Yolis Campos

DIRECTORA



DOBLE PRESENCIA EN TRABAJADORES DEL SECTOR FLORICULTOR Y  
FACTORES QUE INFLUYEN EN SU INCIDENCIA

**LOS PROFESORES INFORMANTES**

**PAMELA MERINO**

**JUAN CARLOS FLORES**

Después de revisar el trabajo presentado,

lo han calificado como apto para su defensa oral ante

el tribunal examinador



Pamela Merino



Juan Carlos Flores

Quito, 28 de agosto de 201

## **Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia**

### **DOUBLE PRESENCE IN WORKERS OF THE FLORICULTURE SECTOR AND THE FACTORS THAT INFLUENCE ITS INCIDENCE.**

---

Paola Torres S.

Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, Universidad Internacional SEK, Quito Ecuador.

Universidad Internacional SEK

#### **RESUMEN**

La doble presencia es un riesgo psicosocial presente en trabajadores del sector floricultor; aunque existen estudios de doble presencia en diferentes sectores, actualmente no se dispone de información sobre los factores que influyen en su incidencia, en trabajadores del sector floricultor. **Objetivo.** Determinar la doble presencia en trabajadores del sector floricultor y los factores que influyen en su incidencia. **Método.** Estudio transversal y correlacional, realizado en 434 trabajadores de florícola del Cantón Pedro Moncayo, Provincia de Pichincha, Ecuador. Se empleó SUSESO ISTAS-21 versión completa, para evaluar riesgos psicosociales en trabajo y un cuestionario para determinar otras variables sociodemográficas, ambos se administraron de enero a junio 2008. Se aplicó  $X^2$  Pearson para correlacionar variables de estudio. **Resultados.** El sexo reporta diferencia estadísticamente significativa con la doble presencia ( $p= 0.009$ ), más en mujeres (97.6%), que en hombres (92.3 %); número de hijos, apoyo del cuidado infantil y trabajo doméstico-familiar, también presentaron correlación ( $p= 0.009, 0.031, 0.00$  respectivamente), mientras que Edad y estado civil, no guardan correlación. Todas las dimensiones psicosociales, presentaron riesgo alto, sin embargo, no guardan correlación con doble presencia. El estrés es determinante de doble presencia ( $p= 0.000$ ). **Conclusiones.** La doble presencia presentó riesgo alto, más en mujeres que en hombres; influyendo número de hijos, apoyo del cuidado infantil y el trabajo doméstico familiar. El estrés influye en doble presencia, resto de dimensiones psicosociales no; aunque, presentaron nivel de riesgo alto.

Palabras claves: doble presencia, riesgo psicosocial, trabajo doméstico-familiar

#### **SUMMARY**

Double presence is a psychological risk in the floriculture sector workers, despite that there are some study works about double presence in different areas, currently, there is not available information about the factors that influence in its incidence in the floricultural sector workers.

**Objective.** Determine double presence in the floricultural sector workers, and the factors that influence in its incidence.

Method. Transversal study and correlational performed in 434 workers from the floriculture canton of Pedro Moncayo, province of Pichincha, Ecuador. SUSESISTAS-21 version has been employed to evaluate psychosocial risks at work, and a questionnaire to determine other sociodemographic variables, both were administered from January to June 2008. X<sup>2</sup> Pearson was applied to correlate study variables. Sex reports a significant statistic difference with double presence ( $p=0.009$ ), more in women (97.6%), related to men (92.3%); number of children, support of child care and domestic-family work, there were also correlation ( $p=0.009, 0.031, 0.00$  respectively), whilst age and marital status don't show a correlation. All psychosocial dimensions represented a high risk, nevertheless, don't show a double presence correlation. Stress is determinant in double presence ( $p= 0.000$ ).

Conclusions. Double presence has showed a high risk, which is higher in women than men; influencing the number of children, support of child care and domestic-family work. Stress influences in double presence, but not in the rest of psychosocial dimensions, though they showed a high level of risk.

Key words: Double presence, psychosocial risk, domestic-family work.

