



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK  
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL  
COMPORTAMIENTO HUMANO**

**Investigación fin de carrera titulado:**

**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DETERMINANTES QUE AFECTAN  
LA RELACIÓN VIDA – FAMILIA EN EL RIESGO PSICOSOCIAL  
“DOBLE PRESENCIA” EN MADRES TRABAJADORAS DE NIÑOS  
MENORES DE 6 AÑOS**

**Realizado por:**

**ALEXANDRA ANAHY ACOSTA ERAZO**

**Director del proyecto:**

**Dr. Juan Carlos Flores Díaz**

**Como requisito para la obtención del título de:**

**MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**QUITO, 25 FEBRERO DEL 2019**

## DECLARACION JURAMENTADA

Yo, Alexandra Anahy Acosta Erazo, con cédula de identidad # 171447063-8, 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 he 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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alexandra Anahy Acosta Erazo', with a large, stylized flourish above it.

ALEXANDRA ANAHY ACOSTA ERAZO  
C.C.: 1714470638

## **DECLARATORIA**

El presente trabajo de investigación titulado:

**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DETERMINANTES QUE AFECTAN  
LA RELACION VIDA – FAMILIA EN EL RIESGO PSICOSOCIAL  
“DOBLE PRESENCIA” EN MADRES TRABAJADORAS DE NIÑOS  
MENORES DE 6 AÑOS.**

Realizado por:

**ALEXANDRA ANAHY ACOSTA ERAZO**

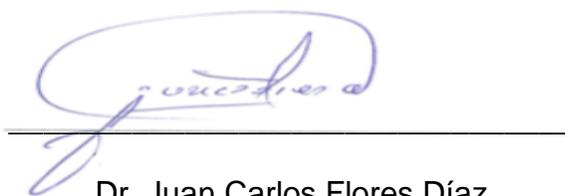
como Requisito para la Obtención del Título de:

**MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ha sido dirigido por el profesor

**JUAN CARLOS FLORES DIAZ**

quien considera que constituye un trabajo original de su autor



Dr. Juan Carlos Flores Díaz

## LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:  
**WASHINGTON EDY SANTILLAN MARROQUÍN**  
**AIMEE VILARET SERPA**

Después de revisar el trabajo presentado,  
lo han calificado como apto para su defensa oral ante  
el tribunal examinador



---

Dr. Washington Santillán Marroquín



---

Msc. Aimee Vilaret Serpa

Quito, 25 de febrero de 2019

## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mi Dios quien siempre me ha sostenido de su mano sin dejarme caer, ni vencerme ante cualquier adversidad, gracias mi Dios por guiarme en todo el trayecto de mi vida e indicarme cual es el camino de la verdad y construir valores sólidos en mí.

A mi pequeña-grande Giulianna, agradeciéndole por todo el tiempo que me tuvo paciencia mientras yo no estaba, gracias amor mío eres mi pilar de vida, lo que me motiva a crecer día a día y ser siempre una mejor persona, para que así, te sientas reflejada en mí, y que tú también cumplas todas tus metas y sueños, te amo infinitamente, y juntas tu y yo veremos nuestros sueños concretados.

A mí amada madre que a través de una palabra sabe cómo guiar mi camino hacia el éxito, gracias mamita por siempre confiar en mí, gracias por respaldarme en cada paso de vida, gracias por tu incondicionalidad.

A mí amado padre quien me apoya infinitamente y que me ha indicado que la perseverancia es la clave del éxito.

A mí amada abuela Marujita que siempre ha creído en mí, y que ha estado al tanto en cada paso de mi vida.

A mí amado abuelo Leopoldo que a pesar de no estar físicamente le siento en lo profundo de mi corazón y sé que estaría muy orgulloso.

A mis hermanos Alejandro y Santiago, que están unidos a mí por los lazos de la hermandad y el respeto, para quienes guardo amor; a mi hermano Jaime por ser mi confidente y quien está junto a mí en todas las circunstancias, gracias siempre hermano.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi tutor Juan Carlos Flores Díaz, y mis lectores Aimee Vilaret y Washington Santillán quienes se han tomado el arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos, y ha estado al tanto de la culminación de este trabajo de investigación, gracias por impartirme su ayuda en el desarrollo de este proyecto.

A la Universidad Internacional SEK, por ser el magisterio que encamina a líderes a ser grandes profesionales.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b> .....	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>vii</b>
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>3</b>
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1.1. Enunciado del problema</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1.2. Formulación del problema</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1.3. Sistematización del problema</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2. OBJETIVOS</b> .....	<b>7</b>
<b>1.2.1. Objetivo General</b> .....	<b>7</b>
<b>1.2.2. Objetivos específicos</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>10</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1. Fundamentación teórica</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1.1. Condiciones individuales</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1.1.1. Factores sociodemográficos</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1.1.1.1. Edad y sexo</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1.1.1.2. Estado civil</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1.1.1.3. Escolaridad</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1.2. Factores determinantes afectan relación vida familia (V.I.)</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1.2.1. Factores Ocupacionales</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1.2.1.1. Cargo</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1.2.1.2. Antigüedad</b> .....	<b>14</b>

2.1.2.1.3.	Empresa .....	15
2.1.2.2.	Factores intralaborales.....	15
2.1.2.2.1.	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	15
2.1.2.2.2.	Demandas el Trabajo.....	15
2.1.2.2.3.	Control .....	16
2.1.2.2.4.	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades.....	17
2.1.2.2.5.	Recompensa.....	17
2.1.2.3.	Factores extralaborales .....	17
2.1.2.3.1.	Tiempo .....	17
2.1.2.3.2.	Economía .....	17
2.1.2.3.3.	Entorno laboral: Doble presencia .....	18
2.1.2.3.4.	Salud mental.....	19
2.1.2.3.5.	Vitalidad .....	19
2.1.2.3.6.	Síntomas cognitivos del estrés.....	20
2.1.2.3.7.	Síntomas conductuales del estrés.....	29
2.1.2.4.	La vida familia y el trabajo (Doble Presencia).....	32
2.1.2.4.1.	Familia .....	34
2.1.2.4.1.1.	Tipos de familia.....	34
2.1.2.4.1.2.	Roles de la familia .....	35
2.1.2.4.1.3.	Funciones de la familia.....	38
2.1.2.5.	Inserción de la mujer en el mundo laboral.....	41
2.1.2.6.	Elementos que configuran la vida familiar y laboral .....	41
2.1.2.7.	Situación socio laboral de la mujer en el Ecuador.....	42
2.1.2.7.1.	Contratos .....	42
2.1.2.7.2.	Programa de vigilancia a la salud .....	44
2.2.	MARCO CONCEPTUAL.....	45
CAPÍTULO III.....		49
MARCO METODOLÓGICO .....		49
3.1.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN .....	49
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	49
3.2.1.	Por su finalidad .....	49
3.2.2.	Por las fuentes de información.....	49
3.2.3.	Por las unidades de análisis.....	49

3.2.4.	Por el control de las variables .....	50
3.2.5.	Por el alcance.....	50
3.3.	HIPÓTESIS.....	51
3.4.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	51
3.5.	PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	61
3.6.	COBERTURA DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS .....	62
3.6.1.	Muestra .....	62
3.7.	PROCEDIMIENTO PARA TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN .....	63
<b>CAPÍTULO IV .....</b>		<b>64</b>
<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>		<b>64</b>
4.1.	Alcance de la batería .....	64
4.2.	Análisis Univariado .....	70
4.2.1.	Análisis de las condiciones individuales.....	70
4.2.1.1.	Factores sociodemográficos .....	70
4.2.1.2.	Factores Ocupacionales.....	75
4.2.2.	Análisis de las condiciones intralaborales .....	79
4.2.3.	Análisis de las condiciones extralaborales.....	83
4.2.4.	Análisis del dominio doble presencia .....	87
4.3.	Comprobación de hipótesis.....	90
4.3.1.	Comprobación de hipótesis mediante las condiciones intralaborales..	91
4.3.2.	Comprobación de hipótesis mediante las condiciones extralaborales ..	93
4.3.3.	Comprobación de hipótesis mediante la dimensión doble presencia....	94
<b>CAPÍTULO V.....</b>		<b>97</b>
<b>PROPUESTA .....</b>		<b>97</b>
5.1.	Introducción .....	98
5.2.	Justificación.....	99
5.3.	Fundamento Teórico .....	100
5.4.	Objetivo .....	103
5.5.	Importancia.....	103
5.6.	Factibilidad.....	103
5.7.	Ubicación sectorial.....	104
5.8.	Descripción de la Propuesta.....	104

<b>PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES IDENTIFICADOS EN LAS MADRES TRABAJADORAS DE EL CENTRO INFANTIL “SEMILLAS DDORADAS” ENFONCANDOSE EN EL RIESGO DOBLE PRESENCIA...</b>	<b>106</b>
<b>5.9. Recursos.....</b>	<b>117</b>
<b>5.10. Infraestructura.....</b>	<b>118</b>
<b>5.11. Cronograma .....</b>	<b>118</b>
<b>5.12 Presupuesto .....</b>	<b>118</b>
<b>CAPÍTULO VI .....</b>	<b>119</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>119</b>
<b>6.1. CONCLUSIONES .....</b>	<b>119</b>
<b>6.1. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>122</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>124</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla N°</b>	<b>Título de la tabla</b>	<b>Página</b>
1	Clasificación de las dimensiones psicosociales.....	12
2	Trastornos del ánimo.....	23
3	Características conductuales del trastorno del sueño	26
4	Trastornos del sueño.....	27
5	Resultados laborales.....	30
6	Bloques de las funciones básicas.....	38
7	Necesidades que satisface la familia al niño.....	40
8	Variables sociodemográficas y ocupacionales que se indagaron con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.....	65
9	Dominios y dimensiones intralaborales.....	66
10	Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.....	66
11	Dimensiones extralaborales evaluadas.....	68
12	Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.....	69
13	Por sexo.....	70
14	Población por edad.....	71
15	Población por estado civil.....	73
16	Escolaridad.....	74
17	Niveles de puesto.....	75
18	Antigüedad en la empresa.....	76
19	Jornada laboral.....	77
20	Tipo de empresa.....	78
21	Baremo de las condiciones intralaborales.....	80
22	Riesgo establecido por dimensiones del constructo condiciones intralaborales.....	80
23	Niveles de riesgo psicosocial por dimensiones y semaforización por clase de riesgo.....	81
24	Evaluación riesgo psicosocial condiciones extralaborales.....	84
25	Dimensiones.....	85
26	Niveles de riesgo psicosocial por dimensiones.....	86
27	Evaluación riesgo psicosocial condiciones extralaborales.....	87
28	Dimensiones.....	88
29	Niveles de riesgo psicosociales doble presencia por dimensiones.....	89

30	Coeficiente de correlación de Spearman de la condiciones intralaborales.....	91
31	Coeficiente de correlación de Spearman de las condiciones extralaborales.....	93
32	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión doble presencia.....	95
33	Descripción medidas a tomar.....	113

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura N°</b>	<b>Título de la Figura</b>	<b>Página</b>
1	Árbol de problemas.....	6
2	Encuesta por sexo.....	71
3	Población por edad.....	72
4	Población por estado civil.....	73
5	Niveles de Escolaridad.....	74
6	Tipos de cargo.....	75
7	Antigüedad en la empresa.....	76
8	Jornada laboral.....	77
9	Tipo de empresa.....	78
10	Niveles de riesgo Psicosocial intralaborales por dimensiones.....	81
11	Niveles de riesgo Psicosocial extralaborales por dimensiones.....	86
12	Niveles de riesgo psicosociales doble presencia.....	89
13	Desafíos de corresponsabilidad del centro infantil y a nivel personal.....	117

## RESUMEN

El trabajo desarrollado pretende determinar a qué riesgos psicosociales están expuestas las madres trabajadoras de los infantes de 6 años del Centro Infantil “Semillas Doradas” de la ciudad de Quito, las cuales trabajan en empresas públicas y privadas.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es identificar los factores determinantes que afectan la relación vida familia en cuanto al riesgo psicosocial – doble presencia – en madres trabajadoras de niños menores seis años, con el fin de prevenir afecciones en la organización, en las personas, laboralmente y la prevención de efectos en el estado de salud de los empleados, durante su jornada laboral, se trata de un estudio cuantitativo, que pretende mejorar la relación trabajo-familia de 25 madres trabajadoras desarrollando un cuadernillo de buenas prácticas psicosociales.

Para medir los riesgos psicosociales se desarrolló un cuestionario, basado en la batería desarrollada por Gloria Helena Villalobos Fajardo en el año 2005, en base a un cuestionario que integra condiciones individuales como los factores sociodemográficos, condiciones intralaborales y extralaborales y dentro de ellas se contempló la doble presencia. Para analizar y procesar los datos se empleó el programa informático SPSS versión Windows, y el análisis de Baremos elaborados por percentiles, mismos que permitieron concluir que existen riesgos altos, medios y bajos considerando un nivel crítico psicosocial y de estrés laboral, siendo éste último perceptible en todas las áreas evaluadas.

**PALABRAS CLAVES:** Factores de riesgo Psicosocial; estrés Laboral; riesgo Psicosocial Intralaboral, riesgo Psicosocial Extralaboral, Doble Presencia.

## **ABSTRACT**

The work that has already been made aims to determine what psychosocial risks that the working mothers of the infants under 6 years of the Kinder Garden "Semillas Doradas" are exposed to, in the city of Quito. The working mothers work in public and private companies.

The main objective of this research work is to identify the determining factors that affect the family relationships and live of the working mothers of children under six years in terms of psychosocial risk "double presence", in order to prevent certain reactions in the organization, in people, in their labor and in the prevention of different kinds of health effects that will be exposed in the status of the employees during their workday, it is a quantitative study, which aims to improve the work-family relationship of 25 working mothers by developing a booklet of good psychosocial practices.

A questionnaire was developed to measure psychosocial risks, based on the battery developed by Gloria Helena Villalobos Fajardo in 2005, based on a questionnaire that integrates individual conditions such as sociodemographic factors, intra-labor and extra-labor conditions and within them the double presence was contemplated. In order to analyze and process the data, the SPSS version of Windows software was used, as well as the Baremos analysis of Scales elaborated by percentiles, which allowed to conclude that there are high, medium and low risks considering a critical psychosocial level and work stress, being the last perceptible in all the areas evaluated.

**KEY WORDS:** Psychosocial risk factors; work stress; Psychosocial intra-labor risk, Psychosocial extra-labor risk, Double Presence.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo de investigación estuvo orientado a establecer los factores psicosociales como aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales de cada persona que labora, los mismos que se interrelacionan de manera eficiente, a través de apreciaciones y prácticas, que influyen en la salud y el desempeño laboral.

En el abordaje del tema, se encuadra la actual problemática de algunas personas en relación a la carga laboral que ocasiona riesgos psicosociales en su salud, influyendo en la productividad y en la familia.

Para evaluar los riesgos laborales se utilizó la batería de instrumentos de Gloria Helena Villalobos Fajardo, que identifica y define las variables de evaluación.

El tamaño muestral se constituyó para expresar el grado de riesgo psicosocial de las madres trabajadoras de los niños de seis años, del Centro infantil “Semillas Doradas” de la ciudad de Quito, razón por la cual se tomó a todas las madres de los niños. De los datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario, se analizaron los indicadores de calidad de los ítems propuestos para este estudio para luego procesarlos y presentar los resultados para aceptar y/o rechazar la hipótesis planteada. Cabe mencionar que el Centro infantil, no cuenta con un plan de buenas prácticas psicosociales, por lo que se ha diseñado un cuadernillo de buenas prácticas psicosociales para las madres trabajadoras del Centro Infantil, como método de ayuda a mejorar la relación trabajo-familia.

Para ello, el trabajo de investigación se lo ha estructurado en seis capítulos, que engloban los siguientes temas y subtemas:

En el capítulo I, se presenta la problemática propuesta para el estudio, los objetivos, general y específicos, que junto a la justificación pretenden presentar una panorámica del estudio y sus posibles soluciones.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico que avala el desarrollo del tema en relación a las variables de estudio, en dónde se hace un amplio análisis de los fundamentos teóricos para la aplicación del instrumento diseñado por Gloria Helena Villalobos Fajardo.

En el capítulo III, se encuentra la metodología de la investigación, dónde se describe el enfoque de la investigación, las hipótesis, instrumentos de investigación, procedimiento de recolectar los datos cobertura de las unidades de análisis y el procedimiento para el tratamiento de la información.

En el capítulo IV, se presentan los resultados y análisis, obtenidos en base al cuestionario establecido para el estudio y que corresponde al diseñado por Gloria Helena Villalobos Fajardo.

El capítulo V contiene la propuesta de intervención, que consiste en un cuadernillo de buenas prácticas psicosociales para madres trabajadoras de niños menores de seis años, como un aporte para las madres y trabajadoras del Centro infantil “Semillas Doradas”.

Finalmente, en el capítulo VI se establecen las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Identificar en madres trabajadoras de niños menores de 6 años, los factores que serán determinantes, afectando la relación vida – familia en el aspecto psicosocial “doble presencia”.

#### 1.1.1. Enunciado del problema

Los riesgos psicosociales influyen sobre las actividades diarias de un puesto de trabajo en las empresas públicas y privadas, para eliminar estos riesgos psicosociales aún no existen estrategias para ser minimizados y peor aún que se pretendan eliminarlos, los mismos que provocan estrés laboral.

Según (Ministerio del Trabajo - Ecuador, 2013): “Los riesgos psicosociales se definen como: “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (p. 3).

Entre los factores laborales que afectan la relación vida – familia según el (Ministerio del Trabajo - Ecuador, 2013) son los siguientes: “Cultura organizacional, condiciones de trabajo, factores interpersonales, condiciones ergonómicas, condiciones salariales, condiciones personales o individuales” (p. 4).

Además existen factores psicosociales de riesgo, que según el Ministerio del Trabajo - Ecuador (2013), se identifican como probables causantes del perjuicio a la salud física y psicológica, pudiendo ser el resultado de actividades derivadas del trabajo; entre ellas se encuentran:

- Fallas en el control
- Exceso de horas laborales
- Rigor en el ritmo de trabajo
- Cambios de horario

- Carencia en la comunicación organizacional
- Sobrecarga de rol
- Trabajo bajo presión
- Falta de liderazgo (fuerte o excesivo)
- Falta de reconocimiento a la labor
- Trabajo peligroso
- Reestructuración organizacional
- Falta de planificación
- Ausencia de pausas
- Elevada carga mental
- Doble presencia” (p. 4).

Basándose en los riesgos psicosociales laborales y sus consecuencias en lo que refiere a la parte emocional, conjuntamente con el trabajo y su permanencia dentro de él, se convierten en problemas existentes complejos; por lo tanto es importante realizar un estudio que manifieste las diversas motivaciones personales, que por supuesto lo expresan cada persona ya que somos seres humanos individuales y nuestros sentimientos y emociones son distintas para con las diferentes adversidades que tenemos que cursar en el transcurso de la vida y mucho más en aspectos laborales; también es importante mencionar el tema de las características psicológicas de cada persona que influyen en el transcurso de la vida laboral en si, como pueden ser su contexto social, su religión, sus creencias políticas, etc., en el caso de los trabajadores, las personas en si poseemos actitudes reacias en cuanto a manifestar los problemas adversos que solemos obtener en el transcurso del tiempo, y esto se convierte más frecuente cuando está en el aspecto laboral, por ende en la gran mayoría de empresas no analizan metódicamente este tipo de riesgos, separadamente que es un tema complicado de tratar ya que se trata de un aspecto psicológico y social existente dentro del mismo, por ende en gran parte las afectaciones en cuanto a riesgos psicosociales son las que más afectaran tanto a la organización como al trabajador, lamentablemente

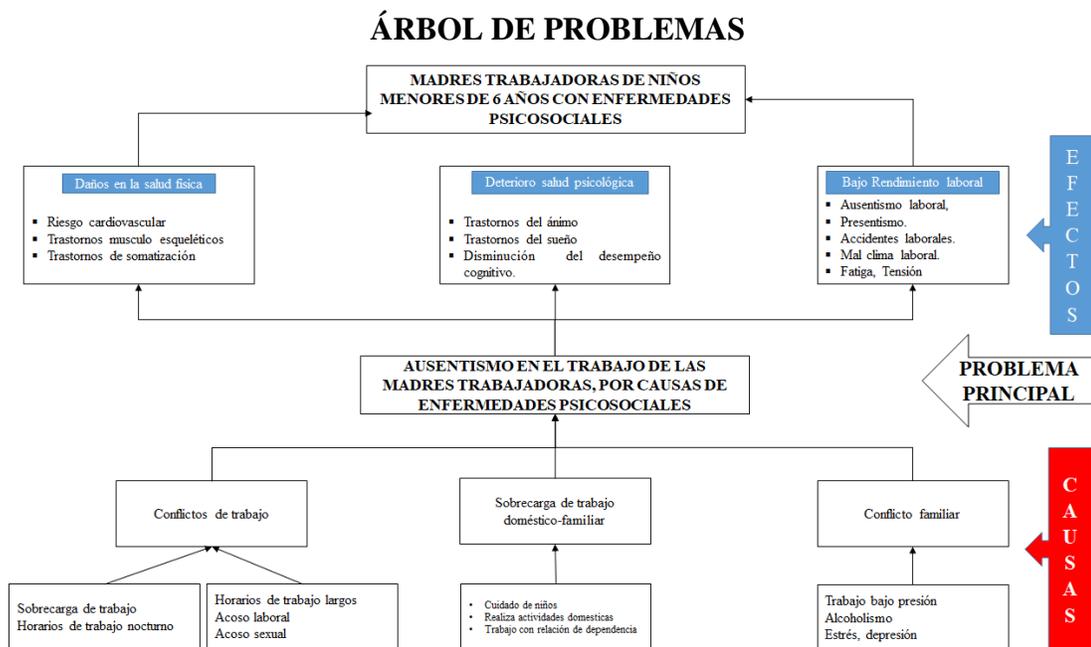
dentro de la temática a nivel de Ecuador en la gran mayoría de empresa estos tipos de riesgos quedan desatendidos, sin una observación, debiéndose establecer un método de prevención de riesgos que lógicamente incluiría como primordial al riesgo psicosocial. Dentro de lo que constituye la parte de riesgos psicosociales cabe mencionar que resulta fundamental, considerando que, cuando existen afectaciones de dichos riesgos suelen darse a gran magnitud no solo crenado un disconfort con el ambiente de trabajo, sino también con todas las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

Para poder determinar que tanta afectación se puede tener dentro las empresas en cuanto a riesgos psicosociales se podría simplemente verificar en el modo de producción de cómo está la empresa cumpliendo con los estándares establecidos, como se menciona anteriormente si una persona está afectada sea esta por cualquiera de sus creencias personales como etnia, religión, estatus, etc., va a afectar notablemente al interior de la empresa, dañando tanto a gerentes, sindicales, empleadores, etc., es por esto que, es mejor obtener procesos de prevención para de esa manera contribuir directamente a la salud mental de los trabajadores.

El trabajo es un factor de riesgo de gran afectación para los trabajadores deteriorando su salud mental que puede llegar también a la calidad del sueño, alteraciones digestivas y el incremento de síntomas psicosociales como son enfermedades cardiovasculares, digestivas, irritabilidad, depresión, etc.,

Por ende la problemática más grande que existe dentro de las empresa debido a los riesgos psicosociales es el ausentismo en el trabajo de las madres trabajadoras, por causas de enfermedades psicosociales; para el levantamiento de un sistema de prevención de riesgos se puede realizar diferentes investigaciones que relaciones el nivel de ausentismo y los riesgos que se han generado y de esa manera trata de minimizar los riesgos existentes.

Una vez determinado el problema principal se establece la identificación de las causas el problema principal y los efectos; para ello se empleó la técnica del árbol de problemas, el cual se detalla a continuación.



