

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

Double presence in workers of the floriculture sector and the factors that influence its incidence

TORRES S., Paola [1](#); DI GRAVIA, Ana R. [2](#); FERRER V., Michelle [3](#) y CAMPOS, Yolis Y. [4](#)

Recibido: 07/03/2019 • Aprobado: 08/05/2019 • Publicado 03/06/2019

Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Estudio prospectivo, transversal y correlacional a 550 floricultores con el fin de relacionar factores de riesgo psicosocial que influyen en doble presencia en provincia ecuatoriana durante 2018. Se aplicó SUSESISTAS-21 versión completa, para evaluar riesgos psicosociales y cuestionario para variables sociodemográficas, X2 Pearson para correlacionar variables. Asociación significativa entre doble presencia y sexo (principalmente mujeres), número de hijos, apoyo en el cuidado infantil, trabajo doméstico-familiar y estrés. Ecuador debería incrementar políticas de conciliación trabajo-familia que permitan reducir la doble presencia u otro riesgo laboral.

Palabras clave: Doble presencia, factor psicosocial de riesgo, trabajo doméstico-familiar, conciliación trabajo-familia

ABSTRACT:

Prospective, cross-sectional and correlational study of 550 floriculturists in order to relate psychosocial risk factors that influence dual presence in the Ecuadorian province during 2018. SUSESISTAS-21 full version was applied to evaluate psychosocial risks and questionnaire for sociodemographic variables, X2 Pearson to correlate variables. Significant association between double presence and sex (mainly women), number of children, child care support, domestic-family work and stress. Ecuador should increase labor-family reconciliation policies to reduce double presence or other occupational risk.

Keywords: Double presence, psychosocial risk factor, domestic-family work, work-family conciliation.

1. Introducción

El ser humano a lo largo de su vida se desenvuelve en un entorno social, conformado principalmente por la familia y el trabajo; sin embargo, en los últimos años las exigencias en el ámbito laboral se han incrementado, restando importancia al bienestar Bio-psico-social de los trabajadores, donde la exposición a factores psicosociales de riesgo constituye un problema real pero invisible y de los cuales ningún sector productivo se encuentra exento.

Dentro de los sectores productivos a nivel mundial, "la agricultura sigue teniendo una importancia decisiva en la generalidad de las economías no industriales debido a su contribución sustancial a los ingresos de exportación del país, el empleo y los medios de subsistencia" (García, Z., 2006, p. 4).

Por lo cual, la Oficina Internacional del Trabajo (2000), estimó 1.300 millones de trabajadores activos en la producción agrícola, correspondiente a 50 % de la mano de obra mundial y 59 % en las regiones menos desarrolladas.

El Ecuador se encuentra dentro de los principales países con producción agrícola, dicha información es emitida por el Ministerio de Agricultura, Ganadería, y Pesca (2015) quién afirma que:

Dentro del ámbito económico, social y productivo, la agricultura es una de las actividades más relevantes. Este modelo económico creciente fundamenta sus pilares en la producción de banano-café-cacao (20%), acuicultura y pesca (14%), silvicultura (12%), producción pecuaria (10%) y flores (8%). Sectores que sobresalen por su producción nacional, dando aporte a la economía del Ecuador y a la demanda mundial de productos de alta calidad de consumo masivo (p.1-2).

Ahora, con respecto a la floricultura, el informe Impactos socioambientales de los cultivos de las flores (2000), menciona que su cultivo inicia en 1970, la exportación en 1980 y actualmente se estima existan más de 300 empresas en el Ecuador.

Sin embargo, aunque el cultivo de las flores en el país ha generado gran oferta de empleos, también ha generado condiciones desfavorables en la salud de sus trabajadores, principalmente desde el punto de vista psicosocial.

No obstante, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España (2013):

No obstante, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España (2013): Registró en el sector agrario bajas estadísticas de siniestralidad laboral, no reflejando los problemas de salud ni la verdadera visión social de la relación trabajo-salud en dicho sector. Confirmado en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en el Sector Agropecuario (VII ENCTSA), donde 24,9% de los trabajadores declararon que sus jornadas de trabajo no se ajustan con sus compromisos familiares.