## INTRODUCCIÓN

La agricultura tiene una gran importancia en la economía de muchos países en desarrollo debido a su significativa contribución al empleo, en donde tanto hombres como mujeres participan en las diversas actividades, entre ellas los cultivos de exportación <sup>1</sup>

Se estima que el número de trabajadores activos en la producción agrícola mundial es de 1.300 millones, lo cual corresponde al 50 % de la mano de obra en el mundo. La fuerza de trabajo dedicada a la agricultura representa menos del 10 % de la población económicamente activa en los países industrializados y alcanza al 59 % en las regiones menos desarrolladas <sup>2</sup>

La industria de las flores es muy importante a nivel mundial. En relación a la exportación, Holanda ocupa el primer lugar con un 42%, seguido de Colombia con 13%, Kenia con 7% y Ecuador con un 5%, es el cuarto exportador mundial de productos florícolas, permitiendo el beneficio de un incremento de empleos, muchos de los cuales pueden representar un peligro para la salud <sup>3</sup>

En Ecuador, el cultivo de rosas, ha generado una gran cantidad de puestos de trabajo, lo cual ha traído consigo grandes oportunidades para el país, pero a la vez, ha generado aspectos negativos en los trabajadores. En el sector agrícola, los factores de riesgo de origen laboral son cambiantes, debido a la diversidad de las tareas y a las condiciones en las cuales, las mismas se realizan. Desde el punto de vista de la salud, los trabajadores del sector, están sometidos a factores de riesgo de tipo físico, químico, biológico, ergonómico e incluso psicosociales, estos últimos cada vez adquieren mayor peso. <sup>4</sup>

Actualmente el trabajo paso de ser fundamentalmente físico a ser mental, por lo cual, las habilidades interpersonales y cognitivas se tornan progresivamente más relevantes.<sup>5</sup> Los riesgos

psicosociales en la actualidad han cobrado mayor importancia debido a los constantes cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales que han impactado al mundo del trabajo <sup>6</sup>

Los factores de riesgo psicosociales se definen como: “condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo. <sup>7</sup>

Como factor de riesgo psicosocial, la doble presencia, es aquella situación en la que recae sobre una misma persona, la necesidad de responder al trabajo doméstico familiar y asalariado, asumiendo responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea. <sup>8</sup>

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.”<sup>9</sup>

Un estudio realizado en Chile, sobre el cuidado de hijos con cáncer y la doble presencia femenina (2015), concluye que la doble presencia se da de igual forma por no poder estar en el trabajo o por no poder estar con el niño, lo que manifiesta la doble función de la mujer.<sup>10</sup> En otro estudio realizado en España, Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral (2014), se observa la elevada puntuación obtenida en la dimensión “doble presencia” en las mujeres. Recalcando así su importancia y el papel que juega en la situación laboral actual de los participantes, considerándola como un factor de riesgo psicosocial y creando una posición más desfavorable para la salud. <sup>11</sup>

Sin embargo, aunque en la actualidad existen publicaciones relacionadas con riesgos psicosociales en empresas floricultoras, se desconoce cuáles son los factores que generan dicha problemática.<sup>12, 13,14</sup>

Considerando los antecedentes anteriormente expuesto, se hace necesario de disponer de información, con respecto a la doble presencia en el sector floricultor, por lo cual, el objetivo del presente estudio es determinar la doble presencia en trabajadores del sector floricultor y los factores que influyen en su incidencia, en trabajadores de una florícola del Cantón Pedro Moncayo, Provincia de Pichincha, Ecuador.

## MÉTODOS

Se realizó un estudio de tipo transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 434 trabajadores de una empresa florícola ubicada en la parroquia Tupigachi, Cantón Pedro Moncayo, en la Provincia de Pichincha, Ecuador.

Para la recolección de los datos se aplicaron dos cuestionarios.

1. El cuestionario de la Superintendencia de Seguridad Social de Chile SUSESO ISTAS 21 versión completa<sup>15</sup>, el cual permite medir los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Fue adaptado y validado en Chile a partir del cuestionario COPSOQ ISTAS21<sup>16</sup>, que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhague Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca.