**Figura 1:** Árbol de problemas

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Las causas contribuyen a determinar el problema principal, y este genera efectos negativos que contribuyen al deterioro de la salud de los trabajadores en consecuencia estos deben tratar de ser excluidos para evitar el ausentismo por causas de enfermedades psicosociales.

### 1.1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores determinantes de riesgo que afectan la relación vida – familia en cuanto al riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años?

### 1.1.3. Sistematización del problema

a) ¿Cuáles son los métodos que serán utilizados para la evaluación de riesgo psicosocial en madres trabajadoras de niños menores de 6 años?

- b) ¿A quién se aplicarán los distintos métodos de investigación para determinar los riesgos psicosociales?
- c) ¿Cuáles son los riesgos a lo que las madres trabajadoras de niños menores de 6 años se encuentran expuestas, en la relación con la evaluación de riesgos psicosociales?
- d) ¿Qué parámetros se utilizaría para evaluar y ponderar dentro de las evaluaciones de los riesgos psicosociales?
- e) ¿Qué relación existe entre los riesgos psicosociales que dañan la salud física, psíquica y social, en cuanto a doble presencia de las madres trabajadoras de niños menores de 6 años?
- f) ¿Cuál es el entorno favorable para fomentar un rendimiento sostenible y desarrollo personal, así como el bienestar físico, psíquico y social de las madres trabajadoras de niños menores de 6 años?
- g) ¿Cuáles son las causas que generan una doble presencia en las madres trabajadoras de niños menores de 6 años?
- h) ¿Cuáles son los efectos negativos que produce un mal rendimiento dentro de la empresa causando riesgo psicosocial doble presencia en las madres trabajadoras de niños menores de 6 años?

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. Objetivo General**

Identificar factores que determinan la afectación de la relación vida familia en cuanto al riesgo psicosocial – doble presencia – en madres trabajadoras de niños menores de 6 años, para prevenir una afectación tanto en la parte organizacional como personal, laboral y la prevención de efectos en la salud del trabajador durante su jornada laboral.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar, medir y evaluar los riesgos psicosociales en las madres trabajadoras de niños menores de 6 años.
- b) Establecer medidas correctivas técnicas y/u organizativas, en cuanto al riesgo psicosocial de doble presencia.
- c) Proponer un cuadernillo de buenas prácticas psicosociales acorde al factor de riesgo psicosocial de “doble presencia”.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

Los riesgos psicosociales son factores que afectan tanto al individuo como a la organización de manera importante, es por eso que es significativo la evaluación de dichos riesgos a nivel de todas las organizaciones, ya que si se determina que las condiciones no son las adecuadas será de incidencia negativa en ambos aspectos.

Los riesgos psicosociales si son identificados a tiempo se lleva a una medida notable de mejoramiento dentro de las organizaciones ya que el rendimiento de las personas se verá reflejado en actitudes positivas y estas ayudaran al beneficio tanto de la organización como del trabajador.

El ser humano requiere de un clima laboral óptimo para el desarrollo de sus actividades dentro de la jornada laboral, es por esto que es importante el desarrollo de planes acción enfocados en garantizar la salud física, psíquica y social de las trabajadoras, obteniendo mejor calidad de vida e introduciendo a la familia en actividades de bienestar.

La siguiente investigación procura determinar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos las madres trabajadoras de niños menores de 6 años, basándonos en investigar la doble presencia que existe en cuanto al trabajo y la vida familiar, y poder identificar de qué manera esta afectará tanto a la organización como a las madres trabajadoras, ya que si afecta en grandes magnitudes se puede generar altos niveles de ausentismo y por ende baja productividad dentro de las organizaciones.

Se realizará la evaluación exhaustiva de dicho riesgo, mediante el método de “Identificación de factores de riesgo psicosociales intralaborales”, Dra. Gloria Villalobos.

La investigación se realizará en madres trabajadoras de niños menores de 6 años de diferentes empresas tanto públicas como privadas.

Con la siguiente investigación se logrará determinar como objetivo la identificación de factores determinantes que afectan la relación vida familia en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años y asimismo establecer recomendaciones para mejorar el aporte profesional y personal de las personas que se encuentran activas laboralmente, logren desarrollar sus mejores potencialidades para el bienestar personal y organizacional.

Lo que se pretende implementar en la prevención de efectos sobre la salud de las trabajadoras, la disminución de accidentes e incidentes, la disminución de ausentismo y el incremento en la productividad de la empresa.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Fundamentación teórica**

La globalización es un factor de incidencia, social, cultural, económica, política y empresa a nivel mundial, que establece exigencias de competitividad entre las diferentes empresas que interactúan en el mundo, por tal motivo las organizaciones se ven presionadas cada día a mejorar sus productos y servicios para satisfacer a sus clientes.

Las empresas para ser competitivas, establecen mayores exigencias de productividad, por esta causa requieren cambios organizacionales, valor agregado en sus productos y servicios para lo cual exigen a sus empleados mayor productividad, esto conlleva a un estrés laboral, el cual provoca un aumento del peligro laboral o psicosocial.

Según Aragón UGT (2011), citado por la O.I.T., que define a los riesgos psicosociales como:

“Las interacciones entre el contenido, la organización y gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores/as, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores/as a través de sus percepciones y experiencias” (p. 24).

Dichos riesgos se identifican como los escenarios presentes en una situación laboral en una empresa los cuales tienen relación directa con la organización, contenido del trabajo, así como la elaboración de la tareas, las cuales afectan la salud del empleado por el desarrollo del trabajo.

Estos efectos negativos afectan negativamente la relación vida – familia en correlación con el riesgo psicosociales “doble presencia” en las madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

Los factores psicosociales resultan de la combinación de algunos factores como: satisfacción en el trabajo, medio ambiente, condiciones de la empresa, habilidades y destrezas del empleado, situación personal del trabajo, las cuales mediante las experiencias y percepciones influyen negativamente en forma inversamente proporcional en la salud y en la satisfacción con el trabajo. Es decir los empleados están constantemente expuestos a sufrir daños en la salud, por cuanto laboran en un ambiente y condiciones inadecuadas.

Según Sauter, Steven L.; Murphy, Lawrence R.; Hurrell, Joseph J.; Levi, Lennart (2001), los factores psicosociales se establecen como:

“Condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas conexos de salud y seguridad. Estas condiciones comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas. Estos factores se extienden al entorno existente fuera de la organización, así como también a los aspectos del individuo que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo” (p. 2).

La clasificación de los factores psicosociales, según Moreno Jiménez, Bernardo; Báez León, Carmen (2013) y que han sido establecidos por el Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS), las dimensiones psicosociales se clasifican de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 1***Clasificación de las dimensiones psicosociales*

DIMENSIONES PSICOSOCIALES	MANIFESTACIONES
Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias psicológicas cuantitativas.</li> <li>• Exigencias psicológicas cognitivas.</li> <li>• Exigencias psicológicas emocionales.</li> <li>• Exigencias psicológicas de esconder emociones.</li> </ul>
Exigencias trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia en el trabajo.</li> <li>• Posibilidades de desarrollo.</li> <li>• Control sobre el tiempo de trabajo.</li> <li>• Sentido de trabajo y compromiso.</li> </ul>
Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgo psicosocial habitual en las mujeres.</li> <li>• Por tradiciones y cultura las mujeres siempre quienes organizan y realizan la mayor parte del trabajo doméstico familiar.</li> </ul>
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidades de la relación social.</li> <li>• Apoyo social de los compañeros.</li> <li>• Apoyo social de los superiores. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de liderazgo.</li> <li>• Sentimiento de grupo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Previsibilidad.</li> <li>• Claridad de rol.</li> <li>• Conflicto de rol.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
Compensaciones del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad sobre el futuro y estima.</li> </ul>

Fuente: Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS)

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Para desarrollar esta investigación es necesario fundamentar mediante buenas prácticas de conceptos que permitan ampliar el conocimiento sobre los: factores

determinantes que afectan la relación vida – familia en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

Los factores psicosociales de riesgo son los que se producen en la empresa debido al peligro de afectación de la salud, en consecuencia, según Moreno Jiménez, Bernardo; Báez León, Carmen (2013) y citado por Benavides (2002), sostiene que: “cuando los factores psicosociales tienen la probabilidad de afectar la salud y bienestar del empleado, pasan a ser factores de riesgo” (p. 9).

### **2.1.1. Condiciones individuales**

#### **2.1.1.1. Factores sociodemográficos**

Los factores sociodemográficos constituyen determinantes importantes de la incidencia y evolución de las enfermedades

Este apartado considera las subdivisiones de sexo, edad, estado civil, condición laboral (cargo), número de miembros en el hogar y nivel socioeconómico.

Por lo tanto describir la sociodemografía de los empleados constituye una herramienta importante en un modelo de seguridad laboral, es un elemento importante al momento de tratar riesgos psicosociales como forma de realizar la evaluación de la salud en los empleados de la empresa.

##### **2.1.1.1.1. Edad y sexo**

La edad, constituye cada ciclo en el que se divide la vida humana y el sexo, es el grupo de seres pertenecientes a un mismo sexo, sea: masculino o femenino.

La distribución por edad, o por sexo, de una población determinada, constituye la descomposición de la población en los subgrupos que la componen. Considerando las dos características demográficas básicas de una población: la edad y el sexo, ya sea que se usen en forma independiente o en conjunto.

#### **2.1.1.1.2. Estado civil**

Constituye la clase o condición a la cual está sujeta la vida de cada persona.

#### **2.1.1.1.3. Escolaridad**

Son los cursos que un empleado sigue o ha seguido en un establecimiento educativo, sea a nivel básico o superior.

### **2.1.2. Factores determinantes afectan relación vida familia (V.I.)**

#### **2.1.2.1. Factores Ocupacionales**

Son aquellos estados patológicos permanentes o temporales, que sobrevienen obligada y directamente del trabajo específico que realiza una persona o resultantes del entorno en donde se desenvuelve laboralmente.

##### **2.1.2.1.1. Cargo**

Es la acción directa de una actividad laboral que está expuesta de manera lenta y constante a una causa de riesgo, dando paso al quebranto de la salud del trabajador.

##### **2.1.2.1.2. Antigüedad**

Constituyen los estragos asociados al cargo desempeñado durante años por la persona, siendo el estrés el agente que afecta tanto a la parte psicológica, emocional y física.

### **2.1.2.1.3. Empresa**

Dependiendo del tipo de empresa en la que labora una persona y que esta además se encuentra expuesta a ambientes nocivos y que alterar la calidad del ambiente de trabajo afecta también la salud física y psicológica de los empleados al interior de la empresa.

### **2.1.2.2. Factores intralaborales**

Las condiciones o factores intralaborales son tipologías de trabajo en dónde, su forma de organización influyen de manera positiva o negativa en la salud y bienestar del trabajador.

#### **2.1.2.2.1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**

Sugiere un ejemplo específico de dependencia social que se establece entre los jefes y sus empleados, y cuyas particularidades van a intervenir en la manera de laborar y en el entorno en el cual se desempeñan.

Las relaciones sociales en el trabajo exteriorizan la interacción entre personas que laboran en el mismo entorno y que incluye la eventualidad de mantener contacto, intercambiar ideas, retroalimentación del desempeño, trabajo colaborativo, apoyo social, emocional, entre otros.

#### **2.1.2.2.2. Demandas el Trabajo**

Constituyen los requerimientos que el trabajo exige a la persona, mismas que pueden ser cognitivas, mentales físicas, emocionales, responsabilidad, ambiente laboral y de jornada laboral.

- Demandas cuantitativas

Constituyen los requerimientos en relación a la cuantía de trabajo a desarrollar en correspondencia al tiempo adecuado para ejecutarlo.

- Demandas de carga mental

Constituyen requerimientos de carga mental en relación a instancias del proceso cognitivo, que involucra la tarea y a los procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de la información y en base a lo cual se genera una contestación. Está determinada por la cantidad, complejidad y detalle de la información, así como también por el tiempo que tiene para poder procesarla.

- Demandas emocionales

Las forman contextos de tipo afectivo y/o emocional requeridos para realizar la tarea y que influyen mucho en la interferencia de sentimientos y emociones del empleado. La exposición a estas demandas, requieren entender escenarios y emociones del resto de personas, así como también practicar autocontrol de las propias emociones y/o sentimientos, para no perturbar el desempeño de la tarea para la cual fue contratado.

#### **2.1.2.2.3. Control**

- Control y autonomía sobre el trabajo

Es la eventualidad que ofrece el trabajo a la persona para intervenir y tomar decisiones en relación al trabajo desempeñado. La seguridad e independencia, uso y mejora de destrezas y conocimientos, colaboración y dirección, claridad de rol, así como adiestramiento en el puesto de trabajo, constituyen aspectos que permiten a la persona influir sobre el trabajo.

#### **2.1.2.2.4. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades**

Se refiere a la eventualidad de que el trabajo le ofrezca a la persona la posibilidad de emplear, instruirse y desplegar sus destrezas y conocimientos.

#### **2.1.2.2.5. Recompensa**

Se refiere al salario que el empleado recibe por el trabajo que realiza, pudiendo ser una compensación económica, psicológica, de promoción y estabilidad laboral.

Las recompensas que proceden de la pertenencia a la empresa y de la labor que realiza, constituyen la emoción de vanidad y percepción de estabilidad laboral que siente la persona por estar vinculado a la empresa, así como también de la emoción de autorrealización que siente cuando desarrolla su trabajo.

#### **2.1.2.3. Factores extralaborales**

Son aspectos que se relacionan con el ambiente de familia, social y/o financiero del empleado, el mismo que incluye el lugar donde vive y que juntos pueden influir en la salud y bienestar del empleado.

##### **2.1.2.3.1. Tiempo**

El Tiempo de trabajo, se refiere a la planificación del trabajo en horarios muy largos o impredecibles, que llevan al empleado a trabajar por turnos e incluso al trabajo nocturno, produciendo en el trabajador estados de estrés y ansiedad.

##### **2.1.2.3.2. Economía**

Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

### **2.1.2.3.3. Entorno laboral: Doble presencia**

El entorno laboral: doble presencia, constituye un riesgo psicosocial que conlleva a generar daños en la salud, originado por el aumento de la carga y jornada laboral, situación que no es bien respondida por el trabajador, ya que interfiere con las demandas domésticas, de la familia y las demandas laborales del trabajo asalariado.

Laura Balbo a finales de la década de los 70, introduce el termino doble presencia, considerando que esta es una característica de la vida diaria de las mujeres que laboran y que al mismo tiempo tienen que atender el trabajo doméstico y familiar.

Según menciona la Confederación de Empresarios de Málaga (2013):

“Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo familia como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. El conflicto familia-trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles. El conflicto entre las dos esferas lo han diferenciado en dos tipos (conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo- familia), según la direccionalidad del conflicto” (p.24).

El factor de riesgo denominado Doble Presencia se presenta cuando el trabajo remunerado como el realizado en las tareas familiares y domésticas es simultáneo por una misma persona, lo que produce un aumento de las cargas de trabajo.

La falta de tiempo libre en la mujer para realizar sus actividades personales señala de un ritmo de trabajo contraindicado. Un ritmo de trabajo inadecuado es el que realiza el trabajador luego de realizar su jornada laboral continua trabajando realizando horas extraordinarias, por lo que ve reducido sus descansos. Esto hace que el trabajador tenga una sensación de agobio y agotamiento con el trabajo.

Estos criterios permiten establecer que los factores de riesgo psicosocial, son condiciones a las que el trabajador está expuesto y que si se prolonga o intensifica esa condición perjudicial, se transformará en el riesgo psicosocial, cuyas consecuencias son percibidas por el trabajador y por la empresa, debido a que el desempeño del trabajador se ve afectado por lo tanto la productividad de la empresa sufriría un decrecimiento.

#### **2.1.2.3.4. Salud mental**

Actualmente existe una creciente tendencia a considerar el estrés como un factor de riesgo adicional en la ocurrencia de las enfermedades cardiovasculares. Físicamente el estrés, principalmente el estrés crónico, está relacionado con el incremento del ritmo cardiaco y de la presión arterial. Además, el estrés afecta al comportamiento, y puede incrementar las conductas de riesgo e incremento de fumadores, consumo de alcohol, a la inactividad física, e incluso a adoptar malos hábitos alimenticios, todos ellos factores de riesgo en la incidencia de enfermedades cardiovasculares (ECV).

#### **2.1.2.3.5. Vitalidad**

Según se menciona en el I Estudio de vitalidad ZESPRI; sobre la vitalidad de los españoles (2017):

“La vitalidad es un concepto muy amplio y, a veces, algo difuso que usamos a menudo para referirnos a los aspectos físicos, mentales y sociales que juegan un rol importante en nuestra vida. Como ocurre con otros muchos términos, el significado de vitalidad no es universal y puede tener acepciones e interpretaciones diversas. La vitalidad es un estado de energía que nos ayuda a relacionarnos positivamente con nosotros mismos y con nuestro entorno, nos moviliza para conseguir nuestros retos y nos permite llevar una vida plena” (p. 6).

## ▪ **Los 5 pilares de la vitalidad**

Así también se menciona en el I Estudio de vitalidad ZESPRI; sobre la vitalidad de los españoles (2017):

“Este estado de energía que es la vitalidad está relacionado con nosotros mismos y con lo que ocurre a nuestro alrededor. Cada persona tiene en sus manos la posibilidad de potenciar su vitalidad y el primer paso para poderlo hacer es conocer los principales factores modificables que influyen en ella. Los expertos los resumen en cinco pilares: Actitud positiva, capacidad de adaptación y resiliencia, motivación y curiosidad, sociabilidad y empatía; y, hábitos saludables” (p.6).

### **2.1.2.3.6. Síntomas cognitivos del estrés**

Los trastornos cognitivos del estrés, llamados también somatomorfos, son un cúmulo de patologías, que se diagnostican debido a la presencia de síntomas corporales que indican un trastorno físico sin causa orgánica justificable o elemento orgánico conocido que los explique plenamente y por la presunción prudente de que dichos síntomas están coligados a factores psicológicos o estrés.

Entre las somatizaciones se describen los siguientes trastornos:

- **Trastorno por somatización**

Se inicia antes de los 30 años y es de 9 a 10 veces más frecuente en la mujer. Este trastorno no se caracteriza por el número de molestias físicas, sino por el hecho de que afecten a múltiples órganos. La consulta se la realiza debido a las molestias procedentes de los síntomas y no por el miedo de padecer determinada enfermedad.

- **Hipocondría**

Caracterizada por la constante preocupación, más que por los propios síntomas de tener una enfermedad grave. Se presenta ansiedad extrema acerca de la salud, y la persona se asusta con facilidad por su estado de salud.

- Trastornos conversivos o disociativos

Estas personas presentan señales de variación motriz o sensitiva que al momento del examen, se determina que existe una disconformidad entre el síntoma y las afecciones neurológicas que se reconocen.

- Síndromes funcionales somáticos

Se encuentran en el límite entre lo físico y lo psicológico, como el síndrome de fatiga crónica, la fibromialgia o el síndrome del intestino irritable. En el manejo de estos trastornos se pueden emplear los principios que se aplican al tratamiento de las somatizaciones.

- Comorbilidad con patología psiquiátrica

Son los síntomas de ansiedad y depresión que se presentan frecuentemente, con diversos síntomas somáticos que afectan a diferentes órganos:

- Síntomas generales: astenia, cansancio.
- Músculos esqueléticos: cervicalgias, dolores generalizados.
- Gastrointestinales: dolor y distensión abdominal, gases, diarrea, estreñimiento.
- Cardiorrespiratorios: palpitaciones, dolor torácico, sensación de falta de aire.
- Neurológicos: cefalea, mareos, debilidad muscular, alteraciones de la visión o de la marcha.
- Genitourinarios: disuria, prurito, dispareunia.
- Son frecuentes los rasgos de personalidad de tipo histérico o dependiente.
- Su situación vital es insatisfactoria, con dificultades laborales, conyugales o económicas.
- Frecuentes carencias afectivas en la niñez en casos extremos, maltrato e incluso abusos sexuales.
- Frecuentes enfermedades de los padres, suelen ser pacientes que han sido sobreexposados a la enfermedad desde la infancia.

- Salud psicológica

Constituyen una de las principales causas de absentismo laboral. El problema es grave, puesto que el poder económico y el talento de una organización, dependen cada

vez más de las destrezas mentales y cognitivas de los empleados, siendo la creatividad, habilidades y relaciones emocionales, independencia y reciprocidad en la entrega de conocimientos los factores que resaltan para una eficacia individual y grupal; y, estos factores a su vez guardan estrecha relación con el bienestar psicológico de las personas.

Cuando el trabajo exige mucho de las personas, se presentan inconvenientes para alcanzar los objetivos propuestos, se presentan también relaciones conflictivas al enfrentar clientes agresivos, lo cual conlleva efectos negativos en el desempeño y bienestar psicológico y por ende en el rendimiento laboral. Existen condiciones psicológicas que influyen de manera positiva o negativa en el desempeño del empleado, entre las que se mencionan las siguientes:

- **Trastornos del ánimo**

Según Baena Zúñiga, Sandoval Villegas, Urbina Torres, Juárez, & Villaseñor Bayardo (2005):

“El estado de ánimo puede ser normal, elevado o deprimido. Habitualmente las personas experimentan un amplio abanico de estados de ánimo y de expresiones afectivas. La gente siente que tiene cierto control sobre su estado de ánimo. En los trastornos del estado de ánimo se pierde esta sensación de control y se experimenta un malestar general. El rasgo esencial de los trastornos de esta categoría es que todos ellos reflejan un desequilibrio en la reacción emocional o del estado de ánimo que no se debe a ningún otro trastorno físico o mental. Estos se dividen en dos grupos, trastornos bipolares y trastornos depresivos” (p. 3-14). En estos trastornos se mencionan los siguientes:

**Tabla 2**

*Trastornos del ánimo*

TRANSTORNOS	DESCRIPCION
Depresión	<p>Manifestada por sentimiento de tristeza y abatimiento, presentándose una diferencia significativa entre esta circunstancia y los síntomas que caracterizan a la depresión clínica. A pesar de que hay una relación entre la tristeza humana normal y los trastornos depresivos, no todas las personas que están tristes, tienen un trastorno depresivo. Como el estado de ánimo deprimido se encuentra en varios trastornos, su presencia no significa que la persona padece trastorno del estado de ánimo, ya que el término depresión, se puede referir a un síntoma o trastorno.</p>
Factores de personalidad premórbidos	<p>Todos los seres humanos, sea cual sea su perfil de personalidad, pueden deprimirse, y de hecho, lo hacen en determinadas circunstancias. No obstante, ciertos tipos de personalidad: oral, dependiente, obsesivo-compulsiva o histérica, presentan un mayor riesgo de depresión que las personalidades antisociales, paranoides u otros grupos que utilizan la proyección y otros mecanismos de defensa para protegerse de su ira interna. Las personas que tienen una pobre opinión de sí mismas, o que consistentemente se juzgan a ellas mismas o al mundo con pesimismo, o bien que se dejan embargar por las presiones están más propensas a la depresión.</p>
Humor depresivo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Amargura o desesperanza, con tendencia al llanto, con lágrimas o sin ellas.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacidad para expresar placer o alegría.</li> <li>• Desvalorización o subestimación propia en forma de ideas de indignidad o inferioridad; sensación de incapacidad somática, psíquica o sentimiento de culpa.</li> <li>• Disminución del apego a la vida o ideas suicidas. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opresión precordial.</li> </ul> </li> <li>• Dolores localizados en la cabeza, la espalda o en otro sector.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Anergía</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apatía o aburrimiento.</li> <li>• Cavilación sobre la misma idea o presencia de indecisiones. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de concentración.</li> </ul> </li> <li>• Disminución de la actividad habitual en el trabajo y/o en las distracciones.</li> <li>• Fatiga general o cansancio precoz.</li> <li>• Disfunción sexual o trastornos digestivos.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Discomunicación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brotes de mal humor o enervamiento.</li> <li>• Tendencia a afligirse por todo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retraimiento social.</li> </ul> </li> <li>• Abandono de las lecturas, la radio y la televisión.</li> <li>• Sensación de soledad o desconfianza.</li> <li>• Descuido en el arreglo corporal y en el vestuario.</li> </ul>

## Ritmopatía

- Gran fluctuación de los síntomas a lo largo del día notables diferencias entre la mañana y la tarde.
  - Pérdida de apetito y peso.
  - Crisis de hambre voraz.
- Dificultad para conciliar el sueño.
- Pesadillas nocturnas, sueños sombríos o despertar temprano.
- Hipersomnia durante el día.

