



DOI: 10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.39-47

URL: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1031>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIAMUC

ISSN: 2588-0748

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 32 Ciencias Médicas

PAGINAS: 39-47



Doble presencia: laboral-familiar, un factor de riesgo en trabajadores de una pesquera en Manta

Double presence: labor - family in workers of a fishing company in Manta

Dupla presença: trabalho - família em trabalhadores de uma empresa pesqueira em Manta

María Lissette Santos Pinargote¹; Jorge Luis Cedeño Falcones²; Erick Manuel Cantos Santana³; John Gilbert Cevallos Vélez⁴

RECIBIDO: 20/10/2022 **ACEPTADO:** 15/12/2022 **PUBLICADO:** 30/01/2023

1. Médico Cirujano; Posgradista de la Especialidad de Medicina del Trabajo; Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Manta, Ecuador; lsanpin5@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-3830-7900>
2. Médico; Especialista en Neumología; Investigador Independiente; Manta, Ecuador; jorcedeno7@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-3796-3957>
3. Magíster en Salud y Seguridad Ocupacional mención en Prevención de Riesgos Laborales; Especialista en Psicología Laboral; Médico Cirujano; Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Manta, Ecuador; dr.cantos.mg@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-8904-0863>
4. Médico Cirujano; Posgradista de la Especialidad de Medicina del Trabajo; Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Manta, Ecuador; jhonce86@hotmail.com;  <https://orcid.org/0000-0001-7538-1272>

CORRESPONDENCIA

María Lissette Santos Pinargote

lsanpin5@gmail.com

Manta, Ecuador

RESUMEN

La Doble Presencia nace como resultado de una lucha del movimiento feminista, para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%. En cambio, el de los hombres es del 75%. Por lo tanto, existe una diferencia de casi 26 puntos porcentuales y, en algunas regiones, la disparidad supera los 50 puntos porcentuales. Esta investigación tuvo como objetivo evaluar la incidencia del factor de riesgo psicosocial Doble presencia: Laboral – Familiar, en todos los colaboradores de una empresa pesquera. Para la realización de esta, se ejecutó un estudio cuantitativo – descriptivo de tipo transversal. La población de estudio fue todo el personal, administrativo y operativo, que contaba en nómina de la empresa. La información obtenida fue a través del cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial, brindado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador. Los resultados demostraron la alta incidencia de la Doble presencia en la empresa pesquera, ambos géneros son vulnerables a dicho riesgo, sin embargo, en el sexo femenino es a quien afecta de forma más negativa. En la evaluación aplicada, se muestra que 91 trabajadores que pertenecen al 18.2% de la población, tienen un Riesgo alto de exposición a doble presencia, obteniendo una incidencia en ambos géneros de 14.3% en Hombres y 23.5% en Mujeres, revelando una diferencia de 9,2pts.

Palabras clave: Doble presencia, Género, Incidencia, Pesquera, Riesgo psicosocial.

ABSTRACT

The Double Presence was born as a result of a struggle of the feminist movement, to promote gender equality in the workplace and family. According to the International Labor Organization (ILO), the current rate of participation of women in the active population in the world is close to 49%. On the other hand, that of men is 75%. Therefore, there is a difference of almost 26 percentage points and, in some regions, the disparity exceeds 50 percentage points. The objective of this research was to evaluate the incidence of the psychosocial risk factor Double presence: Labor – Family, in all the collaborators of a fishing company. To carry out this, a quantitative - descriptive cross-sectional study was carried out. The study population was all the staff, administrative and operational, who were on the company's payroll. The information obtained was through the Psychosocial Risk evaluation questionnaire, provided by the Ministry of Labor of Ecuador. The results demonstrated the high incidence of Double presence in the fishing company, both genders are vulnerable to this risk, however, the female sex is the one who is most negatively affected. In the applied evaluation, it is shown that 91 workers belonging to 18.2% of the population have a high risk of exposure to double presence, obtaining an incidence in both genders of 14.3% in Men and 23.5% in Women, revealing a difference of 9.2pts.

Keywords: Double presence, Gender, Incidence, Fishing, Psychosocial risk.