SUSESO ISTAS 21 contiene 129 preguntas y consta de dos (2) secciones; una Sección General que contiene 38 preguntas de datos personales (edad, sexo), preguntas acerca de la salud y bienestar personal y preguntas relacionadas con las condiciones del trabajo y del empleo; una Sección Específica con 91 preguntas, que mide los riesgos psicosociales y abarca 5 dimensiones;

- a) Exigencias Psicológicas: 23 preguntas
- b) Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo: 25 preguntas
- c) Apoyo Social de la Empresa y Calidad de Liderazgo: 26 preguntas
- d) Compensaciones: 13 preguntas
- e) Doble presencia: 4 preguntas

Tabla N° 1. Puntuación para evaluar las dimensiones del SUSESO-ISTAS 21

	bajo	medio	alto
Exigencias psicológicas	0 – 46,33	46,34 – 59,64	59,65 - 100
Exigencias psicológicas cuantitativas	0 – 28,56	28,57 – 42,85	42,86 - 100
Exigencias psicológicas cognitivas	0 – 59,37	59,38 – 78,12	78,13 - 100
Exigencias psicológicas emocionales	0 – 24,99	25,00 – 49,99	50,00 - 100
Exigencias Psicológicas de esconder emociones	0 – 12,50	12,51 – 49,99	50,00 - 100
Exigencias psicológicas sensoriales	0 – 74,99	75,00 – 93,74	93,75 - 100
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	0 – 28,09	28,10 – 42,14	42,15 - 100
Influencia	0 – 39,28	39,29 – 57,12	57,13 - 100
Control sobre el Tiempo de Trabajo	0 – 24,99	25,00 – 50,00	50,01 - 100
Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo	0 – 17,84	17,85 – 35,69	35,70 - 100
Sentido del Trabajo	0	0,01 – 16,66	16,67 - 100
Integración en la Empresa	0 – 24,99	25,00 – 56,24	56,25 - 100
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	0 – 19,25	19,26 – 32,58	32,59 - 100
Claridad de Rol	0	0,01 – 18,74	18,75 - 100
Conflicto de Rol	0 – 14,99	15,00 – 35,00	35,01 - 100
Calidad de Liderazgo	0 – 20,82	20,83 – 41,67	41,68 - 100
Calidad de la Relación con Superiores	0 – 19,99	20,00 – 35,00	35,01 - 100
Calidad de la Relación con Compañeros de trabajo	0 – 12,49	12,50 – 29,77	29,78 - 100
Compensaciones	0 – 21,66	21,67 – 42,78	42,79 - 100
Estima	0 – 19,99	20,00 – 35,00	35,01 - 100
Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo	0 – 20,00	20,01 – 49,99	50,00 - 100
Inseguridad Respecto a las características del Trabajo	0 – 8,32	8,33 – 41,66	41,67 - 100
Doble presencia	0 – 18,75	18,76 – 37,50	37,51 - 100
Preocupación por Tareas Domésticas	0 – 12,50	12,51 – 37,50	37,51 - 100
Carga de tareas domésticas	0 – 12,50	12,51 – 37,50	37,51 - 100

2. Una encuesta sociodemográfica estructurada, la cual incluye, estado civil, número de hijos, apoyo de cuidado infantil, trabajo doméstico, consideradas por el autor como variables independientes e incorporadas al cuestionario SUSESOS ISTAS 21.

Dentro de los criterios de inclusión se encuentran: pertenecer a la florícola, estar presente el día de la encuesta, no ser analfabeta y carecer de discapacidad física de tipo auditiva.

Se excluyeron del estudio, aquellas encuestas incompletas, tomándose 434 trabajadores encuestados de los 442.

Se solicitó autorización a los trabajadores, mediante consentimiento informado, para la aplicación de la encuesta, la cual fue anónima y para la utilización de la información obtenida, con fines epidemiológicos.

Una vez recopilada la información los datos fueron registrados a una plantilla de software EXCEL (versión 2010). Posteriormente fueron analizadas a ciegas por el investigador y para el análisis estadístico, se utilizó el programa STATA (versión 2015), los resultados más relevantes, se presentan en tablas para facilitar su análisis.

## RESULTADOS

A continuación, la tabla 2 muestra las características socio-demográficas de los participantes del estudio.

De las 434 encuestas analizadas, 42% corresponde a hombres y 58 % a mujeres. El rango de edad promedio oscila entre los 27 y 35 años (47%), seguido del grupo de 18 y 26 años (27%), luego 36 y 45 años (23%), y finalmente el grupo correspondiente a los 46-55 años (3%). Con respecto al estado civil, 39% de la población es casada, 30% se encuentra en unión libre, 27% son solteros, 4% divorciados y 1% viudos.

Tabla 2. Características socio-demográficas de la muestra.