Ahora bien, "En el ámbito de la Salud Laboral, los efectos de la globalización han sido muy heterogéneos. Una conclusión clara que puede hacerse de forma general es que la globalización ha aumentado especialmente los riesgos psicosociales", (Moreno, B., 2011, p.11). Por lo cual es necesario identificar el riesgo, evaluarlo y controlarlo, debido a su comprobada asociación con la afectación de la salud de los trabajadores.

En tal sentido se hace pertinente conceptualizar el término "factores psicosociales," el cual se puede definir como:

Aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su 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, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Informe del Comité Mixto OIT"-OMS sobre Medicina del Trabajo, 1984, p. 12)

El término anteriormente expuesto apoya lo expresado por Kalimo R. (1988) quien menciona que múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales laborales, que pueden causar o agravar una enfermedad y además complicarse con ciertas variables individuales, también presentes en otros compañeros de trabajo.

También es necesario tener en cuenta, en atención al Informe del Comité Mixto OIT"-OMS sobre Medicina del Trabajo (1984), que la realidad psicosocial hace referencia a las condiciones que objetivamente ocurren y también a cómo son percibidas por el individuo; donde las consecuencias involucran a las personas y organización, reflejándose en un incremento del ausentismo, conflictividad laboral e incluso la doble presencia.

Ahora bien, dentro de los factores psicosociales de riesgo, se encuentra la doble presencia, la cual se define como:

"Aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico familiar y a las demandas del trabajo asalariado y se origina por el aumento de la carga de trabajo, así como por la dificultad para responder a ambas demandas de forma simultánea" (Candía M., 2018, p. 6).

Además, según lo propuesto por Miranda F. (2015), la doble presencia se relaciona no sólo con las características del trabajo familiar y doméstico, sino también con el alargamiento de la jornada, la rotación de turnos, el horario irregular, las exigencias cuantitativas y emocionales del trabajo asalariado (p. 27,28).

Por su parte, Reina L. (2014) considera que la necesidad de responder a las demandas laborales y al trabajo doméstico-familiar, afecta la salud de los trabajadores; además la crisis económica, la clase social y los recortes en los servicios públicos (sanidad, educación) tienden a agravar la doble presencia.

En tal sentido, debido a las escasas investigaciones en los países en desarrollo con respecto a los factores psicosociales presentes en el lugar de trabajo y de sus efectos sobre la salud, Kalimo R.

(1988), considera necesario:

Iniciar estudios sistemáticos de dichos factores, debiendo hallarse la manera de vigilar el medio psicosocial profesional y la salud de los trabajadores, determinar los factores psicosociales que contribuyen a la salud, formando a empleadores y trabajadores para que utilicen dichos factores en pro de su salud, además debe promover la realización de estudios sobre toda la población.

Considerando los antecedentes anteriormente expuestos, se hace necesario disponer de información con respecto a la doble presencia en el sector floricultor, por lo cual, el objetivo del presente estudio es relacionar los factores psicosociales de riesgo que influyen en la doble presencia de los trabajadores del sector floricultor del Cantón Pedro Moncayo, provincia de Pichincha, Ecuador.

2. Metodología

Se realizó un estudio de tipo prospectivo, transversal y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por un total 550 trabajadores, siendo la muestra el universo de trabajadores de una empresa florícola ubicada en la parroquia Tupigachi, Cantón Pedro Moncayo, en la Provincia de Pichincha, Ecuador.

Para la recolección de los datos se aplicaron dos cuestionarios.

1. El cuestionario de la superintendencia de seguridad social de Chile SUSESO ISTAS 21 versión completa (Candía, M., 2018, p. 4), el cual permite medir los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Fue adaptado y validado en Chile a partir del cuestionario COPSOQ ISTAS21 (Candía, M., 2018, p. 4), que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhague Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca.

SUSESO ISTAS 21 contiene 129 preguntas y consta de dos (2) secciones; una sección general que contiene 38 preguntas de datos personales, preguntas acerca de la salud y bienestar personal y preguntas relacionadas con las condiciones del trabajo y del empleo; una sección específica con 91 preguntas, que mide los riesgos psicosociales y abarca 5 dimensiones; Exigencias psicológicas: 23 preguntas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo: 25 preguntas, apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo: 26 preguntas, compensaciones: 13 preguntas y Doble presencia: 4 preguntas.