RESUMO

A Dupla Presença nasceu como resultado de uma luta do movimento feminista, para promover a igualdade de gênero no trabalho e na família. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a taxa atual de participação das mulheres na população ativa no mundo está próxima de 49%. Por outro lado, a dos homens é de 75%. Portanto, há uma diferença de quase 26 pontos percentuais e, em algumas regiões, a disparidade ultrapassa os 50 pontos percentuais. O objetivo desta pesquisa foi avaliar a incidência do fator de risco psicossocial Dupla presença: Trabalho – Família, em todos os colaboradores de uma empresa pesqueira. Para isso, foi realizado um estudo quantitativo - descritivo de corte transversal. A população do estudo foram todos os funcionários, administrativos e operacionais, que estavam na folha de pagamento da empresa. A informação obtida foi através do questionário de avaliação de Risco Psicossocial, fornecido pelo Ministério do Trabalho do Equador. Os resultados demonstraram a alta incidência de Dupla presença na empresa pesqueira, ambos os sexos são vulneráveis a esse risco, entretanto, o sexo feminino é o que mais é afetado negativamente. Na avaliação aplicada, mostra-se que 91 trabalhadores pertencentes a 18,2% da população têm alto risco de exposição à dupla presença, obtendo uma incidência em ambos os sexos de 14,3% nos Homens e 23,5% nas Mulheres, revelando uma diferença de 9,2 pontos.

Palavras-chave: Dupla presença, Género, Incidência, Pesca, Risco psicossocial.

Introducción

En el ámbito laboral, existen muchas empresas que históricamente han perdido liderazgo y competitividad debido a una mala organización, provocando un impacto negativo en el crecimiento y motivación de los empleados.

El riesgo psicosocial, según el Comité mixto: Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización mundial de la Salud (OMS) en 1986, menciona que consiste en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

De este modo, los riesgos psicosociales se han convertido en un referente de los peligros para la salud de los trabajadores, por lo que su estudio es fundamental para reducir o tratar de eliminar efectos perjudiciales para su bienestar.

La (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de los mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”.

El término doble presencia, nace como resultado de una lucha del movimiento feminista, para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar. De esta manera, a finales de la década de los 70's, la socióloga Laura Balbo le da el nombre de: "La doppia presenza", y se refiere a ella como "un fenómeno de la modernidad tardía de una sociedad basada en un capitalismo industrial, que establece una rígida separación de espacios, actividades y géneros. (Balbo, 1978).

La doble presencia define la forma o manera en que un empleado se enfrenta a las obligaciones en sus actividades laborales y responsabilidades que tiene que cumplir a en su entorno doméstico o familiar, dando como resultado un bajo rendimiento en su lugar de trabajo.(1)

Entre los factores de riesgo psicosociales para Ruiz, Pullas, Parra y Zamora (2017), la Doble Presencia: familiar – laboral, es el trabajo remunerado y el realizado en las tareas del hogar, que es ejecutado de manera simultánea por una misma persona, lo que produce un aumento de las cargas de trabajo en el individuo. Múltiples consecuencias se presentan a causa de la doble presencia, que, según los autores antes mencionados, son tres las consecuencias que estos riesgos producen sobre las organizaciones y que han sido las más estudiadas: (1) absentismo laboral, (2) rotación en el trabajo y (3) abandono del trabajo. (2)

La exposición continua a este factor de riesgo, familiar-laboral, deriva a presentar consecuencias a nivel de la salud, como: Trastornos psiquiátricos leves, problemas cardíacos, Alteraciones psicosomáticas: mareos, cefalea, alteraciones digestivas, etc., y los trastornos osteomusculares; sin embargo, tampoco podemos dejar pasar las consecuencias en el ámbito organizacional, produciendo efectos negativos como: baja productividad en su puesto de trabajo, aumento de accidentes laborales, ausentismo laboral y por último, el abandono de su puesto de trabajo.