Datos Socio-demográficos		Frecuencia	%
<b>Sexo</b>	Masculino	182	42%
	Femenino	252	58%
<b>Edad</b>	18 - 26	119	27%
	27 - 35	203	47%
	36 - 45	99	23%
	46 - 55	11	3%
	> 56	2	0%
<b>Estado civil</b>	Soltero	116	27%
	Casado	168	39%
	Unión Libre	128	29%
	Divorciado	16	4%
	viudo	6	1%

Fuente: Investigador. 2018

En la tabla 3 se evidencia que ambos sexos reportan doble presencia, 98% de las mujeres y 92% de los hombres, siendo más frecuentes en el primer grupo.

Tabla 3. Distribución porcentual de trabajadores con o sin doble presencia

Sexo	Doble presencia		Total
	No	Si	
<b>Masculino</b>	14 (7.7%)	168 (92%)	182 (100%)
<b>Femenino</b>	6 (2.4%)	246 (98%)	252 (100%)

Fuente: Investigador. 2018

Se observa en la tabla 4, que todas las dimensiones reflejan un nivel de riesgo psicosocial alto, siendo la doble presencia, la dimensión con mayor riesgo (73.5%), seguida de compensación (52.6%), trabajo activo y posibilidades de desarrollo (50.2%), exigencias psicológicas (36.8%) y,

por último, apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo (34.2%). En cuanto al nivel medio, la dimensión trabajo activo ocupa el primer puesto (36.2%), seguido de compensaciones y apoyo social de la empresa, las cuales comparten el segundo lugar (32%), exigencias psicológicas (28.2%) y doble presencia ocupa el último puesto (21.5%).

Por último, en relación al nivel de riesgo bajo, exigencias psicológicas arroja el primer lugar (35%), seguido de apoyo social de la empresa (33.8%), compensaciones (15.3%), trabajo activo (13.6%) y para finalizar doble presencia (5%).

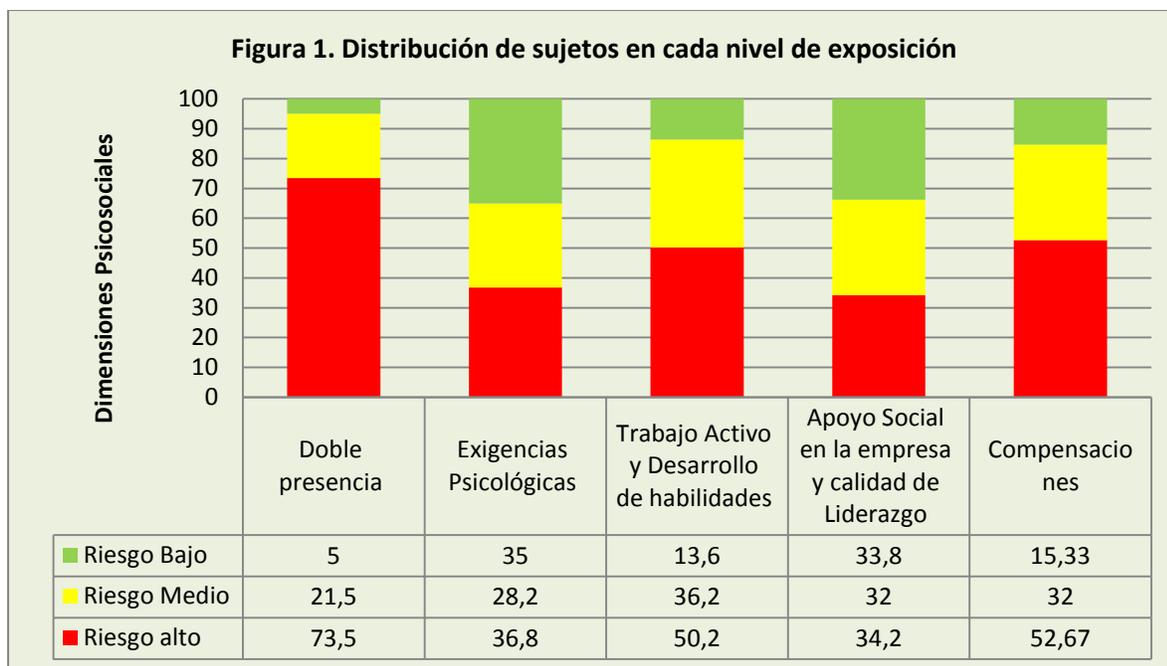
Tabla 4. Doble presencia y factores de riesgo psicosociales