Tabla 1

Puntuación para evaluar las dimensiones del SUSESO-ISTAS 21

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

Fuente: SUSESISTAS 21

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

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

Se excluyeron del estudio aquellas encuestas incompletas, quedando;

434 encuestas completas; 108 ausentes; 8 encuestas incompletas

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

Una vez recopilada la información, los datos fueron registrados en una plantilla de software Excel (versión 2010). Posteriormente fueron analizadas a ciegas y para el análisis estadístico, se utilizó el programa Stata (versión 2015), estableciendo la correlación mediante el χ^2 Pearson entre la doble presencia y las cuatro dimensiones restantes (exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones).

3. Resultados

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

De las 434 encuestas analizadas 42% corresponde a hombres y 58% a mujeres. El rango de edad promedio oscila entre los 27 a 35 años (47%), seguido del grupo de 18 y 26 años (27%), luego 36 y 45 años (23%), y finalmente, el grupo correspondiente a los 46-55 años (3%). Con respecto al estado civil 39% de la población es casada, 29% se encuentra en unión libre, 27% son solteros, 4% divorciados y 1% viudos.

Tabla 2
Características socio-demográficas de la muestra

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

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

Fuente: Investigador. 2018

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

Tabla 3

Distribución de trabajadores por sexo y Doble Presencia

| Sexo | Doble Presencia | | |
|------------------|------------------------|-----------|--------------|
| | No | Si | Total |
| Masculino | 14 (7.7%) | 168 (92%) | 182 (100%) |
| Femenino | 6 (2%) | 246 (98%) | 252 (100%) |

Fuente: Investigador. 2018

Se observa en la tabla 4, que todas las dimensiones reflejan un nivel de riesgo psicosocial alto, siendo la doble presencia la dimensión con mayor riesgo (73.5%), seguida de compensación (52.67%), trabajo activo y posibilidades de desarrollo (50.2%), exigencias psicológicas (36.8%) y, por último, apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo (34.2%). En cuanto al nivel medio, la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo ocupa el primer puesto (36.2%), seguida de compensaciones y apoyo social de la empresa, las cuales comparten el segundo lugar (32%), luego exigencias psicológicas (28.2%) y doble presencia ocupan el último puesto (21.5%).

