



POSGRADOS

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA

RPC-SO-30-No.504-2019

OPCIÓN DE
TITULACIÓN:

ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL

TEMA:

IMPACTO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORAS POR
CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA. QUITO, 2020

AUTORA:

PATRICIA VIVIANA MENDOZA PEÑA

DIRECTORA:

XIMENA ALEXANDAR RAMIREZ OCAÑA

QUITO - ECUADOR
2021

Autora:



Patricia Viviana Mendoza Peña

Licenciada en Educación Inicial

Candidata a Magíster en Maestría en Psicología, Mención en Intervención Psicosocial y Comunitaria por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Quito.

pmendozap@est.ups.edu.ec

Dirigido por:



Ximena Alexandra Ramírez Ocaña

Psicóloga

Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional

Magister en Psicología del Trabajo de las Organizaciones y en Recursos Humanos

xramirez@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

©2021 Universidad Politécnica Salesiana.

QUITO – ECUADOR – SUDAMÉRICA

MENDOZA PEÑA PATRICIA VIVIANA

***IMPACTO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORAS POR CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA
QUITO, 2020***

1. Resumen

Según el artículo *The gendered dimensions of COVID-19*, publicado por *The Lancet* (*The Lancet*, 2020), en el contexto de COVID 19, la mujer corre mayor riesgo de sufrir violencia intrafamiliar, e inequidad en las tareas de cuidado familiar. La presente investigación tiene como objetivo, determinar mediante el análisis de género, cuál es el impacto psicosocial en mujeres trabajadoras del Valle de los Chillos de la ciudad de Quito y su relación con el nivel de conflicto trabajo-familia, en el año 2020. El impacto psicosocial de género se origina por la existencia de los roles femeninos y masculinos dentro de la sociedad, los cuales afectan la principal institución social por excelencia que es la familia, donde recae la mayor responsabilidad en la mujer.

El estudio tiene un enfoque cuantitativo no experimental, de carácter descriptivo y analítico, con un corte transversal y correlacional, de acuerdo con un muestreo intencional no probabilístico con 388 mujeres trabajadoras a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado en datos sociodemográficos, funciones de género e interacción trabajo-familia. Los resultados muestran que existe una correlación baja positiva de 0,217 puntos entre el impacto psicosocial y el conflicto trabajo-familia, al mejorar las condiciones individuales y colectivas de la mujer trabajadora podría presentarse un progreso también en el desempeño en su puesto de trabajo, y se verían reducidos moderadamente, los niveles de estrés, puesto que se evidencia una mayor disponibilidad de tiempo tanto en el trabajo como en el hogar.

Palabras claves: Impacto psicosocial, funciones de género, conflicto trabajo-familia, mujer trabajadora.

2. Abstract

With the entry of women into the workplace, society assumed that this should be added to the activities they already had at home, it was assumed as multi-functional, which forces them to have a frantic race every day to face all the segments of work and family; becoming a great challenge for most of them. The present research aims to determine, through gender analysis, the psychosocial impact on working women of the Valle de los Chillos of the city of Quito, and its relationship with the level of work-family conflict, in 2020. The impact Psychosocial gender originates from the existence of female and male roles within society, which affect the main social institution par excellence, which is the family, where the greatest responsibility falls on women.

The study has a non-experimental quantitative approach, descriptive and analytical in nature, with a cross-sectional and correlational section, according to an intentional non-probabilistic sampling, with 388 working women to whom a structured questionnaire was applied on sociodemographic data, gender functions and Work-Family interaction. The results show that there is a low positive correlation of 0.217 points between the psychosocial impact and the work-family conflict, which is interpreted that by improving the individual and collective conditions of working women, progress could also occur in the performance of their job of work, in relation to the family and stress levels would be moderately reduced, since there is evidence of a greater availability of time both at work and at home.

Keywords: Psychosocial impact, gender roles, work-family conflict, working woman.

3. Título

“IMPACTO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORAS POR CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA QUITO, 2020”

4. Antecedentes

La intensificación del tiempo de trabajo y las crecientes exigencias de resultados han ejercido una fuerte presión sobre la población activa (Caamaño, 2004), donde han influido elementos como los cambios en la estructura demográfica de la población, entre ellos la mayor inserción de la mujer en el mercado laboral (Carrasco & García, 2005), el incremento en el número de parejas en las que ambas trabajan y buscan invertir en su preparación académica (Gómez & Jiménez, 2019), también se han suscitado investigaciones encaminadas a indagar sobre la relación entre el trabajo y la familia, así como a la desigualdad de participación en las actividades domésticas por parte de hombres y mujeres, considerándose como un predictor significativo en el conflicto trabajo-familia que en los hombres no llega a manifestarse (Cerrato & Cifre, 2018)

Baeza (2017), en su investigación sobre el análisis del fenómeno de conciliación y sus alcances en el espacio personal, familiar y laboral, aplicó una entrevista semiestructurada a 89 mujeres profesionales, obteniendo como resultado que la mayoría de ellas le dedican muy poco tiempo al cuidado y aspecto personal.