Fuente: Baena Zúñiga, Sandoval Villegas, Urbina Torres, Juárez, & Villaseñor Bayardo (2005).

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

### • **Trastornos del sueño**

De acuerdo con lo citado por Carrillo Mora, Barajas Martínez, Sánchez Vázquez, Rangel Caballero, & Rangel Caballero (2018):

“El sueño es una función biológica de central importancia para la mayoría de los seres vivos. Los estudios sobre la fisiología del sueño han demostrado que durante este se produce una diversidad de procesos biológicos de gran relevancia, como la conservación de la energía, la regulación metabólica, la consolidación de la memoria, la eliminación de sustancias de desecho, activación del sistema inmunológico, etc. Todos los seres humanos estamos familiarizados con el proceso de sueño, ya que lo experimentamos cotidianamente” (p. 6).

**Tabla 3**

*Características conductuales del trastorno del sueño*

TRASTORNOS DEL SUEÑO	CARACTERÍSTICAS CONDUCTUALES
	Existe una disminución de la conciencia y de la reactividad a los estímulos externos.
	Se trata de un proceso fácilmente reversible (lo cual lo diferencia de estados patológicos que cursan con alteraciones del estado de alerta como el estupor y el coma).
	Generalmente se asocia a inmovilidad y relajación muscular.
	Suele presentarse con una periodicidad circadiana (diaria), por lo común en relación con los ciclos de luz y oscuridad.
	Durante el sueño los individuos adquieren una postura estereotipada.
	La ausencia de sueño (privación), induce distintas alteraciones conductuales, psicológicas y fisiológicas; además de generar una “deuda” acumulativa de sueño que eventualmente deberá recuperarse (rebote de sueño).

Fuente: Carrillo Mora, Barajas Martínez, Sánchez Vázquez, Rangel Caballero, & Rangel Caballero (2018)

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Entre estos trastornos se encuentran los siguientes:

**Tabla 4**

*Trastornos del sueño*

TRASTORNOS DEL SUEÑO	CARACTERÍSTICAS
<p style="text-align: center;"><b>Insomnio</b></p>	<p>El insomnio es el más frecuente de todos los trastornos de sueño en la población general. Por insomnio se entiende la presencia de forma persistente de dificultad para la conciliación o el mantenimiento del sueño, despertar precoz, o un sueño poco reparador, a pesar de disponer de condiciones adecuadas para el sueño; además, para el diagnóstico de insomnio, es necesario que tales dificultades produzcan en la persona al menos una de las siguientes molestias diurnas: fatiga o sensación de malestar general, dificultad para la atención, concentración o memoria, cambios en el rendimiento socio-laboral, alteraciones del ánimo o del carácter, somnolencia, disminución de la energía, motivación o iniciativa, propensión a cometer errores en el trabajo o en la conducción de vehículos, síntomas somáticos como tensión muscular o cefalea, y preocupaciones, obsesiones o miedos en relación con el sueño.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Trastornos respiratorios</b></p>	<p>En este grupo de incluyen aquellos trastornos del sueño que se caracterizan por una alteración de la respiración durante el sueño. Los síndromes de apnea central del sueño incluyen aquellos trastornos en lo que el movimiento respiratorio esta disminuido o ausente de una manera intermitente o cíclica, debido a una disfunción cardiaca o del sistema nervioso central. En el síndrome de apneas obstructivas del sueño se produce una obstrucción al flujo del</p>

	<p>aire en la vía aérea, de manera que en presencia de movimientos respiratorios, a menudo enérgicos para intentar superar la obstrucción, hay una inadecuada ventilación.</p>
<p><b>Hipersomnias</b></p>	<p>Esta sección incluye un grupo de enfermedades caracterizadas fundamentalmente por somnolencia diurna, que no es atribuible a ninguna dificultad para el sueño nocturno ni a cambios en el ritmo circadiano. Se entiende por somnolencia diurna la incapacidad para mantenerse despierto y alerta durante la mayoría de las situaciones del día. Esta ocurre con mayor probabilidad en situaciones monótonas que no requiere de una participación activa. Muchas veces conlleva un aumento en el tiempo total de sueño diario, sin que ello suponga una sensación de sueño reparador. En otros casos conlleva un comportamiento automático que no impide realizar actividades durante el estado de somnolencia.</p>
<p><b>Disminución del desempeño cognitivo</b></p>	<p>La carga de trabajo, tanto física como mental, podría ser considerada por tanto como un peligro o factor de riesgo presente en todas las actividades laborales y en cualquier tipo de empresa. Esta carga viene determinada por la interacción o relación que se establece entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las exigencias del trabajo, mismas que incluyen las exigencias de la tarea y las condiciones en que se realiza.</li> <li>• Las características del individuo que realizar la tarea, dichas características determinan el grado de movilización de las facultades psicofísicas del trabajador, el esfuerzo que debe realizar para llevar a cabo la tarea. Es decir, para una misma</li> </ul>

	<p>tarea, con unas mismas exigencias, y realizada en las mismas condiciones, la carga de trabajo va a ser diferente en función de determinadas características del individuo, características que determinan su capacidad de respuesta.</p>
--	---

Fuente: Carrillo Mora, Barajas Martínez, Sánchez Vázquez, Rangel Caballero, & Rangel Caballero (2018)

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

### **2.1.2.3.7. Síntomas conductuales del estrés**

Constituyen un problema de salud importante y que está relacionado con el trabajo en todos los países industrializados y una de las primeras causas de absentismo laboral.

Son situaciones de dolor, molestia o tensión de algún tipo de lesión en la estructura anatómica del cuerpo. Son lesiones que afectan a los huesos, ligamentos, músculos, tendones, nervios, articulaciones y vasos sanguíneos, pudiendo presentarse en cualquier parte del cuerpo, pero con mayor frecuencia en la espalda, cuello, hombros, codos, muñecas, rodillas, pies y piernas.

Las diferentes alteraciones que se presentan en los huesos y músculos refieren muchos nombres, como pueden ser: tenosinovitis, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, epicondilitis, bursitis, hernias de disco, contracturas, lumbalgias, cervicalgias, las cuales no pueden ser identificadas clínicamente, ya que solo se presenta dolor, y esta es una sensación relativa y que se presentan debido a contextos laborales como: postura, esfuerzo, manipulación manual, ciertos movimientos que se realizan al momento de desarrollar una tarea. El dolor como síntoma, puede provocar que el sueño sea interrumpido, interfiere en las labores diarias tanto en el trabajo como en el hogar, pudiendo tener una duración de solo unos meses o de años, pudiendo algunas personas no recuperarse en su totalidad y puede llegar incluso a provocar incapacidad.

La salud física, debe entenderse como el óptimo funcionamiento fisiológico del organismo, ya que tiene que ver con nuestro cuerpo; con nuestro caparazón y vehículo el cual nos ha transportado desde el día que nacimos y lo hará hasta el día de nuestra muerte. Para asegurarnos de que sí vamos a llegar lo más lejos posible en la vida, tenemos que cuidar a nuestro cuerpo de la mejor manera.

- **Resultados laborales**

Los resultados laborales se miden por los siguientes elementos que se describen a continuación:

**Tabla 5**

*Resultados laborales*

RESULTADOS LABORALES	CARACTERISTICAS
<b>Absentismo laboral</b>	El absentismo laboral se conoce como el tiempo de trabajo perdido por la ausencia de un empleado en su puesto de trabajo. Se trata, sin duda, de uno de los mayores retos a los que se enfrentan las compañías actualmente, pues pierden dinero al pagar horas a sus trabajadores, horas trabajadas no efectivas.
<b>Presentismo</b>	El termino presentismo de emplea para describir la asistencia del empleado incapacitado para ir a trabajar debido al menoscabo de la salud, y que asiste por miedo a perder su trabajo.
<b>Aumento de accidentes laborales</b>	Los accidentes e incidentes producidos en la actividad laboral son las consecuencias directas o indirectas de unas determinadas condiciones de trabajo cuyas causas se encuentran, en la mayoría de casos, en la organización del trabajo y en un modelo de competitividad empresarial en el que las personas están relegadas a un segundo plano de la actividad. Situación que se ve agravada por la falta de políticas de

	<p>prevención en las empresas. Cuando ocurre un accidente, las consecuencias que del mismo se derivan puede ser: daños materiales: objetos, útiles de trabajo, pérdida de producción y daños a la salud: lesiones personales, daños físicos o psíquicos a las personas.</p>
<p><b>Accidente de trabajo no traumático</b></p>	<p>Aquella enfermedad que sufre el trabajador, a consecuencia del trabajo que desempeña por cuenta ajena y que no está legalmente tipificada como enfermedad profesional. Es decir son aquellas enfermedades que no están en el cuadro de enfermedades profesionales, pero que tienen como origen las condiciones de trabajo a las que se ve sometido, el trabajador. Algunos ejemplos de estas situaciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resfriados cuando se producen trabajos en espacios con corriente se aire, en cámaras frigoríficas.</li> <li>• Problemas musculares cuando se realizan movimientos repetitivos, manejo de cargas, posturas forzadas.</li> <li>• Ansiedad en el sector del comercio y entidades bancarias, tras un atraco con intimidación o incluso conductores tras un atropello.</li> </ul>
<p><b>Factores ergonómicos</b></p>	<p>Son los problemas posturales, movimientos repetitivos, mantener una misma postura mucho tiempo, confort ambiental.</p>
<p><b>Accidente de trabajo In Itinere</b></p>	<p>Es aquel que sufre el trabajador al ir o al regresar al trabajo. No existe una limitación horaria, es decir no hay un tiempo máximo establecido para realizar dicho trayecto, aunque si hay otro tipo de limitaciones.</p>

Fuente: Carrillo Mora, Barajas Martínez, Sánchez Vázquez, Rangel Caballero, & Rangel Caballero (2018)

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

- **Mal clima laboral**

La apreciación personal del ambiente laboral en una empresa puede ejercer sobre el individuo un control relativamente intenso o bien promover normas, reglamentaciones y orden, ya que debido al ambiente en donde labora a diario, la confianza entre el jefe y sus subordinados, entre subordinados, con los proveedores y con los clientes, conforman el clima organizacional que puede o no ser un inconveniente o un apoyo para el mejor servicio de la organización, es decir, el clima organizacional constituye el enunciado personal que los empleados y administradores tienen de la empresa, lo cual influye en el correcto desempeño de todo el entorno laboral.

La percepción de un ambiente laboral desfavorable puede ser causante de insatisfacción entre el personal, lo cual se traduce en bajo desempeño y por lo tanto en menos beneficios para la empresa. Entre las causas más frecuentes de esta situación se encuentran: una estructura organizacional muy rígida, poco apoyo y reconocimiento, bajo compromiso, expectativas no cubiertas, conflictos y ausencia buena comunicación y relaciones interpersonales de los miembros.

El Clima Organizacional determina ciertos comportamientos en los individuos, los cuales a su vez inciden en su productividad y en consecuencia en el bienestar económico de la empresa, por lo que se convierte en un ciclo que se retroalimenta de manera constante.

Si el clima de la organización no es bueno ocasiona: indisciplina, alta rotación de personal, ausentismo laboral, poca innovación, improductividad, poca responsabilidad, desidia en el trabajo, entre otros.

#### **2.1.2.4. La vida familia y el trabajo (Doble Presencia)**

Constituye la responsabilidad que recae en una sola persona el requerimiento de responder a las necesidades del trabajo doméstico-familiar y al mismo tiempo a las

demandas del trabajo asalariado, por lo que se convierte en un riesgo para la salud originado por el incremento de obligaciones laborales y por la dificultad para responder a estos factores cuando se presentan.

Este hecho se produce generalmente en las mujeres, debido a que ellas son las que organizan y realizan gran parte, por no decir todo el trabajo doméstico en el hogar. López Montse (2009), anota que:

“Las mujeres a partir del grupo de edad de 30-34 años aumentan considerablemente el tiempo diario dedicado al trabajo doméstico familiar, y se duplica o triplica en relación al trabajo realizado por los hombres. Por el contrario la participación de los hombres en el trabajo doméstico familiar es baja y prácticamente inalterable a lo largo de la vida, en definitiva todo parece indicar que en el caso de los hombres no les afecta para nada la evolución del núcleo familiar” (p.4).

La doble presencia guarda relación con las condiciones de trabajo y con la empresa, es decir, tiene que ver con la forma de realizar el trabajo y a qué aspectos psicológicos se enfrenta en su desarrollo, especialmente guarda relación con los horarios de trabajo y el nivel de decisión sobre ellos. Su presencia en la mujer se dice que se presenta de acuerdo a la ocupación que esta mantiene, según la clase social que se manifiesta en la posibilidad de la ayuda domestico-familiar pagada.

Otro aspecto por el cual se presenta la doble presencia constituye la prolongación de jornada y el control de los tiempos de trabajo, siendo este último una ventaja en relación con las condiciones de trabajo y los requerimientos de armonía de la vida laboral con la vida familiar.

De ahí que, de acuerdo a los criterios expuestos, la doble presencia afecta marcadamente a salud de los trabajadores, ocasionado por la carga laboral, que lleva a interferir en su vida familiar y laboral, de ahí que se requiera realizar un análisis del núcleo familiar para determinar el tiempo a utilizar en su trabajo y en su hogar.

#### **2.1.2.4.1. Familia**

De acuerdo al Código de la niñez y adolescencia, ley No: 100 registro oficial 737, (2003), en el artículo 9, manifiesta lo siguiente.

“Función básica de la familia.- Función básica de la familia.- La ley reconoce y protege a la familia como el espacio natural y fundamental para el desarrollo integral del niño, niña y adolescente. Corresponde prioritariamente al padre y a la madre, la responsabilidad compartida del respeto, protección y cuidado de los hijos y la promoción, respeto y exigibilidad de sus derechos.” (p. 2).

##### **2.1.2.4.1.1. Tipos de familia**

La familia, es la unidad estructural, compuesta por un hombre y una mujer casados o unidos y tienen hijos que viven bajo un mismo techo, de acuerdo a este criterio, (Alonso Díaz (2009), propone la siguiente clasificación:

##### **a) Según su estructura**

- **Nuclear:** subsistema social que consta de dos adultos del sexo opuesto que ejercen el papel de padres de uno o más hijos. Puede ser completa si tienen hijos e incompleta si no tienen hijos
- **Extensa:** agrupación numerosa ya que abarca primos, tíos, 2 o más generaciones.
- **Ampliada:** Hay más de tres generaciones u individuo que no tenga lazos sanguíneos.

##### **A. Según el número de generaciones**

- **Unigeneracional-** 1 generación
- **Bigeneracional-** hasta 2 generaciones
- **Trigeneracional-** hasta 3 generaciones

- **Multigeneracional**- más de 3 generaciones

**b) Según el número de integrantes**

- **•Pequeña**- De 1 a 3 miembros
- **Mediana** – De 4 a 6 miembros
- **Grande** – De 7 en adelante

**c) Según su funcionalidad**

- **Funcional o Sana**: existe un equilibrio de la familia con el medio.
- **Disfuncional o en Crisis**: existe un funcionamiento inestable y desorganizado debido a un desequilibrio familiar. (p.2).

**2.1.2.4.1.2. Roles de la familia**

Según menciona Aragonés Teresa en su artículo titulado Nuevos roles en la familia, (2004):

“Los roles, son cambios que afectan a la organización de su vida cotidiana, a la cobertura de sus necesidades básicas, con especial incidencia en aquellos que por razones de edad y de salud son más dependientes y vulnerables. Cambios que afectan a los vínculos afectivos y de parentesco, haciéndolos más complejos. Vemos como determinadas relaciones de unión y de parentesco de hecho, pensemos lo que sucede en lo que se viene a llamar familias reconstituidas, carecen de nombres socialmente reconocidos para describirlas. Desde el ámbito profesional observamos como las representaciones gráficas de las estructuras familiares, los genogramas clásicos, resultan insuficientes para recoger como se conforman gran parte de las familias actuales. Cambios que afectan a la autonomía de la familia y a la imposibilidad de satisfacer, con sus

propios recursos, determinadas necesidades que formaban parte de su razón de ser, como eran las de reproducción, educación y cuidado” (p.129).

En la actualidad se ha presentado una ruptura de la familia nuclear, pues se viene observando la existencia de una gran cantidad de madres solas, lo que genera un gran problema social, ya que la mujer se ve obligada a integrarse al mercado laboral y a la educación de sus hijos, lo cual afecta la estructura organizacional del núcleo familiar, ya que esta tiene que estar inmersa en actividades fuera del hogar, lo cual en muchas ocasiones hace que no cumpla con sus objetivos, debido a la presión que ejerce la responsabilidad a nivel personal.

Basado en este criterio se dice que, desde siempre la familia ha venido evolucionando, lo cual no quiere decir que ha perdido su importancia como institución, pues es muy importante y significativa en el desarrollo de sus miembros.

De acuerdo a Carreras Anabel (2016), describe que:

“La totalidad de expectativas y normas que la familia tiene con respecto a la posición y conducta de un miembro del grupo, en una situación o contexto dados, mediante procesos de interacción, va asignando roles a sus diferentes miembros. Estos roles, según las investigaciones transculturales, se pueden situar en dos ejes: El eje del poder. Cada rol puede ubicarse en un continuum de poder vs. no-poder; y, el eje instrumental vs. Socioemocional. En las familias se suele dar una especialización de roles. Uno de ellos tienden más a lo instrumental, y otros se especializan en el campo socioemocional” (p. 2).

De ahí que en una familia funcional los roles establecen las interacciones familiares, lo cual da lugar a la formación de las conductas de sus miembros. Estas familiar son muy flexibles y permiten que sus miembros asuman los roles de los otros en función de las necesidades familiares e individuales. Actualmente hay que ajustarse a los tiempos y sociedades, por lo que se permite a un mismo miembro jugar varios roles diferentes. El rol parental funcional se basa en la necesidad de que los padres se ajusten a las etapas sucesivas del desarrollo del niño, aceptando una redefinición periódica de las relaciones padres-hijos. De esta manera, se trata de mantener un equilibrio dinámico en el sistema familiar.

Las familias disfuncionales son más rígidas en cuanto a repartir y mantener los roles dentro del hogar, producto de procesos de desarrollo prolongados o tardíos y la frustración del cambio necesario. En algunas familias disfuncionales se puede encontrar que se ha otorgado a los hijos, de manera encubierta, una posición demasiado elevada al momento de decidir, de esta manera, los hijos tienen un rol que supera sus competencias e incluso se podría decir que estos niños ocupan un rol de padre de sus propios padres, o de padre de sus hermanos. Esta función no es en sí misma dañina, pero sí lo es cuando se convierte en un rol escondido, duradero e inapropiado para las competencias del niño.

Las familias con grandes problemas designan a menudo un chivo expiatorio, que se encarga de asumir la mayor parte de los males de la familia. Por lo general, esta persona designada para servir de chivo expiatorio es un hijo. En la reproducción y mantenimiento del rol del chivo expiatorio, giran y participan sutilmente otros miembros familiares.

Resumiendo se dice que la familia es un subsistema social en donde ciertos miembros ocupan ciertos roles con respecto al resto de integrantes, ellos son los que mantienen y generan feedbacks; es decir, mediante las dinámicas de carácter complementario y recíproco que las propias familias generan. Una persona a la cual se le atribuye determinado rol suele verse obligada a comportarse de una manera que concuerde con el rol que se le ha asignado, lo cual confirma la validez de la atribución original. La presión del resto de los miembros familiares y su interiorización del rol harán que efectivamente se comporte de manera responsable, lo que validará su rol y todo el mundo esperará el mismo tipo de conducta en el futuro.

En una familia que funciona bien, la complementariedad se traducirá en un buen trabajo en equipo. Todos saben qué se espera de ellos y qué pueden esperar unos de otros. Estas situaciones implican una reestructuración en el equilibrio encontrado mujer-marido y madre-hijos. Si el resto de los integrantes de la familia no están dispuestos a cambiar parte de sus roles, y consecuentemente sus expectativas respecto a la esposa/madre, estas mujeres encontrarán muchos obstáculos para lograr sus objetivos y cambiar su rol de “ama de casa al de mujer trabajadora.

### 2.1.2.4.1.3. Funciones de la familia

#### a) Función Social

La unión conyugal, no es el producto de fuerzas inconscientes, de la naturaleza, de propiedades existentes o de preceptos importantes, ha sido, antes que nada, una institución social, constituyéndose en la institución social más antigua, estable, numerosa e importante de la humanidad.

La familia desempeña una función importante en las relaciones de todos y cada uno de los individuos, que es la socialización que hace que todos los miembros, se conviertan en miembros que se desarrollen activamente y por medio de la adquisición de reglas y valores, incorporándose a las formas y contenidos propios de un sistema cultural. (Martín López 2000).

#### b) Función Básica

La función básica, se centran en bloques que son las funciones que representan el cuidado y educación de los hijos, determinadas culturalmente y especial, entre las cuales se mencionan:

**Tabla 6**

*Bloques de las funciones básicas*

FUNCION BASICA	BLOQUES
<b>La función biosocial de la familia</b>	Se refiere a las relaciones sexuales y afectivas de la pareja así como la procreación y crecimiento y cuidado de los hijos, la estabilidad familiar y en la formación emocional de los hijos y su identificación con la familia.
<b>La función económica de la familia</b>	Se refiere a que esta cumple un rol que la caracteriza desde hace miles de años como

	<p>célula fundamental de la sociedad. Comprende las actividades y condiciones que posibilitan la reposición de la fuerza de sus miembros para realizar el trabajo y otras labores, el presupuesto económico de la familia; las tareas domésticas como: garantizar el abastecimiento, producción de bienes y servicios, la satisfacción de necesidades materiales individuales, los cuidados y la salud de sus integrantes.</p>
<p><b>La función espiritual cultural de la familia</b></p>	<p>Implica el aprendizaje de la cultura milenaria de la sociedad, que posibilita la formación como ser humano, la satisfacción de las necesidades culturales de los integrantes, el desarrollo cultural, estético, la recreación y la educación de determinadas condiciones espirituales del sujeto.</p>
<p><b>La función educativa de la familia</b></p>	<p>Ha sido objeto de mucho interés para la psicología y la pedagogía general y, especialmente, para los que se ocupan de la educación y el desarrollo del niño en los seis primeros años de vida. La función educativa de la familia no se produce sola, sino a través de otras; manifestándose el doble carácter de las funciones; satisfacen necesidades de los miembros, pero, a la vez educan a la descendencia.</p>

Fuente: Aragonés Teresa en su artículo titulado Nuevos roles en la familia

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

### c) **Función de Socialización**

Para Díaz González, (2014): define lo siguiente:

“La familia es para el niño-a el primer transmisor de pautas culturales y su principal agente de socialización. La familia ha ido cediendo funciones educativas que han ido pasando a la escuela. Sin embargo, es insustituible en funciones formativas

primarias, como la educación en el terreno de los sentimientos, las actitudes y los valores” (p. 2).