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

Tabla 4

Nivel de Riesgo de Factores de Riesgos Psicosociales

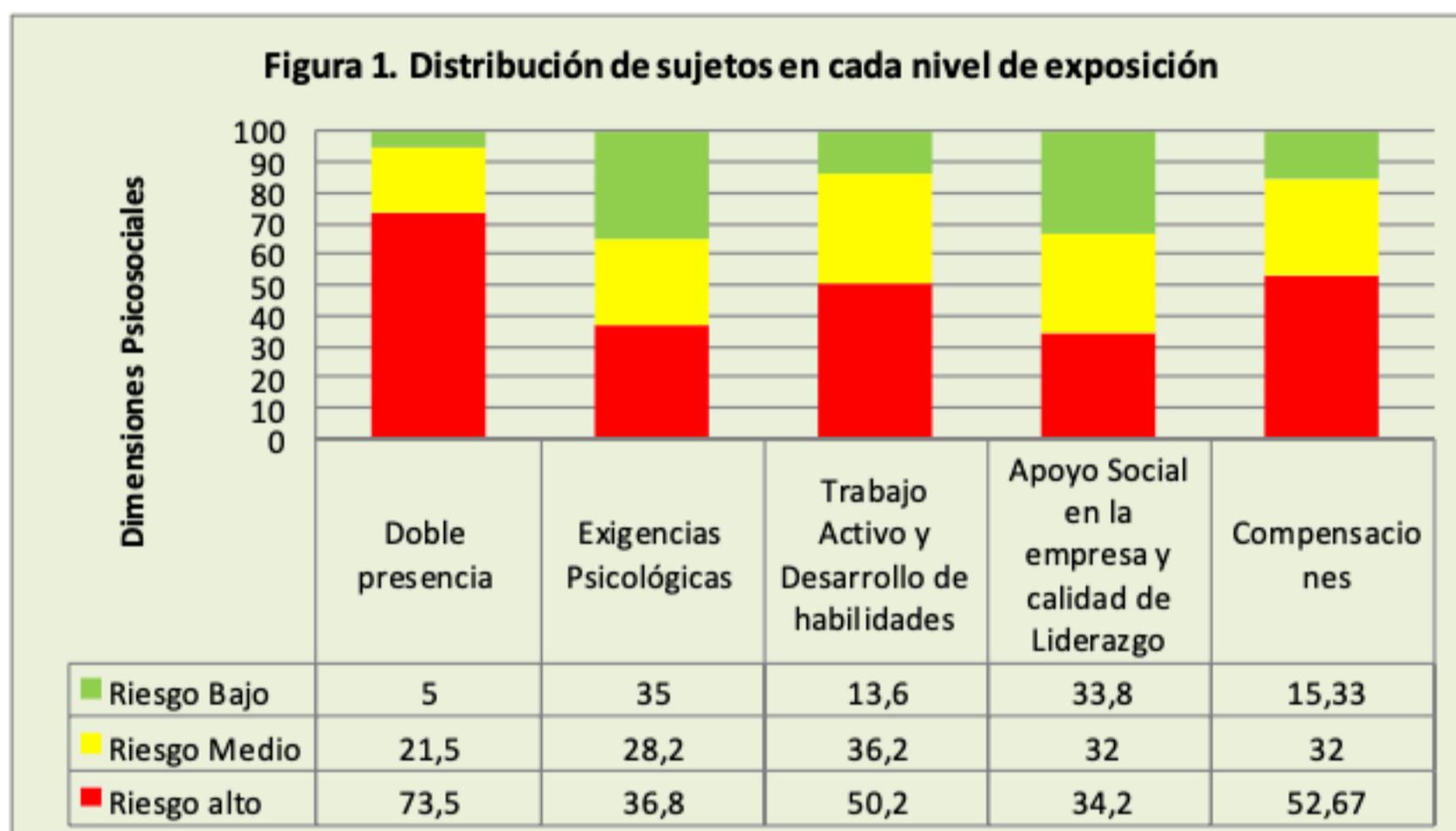
| Nivel de Riesgo | Doble Presencia | Exigencias Psicológicas | Trabajo Activo y Posibilidades | Apoyo Social de | Compensaciones |
|------------------------|------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|------------------------|-----------------------|
|------------------------|------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|------------------------|-----------------------|

| | | | de Desarrollo | Empresa y Calidad Liderazgo | |
|--------------|--------|-------|---------------|-----------------------------|--------|
| Alto | 73.5 % | 36.8% | 50.2% | 34.2% | 52.67% |
| Medio | 21.5% | 28.2% | 36.2% | 32% | 32% |
| Bajo | 5% | 35% | 13.6% | 33.8% | 15.33% |

Fuente: Investigador. 2018

Se representa gráficamente lo descrito en la tabla 4.

Grafico 1
Nivel de Riesgo de Factores de Riesgos Psicosociales



Fuente: Investigador. 2018

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

Tabla 5
Relación entre Doble presencia y Factores sociodemográficos

| Sexo | Doble Presencia | | | | |
|---------------|-----------------|-------|-----------|-----------|-------|
| | N% | °% | No | Si | |
| Hombre | 182 | 41.94 | 14 (7.7%) | 168 (92%) | 0.009 |
| Mujer | 252 | 58.06 | 6 (2.4%) | 246 (98%) | |
| Edad | | | | | |

| | | | | | |
|--------------------|-----|-------|-----------|-------------|-------|
| 18 - 26 | 119 | 27.42 | 8 (6.7%) | 111(93.3%) | 0.459 |
| | | | | | |
| 27 - 35 | 203 | 46.77 | 10 (4.9%) | 193 (95.1) | |
| | | | | | |
| 36 - 45 | 99 | 22.81 | 2 (2%) | 97 (97.9%) | |
| | | | | | |
| 46 - 55 | 11 | 2.53 | 0 (0%) | 11 (100%) | |
| | | | | | |
| 56 y más | 2 | 0.46 | 0 (0%) | 2 (100%) | |
| | | | | | |
| E. Civil | | | | | |
| Soltero | 116 | 26.73 | 9 (7.7%) | 107 (92.2%) | 0.144 |
| | | | | | |
| Casado | 168 | 38.71 | 3 (1.8%) | 165 (98.2%) | |
| | | | | | |
| Unión Libre | 128 | 29.49 | 6 (4.7%) | 122 (95.3%) | |
| | | | | | |
| Divorciado | 16 | 3.69 | 2 (12.5%) | 14 (87.5%) | |
| | | | | | |
| Viudo | 6 | 1.38 | 0 (0%) | 6 (100%) | |
| | | | | | |