<b>Categoría de Riesgo</b>	<b>Doble Presencia</b>	<b>Exigencias Psicológicas</b>	<b>Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo</b>	<b>Apoyo Social de Empresa y Calidad de Liderazgo</b>	<b>Compensación</b>
<b>Alto</b>	73.5 %	36.8%	50.2%	34.2%	52.67%
<b>Medio</b>	21.5%	28.2%	36.2%	32%	32%
<b>Bajo</b>	5%	35%	13.6%	33.8%	15.33%

Fuente: Investigador. 2018

En el gráfico 1, se representa lo descrito en la tabla 4.

Gráfico 1. Doble presencia y factores de riesgo psicosociales



Fuente: Investigador. 2018

En la tabla 5, se confirma que existe relación significativa entre el sexo y la doble presencia ( $p < 0.009$ ), mientras que la edad ( $p < 0.459$ ) y el estado civil ( $p < 0.144$ ) no guardan correlación con dicha dimensión.

Tabla 5. Factores sociodemográficos relacionados con doble presencia

Sexo	DOBLE PRESENCIA				$p^a$
	N°	%	No	Si	
<b>Hombre</b>	182	41.94	14 (7.7%)	168 (92%)	0.009
<b>Mujer</b>	252	58.06	6 (2.4%)	246 (98%)	
<b>Edad</b>					0.459
<b>18 - 26</b>	119	27.42	8 (6.7%)	111 (93.3%)	
<b>27 - 35</b>	203	46.77	10 (4.9%)	193 (95.1)	
<b>36 - 45</b>	99	22.81	2 (2%)	97 (97.9%)	
<b>46 - 55</b>	11	2.53	0 (0%)	11 (100%)	

<b>56 y más</b>	2	0.46	0 (0%)	2 (100%)	
<b>Estado Civil</b>					
<b>Soltero</b>	116	26.73	9 (7.7%)	107 (92.2%)	0.144
<b>Casado</b>	168	38.71	3 (1.8%)	165 (98.2%)	
<b>Unión Libre</b>	128	29.49	6 (4.7%)	122 (95.3%)	
<b>Divorciado</b>	16	3.69	2 (12.5%)	14 (87.5%)	
<b>Viudo</b>	6	1.38	0 (0%)	6 (100%)	

Fuente: Investigador. 2018

La tabla 6, reporta una asociación estadísticamente significativa del número de hijos ( $p < 0.009$ ) y el trabajo doméstico-familiar ( $p < 0.00$ ) con la doble presencia, sin embargo, en relación a la variable, apoyo del cuidado infantil, no se encontró asociación estadísticamente significativa con la doble presencia ( $p < 0.031$ ).

Tabla 6. Otros factores relacionados con doble presencia

Factores	DOBLE PRESENCIA				$p^a$	
		N°	%	No		Si
<b>Número de hijos</b>	No tiene	79	18.20	10 (12.6%)	69 (87.3%)	0.009
	1 - 3	285	65.67	9 (3%)	276 (97%)	
	4 - 6	63	14.52	1(1.6%)	62 (98.4%)	
	7-y más	7	1.61	0 (0%)	7 (100%)	
<b>Apoyo del cuidado infantil</b>	no tiene hijos	86	19.82	10 (11.6%)	76 (88.4%)	
	familiares	230	53	6 (2.6%)	224 (97.4%)	

	amigos/vecinos	10	2.30	0 (0%)	10 (100%)	0.031
	guarderías	52	11.98	2 (4%)	50 (96%)	
	solos	56	12.90	2 (3.6%)	54 (96.4%)	
<b>Trabajo Doméstico / Familiar</b>	Ninguno	10	2.30	4 (40%)	6 (60%)	0.000
	Actividades domésticas	115	26.50	8 (7%)	107 (93%)	
	Agricultura	21	4.84	1 (4.8%)	20 (95.2%)	
	Actividades Domésticas + Agricultura (simultáneamente)	288	66.36	7 (2.4%)	281 (97.6%)	

Fuente: Investigador. 2018

En la tabla 7, podemos observar que no existe diferencia estadísticamente significativa entre la salud y bienestar personal con la doble presencia ( $p < 0.419$ ), por otro lado, se puede observar que existe relación significativa entre el estrés y la doble presencia ( $p < 0.00$ ).