**Tabla 7**

*Necesidades que satisface la familia al niño*

<u>Necesidades que satisface la familia</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Físicas (alimentación, descanso,...).<ul style="list-style-type: none"><li>• De comunicación.</li><li>• De adquisición de hábitos fundamentales (higiene, orden).</li></ul></li><li>• De convivencia, de adaptación y ajuste social.<ul style="list-style-type: none"><li>• De aceptación y cariño.</li><li>• De forja de actitudes.</li></ul></li></ul>
---	--

Fuente: Díaz González (2018)

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

**d) Competencias socializadoras de la familia**

En el complicado desarrollo de los niños y niñas, de forma individual sus integrantes desempeñan un papel socializador diferente. En el caso de la mamá, ella es quien le enseña al niño o niña a sentirse acogido, protegido, seguro, en base a la relación de amor que desarrolla con el bebé, devolviéndole la imagen de unidad requerida para su desarrollo personal. Ella inicia dotándole de la noción de tiempo, mediante los cuidados y atención que le dedica para su alimentación, horas de sueño, baño, entre otros, esto le permite dar significado a los sonidos que escucha por primera vez, lo cual con el tiempo le sirve para alcanzar el lenguaje.

La función socializadora del papá, independientemente de si esté o no a su lado en su crianza, constituye la autoridad en la socialización del niño y niña, de igual manera tiene una importante función en la relación triangular (complejo de Edipo), puesto que es el modelo con el cual se identificará.

En cuanto a la función del resto de la familia, los hermanos y primos son muy importantes para la socialización del niño y niña, ya que los ayudan a conquistar el lenguaje, complementado con el juego de roles o juego simbólico, así también contribuyen al contacto con amigos y vecinos que ayudarán también a este proceso. Los abuelos y tíos, también colaboran en este proceso, puesto que con su afecto significativo se relacionan con su crianza.

#### **2.1.2.5. Inserción de la mujer en el mundo laboral**

La mujer ha ganado un espacio en el desarrollo productivo del mundo de esta manera la inserción laboral del grupo de mujeres es cada vez más grande, los roles de la mujer han cambiado notablemente, alcanzando altos niveles de autonomía, el crecimiento personal a través del acceso a la instrucción y desarrollo de habilidades, que le permiten acceder a un mundo competitivo, en donde la gran mayoría paralelamente a su rol de madres, son quienes mueven la producción de los países, sin embargo el estar integradas al trabajo fuera del hogar, dificulta la atención a sus hijos, fomentando una especie de “síndrome de aplazamiento”. Pastor 2002.

#### **2.1.2.6. Elementos que configuran la vida familiar y laboral**

Para las mujeres es muy difícil alcanzar una correcta organización familiar y laboral, dando paso a un desequilibrio.

La correcta disposición sólo es posible si el desarrollo de esta relación trabajo-familia, es realizada satisfactoriamente por la persona, lo cual sucede al momento de disponer recursos, apoyo externo y tiempo suficiente para con descuidar a su familia en todo sentido y sin descuidar a parte su desarrollo profesional.

La correcta conciliación entre lo laboral y lo tiene una incidencia negativa sobre la calidad de vida de la familia, del trabajo y privada, siendo importante equilibrar la vida personal y laboral como un objetivo político y social.

### **2.1.2.7. Situación socio laboral de la mujer en el Ecuador**

El hogar constituye un espacio doméstico e íntimo, otorgado en la historia a la mujer en la sociedad, pues no ha sido considerado como trabajo. De ahí la importancia de que las leyes reconozcan esta labor como trabajo en derecho.

Al mercado laboral se han integrado también las mujeres desde hace mucho tiempo atrás, pues constituyen el género que domina la sociedad. En el Ecuador, esta unificación laboral se ha hecho bajo la condición de la cultura católica, pues se ha seguido los preceptos de la Iglesia que predomina en el país y que a su vez ayuda a diversas formas de rol, que las mujeres han adquirido en igualdad de condiciones que los hombres.

En la sociedad ecuatoriana, hasta este momento, el acceso al mercado laboral no se ha presentado con una redistribución del trabajo doméstico en forma igualitaria con los hombres, por lo cual, las mujeres siguen realizando las tareas del hogar y de la familia a parte de su trabajo remunerado, en consecuencia su trabajo es mayor que el del hombre, aún sigue siendo esta tarea desvalorizada sea cual sea su área laboral.

Todo esto ha dado paso a que, aun un gran número de trabajadoras madres, tengan grandes dificultades para organizar adecuadamente su vida familiar y laboral. Según Martín López (2000). La mujer no encuentra un equilibrio entre el ambiente laboral y el doméstico.

Las mujeres-madres auto limitan sus progresos profesionales y adoptan estrategias de compromiso, y generalmente están menos presentes en los lugares de sus trabajos por la enorme responsabilidad en sus roles maternos.

#### **2.1.2.7.1. Contratos**

Según define el Art. 8 del Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo es un convenio por medio del cual, un individuo se obliga a realizar una o varias tareas, de

forma legal y prestar sus servicios personales, bajo su sumisión, a cambio de un salario establecido en el convenio, de acuerdo a la ley y establecido en el contrato colectivo.

#### **2.1.2.7.1.1. Formalidades del contrato individual del trabajo**

El contrato de trabajo individual se debe celebrar por escrito, tal como lo establece el artículo 19 del Código del Trabajo, sin que esto signifique el desconocimiento del contrato expreso verbal contemplado en el literal “a” del Art. 11 del mismo cuerpo legal.

La celebración de dicho contrato debe hacerse por escrito y es fundamental puesto que sirve como prueba para validar los derechos de las dos partes celebrantes en caso de presentarse un problema laboral.

Al respecto, el contenido del Art. 40 del mismo código laboral, manifiesta que el contratante está invalidado de hacer efectivas obligaciones laborales fuera de lo prescrito en el contrato, pero el empleado sí puede hacer valer los derechos del contrato.

#### **2.1.2.7.1.2. Clasificación de los contratos**

El Art. 11 del Código laboral, establece la clasificación de los contratos, en este estudio interesa el contrato individual de trabajo, por lo que se enuncia de la siguiente manera: El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipos.

#### **2.1.2.7.2. Programa de vigilancia a la salud**

La incorporación de normas y procedimientos para la prevención, protección y atención de los trabajadores en relación a enfermedades profesionales y accidentes laborales que puedan suscitarse como consecuencia del trabajo que realizan, deben estar bajo estricta vigilancia con el objeto de cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud ocupacional.

Estas normativas tienen un objetivo preventivo en relación a que las condiciones laborales no sean inadecuadas, para esto se fija atención en relación a salud y remuneraciones económicas por concepto de accidentes laborales y /o enfermedad profesional orientado a la observancia de la normativa legal.

Para la vigilancia de la salud conjuntamente con el médico ocupacional de la organización, se realizan exámenes constantes de manera que se pueda determinar las situaciones de salud física y psicológica de los empleados, antes de que ingrese a laborar y posteriormente en el transcurso de la prestación de sus servicios y luego de que se retira de ella.

Como parte del programa de vigilancia de la salud deberán llevarse a cabo los siguientes reconocimientos clínicos considerando la exposición a los factores de riesgo a que se encuentran expuestos los empelados:

- Exámenes pre-empleo.
- Exámenes de inicio.
- Exámenes periódicos.
- Exámenes de reintegro.
- Exámenes especiales.
- Exámenes post-ocupacionales.

El proceso de vigilancia de la salud inicia con el levantamiento de datos o de historia clínica del empelado, orientado a planificar y ejecutar un programa individualizado de cuidado de la salud. En este documento se registraran todo lo relativo a su salud, así como los datos sobre la exposición a diferentes factores de riesgo.

Uno de los objetivos principales de vigilar el estado de salud, consiste en determinar el nivel de conciliación de la actividad laboral y las características del empleado que la desarrolla, para prevenir daños en su salud.

Si como resultado de la vigilancia se identifica que la actividad laboral no es adecuada a las características de la persona se deberá activar un proceso de adaptación de la conciliación de la actividad laboral.

El trabajador siempre deberá estar informado sobre este proceso de adaptación con el fin de hacerle conocer que esto es para minimizar el impacto que los riesgos identificados puedan generar sobre su salud. Todos estos cambios deberán ser registrados en la historia clínica laboral.

Se deberán informar a los trabajadores sobre posibles daños a su salud.

#### **2.1.2.7.2.1. Normas aplicación**

Se utilizará las siguientes normas para la aplicación del estudio basándose en la identificación, evaluación, control operativo y el programa de vigilancia a la salud:

#### **2.1.2.7.2.2. Adopción de una perspectiva teórica**

Los riesgos psicosociales son factores que se los deben tomar con más importancia, ya que estos afectan a los colaboradores de la organización, obstruyendo su manera de trabajar y sus relaciones interpersonales y su vida en general.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO**

Según Moreno Jiménez, Bernardo; Báez León, Carmen, (2013): “el conflicto familia trabajo establece que la familia-trabajo ocupan elementos centrales de la identidad de

la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible, el conflicto de la familia-trabajo parece cuando estas son incompatibles” (p. 47).

## **DETERMINANTE LA RELACIÓN VIDA – FAMILIA**

Factores que inciden en la salud individual, que interactuando en diferentes niveles de empresa, establecen el estado de salud de los empleados.

## **EL BURNOUT O DESGASTE PROFESIONAL**

Según Moreno Jiménez, Bernardo; Báez León, Carmen (2013), sostiene que: el desgaste profesional “consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales. (p. 43).

## **FACTORES PSICOSOCIALES**

Según la (OIT, 1986, p. 3), como se citó en Moreno Jiménez, Bernardo; Báez León, Carmen, (2013):

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre la labor, el entorno, complacencia por el trabajo y ambientes laborales, así como también por las habilidades, destrezas, necesidades, cultura y situación personal del empleado fuera de la organización, que mediante apreciaciones y la experiencia, pueden llegar a afectar la salud, el rendimiento y agrado por el trabajo” (p. 6).

## **FACTOR DE RIESGO**

Se establecen a las características innatas o adquiridas que conciernen una mayor probabilidad de padecer alguna enfermedad durante el desempeño en el trabajo.

## **LUGAR DE TRABAJO**

Según la Comunidad Andina de Naciones (2005): “El lugar de trabajo, es todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo” (p. 2).

## **RIESGOS PSICOSOCIALES**

Según Moreno Jiménez, Bernardo; Báez León, Carmen (2013), define como: “Aquellos riesgos que tienen una alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (p. 51).

## **RIESGO LABORAL**

Según la Comunidad Andina de Naciones (2005), “el riesgo laboral es la probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión” (p. 2).

## **RIESGO PSICOSOCIAL “DOBLE PRESENCIA”**

Según ISTAS (2018) la doble presencia: “Es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado, las mujeres organizamos y realizamos gran parte del trabajo doméstico familiar”.

## **SALUD**

Según la Comunidad Andina de Naciones (2005):

“Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afec-ciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo” (p. 2).

## **TRABAJADOR**

Según la Comunidad Andina de Naciones (2005): “Es toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas” (p. 2).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

El enfoque investigativo es cuantitativo, debido a su estructura, pues contiene un planteamiento de problema, el mismo que fue delimitado y se plantearon preguntas de investigación.

#### **3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.2.1. Por su finalidad**

La investigación por su finalidad es básica, ya que se partió del diseño de un marco teórico y recolección de información para obtener la información lo más cercana a la realidad del tema propuesto para aceptar o rechazar hipótesis.

##### **3.2.2. Por las fuentes de información**

La investigación por las fuentes de información se constituye en mixta, debido a que se procedió a la recolección de datos, tanto de fuentes primarias como secundarias, mismos que fueron analizados para crear ideas sobre el tema propuesto, en base a textos, artículos de revistas científicas, registros legales, estadísticas, internet, etc.

##### **3.2.3. Por las unidades de análisis**

Es una investigación insitu, debido a que la recopilación de datos se realizó mediante la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Gloria Helena Villalobos Fajardo.

### **3.2.4. Por el control de las variables**

Es un diseño no experimental, observándose las situaciones sin alterarlas insitu, las mismas que fueron posteriormente analizadas.

### **3.2.5. Por el alcance**

El fin de la presente investigación es detallar como son y se manifiestan las situaciones y contextos en los cuales se produce una afectación a la relación vida – familia en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años. Por ello se ha planteado realizar una investigación descriptiva y correlacional.

Según menciona Cortés Cortés & Iglesias León, (2004):

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Describen situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones sobre ellas, buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Estos estudios presentan correlaciones muy incipientes o poco elaboradas” (p.20).

Con su aplicación en la investigación se pretende identificar los factores determinantes que afectan la relación vida – familia en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años; y para ello se plantearon objetivos generales y específicos y se determinaron técnicas para la recolección de la información y en base a la información recopilada se procederá a codificar, tabular y analizar estadísticamente la información y presentarla posteriormente.

Así también Cortés Cortés & Iglesias León (2004), mencionan que:

“Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. En el caso de estudios correlacionales cuantitativos se mide el grado de relación entre dos o más

variables que intervienen en el estudio para luego medir y analizar esas correlaciones y evaluar sus resultados. La utilidad principal de los estudios correlacionales cuantitativos son saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (p.20).

### **3.3. HIPÓTESIS**

**H<sub>0</sub>:** Los principales factores de riesgo que afectan la relación vida – familia no influyen en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

**H<sub>1</sub>:** Los principales factores de riesgo que afectan la relación vida – familia influyen en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

### **3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Como instrumento de recolección de información se empleó el cuestionario diseñado en base a la Batería de Gloria Helena Villalobos Fajardo, el mismo que se presenta a continuación:



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK  
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL  
COMPORTAMIENTO HUMANO**

**BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES  
DE RIESGO PSICOSOCIAL (GLORIA HELENA VILLALOBOS FAJARDO)**

**INSTITUCIÓN:** Centro Infantil “

**TEMA:** Identificación de factores determinantes que afectan la relación Vida – Familia en el Riesgo Psicosocial “Doble Presencia” en Madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente cada pregunta y conteste según su más acertado criterio.

**Condiciones Individuales**

**Factores sociodemográficos (constructo)**

1) Sexo (Variables)

Femenino	( )
Masculino	( )

2) Edad

a. Menos de 25 años	( )
b. Entre 26 y 35 años	( )
c. Entre 36 y 45 años	( )
d. Entre 46 y 55 años	( )
e. Más de 55 años	( )

3) Estado civil

a. Soltero	( )
b. Casado	( )
c. Unión libre	( )

4) Escolaridad

a. Bachiller	(	)
b. Tercer nivel	(	)
c. Maestría	(	)

**FACTORES OCUPACIONALES (CONSTRUCTO)**

CARGO (Variables)

5) Tipo de cargo

a. Directivo	(	)
b. Asesoría	(	)
c. Apoyo	(	)
d. Operativo	(	)

ANTIGÜEDAD (Variables)

6) Antigüedad en la empresa

a. Menos de 1 año	(	)
b. Entre 1 y 5 años	(	)
c. Entre 6 y 10 años	(	)
d. Entre 11 y 15 años	(	)
e. Más de 15 años	(	)

JORNADA LABORAL (Variables)

7) Jornada laboral

a. Tiempo parcial	(	)
b. Tiempo completo	(	)

EMPRESA (Variables)

8) Tipo de empresa

a. Pública	(	)
b. Privada	(	)

**CONDICIONES INTRALABORALES (CONSTRUCTO)**

**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (DOMINIOS)**

Relaciones sociales en el trabajo (Dimensión)

Ítems	Siempre(4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
9) ¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
10) ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y ocuments.mx) trabajadoras?					

**DEMANDAS DEL TRABAJO (DOMINIO)**

Demandas cuantitativas (Dimensión)

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
11) ¿Tiene que trabajar muy rápido?					
12) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
13) ¿Tiene tiempo de llevar al día tu trabajo?					
14) ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?					

**ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS**

Demandas de carga mental (Dimensión)

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
-------	-------------	------------------	-------------------	---------------------	-----------

15) ¿Mi trabajo me exige mucho esfuerzo mental?					
15) ¿Mi trabajo me exige estar muy concentrado/a?					
17) ¿Mi trabajo me exige memorizar mucha información?					
18) ¿Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles?					

Demandas emocionales (Dimensión)

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
19) En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?					
20) ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
21) ¿Tiene influencia sobre el orden en el que realiza las tareas?					
22) Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
23) ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?					
24) ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					

## CONTROL (DOMINIO)

### Control y autonomía sobre el trabajo (dimensión)

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
25) ¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?					
26) ¿Puede decidir cuándo hace un descanso?					
27) ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
28) ¿Se siente comprometido con su profesión?					
29) ¿Tienen sentido sus tareas?					
30) ¿Habla con entusiasmo de su institución a otras personas?					

### Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas (dimensión)

Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
31) ¿La organización del centro favorece oportunidades para su desarrollo profesional?					
32) ¿Recibo la información que necesito para realizar bien mi trabajo?					
33) ¿Mi trabajo me impide que tome iniciativas y retos profesionales?					

34) ¿Mi trabajo me permite que aprenda cosas nuevas?					
35) ¿Puedo continuar formándome para mejorar en mi trabajo?					

#### RECOMPENSAS (DOMINIO)

- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (Dimensión)

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
36) ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?					
37) ¿En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario?					
38) ¿En mi trabajo me tratan injustamente?					
39) ¿Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado?					

#### CONDICIONES EXTRALABORALES (CONSTRUCTO) TIEMPO FUERA DEL TRABAJO (DIMENSIÓN)

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
40) ¿Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional para terminarlo?					
41) ¿Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis obligaciones?					

42) ¿Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar?					
43) ¿Mi trabajo me exige laborar en vacaciones, días feriados, fin de semana?					
44) ¿Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga?					

#### SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR (DIMENSIÓN)

Ítems	Muy preocupado (4)	Bastante preocupado (3)	Más o menos preocupado (2)	Poco preocupado (1)	Nada preocupado (0)
45) ¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara sin trabajo?					
46) ¿Por si le cambian de tareas contra Su voluntad?					
47) ¿Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especie, etc.)?					
48) ¿Por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?					

#### ENTORNO EXTRA LABORAL SOBRE EL TRABAJO (DIMENSIÓN)

ELIJA UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA PREGUNTAS:

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces(3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
49) ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?					

50) ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
51) ¿En su institución se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?					
52) ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
53) ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros?					
54) ¿Recibe ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
55) ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?					

## **RIESGO PSICOSOCIAL DOBLE PRESENCIA (CONSTRUCTO)**

### **Salud mental (DIMENSIÓN)**

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
56) Sufro interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan riesgos para mi salud.					
57) Tengo horarios compatibles con mi vida familiar.					
58) Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular.					
59) Discuto con mi familia y/o amigos por causa de mi trabajo					

60) Trato de analizar las causas del problema para solucionarlo					
61) Procuró relajarme o tranquilizarme					

### Vitalidad (Dimensión)

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
62) Tengo problemas de salud que dificultan mi trabajo y el de los demás					
63) Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar.					
64) Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia es corto.					
65) Siente sensación de cansancio extremo o agotamiento					
66) Siente tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana (buleria.unileon.es)					

### Síntomas cognitivos del estrés (Dimensión)

Ítems	Siempre(4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
67) Tendencias a sudar o palpitaciones.					
68) Incapacidad para relajarse					
69) Sentimientos de depresión y tristeza					
70) Ansiedad, angustia, desesperación					
71) Problemas de concentración					

72) Sentimiento de agresividad o incremento de irritabilidad					
--	--	--	--	--	--

### Síntomas conductuales del estrés (Dimensión)

Ítems	Siempre (4)	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
73) Jaquecas y dolores de cabeza					
74) Imposibilidad de conciliar el sueño.					
75) Indigestiones o molestias gastrointestinales					
76) Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual					
77) Respiración entrecortada o sensación de ahogo					
78) Disminución del apetito					
79) Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).					
80) Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo					
81) Dolor en el cuello y espalda					

### 3.5. PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

El procedimiento para la recopilación de datos se estableció mediante la aplicación del cuestionario de la batería de análisis de riesgos psicosociales, luego se tabularon los datos, se codificaron y se ingresaron en el sistema SPSS, para elaborar los informes respectivos, los cuales se detallan en el análisis de resultados.

### **3.6. COBERTURA DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS**

#### **3.6.1. Muestra**

Gallardo Echenique (2017), mencionando a Arias, 2006 & Rojas-Soriano, (2013) manifiesta que:

“La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de algunas variables o fenómenos de la población. A partir de la población cuantificada para una investigación, se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, es representativa de la población” (p.64)

Para el presente estudio se procedió a utilizar el muestreo no estratificado en base a un muestreo intencional o de conveniencia, ya que según menciona Espinoza Salvadó, Iván (2016):

“Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. Es muy frecuente su utilización en sondeos preelectorales de zonas que en anteriores votaciones han marcado tendencias de voto. También puede ser que el investigador seleccione directa e intencionadamente los individuos de la población. El caso más frecuente de este procedimiento el utilizar como muestra los individuos a los que se tiene fácil acceso” (p. 19).

Basado en este concepto, se dice que la muestra para el estudio constituye una población finita de 25 madres trabajadoras que tienen sus hijos en el Centro Infantil “Semillas Doradas”.

### **3.7. PROCEDIMIENTO PARA TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

El procedimiento general del trabajo de campo consideró las siguientes actividades principales:

- a. Selección de personas participantes (en total, 25). El contacto con las madres trabajadoras fue mediante una comunicación en la que se presentó el proyecto: objetivos, beneficios, riesgos y procedimiento, a lo cual, las madres seleccionadas manifestaron su voluntad de participar (tasa respuesta del 100%)
- b. Las madres trabajadoras seleccionadas fueron informadas del papel que fungen como partícipes de la investigación y el perfil anónimo y carácter confidencial de la información dada por ellas.
- c. El cuestionario, fue anticipadamente marcado para luego ser entregado a cada madre en un sobre cerrado, y separado del consentimiento informado.
- d. Los cuestionarios una vez contestados, fueron revisados por tres ocasiones en una base de datos, que mediante la doble digitación se procuró garantizar la calidad de datos obtenida.
- e. La construcción de la batería, se basó en contemplar aspectos individuales, intralaborales, extralaborales de los empleados, mismas que guardan una relación interactiva basada en la experiencia y percepción, aspectos que pueden influir en el deterioro de la salud de los empleados.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### **4.1. Alcance de la batería**

La importancia del instrumento diseñado radica en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que pueden deteriorar la salud de los trabajadores o sobre la labor que estos desempeñan.

La aplicación del cuestionario diseñado, permitió recoger la información de los empleados en relación a: socio demografía, datos ocupacionales, y establecimiento de la doble presencia, y aspectos intra y extra laborales.

El procedimiento general del trabajo de campo consideró las siguientes actividades principales:

- a. Selección del personal participante (en total 25 madres trabajadoras).
- b. El acercamiento con las madres trabajadoras del Centro Infantil, se realizó a través de una carta en la cual se ponía a consideración el proyecto y se pedía su participación a través de brindar la información, a lo cual el 100% de ellas accedieron de manera gustosa.
- c. Los cuestionarios respondidos fueron revisados e incluidos en la base de datos para garantizar la calidad de información.

#### **CONDICIONES INDIVIDUALES**

Constituyen aspectos básicos de cada persona, en relación al sexo, edad, estado civil, educación, cargo, residencia, economía familiar, tipo de vivienda, n° de dependientes, entre otros, este conjunto de ítems son llamados sociodemográficos, las mismas que pueden modificar la percepción y consecuencias de los factores de riesgo intra y extralaborales. Así también, los factores ocupacionales de los empleados pueden también modificar la percepción y consecuencias de los factores de riesgo intra y

extralaborales, entre los cuales se mencionan la antigüedad en la empresa, el cargo desempeñado, tipo de contrato, forma de salario, entre otros, los cuales son investigados en el cuestionario diseñado.