“La familia es un elemento importante que determina el desempeño y la productividad del cooperante en el día a día, las personas de la organización son fundamentales para su productividad, y si no crean una armonía maestra entre los diferentes roles que tienen que desempeñar, la se creará un problema de conflicto creando problemas psicosociales en la organización (Dueñas, 2018)”.(3)

El conflicto entre el hogar y el trabajo ocurre con frecuencia entre las personas que realizan actividades productivas, por lo que es importante encontrar un equilibrio que no comprometa las complejas ecuaciones familiares y empresariales para lograrlo. Por lo tanto, realizar una correcta evaluación de este factor de riesgo y planificar medidas de prevención, se constituye como un objetivo de las empresas para intentar reducir los efectos sobre la salud de los trabajadores.

Según la OIT, el índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%. En cambio, el de los hombres es del 75%. Por lo tanto, existe una diferencia de casi 26 puntos porcentuales y, en algunas regiones, la disparidad supera los 50 puntos porcentuales. En este sentido, la OIT y Gallup (2018) se asociaron para preguntar a mujeres de todo el mundo si preferían tener un puesto de trabajo remunerado, cuidar a sus familiares, o ambas cosas a la vez. Los datos indican que, independientemente de su situación laboral, un notable porcentaje del 70% de mujeres prefiere tener un trabajo remunerado.

Por otro lado, en Chile la tasa de participación en mujeres refleja un 50.6%, y el 74.4% en hombres, por tanto, la diferencia es de aproximadamente 23 puntos. Asimismo, se muestra la participación en Ecuador, con una perspectiva de empleo en las mujeres del 55.4%, y una tasa del 81.3% en hombres. Mostrando así una diferencia de casi 26 puntos.(4) (Tomado de OIT – 2018).

El objetivo de esta investigación fue evaluar la incidencia del factor de riesgo psicosocial Doble presencia: Laboral – Familiar, en todos los colaboradores de una empresa pesquera, para su posterior intervención. Por ello, es necesario tener en cuenta que el factor de riesgo doble presencia tiene una mayor incidencia en mujeres, estas consecuencias pueden generar cambios en su actitud por el ritmo de vida, perjudicando

su clima laboral y desempeño, su entorno familiar y social. (5,6)

A pesar de esto, las mujeres dan su paso al mundo empresarial, y los hombres no son parte de las tareas domésticas en proporciones iguales. Esto puede corresponder a que el trabajo diario continúa siendo responsable de las mujeres con los niños y el hogar; sin dejar atrás las consecuencias fisiológicas entre las principales el estrés, fatiga, depresión y las lesiones osteomusculares.

Metodología

Se diseñó un estudio cuantitativo – descriptivo de tipo transversal, en el que se incluyeron a todos los trabajadores del área de producción y administración que se encontraban en nómina interna, fueron criterios de exclusión aquellos trabajadores que no se encontraban en las instalaciones por motivo de vacaciones, teniendo así, una población total de 500 trabajadores.

Se aplicó el “cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial”, desarrollado en Ecuador mediante acuerdo Ministerial 82, en el año 2017. El cuestionario cuenta con 58 ítems agrupados en 8 dimensiones: (1) Carga y ritmo de trabajo, (2) Desarrollo de competencias, (3) Liderazgo, (4) Margen de acción y control, (5) Organización del trabajo, (6) Recuperación, (7) Soporte y apoyo y (8) Otros puntos importantes, que incluye: 8.1. Acoso discriminatorio, 8.2. acoso laboral, 8.3. acoso sexual, 8.4. adicción al trabajo, 8.5. condiciones del trabajo, 8.6. doble presencia (familiar-laboral), 8.7. estabilidad laboral y emocional y 8.8. salud auto percibida.

La Dimensión estudiada fue la dimensión 8. Otros puntos importantes, que destaca un alto riesgo sobre el factor de Doble presencia (laboral – familiar) 8.6.

Procedimiento

Se aplicó la evaluación en las distintas áreas y puestos de trabajo de la empresa. Antes de la entrega del cuestionario se dio una breve charla, donde se explicó el objetivo de esta investigación. Una vez culminada dicha inducción, se procedió a tabular mediante la herramienta brindada por el Ministerio del trabajo, se procedió al ingreso de los resultados por cuestionario de cada una de las respuestas de los participantes conforme a los ítems evaluados.