Fuente: Investigador. 2018

La tabla 6, reporta una asociación estadísticamente significativa de la doble presencia con el número de hijos ($p < 0.009$); apoyo del cuidado infantil ($p < 0.031$) y trabajo doméstico-familiar ($p < 0.00$).

Tabla 6
Relación entre Doble presencia y Otros factores

| Factores | Doble Presencia | | | | | |
|-----------------|-----------------|-----|------|------------|-----------|-------|
| | | Nº | % | No | Si | |
| Número de hijos | No tiene | 79 | 18.2 | 10 (12.6%) | 69(87.3%) | 0.009 |
| | 1 - 3 | 285 | 65.6 | 9 (3%) | 276 (97%) | |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---|-----|-------|------------|------------|-------|
| | 4 - 6 | 63 | 14.5 | 1 (1.6%) | 62(98.4%) | |
| | 7-y más | 7 | 1.61 | 0 (0%) | 7 (100%) | |
| Apoyo del cuidado infantil | No tiene hijos | 86 | 19.82 | 10 (11.6%) | 76(88.4%) | 0.031 |
| | familiares | 230 | 53 | 6 (2.6%) | 224(97.4%) | |
| | amigos/vecinos | 10 | 2.30 | 0 (0%) | 10 (100%) | |
| | guarderías | 52 | 11.98 | 2 (4%) | 50 (96%) | |
| | solos | 56 | 12.90 | 2 (3.6%) | 54 (96.4%) | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Trabajo Doméstico y Familiar | Ninguno | 10 | 2.30 | 4 (40%) | 6 (60%) | 0.000 |
| | Actividades domésticas | 115 | 26.50 | 8 (7%) | 107 (93%) | |
| | Agricultura | 21 | 4.84 | 1 (4.8%) | 20 (95.2%) | |
| | Actividades Domésticas +Agricultura (simultáneamente) | 288 | 66.36 | 7 (2.4%) | 281(97.6%) | |
| | | | | | | |

Fuente: Investigador. 2018

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

Tabla 7
Relación entre Doble presencia - Salud y Estrés

| Doble Presencia | | | | | |
|-----------------------------------|------------|-------|----|----|--|
| Salud y Bienestar personal | Frecuencia | % | No | Si | |
| Buena | 246 | 56.68 | 3 | 94 | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|------------------|-----|-------|----|-----|-------|
| Muy Buena | 188 | 43.32 | 17 | 320 | 0.419 |
| Estrés | | | | | |
| No | 4 | 0.92 | 3 | 1 | |
| Sí | 430 | 99.08 | 17 | 413 | 0.00 |

Fuente: Investigador. 2018

En la tabla 8, se expone la no asociación entre la doble presencia y las otras cuatro dimensiones de factores de riesgos psicosociales.

En cuanto a la frecuencia absoluta, la dimensión compensaciones refleja el nivel de riesgo más alto de presentar doble presencia (407), seguido del trabajo activo y posibilidades de desarrollo (365), apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo (282) y finalmente exigencias psicológicas (250).

Tabla 8
Relación entre Dimensiones SUSES-ISTAS 21

| Factores de Riesgo Psicosocial | Doble Presencia | | | | | |
|---|------------------------|-----|-------|----|-----|-------|
| | Riesgo | Nº | % | No | Sí | |
| Exigencias Psicológicas | Bajo | 173 | 39.86 | 9 | 164 | |
| | Alto | 261 | 60.14 | 11 | 250 | 0.631 |
| Trabajo Activo y Posibilidades de desarrollo | Bajo | 54 | 12.44 | 5 | 49 | |
| | Alto | 380 | 87.56 | 15 | 365 | 0.081 |
| Apoyo Social de empresa y calidad de liderazgo | Bajo | 138 | 31.8 | 6 | 132 | |
| | Alto | 296 | 68.2 | 14 | 282 | 0.86 |
| Compensaciones | Bajo | 7 | 1.61 | 0 | 7 | |
| | Alto | 427 | 98.39 | 20 | 407 | 0.558 |