Los Factores individuales tomados para la investigación del Centro Infantil “Semillas Doradas” son los siguientes:

**Tabla 8**

*Variables sociodemográficas y ocupacionales que se indagaron con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales*

<b>CONSTRUCTIVO</b>	<b>VARIABLES</b>
<b>INFORMACION SOCIODEMOGRÁFICA</b>	Sexo
	Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
	Estado civil
	Grado de escolaridad (ultimo nivel de estudios alcanzado)
<b>INFORMACION OCUPACIONAL</b>	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo establecido

Fuente: Bateria-de-instrumentos-para-la-evaluacion-de-factores-de-riesgo

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

### **CONDICIONES INTRALABORALES**

Son aquellas características laborales y de la empresa que deterioran la salud y bienestar del empleado. Entre los dominios intralaborales considerados para el estudio se describen los siguientes:

**Tabla 9**

*Dominios y dimensiones intralaborales*

CONSTRUCTIVO	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas.
		Demandas de carga mental.
		Demandas emocionales
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo.
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Relaciones sociales en el trabajo.
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo realizado.	

Fuente: www. Bateria-de-instrumentos-para-la-evaluacion-de-factores-de-riesgo-  
Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Los enunciados de las dimensiones correspondientes al dominio intralaboral, así como sus indicadores más importantes que los alinean como un riesgo psicosocial son:

**Tabla 10**

*Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.*

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
<b>Demandas Cuantitativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.</li> <li>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.</li> </ul>
<b>Demandas de carga mental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</li> <li>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</li> <li>La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera</li> </ul>

	<p>tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</li> </ul>	<p>simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
<b>Demandas emocionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</li> <li>La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</li> <li>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo.</li> <li>Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</li> <li>El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).</li> <li>El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</li> </ul>
<b>Control y autonomía sobre el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</li> <li>Es fuente de riesgo cuando:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.</li> <li>El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.</li> </ul>
<b>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</li> <li>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.</li> <li>Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.</li> </ul>
<b>Relación con los colaboradores (subordinados)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación.</li> <li>Se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</li> <li>El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.</li> <li>El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se</li> </ul>

		presentan dificultades laborales.
<b>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</li> <li>• Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</li> <li>• Se percibe inestabilidad laboral.</li> <li>• Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.</li> </ul>

Fuente: www. Bateria-de-instrumentos-para-la-evaluacion-de-factores-de-riesgo-  
Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

## CONDICIONES EXTRALABORALES

Son aquellos aspectos centrados en el ambiente tanto familiar, como económico y social del empleado, así también, integran condiciones del sitio de la vivienda, que podrían influir en el deterioro del bienestar y la salud del empleado. Las dimensiones extralaborales evaluadas en el estudio son:

**Tabla 11**

*Dimensiones extralaborales evaluadas*

<b>CONSTRUCTO</b>	<b>DIMENSIONES</b>
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>	<i>Tiempo fuera de trabajo</i>
	<i>Situación económica</i>
	<i>Entorno Laboral: Doble presencia</i>

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Los enunciados de las dimensiones y de los indicadores de riesgo en relación a los factores extralaborales se presentan a continuación:

**Tabla 12***Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>DEFINICIONES</b>	<b>INDICADORES DE RIESGO</b>
<b>Tiempo fuera del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las labores, como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales y domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.</li> <li>• Es factor de riesgo cuando:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La cantidad de tiempo para el descanso y recreación es limitada o insuficiente.</li> <li>• La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.</li> </ul>
<b>Situación económica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familia atiendan sus gastos básicos.</li> <li>• Se convierte en factor de riesgo cuando:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.</li> <li>• Existen deudas económicas difíciles de solventar.</li> </ul>
<b>Entorno laboral Doble Presencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo, se evalúan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud mental</li> <li>• Vitalidad</li> </ul> </li> <li>• Síntomas cognitivos del estrés</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Síntomas conductuales del estrés</li> </ul>
--	--	--

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

## 4.2. Análisis Univariado

### 4.2.1. Análisis de las condiciones individuales

El análisis univariado se estableció mediante la siguientes estructura: tabla de frecuencias y un histograma de frecuencias para determinar el análisis de las variables sociodemográficas y ocupacionales investigadas en el cuestionario para ser evaluados las condiciones intralaborales, extralaborales y doble presencia en función de las dimensiones que influyen en cada uno de ellos, de acuerdo al siguiente detalle:

#### 4.2.1.1. Factores sociodemográficos

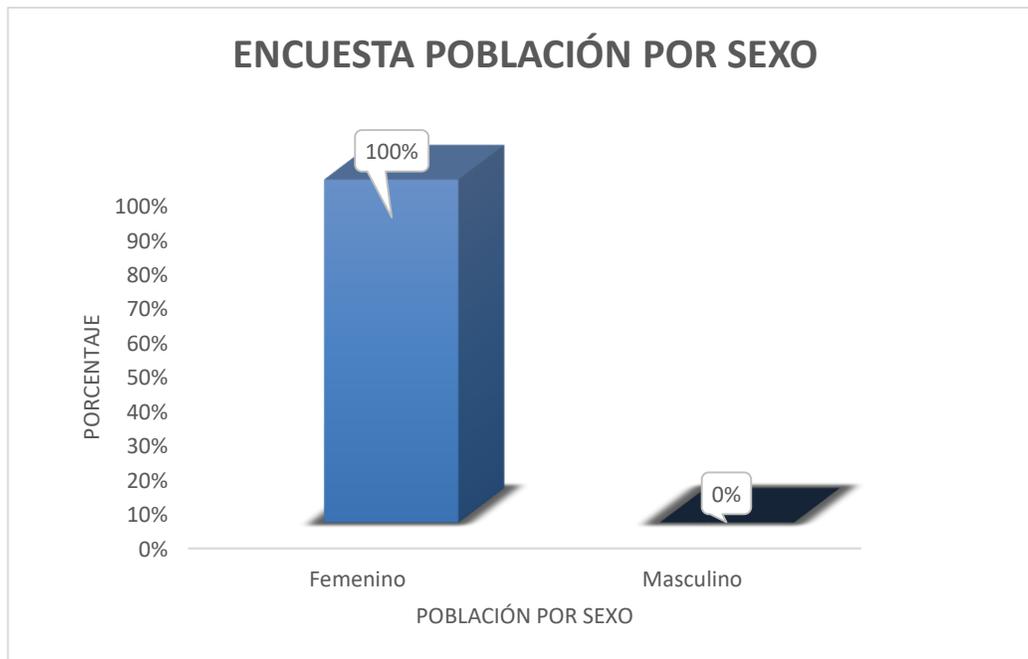
**Tabla 13**

*Población por sexo*

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Femenino</b>	25	100%	100%	100%
<b>Masculino</b>	0	0%	0%	
<b>Total</b>	25	100%	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo



**Figura 2:** Población por sexo  
 Fuente: Cuestionario  
 Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

**Análisis:**

Respecto a la pregunta de la población por sexo, el 100% de encuestados son del género femenino.

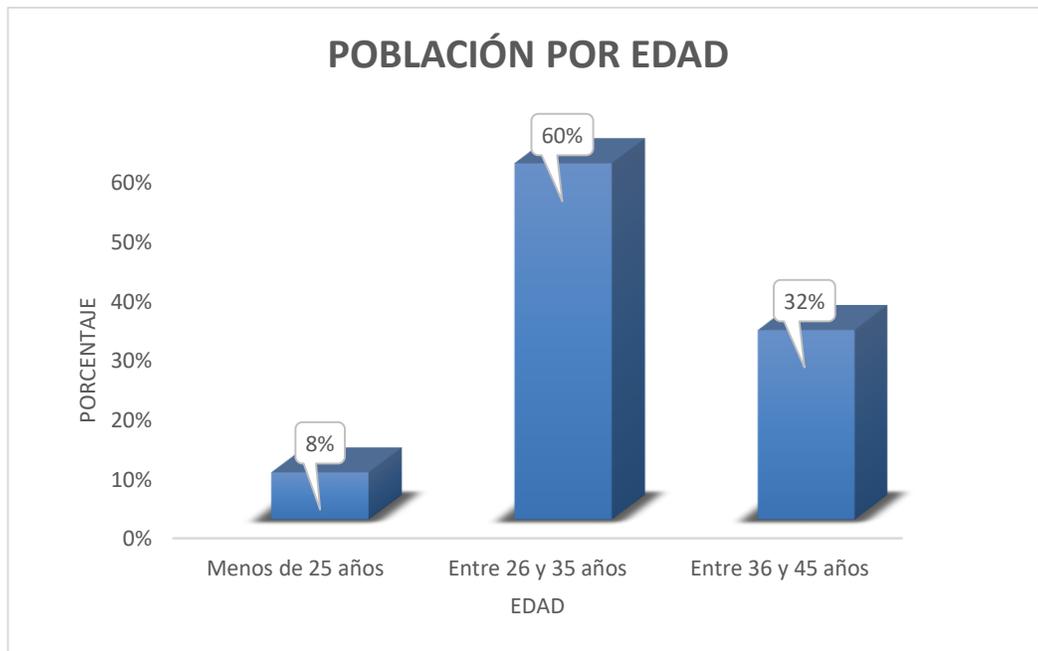
**Tabla 14**

*Población por edad*

<b>Variabes</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Menos de 25 años</b>	2	8%	8%	8%
<b>Entre 26 y 35 años</b>	15	60%	60%	68%
<b>Entre 36 y 45 años</b>	8	32%	32%	100%
<b>Total</b>	25	100%	100%	

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo



**Figura 3:** Población por edad  
 Fuente: Cuestionario  
 Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

**Análisis:**

Respecto a la pregunta de la población por edad, el 8% de encuestados tiene una edad menor a 25 años, el 60% tiene una edad comprendida entre 26 a 35 años, y el 32% de encuestados se encuentra entre 36 a 45 años.

Se evidencia que la mayor cantidad de encuestados tiene una edad comprendida entre 26 a 35 años.

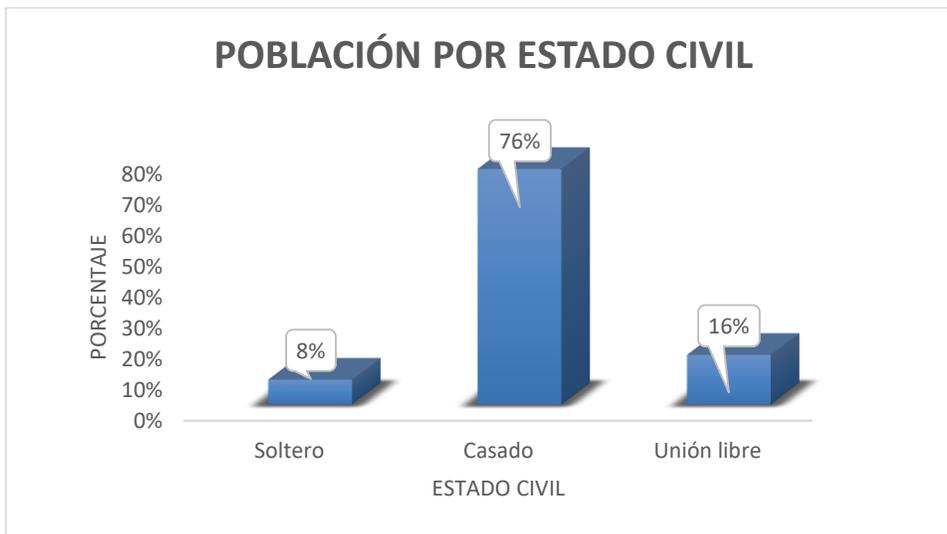
**Tabla 15**

*Población por estado civil*

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Soltero</b>	2	8%	8%	8%
<b>Casado</b>	19	76%	76%	84%
<b>Unión libre</b>	4	16%	16%	100%
<b>Total</b>	25	100%	100%	

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo



**Figura 4:** Población por estado civil

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

**Análisis:**

Respecto al estado civil, 8% de encuestados respondieron que son solteros, el 76% tiene un estado civil de casado, y el 16% de encuestados se encuentra en unión libre.

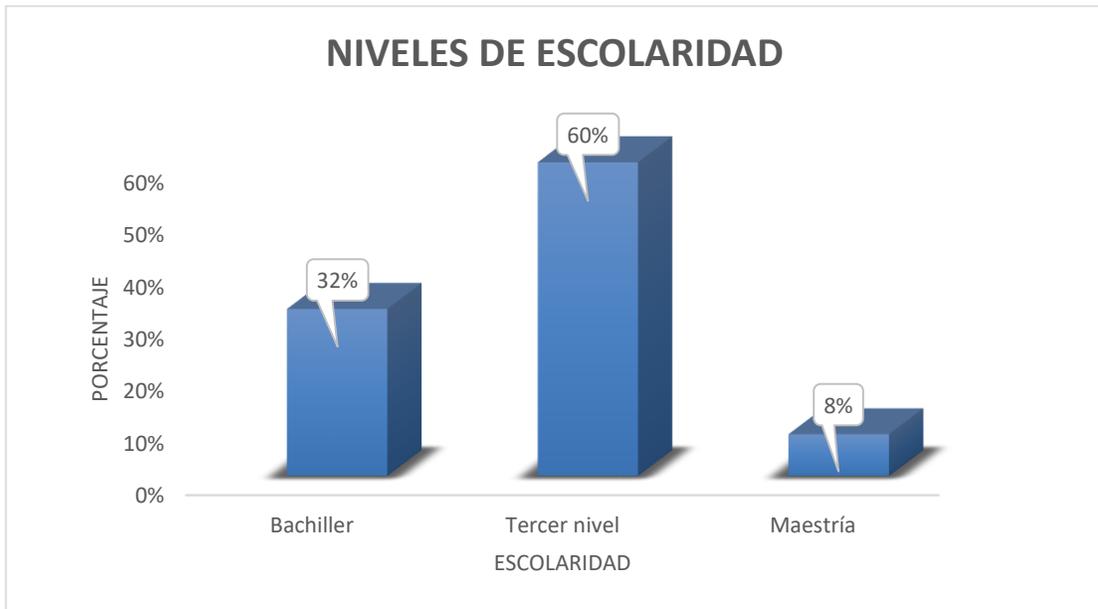
Se evidencia que la mayor cantidad de encuestados tiene un estado civil de casados.

**Tabla 16**  
*Escolaridad*

<b>Niveles de Educación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Bachiller</b>	8	32%	32%	32%
<b>Tercer nivel</b>	15	60%	60%	92%
<b>Maestría</b>	2	8%	8%	100%
<b>Total</b>	25	100%	100%	

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo



**Figura 5:** Niveles de escolaridad

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

**Análisis:**

Respecto a la pregunta de la escolaridad: el 32% de encuestados es bachiller, el 60% tiene una escolaridad de tercer nivel, y el 8% de encuestados tiene maestría. Se evidencia que la mayor cantidad de encuestados tiene una escolaridad de tercer nivel.

#### 4.2.1.2. Factores Ocupacionales

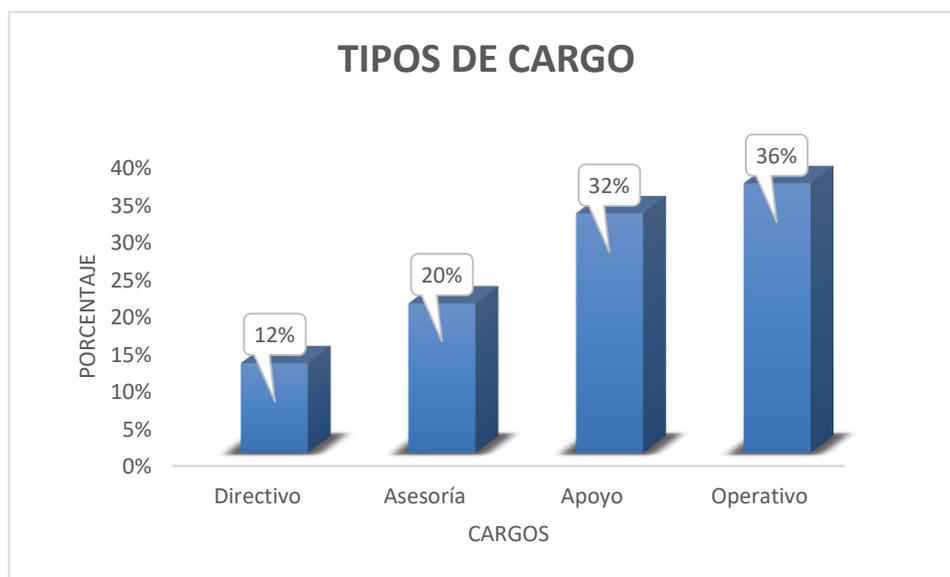
**Tabla 17**

*Niveles de puesto*

Niveles de puesto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Directivo</b>	3	12%	12%	12%
<b>Asesoría</b>	5	20%	20%	32%
<b>Apoyo</b>	8	32%	32%	64%
<b>Operativo</b>	9	36%	36%	100%
<b>Total</b>	25	100%	100%	

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo



**Figura 6:** Tipos de cargo

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

#### **Análisis:**

Respecto a la pregunta del tipo de cargo que poseen los encuestados; el 12% respondió que tiene un cargo de Directivo, el 20% tiene un cargo de asesoría, mientras el 32% tiene un cargo de apoyo, y el 36% de encuestados tiene un cargo Operativo.

Se evidencia que la mayor cantidad de encuestados tiene un cargo de apoyo.

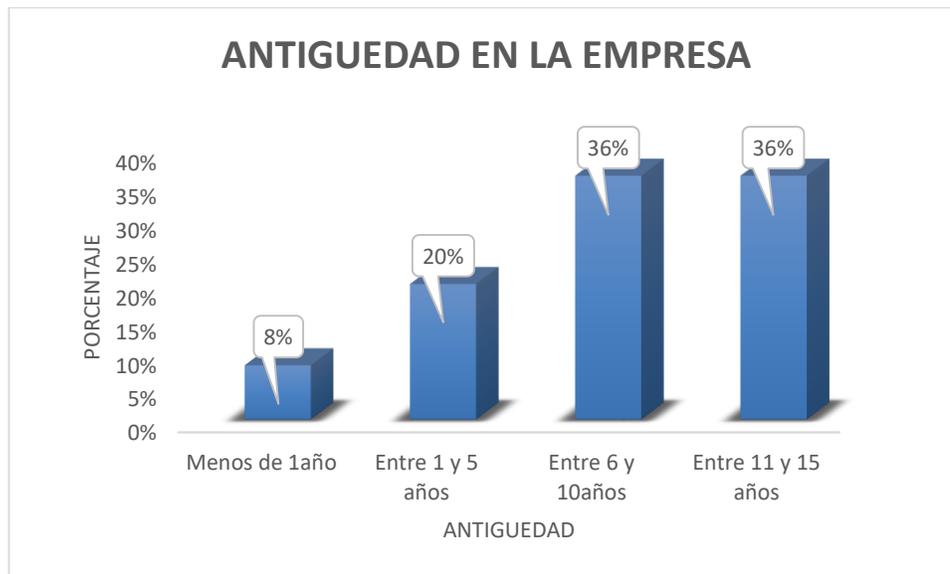
**Tabla 18**

*Antigüedad en la empresa*

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Menos de 1 año</b>	2	8%	8%	8%
<b>Entre 1 y 5 años</b>	5	20%	20%	28%
<b>Entre 6 y 10 años</b>	9	36%	36%	64%
<b>Entre 11 y 15 años</b>	9	36%	36%	100%
<b>Total</b>	25	100%	100%	

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo



**Figura 7:** Antigüedad en la empresa

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

**Análisis:**

Respecto a la pregunta del tiempo de antigüedad en la empresa; 8% respondió que tiene un tiempo de antigüedad menor a 1 año, el 20% tiene antigüedad entre 1 y 5 años,

mientras el 36% tiene un tiempo entre 6 a 10 años, y el 36% de encuestados tiene tiempo de antigüedad entre 11 a 15 años.

Se evidencia que la mayor cantidad de encuestados tiene un tiempo de antigüedad en su empleo comprendido entre 6 a 10 años, y entre 11 a 15 años.

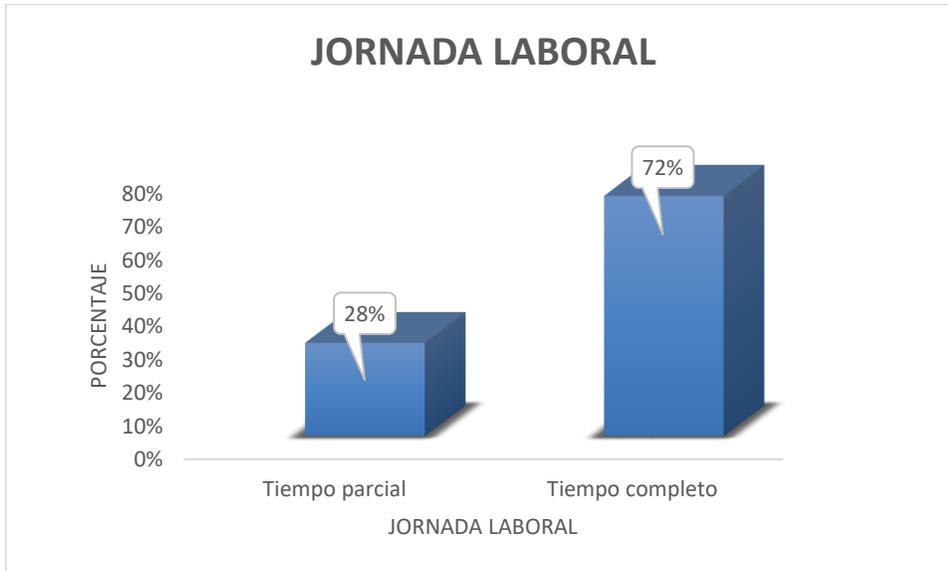
**Tabla 19**

*Jornada laboral*

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tiempo parcial	7	28%	28%	28%
Tiempo completo	18	72%	72%	100%
Total	25	100%	100%	

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo



**Figura 8:** Jornada laboral

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

**Análisis:**

Respecto a la jornada laboral; el 28% respondió que es de tiempo parcial y el 72% de encuestados tiene tiempo completo.

Se evidencia que la mayor cantidad de encuestados tiene tiempo completo de labores.

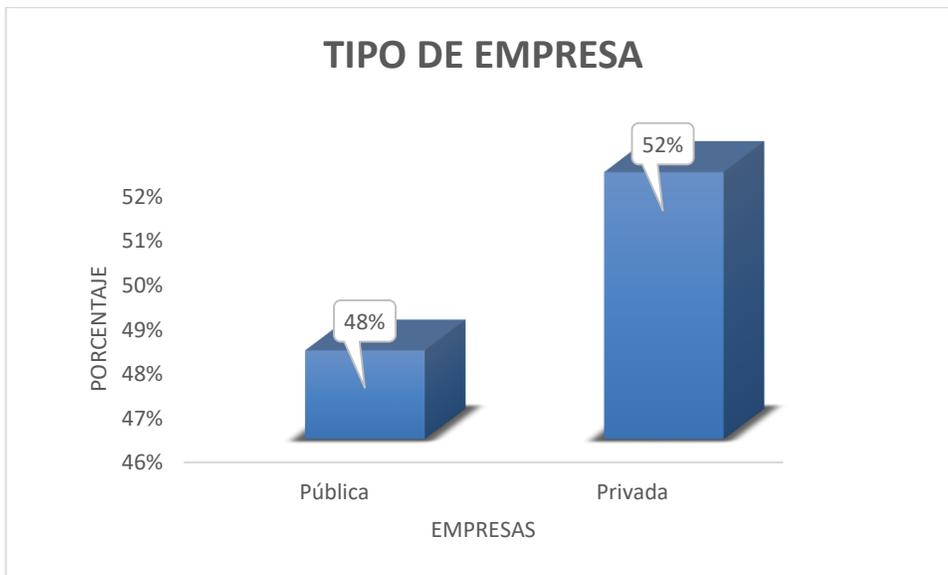
**Tabla 20**

*Tipo de empresa*

Tipo empresa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Pública</b>	12	48%	48%	48%
<b>Privada</b>	13	52%	52%	100%
<b>Total</b>	25	100%	100%	

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo



**Figura 9:** Tipo de empresa

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

### **Análisis:**

Respecto a la pregunta del tipo de empresa; el 48% de encuestados respondió que trabaja en una empresa pública y el 52% de encuestados trabaja en una empresa privada.