Para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizó una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión. Las respuestas se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcial-

mente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta tiene una puntuación de 1 a 4.

Los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Resultados

Mediante los datos obtenidos en la encuesta basados en el cuestionario de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, se logra evidenciar el riesgo alto de cada una de las dimensiones, mostrando así, el factor de riesgo psicosocial Doble Presencia (laboral - familiar) con el porcentaje de mayor incidencia: 18.2%. (Figura 1).

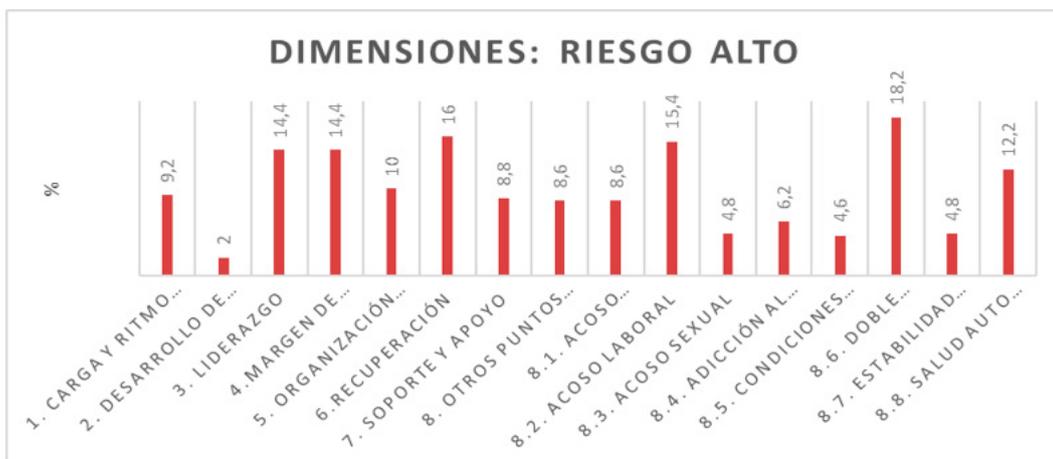


Figura 1. Riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Fuente: Elaboración propia

Con una muestra de 500 trabajadores, 229 pertenecen al género femenino, ocupando un porcentaje del 45.8%, mientras que el 54,2% pertenece al género masculino con un total de 271 trabajadores. (Figura 2).

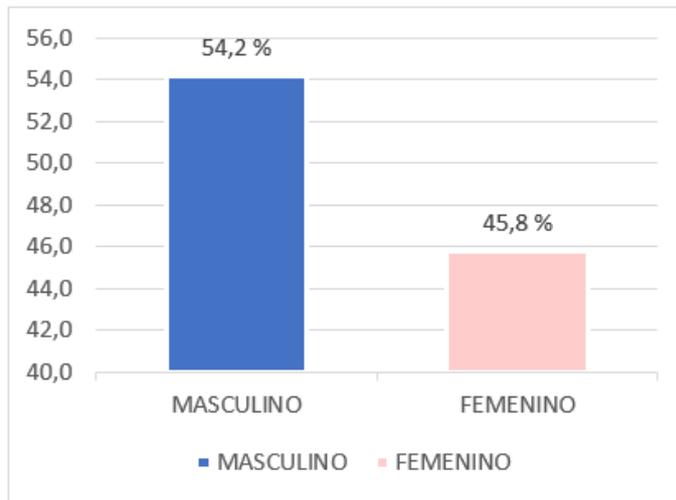


Figura 2. Población.

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar el porcentaje de cada grado de riesgo en el género femenino, teniendo un 41,5% con riesgo bajo, 34,9% con riesgo medio y 23,6 con riesgo alto. (Figura 3).