Fuente: Investigador. 2018

3.1. Discusión

Todas las dimensiones reflejan un nivel de riesgo psicosocial alto, siendo la doble presencia la dimensión con mayor riesgo (73.5%), reflejándose en ambos sexos; aunque mayor en el primer grupo. No obstante, no existe asociación entre la doble presencia y el resto de las dimensiones correspondientes a los factores de riesgos psicosociales.

Sin embargo, existe una asociación estadísticamente significativa entre la doble presencia y el sexo, el número de hijos, el apoyo del cuidado infantil, el trabajo doméstico-familiar e incluso el estrés.

Los resultados del presente estudio coinciden con lo que nos aporta Tobio (2005), dado que las mujeres son quienes principalmente cuidan de los menores, y las personas dependientes tienen en mayor medida ocupaciones a tiempo parcial y son las que soportan habitualmente la carga de la conciliación; por ende, la doble presencia afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, ya que estas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar. Estos resultados pudieran explicarse por el nivel sociocultural de los países latinoamericanos, en donde la mayoría de la población no acepta la corresponsabilidad compartida entre los miembros de la pareja.

De igual forma Saavedra N. (2009), también afirma que las mujeres trabajadoras presentan una sobrecarga mayor por las preocupaciones, demandas del trabajo y del hogar, mientras que los hombres, tienen que lidiar con tareas extra laborales como la agricultura y en otros casos con las dos

actividades simultáneamente.

Fernández E. (2017), afirma que el estrés guarda una fuerte asociación con la doble presencia tanto en hombres como en mujeres, particularmente en el sexo femenino, esto también apoya los resultados del presente estudio, registrándose una relación estadísticamente significativa de esta variable con la doble presencia para ambos sexos, presentándose más en mujeres.

Una intervención preventiva realizada por Campos, Y. (2017), demostró que las dimensiones exigencias psicológicas y doble presencia exhibieron un nivel de riesgo bajo, mientras que el resto de las dimensiones reportaron un nivel intermedio o alto; contrastando con lo encontrado en el presente estudio, donde todas las dimensiones presentaron un nivel de riesgo alto, siendo la doble presencia quien obtuvo el nivel más alto.

4. Conclusiones

El presente trabajo se propuso relacionar los factores psicosociales de riesgo que influyen en la doble presencia de los trabajadores de un sector floricultor, obteniéndose como principal conclusión que existe una asociación estadísticamente significativa entre la doble presencia y el sexo (principalmente en mujeres), el número de hijos, el apoyo del cuidado infantil, el trabajo doméstico-familiar e incluso el estrés.

En tal sentido en el Ecuador se deberían incrementar políticas de conciliación trabajo-familia, que permitan reducir estos o cualquier otro factor de riesgo presente en los sitios de trabajo.

De acuerdo a Ortega M. (2012) las políticas de conciliación están dirigidas específicamente a ofrecer apoyo para la combinación de la vida profesional, familiar y privada, permitiendo formular distintos modelos de regímenes de bienestar social que a su vez generen distintos patrones de estrategias sociales. Dentro de las cuales se mencionan; la flexibilidad por días de permiso, excedencia por hijos, jornadas reducidas, implementar servicios que faciliten indirectamente la conciliación tales como: accesos a guarderías, permisos de parentalidad, políticas que se centran en las prestaciones económicas, entre otras.

Cabe recalcar que en la actualidad, el mundo empresarial está sometido a importantes cambios producto de la globalización, que requieren una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y del recurso humano, por ende, las dificultades para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar demandan la flexibilidad de las organizaciones, donde se reconozca el trabajo de sus empleados, revertiéndose en un incremento de la productividad y del rendimiento económico de la empresa.

Una de las principales contribuciones de este trabajo se centra en tratar de identificar los distintos factores psicosociales de riesgo condicionados por la doble presencia en los trabajadores de la florícola, sector en el cual existen pocos estudios al respecto.