Se evidencia que la mayor cantidad de encuestados trabaja en una empresa privada.

#### **4.2.2. Análisis de las condiciones intralaborales**

Las actividades que se realizan en la empresa, pueden influir en la salud y bienestar del individuo, por lo cual se empleó el modelo dinámico de Gloria Villalobos, el cual se estableció en base al constructo condiciones intralaborales y del cual se derivan los siguientes dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo, control y recompensas, de estos dominios se identificaron para su análisis las dimensiones, que se presentan los siguientes resultados:

Para realizar la evaluación del riesgo de las madres trabajadoras de niños menores de 6 años, se estableció mediante Baremos por dimensiones mediante escalas de percentiles de ubicación en función de las encuestas aplicadas, para determinar los niveles de riesgo. A continuación se describe el baremo de las condiciones intralaborales, de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 21**  
*Baremo de las condiciones intralaborales*

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL																																						
CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS CONDICIONES INTRALABORALES (CONSTRUCTO)																																						
(31 preguntas, 7 dimensiones)																																						
DIMENSIONES:	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO				DEMANDAS CUANTITATIVAS				DEMANDAS DE CARGA MENTAL				DEMANDAS EMOCIONALES				CONTROL Y AUTONOMÍA EN EL TRABAJO						OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS						RECOMPENSA									
Id	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							
001	2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0	1								
002	2	2	1	1	0	1	2	2	2	2	0	0	2	1	2	2	0	1	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0	1								
003	2	2	1	1	0	1	2	2	2	2	1	0	2	1	2	2	0	1	0	2	2	1	0	0	0	2	0	2	0	2								
004	2	2	1	1	0	1	2	2	2	2	1	0	2	1	2	2	0	1	0	2	2	1	1	1	0	2	1	2	0	2								
005	2	3	2	1	0	2	3	3	3	3	1	0	3	1	3	3	1	2	0	3	2	1	1	1	0	0	3	1	3	0	2							
006	2	3	2	1	0	2	3	3	3	3	1	0	3	1	3	3	1	2	1	3	2	1	1	1	0	1	3	1	3	0	3							
007	2	3	2	1	0	2	3	3	3	3	1	0	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3							
008	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	1	0	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3							
009	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	0	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3							
010	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	0	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3							
011	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	0	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	1	3							
012	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	0	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3							
013	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3							
014	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	4								
015	3	4	3	1	2	3	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	1	2	4	2	4	1	4							
016	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	2	4	2	4							
017	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4							
018	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4							
019	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4							
020	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4						
021	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4					
022	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4					
023	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4					
024	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4					
025	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4					

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Se construyó el Baremo para determinar el nivel de riesgo establecido por dimensiones del constructo condiciones intralaborales, de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 22**  
*Riesgo establecido por dimensiones del constructo condiciones intralaborales*

DIMENSIONES														
DIMENSIONES	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	NIVEL DE RIESGO	DEMANDAS CUANTITATIVAS	NIVEL DE RIESGO	DEMANDAS DE CARGA MENTAL	NIVEL DE RIESGO	DEMANDAS EMOCIONALES	NIVEL DE RIESGO	CONTROL Y AUTONOMÍA EN EL TRABAJO	NIVEL DE RIESGO	OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS	NIVEL DE RIESGO	RECOMPENSA	NIVEL DE RIESGO
1	4	B	3	B	4	M	4	M	2	B	4	A	3	M
2	4	B	3	B	5	M	7	A	2	B	4	A	3	M
3	4	B	3	B	6	M	8	A	2	B	4	A	4	A
4	4	B	3	B	6	M	8	A	4	M	5	A	5	A
5	5	B	5	B	9	A	11	A	5	M	7	A	6	A
6	5	B	5	B	10	A	11	A	6	A	8	A	7	A
7	5	B	5	B	13	A	11	A	8	A	8	A	8	A
8	5	B	6	M	13	A	11	A	8	A	8	A	8	A
9	5	B	7	M	13	A	12	A	8	A	8	A	8	A
10	5	B	8	M	14	A	12	A	8	A	9	A	9	A
11	5	B	8	M	14	A	13	A	9	A	10	A	9	A
12	6	B	8	M	15	A	13	A	10	A	10	A	9	A
13	6	B	9	A	15	A	14	A	10	A	10	A	9	A
14	6	B	9	A	16	A	14	A	10	A	10	A	10	A
15	7	B	9	A	20	A	18	A	11	A	12	A	11	A
16	7	B	10	A	20	A	18	A	13	A	13	A	12	A
17	7	B	10	A	22	A	18	A	15	A	14	A	13	A
18	7	B	11	A	22	A	18	A	15	A	14	A	13	A
19	7	B	11	A	22	A	18	A	15	A	14	A	13	A
20	7	B	12	A	22	A	18	A	15	A	14	A	13	A
21	7	B	13	A	22	A	20	A	16	A	16	A	14	A
22	8	B	13	A	22	A	21	A	16	A	16	A	14	A
23	8	B	14	A	22	A	21	A	17	A	16	A	14	A
24	8	B	14	A	22	A	21	A	17	A	16	A	14	A
25	8	B	14	A	22	A	21	A	17	A	16	A	14	A

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Determinación de los niveles de riesgo psicosocial por dimensiones y semaforización por clase de riesgo, de acuerdo a la siguiente matriz:

**Tabla 23**

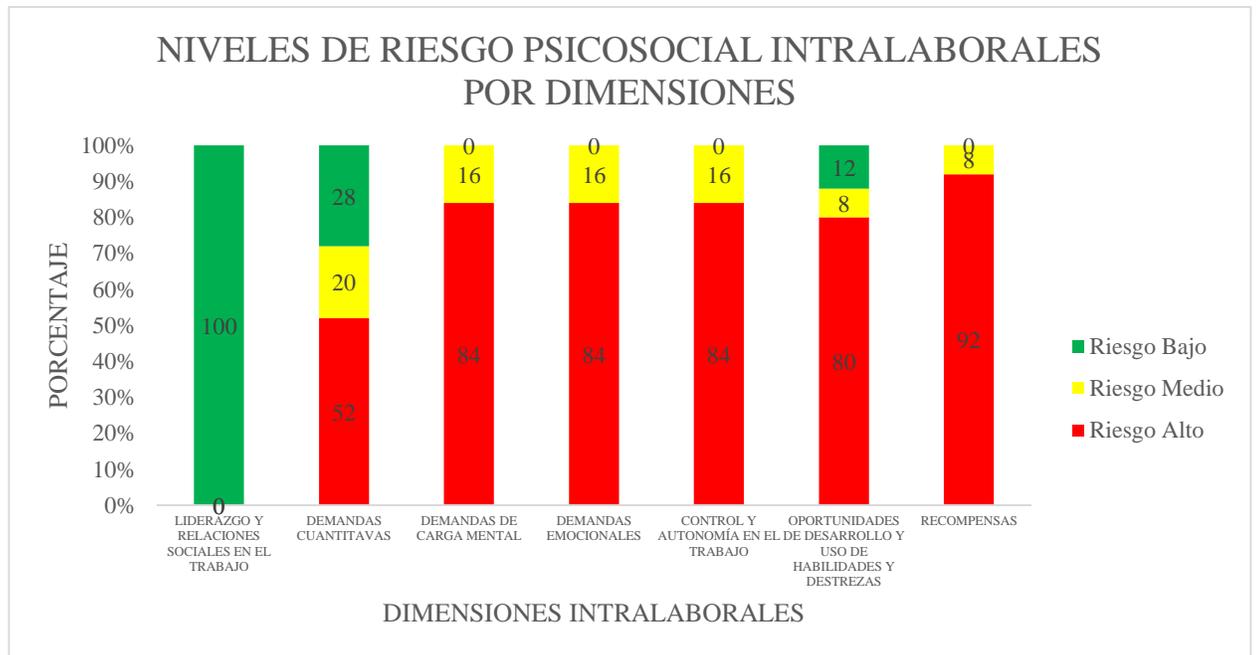
*Niveles de riesgo psicosocial por dimensiones y semaforización por clase de riesgo*

NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES POR DIMENSIONES							
DIMENSIONES	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	DEMANDAS CUANTITATIVAS	DEMANDAS DE CARGA MENTAL	DEMANDAS EMOCIONALES	CONTROL Y AUTONOMÍA EN EL TRABAJO	OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS	RECOMPENSA
Riesgo Alto	0	52	84	84	84	80	92
Riesgo Medio	0	20	16	16	16	8	8
Riesgo Bajo	100	28	0	0	0	12	0

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

**Prevalencia para evaluar el riesgo:** Si en una dimensión la prevalencia (porcentaje) de Riesgo Alto es mayor de 50, debe considerarse que es una dimensión en riesgo.



**Figura 10:** Niveles de riesgo psicosocial intralaborales por dimensiones

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

De acuerdo a la evaluación aplicada a las madres trabajadoras de niños menores de 6 años, se obtiene los siguientes resultados:

En la dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo el porcentaje del nivel de riesgo equivale a 100% correspondiente a nivel bajo, esto nos demuestra que existe posibilidad muy buena de establecer contacto con sus compañeros de labores la actividad laboral. Esta condición no es fuente de riesgo por cuanto esto demuestra que existe integración y cohesión en el ambiente laboral en la organización.

En las demandas cuantitativas se establece un riesgo alto en un 52% por las exigencias relativas al aumento de trabajo en concordancia con el tiempo disponible. Esto quiere decir que se convierte en una fuente de riesgo en 52% del personal encuestado por cuanto el tiempo de que dispone para realizar el trabajo es insuficiente para desarrollar las actividades asignadas a su cargo. En consecuencia esta dimensión tiene riesgo alto.

El 20% representa un riesgo bajo sin embargo aún no se considera como una dimensión de riesgo, aunque persiste que para este grupo les falta tiempo para desarrollar sus actividades en la empresa. El 28% presenta un riesgo bajo concluyendo que el tiempo asignado todavía es insuficiente, para cumplir con las metas laborales nos da a entender que deben ocupar el tiempo extra en consecuencia posiblemente estarán utilizando su tiempo fuera de horario de labores. Esta dimensión tiene riesgo alto.

Las demanda de carga mental de trabajo es del 84% las 24 madres de familia de este grupo tienen un riesgo alto en la empresas, posiblemente por cuanto las actividades requieren de un procesamiento mental superior de atención para analizar la información que genere respuesta positiva y el 16% presenta un riesgo medio equivale a 4 madres que aun presentan riesgo, esto puede darse debido a que las actividades exijan esfuerzo de memoria, atención y concentración para realizar el trabajo. Esta dimensión tiene riesgo alto.

La dimensión de la demanda emocional tiene un riesgo alto en un 84% se da esto por situaciones afectivas y emociones al realizar las actividades la causa posible para este riesgo no tiene influencia sobre la cuantía de trabajo que se le asigna, el 16%(4) tiene un riesgo medio por cuanto el trabajo es desgastador emocionalmente. Esta dimensión tiene riesgo alto.

En el control y autonomía en el trabajo el 84% (21) de las encuestadas presentan un riesgo alto y el 16% (4) un riesgo medio no tiene riesgo; está presente el riesgo por cuanto el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, exigencia, ritmo es inexistente para el empleado. Esta dimensión tiene riesgo alto.

La dimensión de oportunidades de desarrollo y uso de las habilidades y destrezas presenta un riesgo alto en un 80%, riesgo medio de 8% (2) no tiene riesgo y 12% (3) no tiene riesgo, el riesgo alto se hacen presentes para cuando al empleado se le asignan actividades para las cuales no se encuentra habilitado. Esta dimensión tiene riesgo alto.

La dimensión recompensas tiene un riesgo alto del 92% este riesgo se establece por que el sentimiento de orgullo de identidad por pertenecer a la organización es deficiente y nulo; también puede ser por la inestabilidad laboral en la empresa. Esta dimensión tiene riesgo alto.

#### **4.2.3. Análisis de las condiciones extralaborales**

Las condiciones extralaborales se establecen en los aspectos del entorno familiar social y económico del trabajador, en el cual se analizaron las siguientes dimensiones: tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, entorno laboral extra laboral y riesgo psicosocial doble presencia, de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 24***Evaluación riesgo psicosocial condiciones extralaborales*

<b>EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>																
CUESTIONARIO FACTORES EXTRALABORALES (CONSTRUCTO)																
(16 preguntas, 3 dimensiones)																
DIMENSIONES	TIEMPO FUERA DEL TRABAJO					SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR				ENTORNO EXTRA LABORAL SOBRE EL TRABAJO						
id	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
001	0	1	1	0	1	2	0	2	0	1	1	0	1	0	0	0
002	0	1	1	0	1	2	0	2	0	1	1	0	1	1	0	0
003	0	1	1	0	1	2	0	2	0	1	1	0	1	1	0	0
004	0	1	1	0	1	2	0	2	0	1	1	0	1	1	0	0
005	0	2	2	0	1	3	0	3	0	1	1	0	1	1	0	0
006	1	2	2	1	1	3	1	3	0	2	1	1	2	2	1	0
007	1	2	2	1	2	3	1	3	0	2	2	1	2	2	1	0
008	2	2	3	1	2	4	1	4	1	2	2	1	2	2	1	1
009	2	2	3	1	2	4	1	4	1	2	3	2	2	2	1	1
010	2	2	3	2	2	4	1	4	1	2	3	2	2	2	1	1
011	2	2	3	2	3	4	2	4	1	2	4	2	2	2	1	1
012	2	2	3	2	3	4	2	4	1	3	4	2	3	3	1	1
013	2	2	3	2	3	4	2	4	1	3	4	3	3	3	1	1
014	2	3	3	2	3	4	2	4	1	3	4	3	3	3	1	1
015	3	3	3	2	3	4	2	4	1	3	4	3	3	3	1	1
016	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	2	1
017	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2
018	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
019	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
020	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
021	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
022	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
023	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
024	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2
025	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Se construyó el Baremo para determinar el nivel de riesgo establecido por dimensiones del constructo condiciones extralaborales, de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 25**  
*Dimensiones*

DIMENSIONES						
id	TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	NIVEL DE RIESGO	SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	NIVEL DE RIESGO	ENTORNO EXTRA LABORAL SOBRE EL TRABAJO	NIVEL DE RIESGO
1	3	B	4	B	3	B
2	3	B	4	B	4	M
3	3	B	4	B	4	M
4	3	B	4	B	4	M
5	5	B	6	M	4	M
6	7	B	7	M	9	A
7	8	B	7	M	10	A
8	10	M	10	A	11	A
9	10	M	10	A	13	A
10	11	M	10	A	13	A
11	12	A	11	A	14	A
12	12	A	11	A	17	A
13	12	A	11	A	18	A
14	13	A	11	A	18	A
15	14	A	11	A	18	A
16	16	A	12	A	19	A
17	17	A	12	A	23	A
18	17	A	12	A	24	A
19	17	A	12	A	24	A
20	17	A	12	A	24	A
21	19	A	12	A	24	A
22	19	A	12	A	24	A
23	19	A	12	A	24	A
24	19	A	12	A	24	A
25	19	A	12	A	24	A

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Se determinó los niveles de riesgo psicosocial por dimensiones y semaforización por clase de riesgo, de acuerdo a la siguiente matriz:

**Tabla 26**

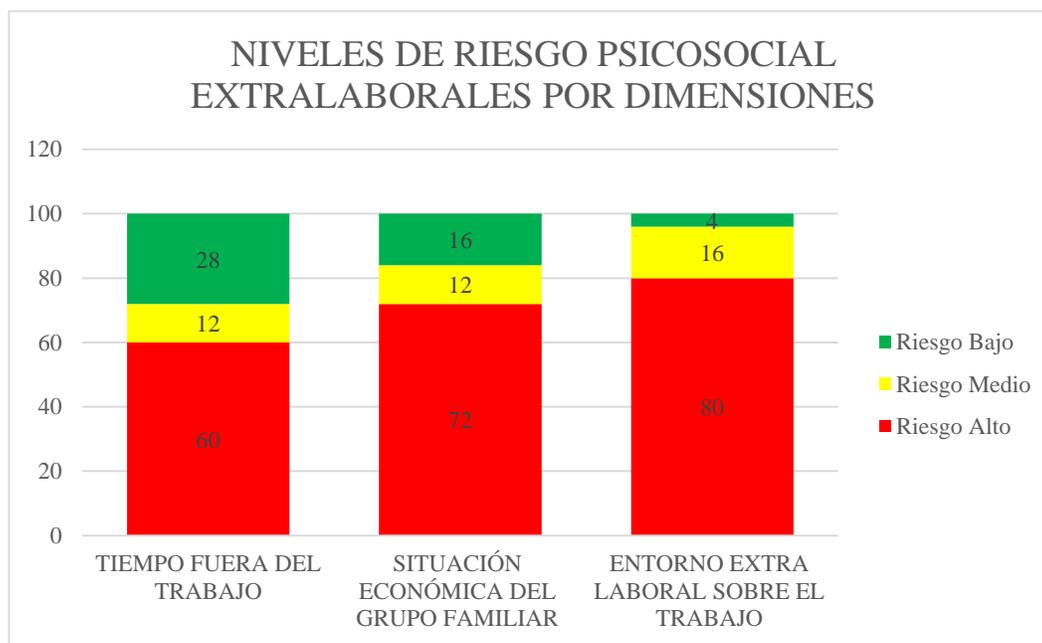
*Niveles de riesgo por dimensiones*

NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES			
RIESGO	TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	ENTORNO EXTRA LABORAL SOBRE EL TRABAJO
Riesgo Alto	60	72	80
Riesgo Medio	12	12	16
Riesgo Bajo	28	16	4

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

**Prevalencia para evaluar el riesgo:** Si en una dimensión la prevalencia (porcentaje) de Riesgo Alto es mayor de 50, debe considerarse que es una dimensión en riesgo.



**Figura 11:** Niveles de riesgo psicosocial extralaborales por dimensiones

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

El análisis de las condiciones extralaborales por dimensiones para determinar el nivel de riesgo “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años se establece en los siguientes porcentajes: en la dimensión tiempo fuera del trabajo tiene un riesgo alto con el 60% (15), este factor de riesgo se da cuando la cantidad de tiempo reservado para descansar, recrearse, compartir con la familia, o para atender

asuntos personales y domésticos es limitado e insuficiente, el 12% (3) no tiene riesgo, el 28% (7) no tiene riesgo. En conclusión esta dimensión tiene un riesgo alto.

La dimensión situación económica del grupo familiar presenta un riesgo del 72%, (18) este riesgo puede estar presente por cuanto los ingresos familiares son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de la familia, debido a que existen deudas familiares difíciles de solventar, el 12% (3) no tiene riesgo, el 16% (4) no tiene riesgo. En consecuencia esta dimensión tiene un riesgo alto.

En la dimensión del entorno extra laboral sobre el trabajo presenta un riesgo del 80% (20) esto sucede por cuanto la situación de la vida familiar del trabajador afectan a su bienestar, rendimiento y a las relaciones con los compañeros de trabajo en la empresa. El 16% (4) no tiene riesgo y 4% (1) no tiene riesgo. En conclusión esta dimensión tiene un riesgo alto.

#### 4.2.4. Análisis del dominio doble presencia

En la el dominio doble presencia se establecen en las dimensiones: salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos del estrés, síntomas conductuales del estrés de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 27**  
*Evaluación riesgo psicosocial condiciones extralaborales*

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL																										
CUESTIONARIO DOBLE PRESENCIA (CONSTRUCTO)																										
(26 preguntas, 4 dimensiones)																										
DIMENSION	SALUD MENTAL					VITALIDAD					SÍNTOMAS COGNITIVOS DEL ESTRÉS					SÍNTOMAS CONDUCTUALES DEL ESTRÉS										
id	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
001	4	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1
002	4	0	0	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1
003	4	0	0	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1
004	4	0	0	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	0	1	1	1
005	4	0	0	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
006	4	0	0	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
007	4	0	0	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
008	4	0	0	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
009	4	0	0	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
010	3	0	0	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3
011	3	0	0	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3
012	3	0	0	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	
013	3	0	0	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	
014	3	0	0	2	1	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	
015	3	0	0	2	1	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	
016	2	0	0	2	1	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	
017	2	1	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	
018	2	1	1	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	
019	2	1	1	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	
020	2	1	1	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	
021	2	1	1	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	
022	1	1	1	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	
023	1	1	1	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	
024	1	1	1	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	
025	1	1	1	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	

Fuente: Cuestionario  
Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Se construyó el Baremo para determinar el nivel de riesgo establecido por dimensiones del constructo de la dimensión doble presencia, de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 28**  
*Dimensiones*

DIMENSIONES								
id	SALUD MENTAL	Nivel de riesgo	VITALIDAD	Nivel de riesgo	SINTOMAS COGNITIVOS DEL ESTRÉS	Nivel de riesgo	SINTOMAS CONDUCTUALES DEL ESTRÉS	Nivel de riesgo
1	6	B	5	B	7	A	3	M
2	6	B	6	M	7	A	4	M
3	6	B	6	M	7	A	8	A
4	7	B	7	M	8	A	8	A
5	7	B	8	M	8	A	9	A
6	7	B	9	A	10	A	10	A
7	8	B	12	A	13	A	10	A
8	8	B	12	A	13	A	10	A
9	8	B	12	A	13	A	10	A
10	8	B	13	A	14	A	11	A
11	8	B	13	A	15	A	14	A
12	8	B	13	A	15	A	16	A
13	8	B	13	A	15	A	16	A
14	8	B	14	A	17	A	16	A
15	8	B	15	A	17	A	17	A
16	7	B	15	A	19	A	19	A
17	11	M	17	A	21	A	19	A
18	12	A	17	A	21	A	19	A
19	12	A	17	A	21	A	20	A
20	12	A	17	A	21	A	20	A
21	12	A	18	A	22	A	22	A
22	11	M	18	A	22	A	22	A
23	12	A	18	A	23	A	22	A
24	12	A	18	A	23	A	22	A
25	12	A	18	A	23	A	22	A

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Se determinó los niveles de riesgo por dimensiones y semaforización por clase de riesgo, como se observa en la siguiente matriz:

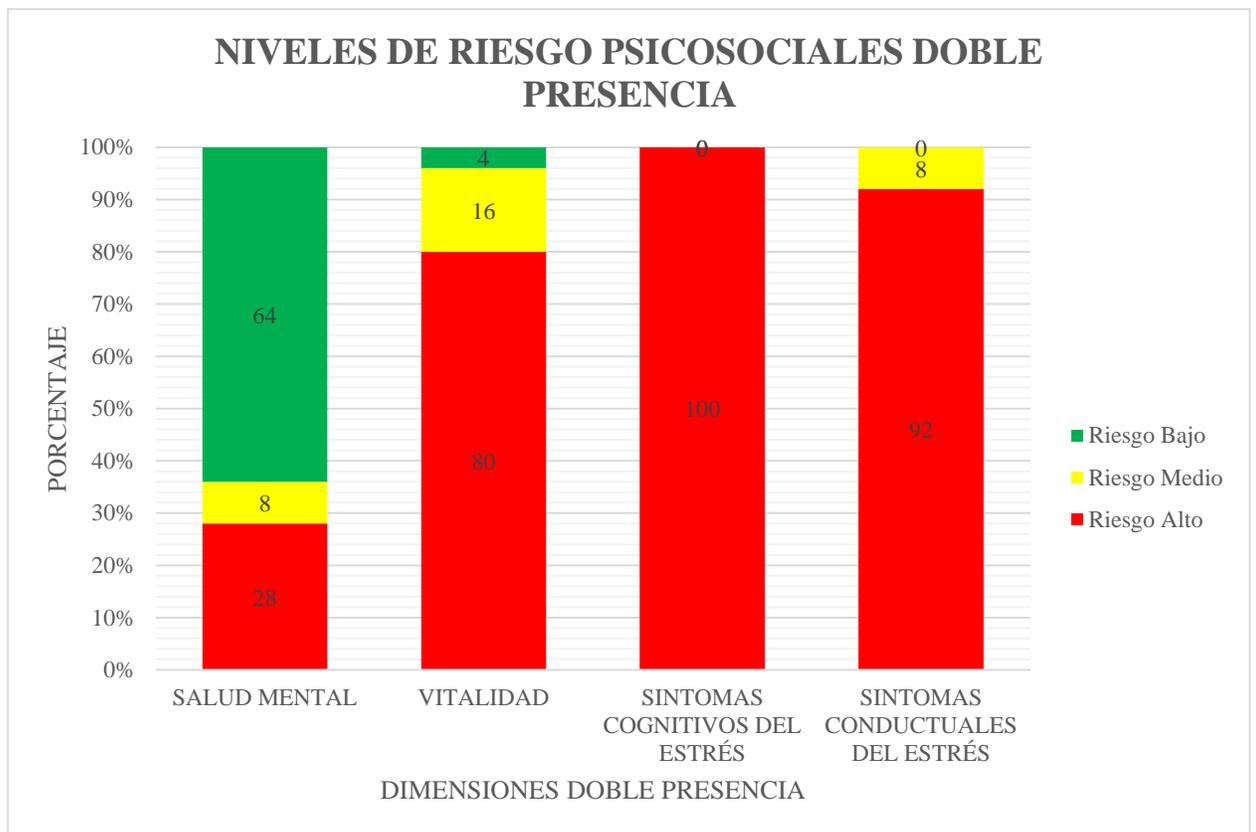
**Tabla 29**

*Niveles de riesgo psicosociales doble presencia por dimensiones*

<b>NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIALES DOBLE PRESENCIA POR DIMENSIONES</b>				
RIESGO	SALUD MENTAL	VITALIDAD	SINTOMAS COGNITIVOS DEL ESTRÉS	SINTOMAS CONDUCTUALES DEL ESTRÉS
Riesgo Alto	28	80	100	92
Riesgo Medio	8	16	0	8
Riesgo Bajo	64	4	0	0

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo



**Figura 12:** Niveles de riesgo psicosocial doble presencia

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

El análisis del dominio doble presencia la cual se divide por dimensiones para determinar el nivel de riesgo “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años se establece en los siguientes porcentajes: en la dimensión salud mental tiene riesgo alto con el 28% (7), tiene un riesgo medio de 8% (2), tiene un riesgo bajo de 64% (16), en consecuencia esta dimensión no presenta riesgo.