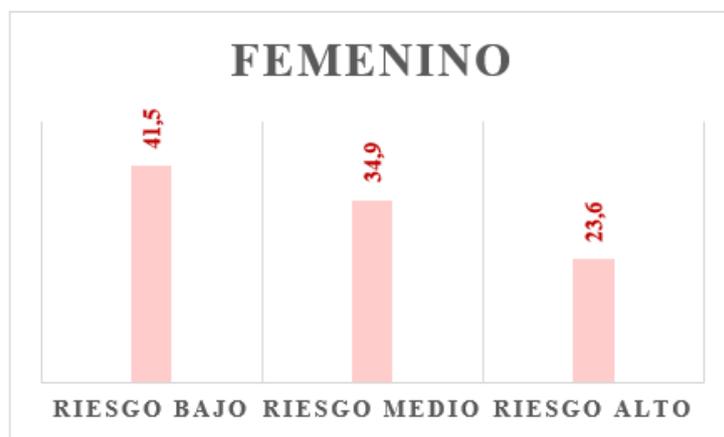


Figura 3. Género femenino.

Fuente: Elaboración propia

Asi tambien, se muestra el porcentaje de cada grado de riesgo del género masculino, obteniendo un 46.5% con riesgo bajo, 39.1% con riesgo medio y 14.4% con riesgo alto. (Figura 4).

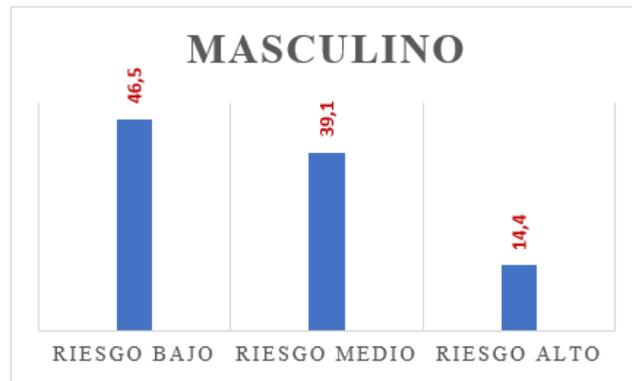


Figura 4. Género masculino.

Fuente: Elaboración propia

En este último gráfico podemos observar los porcentajes y valores de grado de riesgo y su diferencia en relación con el género masculino y femenino. Evidenciando que la diferencia en el grado de alto riesgo entre género es del 9,2pts. Figura 5).

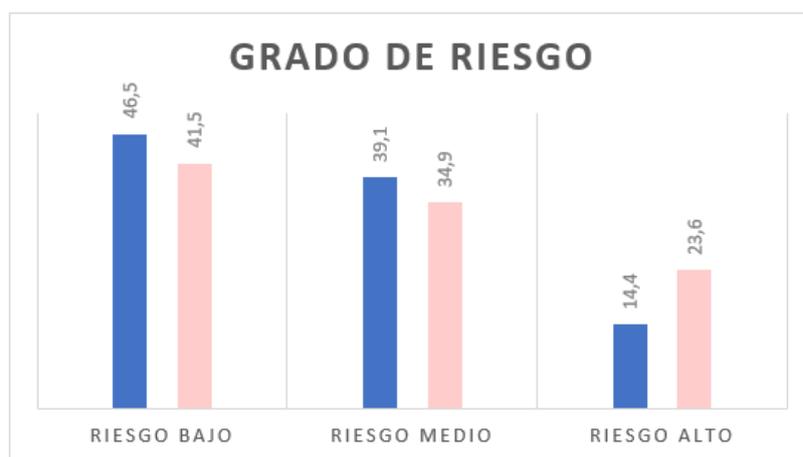


Figura 5. Grado de riesgo en ambos géneros.

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Esta investigación deja en evidencia la situación a la que están expuestas las mujeres en esta empresa pesquera. El motivo de que la Doble Presencia sea un riesgo psicosocial habitual en las mujeres, se debe a que tradicionalmente han sido quienes realizan la mayor parte del trabajo doméstico familiar. Algunos datos que ponen de manifiesto este fenómeno son: el hecho de que mientras que las mujeres dedican de 5-6 horas diarias de media al trabajo doméstico, los hombres sólo dedican 2; que, en términos generales, incluso cuando la

familia se mantiene únicamente a través del sueldo de la mujer es ella quien sigue realizando las tareas domésticas en mayor medida, que el estado de salud de las mujeres es peor cuanto mayor sea el número de personas en el núcleo familiar.(7) (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2012). Así mismo, refleja que tanto el sexo masculino como el femenino son vulnerables a presentar esta situación por la doble jornada o presencia, pero sin lugar a duda a quien le afecta de forma más negativa es a la mujer, como hemos podido demostrar en nuestros resultados.