De la misma manera, Gómez y Jiménez (2015) en su estudio, presentaron como propósito; analizar la conciliación entre ambos factores desde la equidad de género, donde manifiestan que las condiciones laborales tienden a dificultar la armonía de la vida familiar, generando como consecuencia el postergar la maternidad, para que de alguna manera no se vean obstaculizadas sus funciones laborales por las familiares y estar en iguales condiciones que los hombres en el mundo del trabajo.

A raíz de cada uno de estos señalamientos, el impacto psicosocial ha crecido considerablemente debido a los múltiples roles que desempeñan las mujeres en la sociedad y que de alguna manera contribuyen a un aumento significativo en la incidencia de dificultades laborales y/o familiares en ellas; debido a que las mujeres continúan con la carga de responsabilidad que conlleva el rol de esposas, madres, educadoras y cuidadoras, haciendo al mismo tiempo una parte cada vez más esencial de la población activa y, a menudo, constituye la principal fuente de ingresos

familiares (Pérez, Palací, & Topa , 2017) Además de las presiones impuestas a las mujeres debido a la expansión de sus roles, que a menudo, son víctimas de discriminación sexual concomitante con violencia doméstica y sexual, y además exceso de trabajo (Baeza, 2017)

5. Justificación

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y la Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública (INEC, 2013), el tiempo usado por la población, de acuerdo al trabajo remunerado y no remunerado, señalan que entre los dos, el ecuatoriano suele dedicar a la semana un tiempo de 66:27; donde el promedio utilizado por los hombres es de 59:57 horas, y las mujeres 77:39 horas, de las cuales 46:15 corresponden al trabajo remunerado, dichas cifras indican que no existe una corresponsabilidad en las labores del hogar, recayendo el mayor peso de responsabilidad en la mujer.

Es bastante notorio el impacto psicosocial al que han estado sujetas las mujeres, debido a la falta de equilibrio en el ámbito trabajo-familia, entre los cuales, se destacan cambios en el papel social y su ingreso al mercado laboral. Es así que, en cuanto al trabajo no remunerado en el 2016-2017 los datos revelan que hubo una participación del 19,1%, donde el 14,5% estuvo representado por la mujer y sólo el 4,6% por los hombres. Es por esto que se evidencia que las mujeres dedican a los diversos deberes del hogar un aproximado de 88 horas por cada 100 horas, mientras que los hombres llegan a destinar 12 horas (INEC, 2017).

Por otro lado, el nivel conflicto trabajo-familia que tienen las mujeres que habitan en el Valle de los Chillos de la ciudad de Quito, requiere sugerir acciones que contribuyan a mejorar sus condiciones de vida en las tres dimensiones de conflicto, los cuales se basan en el tiempo, la tensión y el comportamiento, todo esto con el afán de generar un impacto negativo, no solo en el bienestar y el comportamiento de ellas, sino que también, se asocia con una disminución de la satisfacción familiar y la salud (Hernández & Lara, 2015).

6. Marco teórico referencial

Impacto psicosocial

Las diversas situaciones presentes o generadas por las condiciones individuales como colectivas dentro del entorno en el que los individuos se desenvuelven, pueden referirse a circunstancias laborales, familiares, medio ambiente, y a su vez, pueden favorecer o dificultar el desempeño de la persona tanto en sus actividades laborales como en la calidad de vida y salud

(Jiménez & Moyano, 2008)

Así mismo, González (2010), señala que el impacto psicosocial desde la perspectiva de género surge por la existencia de roles preestablecidos de lo femenino y masculino dentro de la sociedad, los cuales problematizan y modifican al sector familiar, debido al surgimiento de nuevos tipos de configuraciones, que se apartan del ideal patriarcal de la familia, dando paso a una renovación de valores, los cuales implican un cambio social marcado, donde la mujer es la más perjudicada tanto en sus relaciones familiares como en su bienestar psicológico, social y/o físico (López, Bejarano, & Salido, 2012)