La dimensión vitalidad presenta el 80% (20) de riesgo alto, el 16% (4) de riesgo medio, el 4% (1) de riesgo bajo; en consecuencia esta dimensión presenta un riesgo alto. La dimensión síntomas cognitivos del estrés presenta un riesgo del 100%, (25).

En la dimensión síntomas conductuales del estrés presenta un riesgo alto del 92% (23) y 8% (2) de riesgo medio por lo tanto esta dimensión tiene un riesgo alto.

#### **4.3. Comprobación de hipótesis**

Las hipótesis planteadas para la investigación se establecieron de acuerdo a las siguientes aseveraciones.

**H<sub>0</sub>:** Los principales factores de riesgo que afectan la relación vida – familia no influyen en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

**H<sub>1</sub>:** Los principales factores de riesgo afectan la relación vida – familia influyen en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

### 4.3.1. Comprobación de hipótesis mediante las condiciones intralaborales

Para realizar la comprobación de las hipótesis utilizamos el estadígrafo Coeficiente de correlación de Spearman, por cuanto es una medida de correlación entre dos o más variables aleatorias, estas deben tener la particularidad de que las variables sean cuantitativas y continuas.

Mediante el utilitario informático SPSS a través del comando Correlacionar Bivariadas calculamos el Coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo la siguiente matriz de resultados:

**Tabla 30**

*Coeficiente de correlación de Spearman de la condiciones intralaborales*

VARIABLES		LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	DEMANDAS CUANTITATIVAS	DEMANDAS DE CARGA MENTAL	DEMANDAS EMOCIONALES	CONTROL Y AUTONOMÍA EN EL TRABAJO	OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS	RECOMPENSAS
R_sociales_trabajo	Correlación de Pearson	1	,960**	,906**	,977**	,954**	,966**	,958**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Demandas_cuantitativas	Correlación de Pearson	,960**	1	,880**	,966**	,952**	,976**	,969**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Demandas_carga_mental	Correlación de Pearson	,906**	,880**	1	,954**	,949**	,922**	,945**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Demandas_emocional	Correlación de Pearson	,977**	,966**	,954**	1	,968**	,974**	,980**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Control_autono_Trabajo	Correlación de Pearson	,954**	,952**	,949**	,968**	1	,982**	,990**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Opor_Desarrollo_habili_destre	Correlación de Pearson	,966**	,976**	,922**	,974**	,982**	1	,993**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Recomp_pert_organ	Correlación de Pearson	,958**	,969**	,945**	,980**	,990**	,993**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	25	25	25	25	25	25	25

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Para determinar la correlación o significancia de las variables establecidas en los dominios pertenecientes a las condiciones intralaborales se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman, la dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo tiene un Coeficiente de correlación de 0,960 y los demás presentan una tendencia ascendente, se considera de correlación significativa fuerte por cuanto el p-valor es igual a 0,000 siendo menor a 0,05; mientras mejore la percepción de las dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo mejorará las percepción de las demandas cuantitativas y por consiguientes las demás dimensiones de las condiciones intralaborales.

Para comprobar la hipótesis planteamos la siguiente ecuación que determina el coeficiente de correlación de Spearman, de acuerdo al siguiente detalle:

Ho:  $R_{\text{spearman}} = 0$

H1:  $R_{\text{spearman}} \neq 0$

Tomando en cuenta los resultados de la tabla Coeficiente de correlación de Spearman de las condiciones intralaborales se establece que los resultados de todas las dimensiones intralaborales son menor a 0.05, observándose evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, determinada al inicio de la investigación que se describe así:

**H<sub>1</sub>:** Los principales factores de riesgo que afectan la relación vida – familia influyen en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

### 4.3.2. Comprobación de hipótesis mediante las condiciones extralaborales

Mediante el utilitario informático SPSS a través del comando Correlacionar Bivariadas calculamos el Coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo la siguiente matriz de resultados:

**Tabla 31**

*Coeficiente de correlación de Spearman de las condiciones extralaborales*

VARIABLES		TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	ENTORNO EXTRA LABORAL SOBRE EL TRABAJO
Tiempo	Correlación de Pearson	1	,946**	,986**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000
	N	25	25	25
Economía	Correlación de Pearson	,946**	1	,939**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000
	N	25	25	25
Entorno_lab oral	Correlación de Pearson	,986**	,939**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	
	N	25	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Para determinar la correlación o significancia de las variables establecidas en los dominios pertenecientes a las condiciones extralaborales se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman, para la dimensión tiempo fuera del trabajo (dSPACE.UCUEÑA.EDU.EC) tiene un Coeficiente de correlación de 0,946 y las demás dimensiones presentan una tendencia ascendente, por lo que se considera de correlación significativa fuerte por cuanto el p-valor es igual a 0,000 siendo menor a 0,05; mientras mejore la percepción de la dimensión tiempo fuera del trabajo, también mejorará la situación económica del grupo familiar y por consiguientes las demás dimensiones de las condiciones extralaborales.

Para comprobar la hipótesis planteamos la siguiente ecuación que determina el coeficiente de correlación de Spearman, como se observa a continuación:

Ho:  $R_{\text{spearman}} = 0$

H1:  $R_{\text{spearman}} \neq 0$

Tomando en cuenta estos considerandos y los resultados de la tabla Coeficiente de correlación de Spearman de las condiciones extralaborales que establecen los resultados de todas las dimensiones extralaborales son menor a 0.05 observándose evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, determinada al inicio de la investigación que se describe así:

**H<sub>1</sub>:** Los principales factores de riesgo que afectan la relación vida – familia influyen en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

#### **4.3.3. Comprobación de hipótesis mediante la dimensión doble presencia**

Mediante el utilitario informático SPSS a través del comando Correlacionar Bivariadas calculamos el Coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo la siguiente matriz de resultados:

**Tabla 33***Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión doble presencia*

VARIABLES		SALUD MENTAL	VITALIDAD	SINTOMAS COGNITIVOS DEL ESTRÉS	SINTOMAS CONDUCTUALES DEL ESTRÉS
Salud_Mental	Correlación de Pearson	1	,888**	,908**	,869**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25
Vitalidad	Correlación de Pearson	,888**	1	,987**	,963**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000
	N	25	25	25	25
Síntomas_cognitivos_estrés	Correlación de Pearson	,908**	,987**	1	,971**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000
	N	25	25	25	25
Síntomas_conductuales_estrés	Correlación de Pearson	,869**	,963**	,971**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	
	N	25	25	25	25

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: Alexandra Anahy Acosta Erazo

Para determinar la correlación o significancia de las variables establecidas en los dominios pertenecientes a la dimensión doble presencia se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman, para la variable salud mental tiene un Coeficiente de correlación de 0,888 y los demás presentan una tendencia ascendente, se considera de correlación significativa fuerte por cuanto el p-valor es igual a 0,000 siendo menor a 0,05; mientras mejore la percepción de la salud mental también mejorará la percepción de la variable vitalidad y por consiguientes las demás variables de la dimensión doble presencia.

Para comprobar la hipótesis se planteó la siguiente ecuación que determina el coeficiente de correlación de Spearman:

Ho:  $R_{\text{spearman}} = 0$ H1:  $R_{\text{spearman}} \neq 0$

Tomando en cuenta estos considerandos y los resultados de la tabla anterior condiciones intralaborales se establecen los resultados de todas las dimensiones doble presencia son menor a 0.05, existiendo evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, determinada al inicio de la investigación que se describe así:

**H<sub>1</sub>:** Los principales factores de riesgo que afectan la relación vida – familia influyen en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

**CAPÍTULO V**  
**PROPUESTA**

*Cuadernillo de:*



***Buenas  
prácticas  
psicosociales  
para madres  
trabajadoras de  
niños menores  
de 6 años***

ELABORADO POR:

*Anahy Acosta Erazo*

BAJO LA DIRECCION DE:

*Juan Carlos Flores Díaz*

QUITO - ECUADOR  
2019

## 5.1. Introducción

Desde la antigüedad, el desarrollo de una región, sociedad e individuos, requiere el desempeño de roles sociales, lo cual ha dado paso a que las personas den significado a sus vidas, éstos roles son: rol productivo y rol reproductivo.



De manera tradicional el rol productivo le ha sido dado al género masculino y este al hombre. A este rol se le ha dado la competencia de la vida pública y el poder.

Igualmente, al género femenino y por ende a la mujer se le ha asignado el rol reproductivo, de sumisión y hogar.

En la actualidad, considerando el entorno laboral y de familia como ambientes importantes de la vida tanto de hombres como de mujeres ha sufrido grandes cambios. Anteriormente las familias eran mononucleares, trabajaban solo los hombres, el hogar y la familia se le encargaba a la mujer y había estabilidad laboral; hoy por hoy, sucede lo contrario: existen distintos tipos de familia, mujeres y hombres son los jefes del hogar, la mujer se ha integrado a la vida laboral, lo cual ha dado paso a que tengan dificultades en el cumplimiento del rol productivo y reproductivo y el entorno laboral exige mucho y es acelerado.

Mantener el equilibrio entre estos dos roles conlleva a que se produzca el estrés en las personas, lo cual conlleva una afectación en la salud física y psicológica; así como conflictos y desequilibrio muy alto en la relación familia- trabajo. Por lo cual pasa a ser una consideración más que la institución debe abordar como parte de la responsabilidad social interna.



Basado en esta reflexión se ha diseñado este cuadernillo de buenas prácticas psicosociales para las madres trabajadoras de niños menores de 6 años, del Centro Infantil "Semillas Doradas".

## 5.2. Justificación

En el Ecuador los riesgos psicosociales continúan siendo uno de los más pequeños en relación a acciones preventivas. La prevención de los riesgos laborales, debe darse a través de medidas necesarias para evitar o reducir los riesgos que se derivan del trabajo y que ocasionan accidentes y enfermedades laborales en los empleados; de modo que la prevención en el lugar de trabajo se convierta en el objetivo clave para eliminar o reducir los accidentes de trabajo, responsabilidad que recae sobre el empleador.

El bienestar psicológico de los trabajadores, es un recurso que se puede promover desde las organizaciones, desde la perspectiva de conciliar el trabajo con el entorno familiar. A este respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS), manifiesta que el bienestar psicológico constituye el estado de bienestar en el que la persona está consciente de sus capacidades individuales y en base a ellas, puede o no afrontar las tensiones de la vida diaria, dependiendo de ello el trabajo de forma productiva y su contribución a la sociedad.

La literatura consultada respalda la existencia de un conflicto entre el trabajo y la vida dey con la familia, por lo que se la considera un problema social, considerando que aquello implica desbalances en la salud mental y afecta a la calidad de vida de los y las trabajadoras, mismas que dan origen a las enfermedades laborales y comunes, llevando a la existencia del ausentismo en las organizaciones.

En las mujeres, la salud mental, en estos tiempos, se ha visto afectada por el síndrome de la doble presencia, que se presenta por la necesidad de responder a las demandas de dos tipos de trabajo: el doméstico – familiar y el asalariado, cuando recaen en una sola persona, tienen que buscar el equilibrio más frecuentemente el cuidado con otras responsabilidades tanto de familia como del trabajo, en comparación con los hombres que asumen casi siempre el rol de proveedores más que de cuidadores, este hecho de la vida cotidiana de la mujer ha hecho que estén más expuestas que los hombres al riesgo de adquirir consecuencias graves para su salud.

Consecuente con aquello y considerando la importancia de evaluar los riesgos psicosociales y sobre todo el riesgo doble presencia al interior del Centro Infantil “Semillas Doradas”, se ha diseñado este cuadernillo para facilitar el conocimiento básico de buenas prácticas psicosociales para las madres trabajadoras de niños menores de 6 años.

### 5.3. Fundamento Teórico

#### ¿Qué son los riesgos psicosociales?

La salud de trabajadores se ha visto afectada con mayor incidencia con riesgos psicosociales y riesgos ergonómicos.

Para el caso que nos ocupa, diremos que los riesgos psicosociales constituyen las condiciones de trabajo que se derivan de la organización del trabajo y que según los entendidos producen daños en la salud de los trabajadores. En la prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales que produce la labor que desempeña la persona conllevan a producir estrés, el cual depende del entorno físico, la organización, sistema de trabajo y la calidad de relaciones en dónde se desenvuelve.

#### Principales riesgos psicosociales

Entre los riesgos psicosociales se mencionan los siguientes:

- El estrés
- Ansiedad
- Depresión
- Trastornos psicosomáticos como el insomnio
- Trastornos cardiovasculares.
- Úlcera de estómago
- Trastornos inmunitarios, alérgicos o físicos como: contracturas y dolor de espalda
- Alteraciones hormonales
- Cefaleas
- Trastornos sexuales, entre otros.



## El riesgo doble presencia en el centro infantil



El riesgo doble presencia es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado, es por esto que es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea.

La doble presencia se asocia con cuatro dimensiones:

- Salud Mental
- Vitalidad
- Síntomas cognitivos del estrés
- Síntomas conductuales del estrés.



### **Salud mental**

**Según la Organización Mundial, de la Salud (2013);**

“La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

La dimensión positiva de la salud mental se destaca en la definición de salud que figura en la Constitución de la OMS: La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

### **Vitalidad**

Según menciona Rodríguez, Martha Patricia; Barbosa, María Raquel; Da Silva dos Santos, Camarinha; Fernandes, José Luís (2016):

“La vitalidad, se puede definir como una cualidad de los organismos vivos, relacionada directamente con el movimiento y su calidad, con sus acciones y la energía requerida para los procesos vitales. Se expresa en el movimiento, considerado en tiempo, espacio fuerza e intención.

**Como lo afirman Ammaniti and Ferrari (2013):**

“En una perspectiva, del desarrollo, en el niño, la vitalidad, emerge como una característica conectada a su personalidad, relacionada con experiencias placenteras, originadas en la identificación corporal en la infancia y su desarrollo tiene que ver con formas relacionales desde el nacimiento, sugiriendo no sólo raíces corporales, sino cerebrales y neurobiológicas, especialmente en la hemisferio derecho del cerebro, de manera que la vitalidad es también un marcador importante de la organización del self”.

### **Síntomas cognitivos del estrés**

Son procesos que estiman la significación y las consecuencias que un acontecimiento dado provocará en un individuo.

### **Síntomas conductuales del estrés**

Son aquellos que determinan que el evento sea juzgado excediendo los recursos para su superación y se acompaña de la consiguiente respuesta emocional.

#### **5.4. Objetivo**

Proporcionar una herramienta que permita mantener buenas prácticas psicosociales por parte de las madres trabajadoras de niños menores de 6 años del Centro Infantil “Semillas Doradas”.

#### **5.5. Importancia**

El término psicosocial hace referencia la interacción entre la persona y el ambiente en el que se desenvuelve, siendo parte de este la carga y el ritmo de trabajo, así como el rol que desempeña y sus relaciones con sus compañeros. Si no son buenos, se producen perjuicios en la salud de los empleados, causando estrés, lo que conlleva a otros tipos de afecciones cardiovasculares, respiratorias y de otros tipos, de ahí la importancia del presente estudio, ya que el riesgo doble presencia es el más común en las madres que trabajan en el centro infantil y por ende se hace necesario prevenirlos para corregir aquello y mejorar las condiciones de salud de aquellas.

#### **5.6. Factibilidad**

El uso y aplicación del cuadernillo diseñado, es factible desarrollarlo de manera eficiente, ya que considera recomendaciones que servirán para velar por el buen desempeño de las madres trabajadoras del centro infantil. Por otro lado, el costo es mínimo en relación a su utilidad.

## 5.7. Ubicación sectorial

**País:** Ecuador.

**Provincia:** Pichincha.

**Cantón:** Quito

**Dirección:** Calle Hugo Moncayo E39-35

**Cód. Postal:** 170135

**Beneficiarios:** Personal docente y administrativo, niños del Centro Infantil “Semillas Doradas“, de la ciudad de Quito.

**Tipo de Establecimientos:** Particular

**Infraestructura:** Propia, adecuada al servicio que ofrece la Institución.



## 5.8. Descripción de la Propuesta

¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el centro infantil?

Para evaluar los riesgos psicosociales en el centro infantil “Semillas Doradas” se utilizó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Gloria Helena Villalobos Fajardo, Este instrumento está diseñado para identificar y

medir la exposición a cinco grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

Las principales características del método son:

1. Marco conceptual basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social y esfuerzo - recompensa y asume también la teoría de la doble presencia.
2. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.
3. Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que coexisten distintas actividades y ocupaciones distribuidas en departamentos y varios puestos de trabajo, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos.
4. La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.
5. Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad).
6. Combina técnicas cuantitativas y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa. Esto permite triangular los resultados, mejorando su objetividad y el conocimiento menos sesgado de la realidad, y facilita la

consecución de acuerdos entre todos los agentes (directivos, técnicos y trabajadores) para la puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas.

7. El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos.
8. Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la institución objeto de evaluación. Ello permite la localización del problema y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada.
9. Usa niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones, lo que permite superar la inexistencia de valores límite de exposición y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible por la institución.

### **PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES IDENTIFICADOS EN LAS MADRES TRABAJADORAS DE EL CENTRO INFANTIL “SEMILLAS DDORADAS” ENFONCANDOSE EN EL RIESGO DOBLE PRESENCIA**

Para prevenir la doble presencia en la organización, se requiere identificar los síntomas para proponer medidas preventivas y reducirlos en su origen.

Se tratará de orientar a la prevención de dichos riesgos hacia su diagnóstico y tratamiento más eficaz en caso de aparición de trastornos, además de introducir factores reguladores que faciliten el control de este tipo de riesgos.

De manera generalizada los factores de riesgo más comunes encontrados son:

## **La organización del trabajo:**

Si el trabajo no está bien organizado se pueden presentar aspectos como la sobrecarga de trabajo o falta de eficiencia que conllevan a consecuencias de origen psicosocial para las madres trabajadoras. Se ha observado que a pesar de tener especificadas las funciones, las madres realizan de todo, lo cual muchas veces ha dado paso a conflictos, afectando el desempeño laboral.

En cuanto al diseño del proceso de trabajo la organización debe considerar regular lo siguiente:

- Contar con un lugar visible para todo el personal en relación a la definición de las tareas que debe realizar cada trabajador o trabajadora (definición de rol) y los procesos de formación e información, tanto en competencia técnica sobre el puesto de trabajo, como en prevención de riesgos laborales.
- Las relaciones interpersonales.
- El contacto diario con personas que presentan problemas importantes a nivel físico o psicológico. Posibles situaciones de presión o incluso violencia asociadas al trato con los usuarios y con los familiares (violencia intrafamiliar).
- Relaciones con otros trabajadores o trabajadoras o con el equipo de trabajo, conflictos de competencias entre distintos profesionales, problemas en las relaciones verticales de trabajo, trabajo aislado como tareas de limpieza, lavandería, jardinería o mantenimiento en general de las instalaciones.
- Promover el apoyo social y la comunicación entre compañeros/ras de trabajo, habilitando un espacio en dónde se faciliten momentos de encuentro entre los ellos y la dirección, así como también, establecer pautas precisas y claras sobre la resolución de conflictos entre el personal sean de tipo laboral o personal.
- Acoger maneras de comunicación entre todos los miembros en todo momento. No impedir, más bien fomentar, las conversaciones informales.
- Evitar el trabajo aislado en lo posible.

- Organizar, antes del comienzo de cada día de trabajo, breves reuniones para repartir instrucciones, intercambiar planes de trabajo del día y sesiones de preguntas y respuestas.
- Motivar la planificación y ejecución de las tareas en grupo, especialmente asignando tareas grupales en vez de a las personas.
- Prestar atención mostrando interés por la vida extra laboral de los empleados, a través de: Brindar crédito horario para realizar ciertas actividades, concordar el trabajo con las cargas familiares de cada trabajador o trabajadora e interesarse por los problemas familiares que pueda tener el empleado.

### **Los conflictos en el trabajo:**

Se presentan por el mismo hecho de trabajar, dar atención a sus clientes y estar preocupados/das por su hogar, de ahí la importancia de distinguir entre los conflictos generados por los usuarios y/ o su familia y los que son provocados intralaboralmente, es decir que provienen de compañeros de trabajo o de sus superiores, siendo el acoso sexual o mobbing, el más frecuente, por ende las siguientes recomendaciones tomando en cuenta los riesgos:

- Existencia de protocolos y procedimientos claros en caso de conflictos o acoso laboral.
- Apoyo de los compañeros, no es recomendable enfrentarse en solitario a situaciones potencialmente conflictivas.
- Tener claro el rol como forma de apoyar a los superiores jerárquicos.
- Formar al personal para adquirir competencias negociadoras, de comunicación y de técnicas de resolución de conflictos, básicamente.