Tabla 7. Salud y Estrés, relacionados con doble presencia

Salud y Bienestar personal	Frecuencia	%	DOBLE PRESENCIA		$p^a$
			No	Si	
Buena	246	56.68	3	94	
Muy Buena	188	43.32	17	320	0.419
<b>Estrés</b>					
No	4	0.92	3	1	
Sí	430	99.08	17	413	0.00

Fuente: Investigador. 2018

En la tabla 8, se expone la no asociación entre los 4 factores de riesgo psicosocial y la doble presencia, en cuanto a la frecuencia absoluta, las compensaciones reflejan el nivel de riesgo mas alto (407), seguido del trabajo activo (365), apoyo social y calidad de liderazgo (282) y finalmente exigencias psicológicas (250).

Tabla 8. Factores de riesgo psicosociales y doble presencia

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	DOBLE PRESENCIA					
	Riesgo	N°	%	No	Sí	$p^a$
Exigencias Psicológicas	Bajo	173	39.86	9	164	
	Alto	261	60.14	11	250	0.631
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	Bajo	54	12.44	5	49	
	Alto	380	87.56	15	365	0.081
Apoyo Social de empresa y Calidad de Liderazgo	Bajo	138	31.8	6	132	
	Alto	296	68.2	14	282	0.86
Compensaciones	Bajo	7	1.61	0	7	
	Alto	427	98.39	20	407	0.558

Fuente: Investigador. 2018

## DISCUSIÓN

Según Tobío (2005), son las mujeres las que principalmente cuidan de los menores y las personas dependientes. Por esta razón, las mujeres tienen en mayor medida ocupaciones a tiempo parcial y son las que soportan habitualmente la carga de la conciliación, por lo cual se abre camino el término corresponsabilidad, para distribuir el tiempo, a la dedicación del trabajo y la familia de forma más igualitaria entre hombres y mujeres. Lo enunciado en este libro coincide con nuestros resultados, ya que son las mujeres (98%) quienes presentan mayor asociación con la dimensión doble presencia ( $p < 0.009$ ), en comparación con los hombres (92%).

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, además refiere, que este riesgo psicosocial afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, ya que éstas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar”, lo cual coincide con el presente estudio, donde los resultados obtenidos indican que ambos sexos presentan doble presencia, pero es mayor en las mujeres (98 %) que en los hombres (92 %).

En el estudio realizado los resultados obtenidos indican que en ambos sexos presentan doble presencia, siendo mayor en mujeres (98 %), comparado con los hombres (92 %); en relación con el estudio de Saavedra realizado en Chile (2009), sus resultados coinciden con los de esta investigación, al referir que las mujeres trabajadoras presentan una sobrecarga mayor, por las preocupaciones, demandas del trabajo y del hogar, al igual que los hombres de este estudio que en cambio se demostró tienen que lidiar con tareas extra laborales como agricultura, con actividades domésticas y en otros casos con las dos actividades simultáneamente.<sup>19</sup>

Según Fernández H. and et. (2017), Sus resultados refieren que el estrés académico tiene una fuerte asociación con la doble presencia tanto en hombres como en mujeres, particularmente en el

género femenino <sup>20</sup>; dichos resultados coinciden con el presente estudio, donde la variable estrés guarda una relación estadísticamente significativa con la dimensión doble presencia ( $p < 0.00$ ) y además ambos sexos también guardan relación con la doble presencia ( $p < 0.009$ ), siendo mayor en mujeres (97.6%) que en hombres (92.3%).

Finalmente, en estudio realizado por Campos y col. (2017), la exposición a los riesgos psicosociales, exigencias psicológicas y doble presencia reflejaron un riesgo bajo; mientras que las dimensiones, Trabajo Activo y Posibilidades de desarrollo y Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, reportaron un riesgo alto; con respecto a la dimensión compensaciones, compartió la condición entre el riesgo alto y el intermedio<sup>21</sup>. Estos resultados, contrastan los encontrados en el estudio, ya que todas las dimensiones presentaron un nivel de riesgo alto y la doble presencia, fue quien obtuvo el nivel más alto.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se concluye que todos los factores de riesgo Psicosocial se encuentran en un nivel de riesgo alto, en el sector floricultor, principalmente la dimensión doble presencia.