Autores comparten este mismo criterio y mencionan que la doble presencia responde históricamente al constructo patriarcal que ha acompañado a las mujeres desde el inicio de la humanidad, que le asigna la función del cuidado y la atención de las necesidades básicas de los demás. Por esto, el papel de la mujer fuera del lugar de trabajo se extiende al ámbito doméstico, con funciones de gestión del cuidado con sus hijos, la casa y su pareja.(8) La ejecución de ambas actividades puede incrementar las demandas y horas de trabajo, en particular, cuando no se tienen en cuenta las responsabilidades familiares de los trabajadores se crean condiciones que favorecen la segregación sectorial y ocupacional, así como la aparición de grandes diferencias en salarios, jornada laboral y acceso a la protección social.(5)

Recomendaciones

La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial con alta exposición en el ámbito laboral, y es necesario realizar intervenciones de tipo inmediato con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y de esta manera, no se vea afectado su rendimiento laboral.

Además, se sugiere a la empresa implantar políticas destinadas a disminuir la existencia de este factor de riesgo psicosocial, a los cuales están expuestos los colaboradores.

No podemos dejar de lado, garantizar una protección social adecuada para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado. (5)

Así también, promover modalidades de trabajo que sean flexibles y favorables a la vida familiar. (5)

Incluir talleres de capacitación en función de afrontamiento y resolución, de esta manera asegurarse de contar con un personal altamente motivado y eficiente.

Es necesario que la empresa busque estrategias de conciliación entre el entorno familiar y el entorno laboral, ya que estas dos esferas están en constante interacción y requieren estar en equilibrio para no generar conflictos.(9,10)

Bibliografía

1. Estevan Reina L, Ma Rodríguez Sánchez R, Romero González B, Rodríguez López Á, Romo Sola M. Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral.
2. Ruiz López P, Pullas Tapia P, Parra Parra CA, Zamora Sánchez R. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar / Double presence in feminine workers: balance between work and family life. Revista de Comunicación de la SEECI. 2017 nov 15;33-51.
3. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE QUITO CARRERA DE PSICOLOGÍA LA DOBLE PRESENCIA Y SU INCIDENCIA.
4. Del Y, EI EN. MUNDO MUNDO SOCIALES SOCIALES EMPLEO EMPLEO PERSPECTIVAS PERSPECTIVAS [Internet]. Available from: www.ifrro.org
5. International Labour Office. Las mujeres en el trabajo : tendencias de 2016.
6. Moreno N, Moncada S, Llorens C, Carrasquer P. DOBLE PRESENCIA, TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR Y ASALARIADO: ESPACIOS SOCIALES Y TIEMPOS 1.
7. Un paso decisivo hacia la igualdad de género.
8. Sorbara SE, Baró S, Greco R del C, Preiti MP, Quinteros ME. Doble presencia, entre la familia y el trabajo. Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara. 2021 sep 16;6.
9. La_definicion_de_salud_de_la_Organizacion_Mundial_.
10. Coronel TC, Loor KM. Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil Psychosocial risk factors that affect job performance in the administrative area of the Bolivariano Technological Institute of Guayaquil [Internet]. Vol. 22, Revista Científica Ciencia y Tecnología. Available from: <http://cienciaytecnologia.uteg.edu.echttps://orcid.org/>

CITAR ESTE ARTICULO:

Santos Pinargote, M. L., Cedeño Falcones, J. L., Cantos Santana, E. M., & Cevallos Vélez, J. G. (2023). Doble presencia: laboral-familiar, un factor de riesgo en trabajadores de una pesquera en Manta. RECIAMUC, 7(1(esp), 39-47. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1.esp\).enero.2023.39-47](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.39-47)



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.