Mujer y funciones de género

La presencia extendida de la mujer en el ámbito laboral ha desencadenado consecuencias inmediatas en su vida familiar, fragmentando parcialmente el modelo de complementariedad entre hombres y mujeres. Este modelo se basó en la diferenciación de tareas entre los dos sexos, según el cual dicho trabajo remunerado era responsabilidad de los hombres y el trabajo no remunerado (trabajo familiar), responsabilidad de las mujeres (Aguilar & López, 2014)

Por su parte, Gómez, Arellano y Valenzuela (2017), indican que los cambios en los roles sociales de hombres y mujeres se han acelerado considerablemente en los últimos veinte años, debido al creciente número de mujeres que invierten en el desarrollo profesional y buscan conciliar la profesión con la vida matrimonial y familiar (Baeza, 2017) Esta división asimétrica de las responsabilidades familiares parece suscitar sentimientos de sobrecarga por parte de las mujeres y en consecuencia, se hacen más evidentes los conflictos de roles dentro de la familia.

Las cifras en Ecuador indican, que en el año 2018, se registraron 3'013,182 empleos los cuales fueron distribuidos el 60,3% para el sector masculino y solo el 39,7% para el sector femenino; con respecto a esto, se puede apreciar una inequidad en el momento de emplear a la mujer (Alvira, 2011) Otro dato importante hace referencia a que las mujeres son las que mantienen el trabajo doméstico y dedican un buen tiempo al cuidado que se da en este a nivel nacional, en donde de las 66 actividades que se desarrollan en el hogar, 51 son ejecutadas por las mujeres (INEC, 2019)

Las mujeres enfrentan barreras en el ámbito laboral y familiar, ya que a menudo se ven comparadas con otras mujeres dedicadas solo al hogar, y son criticadas por el presunto abandono de sus obligaciones, ya que algunas actividades familiares no se realizan y otras las desempeñan terceros como; asesoras del hogar, niñeras y otros. De este modo, quien trabaja fuera es

ampliamente criticada, tanto por sí misma como por los demás (González, 2010)

Conflicto trabajo-familia

El trabajo y la familia son dos instancias principales para la mayoría de las personas que se encuentran económicamente activas (Carrasco & García, 2005) Sin embargo, la divergencia entre estas dos esferas genera conflictos, especialmente cuando uno de los roles ya sea familiar o laboral, produce tensión y estrés (Fawaz & Soto, 2012), por lo tanto, equilibrar diferentes roles requiere de una alta capacidad del individuo para responder ante esta situación (Jiménez & Moyano, 2008)

Es importante considerar que las presiones laborales o familiares están relacionadas con conflictos basados en la tensión y el tiempo, lo que sugiere que el trabajo severo abarca no solo actividades con demandas mentales y físicas, sino también una implicación considerable de tiempo.

Fundamentación teórica del conflicto trabajo-familia

López y Acereda (2007) exponen diversas teorías que tratan sobre este tipo de conflicto:

- *Teoría de Spillover*: Hace referencia al traslado de emociones, costumbres, y cambios afectivos que se producen en el contexto familiar y llegan al campo laboral, esto podría ser considerado un factor positivo o negativo, de acuerdo al efecto que produzca en el individuo y su relación con el entorno en el que se desenvuelve (Marin, 2000)
- *Teoría del rol*: Está orientado hacia la mujer cuando trata de atender las acciones laborales y brindar atención a la familia, estableciendo una incompatibilidad entre ambos roles debido a la excesiva demanda entre ambos contextos (Kvam, 2018)
- *Teoría de la conservación de recursos*: se basa generalmente en la convicción de que las personas necesitan la ayuda de otros para satisfacer determinadas necesidades básicas; es decir, un apoyo social el cual está servido por un conjunto de funciones fundamentales como: relaciones interpersonales, el apoyo emocional y donde esté valorado las cualidades del otro (Moriano, Topa, & García, 2019).

Dimensiones que generan impacto en el conflicto trabajo- familia

Barbosa (2019), afirma que el tiempo excesivo requerido por el trabajador en sus diversas funciones, bien sea de trabajo remunerado o no, puede generar tensión, lo que confirma la asociación entre estas dos dimensiones de conflicto, tiempo y tensión.

Serrano (2012) señala que, en el primer caso el tiempo pasa hacer un recurso finito y el

gastarlo en actividades que estén inmiscuidas en tareas del trabajo-familia evita que se asigne a la realización de actividades en el otro rol. En cuanto al conflicto generado por la tensión, este se convierte en fuente de dificultad para establecer un buen desempeño en el aspecto trabajo y/o familiar (Castañeda, 2007)

González (2010), por su parte difiere en que el conflicto basado en el comportamiento surge cuando los patrones específicos de proceder en cuanto al rol son incompatibles con las expectativas de comportamiento para el otro rol y la persona por algún motivo no logra adaptar satisfactoriamente su comportamiento.