Además, se determinó la existencia de doble presencia tanto en hombres como en mujeres, siendo mayor, en estas últimas. El número de hijos, favorece la doble presencia, siendo directamente proporcional al número de estos.

El factor de riesgo psicosocial con mayor asociación con el estrés, fue la doble presencia, por lo tanto, se deberían implementar políticas para disminuir este riesgo, como flexibilidad por días de permiso, excedencia por hijos, jornadas reducidas, también se recomienda implementar servicios que facilitan indirectamente la conciliación tales como la facilidad de accesos a guarderías, convenios con asesoramientos psicológicos,

En el Ecuador, no existen políticas públicas que contribuyan a la conciliación trabajo y familia, solo políticas que apoyan la maternidad, a diferencia de otros países, como España, Francia y Suecia, donde sí existen leyes <sup>22</sup>, que atenúan la doble presencia y la carga de trabajo, siendo el estado quien se hace cargo de la mayoría de los costos, que representan la implementación de las políticas públicas de cuidado.

Por último, cabe señalar que, en la actualidad, el mundo empresarial está sometido a importantes cambios organizativos que requieren una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y del recurso humano. Por ende, las dificultades para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar, requieren la flexibilidad de las organizaciones, donde se reconozca el trabajo de sus empleados, lo cual se revertirá en un aumento de la productividad y del rendimiento económico de la empresa.

## REFERENCIAS

- 1 Zoraida García 2006, agricultura expansión del comercio y equidad de Género FAO: Organización de la Naciones Unidas para la alimentación.
- 2 SafeWork 2000, OIT oficina Internacional del trabajo, Ginebra Suiza, Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- 3 Monteros Guerrero 2015, Panorama agroeconómico del Ecuador una visión del 2015. Dirección de análisis y Procesamiento de la Información, Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- 4 Tamayo, E 2006, Industria de las Flores en Ecuador.
- 5 Superintendencia de Seguridad Social, Unidad de medicina del Trabajo , manual del método del cuestionario SUSESO ISTAS/21
- 6 Bernardo Moreno Jiménez, actores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, revista Scielo.
- 7 Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Martín Daza.F., & Sancho Figueroa, T. (2010). Mobbing, Violencia Física y Acoso sexual. Madrid: INSHT.
- 8 Instituto de Biomecánica de Valencia España, Universidad Politécnica de Valencia. Ergodep org.
- 9 Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. En Clave Sindical, 5, 16-18.
- 10 Repositorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío Bío de Chile, “El cuidado de hijos con cáncer y la doble presencia femenina”. Fundamentos para crear una nueva política pública laboral en Chile. 2015.
- 11 Reina Lucía, Rodríguez Sánchez Rosa M<sup>a</sup>, Borja Romero González, Álvaro Rodríguez López, Marina Romo Sola. Universidad de Granada, Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral, Rev. ReiDoCrea vol. Art. 22. Pag. 172-179. 2014.
- 12 Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo, revista Nro 80 Diciembre 2014.
- 13 Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20
- 14 Departamento de economía hacienda y empleo, Manual de riesgos psicosociales en el mundo
- 15 Manual de la Superintendencia de Seguridad Social Chile, SUSESO ISTAS 21 versión completa

- 16 COPSOQ ISTAS2, Moncada S, Llorens C, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO
- 17 Constanza Tobío. Colección: Feminismos Páginas: 304. Publicación: 09 de Marzo de 2005. ISBN: 978-84-376-2218-7 Código: 164083 Formato: Papel Temática: Feminismos
- 18 Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. En Clave Sindical, 5, 16-18
- 19 Saavedra N, Fuentealba C, Pérez J. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social; 2009
- 20 Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. Hernán Alejandro Fernández Espejo, Guido Clemente Solari Montenegro. Universidad de Antofagasta, Chile. Cienc Trab. vol.19 no.60 Santiago dic. 2017
- 21 Campos Yolis, Intervención psicosocial preventiva de estrés laboral y abuso en el consumo de alcohol en una empresa zuliana, Maracaibo Febrero 2017
- 22 Marta Ortega Gaspar. Universidad de Málaga, evolución de las políticas sociales de conciliación en Europa