## **Estrés:**

Respuesta del organismo a situaciones estresantes y peligrosas en el trabajo, repercutiendo en la vida personal, el rendimiento y la calidad del trabajo, lo cual lleva a mantener poca productividad, disminución de la motivación, mayor frustración, insatisfacción y desilusión, desembocando en trastornos psicósomáticos de diferente índole. Por ende para este tipo de respuesta se recomienda:

- Organización de unos sistemas eficientes de información y comunicación a todos los niveles.
- Incremento del interés por el desarrollo del propio trabajo actuando sobre su organización, es decir, facilitando la participación de todos en la toma de decisiones sobre la manera de realizarlo, introduciendo rotación de tareas, realizando una mayor diversidad de estas, o incluyendo trabajos de mayor cualificación relacionados con el puesto, como la planificación del trabajo, calidad en la atención a los usuarios, entre otros.
- Promocionar el trabajo en equipo, ya que es importante evitar el trabajo aislado para promover los vínculos con el resto de compañeros, favoreciendo el trabajo en grupo.
- Entrenamiento en habilidades sociales, ya que resulta de mucha importancia adquirir técnicas que permitan interactuar con los usuarios sin que ello suponga una implicación excesiva o un desgaste emocional.

## **Tiempo de trabajo: (horarios)**

El tiempo de trabajo, su duración y su distribución, constituye uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida laboral y familiar. Un mal diseño del tiempo de trabajo puede causar numerosos problemas de

tipo físico y psicológico. El tiempo de trabajo incluye aspectos tales como: horarios, turnos, pausas y descanso, para no alterar los ciclos circadianos, y no provocar a largo plazo diferentes trastornos y alteraciones de la salud; como recomendación:

- Evitar el trabajo fuera del horario para el que fue contratado en la medida de lo posible, ya que si no se respeta aquello, se produce estrés por situaciones familiares que el empleado tiene que atender luego de su horario de trabajo.
- Rotar al personal, ya que la mejora de las condiciones del trabajo a turnos supone actuar a nivel organizativo y, aunque no existe el diseño de una organización de turnos óptima, pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables. La actuación debe basarse, principalmente, en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos, sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales.
- Contar con la participación social, para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal. Resultando indispensable dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos, de manera que el personal pueda planificar adecuadamente su vida personal.
- En la medida de lo posible es preferible que el tiempo total dedicado a las pausas y descansos, se distribuya de forma homogénea durante el tiempo de la jornada laboral. En ocasiones, varias pausas breves son más aconsejables para la recuperación que un menor número de pausas prolongadas, basándose la eficacia de las pausas breves en que la primera parte del período de descanso produce el mayor grado de recuperación.
- En el caso de tareas con elevada carga informativa (tareas administrativas, médico, psicólogo, trabajador o trabajadora social, etc.) deben efectuarse pausas regulares (con una duración aproximada de diez minutos) después de un máximo de dos horas de trabajo continuo.
- En el caso de tratarse de tareas monótonas (servicios generales), es conveniente no superar las cuatro horas y media de trabajo efectivo y realizar pausas de diez

minutos después de una hora y cuarenta minutos de trabajo, así como alternar este trabajo con otro tipo de tareas.

- Es aconsejable que las pausas y descansos no se realicen en el mismo lugar de trabajo, sino que se cambie de ambiente (comedor o sala de descanso).

## **BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS PARA CON LAS ORGANIZACIONES**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales, por lo tanto, también a la prevención de los riesgos psicosociales, los cuales deberán ser evitados y si no se han podido evitar, deberán ser evaluados y combatidos en origen.

El reglamento SART (Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo) es una ley ecuatoriana que contempla cuestiones básicas sobre mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo. Se estructura por sectores y recoge los pasos necesarios para realizar la evaluación de los riesgos laborales de cada sector mediante:

- Auditorías documentales.
- Auditorías de verificación.
- Procedimientos de implantación: definición de objetivos, implicación de la Dirección y los trabajadores, selección de responsables y sus tareas específicas, generación de fichas de documentación, etc.
- Sistemas de revisión periódicas de los sistemas de seguridad y de los equipos de protección individual (EPI).
- Calificación de cada requisito.

Para prevenir los riesgos psicosociales en sus inicios, se requiere aplicar medidas de prevención claras para:

- Promover soporte entre los y las trabajadoras; y, la dirección de la organización, en la ejecución de las tareas, fomentando el trabajo cooperativo y la comunicación efectiva.
- Extender oportunidades para aplicar conocimientos y destrezas para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas competencias, esto, a través de la exclusión del trabajo pautado rigurosamente, beneficio en la ejecución de tareas diversas, lo cual daría paso a reducir o eliminar el riesgo debido a las bajas posibilidades de crecimiento profesional.
- Promover la independencia de los y las trabajadoras, al momento de ejecutar sus tareas, mediante la cooperación positiva al momento de tomar decisiones en relación con el trabajo, esto es: métodos de trabajo, orden, asignación de tareas, ritmo y cantidad de trabajo; así como también, aproximando en lo posible, la ejecución, diseño y planificación de tareas en todas las dimensiones del trabajo, lo cual conllevaría a reducir la exposición a este riesgo debido a la poca influencia.
- Avalar el respeto y el trato justo a todos los empleados, ofreciendo salarios justos en relación a la tarea efectiva realizada y mediante la cualificación del puesto de trabajo, con ello se garantizaría la igualdad y ecuanimidad de oportunidades entre géneros y etnias como lo manda la ley, con ello se podría reducir el riesgo debido a la baja autoestima.
- Promover la transparencia y claridad de la institución, mediante la definición de los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía, con lo cual se podría reducir el riesgo debido a la poca claridad del rol.
- Avalar la seguridad, mediante la estabilidad en el empleo y condiciones de trabajo, sin hacer cambios sin la voluntad del empleado, con ello se puede reducir el riesgo debido a la alta inseguridad laboral.
- Facilitar la información requerida, apropiada y a tiempo, con el fin de priorizar la ejecución de las tareas y adaptación de cambios, con ello se contribuiría a reducir el riesgo por la exposición a la baja previsibilidad.

- Instaurar principios y valores para los procedimientos y gestión de los empleados, de manera democrática y justa, saludable, para eliminar o al menos reducir el riesgo debido a la baja calidad de liderazgo.
- Facilitar la compatibilidad de la vida familiar con la laboral, mediante la flexibilidad laboral y de jornada de acuerdo a las necesidades del trabajo tanto doméstico y familiar; y, no solo el trabajo productivo, con ello se podría reducir el riesgo de doble presencia.

A continuación se proponen una tabla resumen de algunas buenas prácticas para reducir el riesgo doble presencia en el Centro Infantil “Semillas Doradas”.

**Tabla 32**

*Descripción de medidas a tomar*

<b>RIESGO</b>	<b>MEDIDA A TOMAR</b>	<b>PRACTICA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
<b>Compatibilizar el trabajo con las cargas familiares del personal</b>	Jornada laboral por turnos	Operar a nivel organizativo con criterio, para el logro de mejores condiciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad en el horario de entrada y el de salida.</li> <li>• Reformar las condiciones del trabajo, respetando al máximo los ritmos biológicos y de sueño, la alimentación.</li> </ul>
	Calendario laboral estable	Conocer el calendario con anterioridad, donde conste el cronograma de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El calendario anual debe incorporar medidas de armonía entre la vida laboral y familiar en función de</li> </ul>

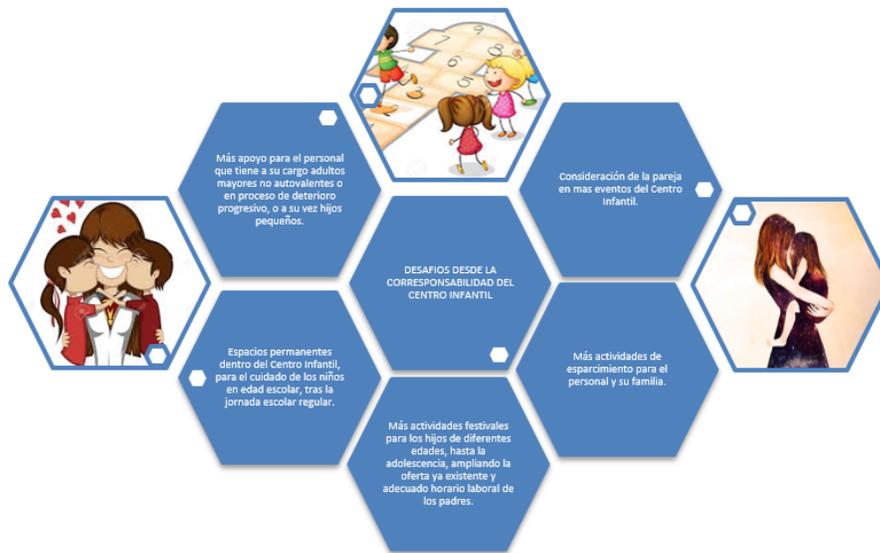
		actividades en general.	las circunstancias personales y familiares. Y para cuando se den casos en los que es preciso hacer una sustitución se debe acordar un protocolo de sustitución, para cubrir vacantes, etc.
	Expectativas de crecimiento profesional	Establecer un sistema acordado que facilite, en la medida de lo posible, el crecimiento profesional del personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario realizar una descripción que defina correctamente las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo y la formación de conocimiento y habilidades necesarias.</li> <li>• Establecer criterios objetivos que se hayan pactado para lograr una promoción interna real a la que el personal pueda optar.</li> </ul>
	Formación	Equilibrar las diferentes necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar el establecimiento de jornadas de formación</li> </ul>

		<p>formativas del personal, y considerar que la formación se planificará dentro de la jornada de trabajo.</p>	<p>continua en habilidades generales que ayuden a sobrellevar las altas exigencias emocionales, sin olvidar la formación sobre técnicas y métodos de manejo y reconocimiento de conflictos.</p>
	<p>Equipos de coordinación</p>	<p>Planificar el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes de iniciar la jornada diaria se deben llevar a cabo breves reuniones para repartir instrucciones, intercambiar planes de trabajo.</li> <li>• La información y, todas las instrucciones deben llegar a las personas que tengan que ejecutarlas, para ello se debe facilitar, a través de la vía que se acuerde, el acceso a la información en cada momento.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prever también los posibles cambios en la información para que llegue con la antelación suficiente.</li> </ul>
	<p>Conflictos</p>	<p>Es necesario que el personal reciba formación para disponer de técnicas que mejoren las habilidades para afrontar situaciones agresivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de autoprotección frente a agresiones.</li> <li>• Técnicas de relajación para el personal agredido.</li> <li>• Manejo de usuarios o usuarias en estado agresivo o en situaciones de desequilibrio emocional, provocaciones, etc.</li> <li>• Técnicas de escucha activa, asertividad.</li> <li>• Reorientación de situaciones conflictivas.</li> <li>• Técnicas de detección de indicadores de posible conducta violenta (actitudes, vocabulario, gestos, etc.).</li> </ul>

**Elaborado por:** Alexandra Anahy Acosta Erazo

Basado en estas medidas se concluye que se debe establecer un plan de igualdad, adopten medidas que permitan flexibilizar la jornada en determinados supuestos, y dotar de mayor flexibilidad horaria, elección de jornada, vacaciones, etc. Sin embargo quedan algunos desafíos de corresponsabilidad del centro infantil y a nivel personal también, mismos que se observan en la siguiente figura.



**Figura 13:** Desafíos de corresponsabilidad del centro infantil y a nivel personal

**Elaborado por:** Alexandra Anahy Acosta Erazo

## 5.9. Recursos

### Tecnológicos

- Infocus
- Computador

### Materiales

- Cuadernillo

### Humanos

- Personal docente
- Personal Administrativo

- Servicios generales
- 

### 5.10. Infraestructura

Instalaciones del Centro Infantil

- Área de lunch
- Patios
- Aulas

### 5.11. Cronograma

ACTIVIDAD	MESES					
	EN.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.
Presentación de la propuesta						
Estudio de la propuesta						
Aprobación de la propuesta						
Propuesta a ejecutar						

### 5.12 Presupuesto

N°	ÍTEM	VALOR
1	Edición cuadernillo	\$ 30,00
2	Copias	\$ 250,00
3	Difusión	\$ 100,00
<b>TOTAL</b>		\$ 380,00

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. CONCLUSIONES

Concluida la investigación se han establecido conclusiones bajo tres parámetros que son:

1. La existencia de riesgos psicosociales conlleva a una afectación de la salud tanto psíquica como física de las personas que trabajan, que tienen su inicio en la empresa en la cual prestan su contingente y que son reconocibles, medibles y controlables.

Los riesgos psicosociales se relacionan con los procesos del trabajador en relación a sus labores al interior de la empresa, en relación a: la clase social, género, edad, y país de origen, y prácticas laborales.

La exposición a riesgos psicosociales entre población asalariada estudiada, resaltan los bajos niveles de dominio y mejora de destrezas, así como también de elevados niveles de incertidumbre en relación al futuro entorno psicosocial de trabajo.

La manifestación a elevados requerimientos cuantitativos, guarda relación con la comercialización de la dependencia laboral, el aumento de la jornada laboral y los turnos establecidos.

La baja estima se relaciona con la nula participación directa, la retribución inferior al trabajo realizado, la asignación de tareas por debajo del nivel educativo y la variabilidad salarial.

Así también las manifestaciones psicosociales refieren un marcado patrón de desigualdad que tiene que ver con las prácticas laborales la mano de obra, separadas en relación a la ocupación, género, edad, etc., lo cual conlleva a contextos de trabajo desiguales y que a su vez las exposiciones a riesgos psicosociales son también desiguales.

Así también, las condiciones de exposición a riesgos psicosociales en las madres trabajadoras, no solo del estudio, sino del país en general, son malos en relación a los hombres, esto debido a la exposición muy alta de la doble presencia y al bajo control de los tiempos de trabajo.

Las personas de menor edad en relación a los de mayor edad, consultados, presentan bajo control sobre los tiempos de trabajo, lo cual les deja pocas por no decir ninguna posibilidad de desarrollo, cosa que en muchas ocasiones da paso a la baja estima.

2. Se dice también que en el Ecuador no se avizora intervenciones que prevengan estos riesgos y que además contengan medidas eficaces y posibles de aplicar.

Esto se produce debido a la burocracia instaurada para realizar la evaluación y la prevención de riesgos psicosociales

El comportamiento empresarial negativo tiene su origen en la oportunidad que ven en apoyarse sobre la no definición o inespecificidad de los efectos que producen los riesgos psicosociales dando paso a que se pase la cuenta a la sociedad, de su no prevención y ceguera conveniente de los directivos y de toda la sociedad.

Sin embargo de aquello, se ha observado la existencia de experiencias de evaluación de riesgos psicosociales de muy buenos resultados, en dónde ha habido la participación de todos los involucrados en la actividad productiva y la disponibilidad de metodologías como: COPSOQ - ISTAS21, PSQCAT21, batería Villalobos, entre otros.

3. El desafío como personas trabajadoras y también como empresarios debemos tender a realizar evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir su origen, utilizando metodologías que hayan sido comprobadas en otras instancias y que a su vez sean participativas y con intervención de los involucrados en el proceso productivo empresarial.

De ahí, la importancia de exhortar la prevención en los lugares de trabajo, mediante la innovación de las disposiciones individuales en conjuntas, de modo que, las evaluaciones de los riesgos psicosociales en las organizaciones pasen a ser integrados y realizados con fundamento científico y orientados a humanizar el trabajo en las organizaciones.

Fortalecer jornadas laborales factibles con la vida familiar y social, mediante el batallar día a día con los requerimientos de disponibilidad, incremento del control de tiempos de trabajo, entre otros.

4. En las condiciones intralaborales de las madres trabajadoras de niños menores de 6 años que laboran en instituciones públicas y privadas se concluye que existe riesgo alto en las dimensiones: demandas cuantitativas con un 52%, demandas de carga mental, 84%, demandas emocionales 84%, control de autonomía en el trabajo 84%, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas 80% y recompensas 92%.
5. Los resultados establecidos extralaborales se concluye que existe un riesgo alto en las dimensiones tiempo fuera del trabajo 60% situación económica del grupo familiar 72%, entorno extralaboral sobre el trabajo 80%.
6. Los resultados del dominio doble presencia se concluye que existe un riesgo alto en vitalidad con el 80%, síntomas cognitivos del estrés 100% y los síntomas conductuales del estrés 92%.

En consecuencia los factores determinantes que afectan la relación vida – familia en el riesgo psicosocial “doble presencia” en madres trabajadoras de niños menores de 6 años en las condiciones intrafamiliares son: demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, control y autoestima en el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, recompensas; en las condiciones extralaborales se identifican tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar y el entorno extralaboral sobre el trabajo y en el dominio doble presencia se determinó con riesgo alto la vitalidad, síntomas cognitivos del estrés y síntomas conductuales del estrés.

## 6.1. RECOMENDACIONES

Una vez establecidas las conclusiones se recomienda lo siguiente:

1. Como empleados y/o directivos de la empresa, resulta esencial concebir la evaluación de riesgos psicosociales con base científica y legal y con planificación social, al hacerlo, las organizaciones cambiarían su visión de cambio, identificando las exposiciones nocivas, visualizando las desigualdades y centrando la tipificación del origen de dichos riesgos en los contextos de trabajo y no fijándose solo en las particularidades de las personas.
2. Con prevención es factible abordar las causas de exposición a riesgos psicosociales, basándose en la experiencia propia y de otras personas involucradas en la acción productiva empresarial.
3. Las mediaciones de carácter preventivo resultan mejores al momento de orientar la mejora de los contextos laborales y la aplicación de habilidades y destrezas, motivo de las exposiciones psicosociales.
4. Para que las intervenciones en la disminución de riesgos psicosociales resulten de mayor empuje, deben concertar las condiciones y prácticas laborales con estrategias de protección para los trabajadores con mayor riesgo de exposición psicosocial.
5. Se debe proyectar la realización de una tarea laboral de forma cooperativa no competitiva entre los y las empleadas, para reducir un poco el estrés, a la vez que se garantizaría la igualdad, equilibrio, trato justo, respeto como personas capaces y profesionales en sus áreas y estableciendo formas precisas para la asistencia bajo un cumplimiento estricto y ético, con responsabilidad social, de esta manera se contribuirá a enriquecer el trabajo menos capacitado y pasivo tendiendo a fomentar la participación directa de los/las empleadas mediante grupos de trabajo, espacios de codecisión, lo cual conlleva a la consecuente visión colectiva, no individual, que permitirá a su vez reforzar las relaciones intra y extralaborales, mejorando las condiciones laborales.
6. Como organizaciones y/o directivos de aquellas tenemos la corresponsabilidad de reducir la inseguridad sobre el futuro laboral, mediante la conservación de las

relaciones laborales estables frente a la comercialización y precarización laboral, procurando dar las compensaciones legales en relación a la tarea, jornada y salario de los/las empleadas.

7. Fortalecer mejoras en las condiciones de trabajo intralaborales, extralaborales con enfoque el dominio doble presencia para eliminar el riesgo alto en las dimensiones vitalidad, síntomas cognitivos del estrés y síntomas conductuales del estrés, mediante la prevención de riesgos psicosociales, incorporando propuestas de prevención de riesgos laborales, salud ocupacional y prevención psicosocial-familiar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carrillo Moraa, P., Barajas Martínez, K., Sánchez Vázquez, I., Rangel-Caballero, & Rangel Caballero, M. (2018). *Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM*(181). Recuperado el 16 de 11 de 2018, de <http://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2018/un181b.pdf>
- Alonso Díaz, Z. (16 de 02 de 2009). *Plaza de La Revolución*. Obtenido de Enfermería Familiar y Social: <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/pdvedado/familia.pdf>
- Aragón , U. (2011). Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. *Zaragoza*, 2-130.
- Aragonés, T. (2004). *Nuevos roles en la familia*. Obtenido de <http://documentacion.aen.es/pdf/libros-aen/coleccion-estudios/salud-mental-diversidad-y-cultura/parte2-infancia-adolescencia-y-familias/129-nuevos-roles-en-la-familia.pdf>
- Baena Zúñiga, A., Sandoval Villegas, M. A., Urbina Torres, C. C., Juárez, N. H., & Villaseñor Bayardo, S. J. (10 de 11 de 2005). LOS TRASTORNOS DEL ESTADO DE ÁNIMO. *Revista Digital Universitaria*, 6(11). Recuperado el 22 de 11 de 2018, de [http://www.revista.unam.mx/vol.6/num11/art110/nov\\_art110.pdf](http://www.revista.unam.mx/vol.6/num11/art110/nov_art110.pdf)
- Cala, M., & Tamayo, M. (08 de 2013). Funciones básicas de la familia. Reflexiones para la orientación psicológica educativa. *EduSol*, 13(44). Recuperado el 28 de 11 de 2018, de <https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748683007.pdf>
- Carreras, A. (06 de 2016). *Apuntes. ROLES, REGLAS Y MITOS FAMILIARES*. Obtenido de <https://www.avntf-evntf.com/wp-content/uploads/2016/06/Apuntes-Roles-y-mitos-Carreras-2014.pdf>
- CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, L. (03 de 01 de 2003). *Inductionone*. Obtenido de [https://www.inductionone.com/redempresas/clientes/\\_archivos/es/CODIGO\\_NINEZ.pdf](https://www.inductionone.com/redempresas/clientes/_archivos/es/CODIGO_NINEZ.pdf)
- Comunidad Andina de Naciones. (2005). *Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo*. Lima: Dezain Graffic.
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de [http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación* (Primera ed.). México: Universidad Autónoma del Carmen . Obtenido de [http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- Díaz González , R. (09 de 2014). La familia como primer agente de socialización. La. *E. P. \* Ed. Infantil*, 2(7). Recuperado el 28 de 11 de 2018, de [www.preparadores.eu/temamuestra/Maestros/InfantilLOMCE.pdf](http://www.preparadores.eu/temamuestra/Maestros/InfantilLOMCE.pdf)
- Espinoza Salvadó, I. (Marzo de 2016). *Tipos de mustreo*. Obtenido de <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación* (Primera ed., Vol. 1). (U. Continental, Ed.) Huancayo: 3I innovador interactivo integral. Recuperado el 27 de 11 de 2018, de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- I ESTUDIO DE VITALIDAD, ZESPRI, & Sobre la vitalidad de los españoles. (Octubre de 2017). I ESTUDIO DE VITALIDAD ZESPRI®. *ZESPRI*, 1-21. Obtenido de [https://www.zespri.eu/turecetadevitalidad/descargas/Zespri\\_Informe\\_IEstudioVitalidadZespri.pdf](https://www.zespri.eu/turecetadevitalidad/descargas/Zespri_Informe_IEstudioVitalidadZespri.pdf)
- ISTAS. (15 de 03 de 2018). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Recuperado el 09 de 12 de 2018, de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Doble%20presencia.pdf>
- López, M. (09 de 06 de 2009). *MUJERES, TRABAJOS Y SALUD*. Recuperado el 26 de 11 de 2018, de ISTAS: [https://igualdad.uniovi.es/c/document\\_library/get\\_file?uuid=bdbf9a64-b2e3](https://igualdad.uniovi.es/c/document_library/get_file?uuid=bdbf9a64-b2e3).
- Ministerio del Trabajo - Ecuador. (27 de 09 de 2013). *Factores de riesgos laborales psicosociales: Nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*. Recuperado el 08 de 12 de 2018, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Moreno Jiménez, B. (2011). MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo. *scielo*, 1(57). Recuperado el 10 de 11 de 2018, de Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2013). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Piramide.
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución* (Primera ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado el 29 de 11 de 2018, de <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>

Pérez Larraya, J. G., Toledo, J. B., Urrestarazu, E., & Iriarte, J. (2007). Clasificación de los trastornos del sueño. *scielo*, 30(1).

Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., & Levi, L. (2001). Factores Psicosociales y de organización. *OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 1-88.

Solórzano Arroyo, O. (Junio de 2014). *Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para Análisis de Peligrosidad*. Obtenido de Ministerio de Agricultura y Ganadería: [http://www.mag.go.cr/acerca\\_del\\_mag/circulares/rec\\_hum-manual-riesgos-peligrosidad.pdf](http://www.mag.go.cr/acerca_del_mag/circulares/rec_hum-manual-riesgos-peligrosidad.pdf)