Se presentaron limitaciones importantes, principalmente condicionadas por su aplicación en un sector económico específico del país, sin dejar por fuera el carácter transversal del estudio. Sin embargo, estas limitaciones dan lugar a futuros desafíos que permitan profundizar en el conocimiento de la línea de investigación, pudiendo realizarse una intervención sobre dicha población, siendo además pertinente evaluar estos factores en otros sectores productivos del país.

Referencias bibliográficas

Bucci, N., Luna, M. (2015). Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. *Revista Digital de Investigación y Posgrado*. 5(1), 615-635.

Campos, Y., Lubo, A., Merino P., Gómez, A. (coord.). (2017). Intervención psicosocial preventiva de estrés laboral y abuso en el consumo de alcohol en una empresa zuliana. *INNOVA Research Journal*. 3(5), 54-64. ISSN 2477-9024.

Candía M., y Pérez, J. (2018). *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa y breve* (2ª ed.). Madrid: Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ecuador. Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca. Dirección de Análisis y Procesamiento de la Información (2015). *Panorama agroeconómico del Ecuador una visión del 2015*.

Recuperado de:

http://sipa.agricultura.gob.ec/pdf/estudios_agroeconomicos/panorama_agroeconomico_ecuador2016.pdf.

España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (coord.). (2013). *Guía para la vigilancia de la salud de los trabajadores del sector agrario*. Madrid, España: Centro de publicaciones paseo del prado.

Fernández E., Hernán A., Solari M., Guido C. (coord.). (2017). Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. Universidad de Antofagasta, Chile. *Cienc Trab.*, 19(60).

García, Z., Nyberg, J., y Owaize, S. (2006). *Agricultura expansión del comercio y equidad de Género: la contribución de la mujer en la agricultura*. División de Género y Población de la FAO. Roma: Organización de la Naciones Unidas para la alimentación.

Impacto socioambientales de los cultivos de las flores. (coord.). (2000). Caso1. La industria de las flores: las flores del mal: las floricultoras y su crecimiento acelerado. Ecuador: *Acción ecológica*, alerta (88). Recuperado de: <http://edualter.org/material/sobirania/enlace6.pdf>

Kalimo, R., El-Batawi, M., y Cooper, C. (coord.). (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Miranda, F., Luengo, R., y Araya, C. (coord.). (2015). *El cuidado de hijos con cáncer y la doble presencia femenina. Fundamentos para crear una nueva política pública laboral en Chile* (Tesis de Maestría). Repositorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío Bío de Chile.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*. 57(1), 4-19.

Ortega, M. (coord.). (2012). Evolución de las políticas sociales de conciliación en Europa. Universidad de Málaga. *Revista de responsabilidad social de la empresa*, ISSN 1888-9638, 11, p. 45-75.

Reina, L., Rodríguez, R., Borja, R., Rodríguez, A., y Romo, M. (coord.). (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *ReiDoCrea*. 3(22). p. 172-17.

Saavedra N., Fuentealba C., y Pérez J. (2009). *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Santiago. Superintendencia de Seguridad Social.

Suiza. Informe del Comité OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: Serie Seguridad, Higiene y Medicina del trabajo. 56.

Suiza. Oficina Internacional del trabajo. (coord.). (2000). *Seguridad y Salud en la agricultura: Trabajadores en la agricultura*. Ginebra: Safework. Programa de seguridad y salud en el trabajo. Oficina Internacional del trabajo.

Tobio Constanza. (coord.). (2005). *Colección: Feminismos*. P. 304. ISBN: 978-84-376-2218-7 Código: 164083 Formato: Papel Temática: Feminismos.

-
1. Magister en Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Internacional SEK, Ecuador. drapaolatorres81@gmail.com
 2. PhD en Ciencias Médicas. Profesora Titular de la Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano de la Universidad Internacional SEK, Ecuador. yolis.campos@uisek.edu.ec
 3. Magister en Salud Ocupacional. Profesora Titular de la Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, Universidad Internacional SEK, Ecuador. michelle.ferrer@uisek.edu.ec
 4. PhD en Ciencias de la Educación. Profesora Titular de la Universidad Internacional SEK, Ecuador. ana.digravia@uisek.edu.ec

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 40 (Nº 18) Año 2019

[\[Índice\]](#)

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]