Carrasco y García (2005), reseñan que cada dimensión pueden interferir en dos direcciones, es decir, la primera puede ser definida como un tipo de conflicto entre roles en los que el trabajo demanda, además del tiempo dedicado a él y la tensión generada por él, desempeñar responsabilidades familiares; y la otra dirección resulta opuesta, en este caso lo familiar interferirá en el trabajo.

Es por eso que Pérez, Palací y Topa (2017), se refieren a estas dimensiones como a un tipo de conflicto entre roles en donde las demandas de la familia así como el tiempo que se le dedica llegan a generar tensión proporcionando una interferencia en las responsabilidades laborales.

Factores y circunstancias que influyen en el conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de función de género

Entre las trabajadoras que tienen responsabilidades profesionales y familiares, los conflictos son prácticamente universales, y la mayoría de los trabajadores en esta condición sufren niveles de estrés que van de moderado a alto (Jiménez & Aravena, 2015). El desequilibrio de las responsabilidades familiares se asocian con los niveles más altos de problemas de desempeño en el trabajo, la existencia de grandes discrepancias en las responsabilidades familiares y de pareja, la presencia de niños en edad preescolar o familiares ancianos y enfermos, e ingresos familiares que no permiten la contratación de una persona para ayudar a la pareja con las actividades domésticas o el cuidado de los ancianos y niños (Baeza, 2017).

Según Guirao (2011), estos conflictos están asociados con una amplia gama de costos profesionales y personales, donde el desempeño laboral del día a día de la mujer trabajadora, la asistencia al trabajo, la disponibilidad para trabajar más horas, participar en proyectos especiales

dentro de la empresa, la disponibilidad para participar en viajes de negocios e incluso su deseo de aceptar promociones, se ven afectados negativamente en empresas que adoptan normas laborales estrictas y tradicionales (Aspiazu, 2013) Además, los impactos de estos conflictos a nivel personal, en el entorno familiar de la trabajadora, tienen serias implicaciones a largo plazo para su bienestar personal (Leiva & Comelin, 2015)

Consecuencias del conflicto trabajo-familia y representaciones para evitarlo

Las consecuencias del conflicto trabajo-familia van desde el agotamiento emocional, hasta la evasión del trabajo, e incluyen la reducción de la satisfacción con mayor propensión a abandonar la organización, estrés, angustia, depresión, ansiedad, ira, agotamiento, gastritis, insomnio, mala calidad del sueño, mala salud general, discusiones y actitudes inapropiadas en las relaciones afectivas, generando divorcios y contextos familiares abatidos, bajo desempeño laboral e insatisfacción con sí mismo (Sanz, 2011)

Por este motivo, podemos mencionar que los altos niveles de conflicto trabajo-familia pueden surgir tanto de situaciones en el ambiente de trabajo, como estrés y largas jornadas (Castañeda, 2007), así como situaciones dentro de la familia, como el cuidado dependiente (Dua, Thoyib, Noermijati, & Gede, 2018).

Los hijos e hijas de las trabajadoras también sufren las consecuencias del conflicto trabajo – familia, ya que estos se encuentran sujetos a las intensas cargas de trabajo de sus padres y, a su vez, a observar como los deberes de los padres dentro del contexto familiar no se cumplen de manera efectiva, todo esto tiende a favorecer el apareamiento de conductas sociales inadecuadas, lo que se traduce en resultados negativos para la sociedad en general (Aguilar & López, 2014), debido a esto, el impacto que se genera en los niños pueden tener consecuencias a largo plazo, los cuales pueden ir desde problemas de comportamiento, salud, bienestar, hasta problemas en sus relaciones de pareja en el futuro (González, 2010)

Los temas de trabajo y familia demandan altos niveles de regulación emocional en el proceso de alcanzar metas y satisfacción entre estos dos dominios (Cerrato & Cifre, 2018), todo esto, cuando los individuos tienen responsabilidades excesivas en el trabajo y en la familia, ya que se genera un desequilibrio de roles, afectando el desempeño, no solo en términos de trabajo en

cuanto a compromisos organizacionales, sino también en las relaciones familiares (Jiménez & Moyano, 2008)

Los desacuerdos entre el trabajo y la familia pueden evitarse por parte de las organizaciones, el gobierno y el propio trabajador, sin embargo, las organizaciones pueden proporcionar políticas, las cuales involucren horarios flexibles, teletrabajo (Ingunza & Carrasco, 2019), obviamente respetando la jornada laboral y los descansos entre jornadas, con el propósito de evitar el agotamiento, el cual hace referencia a las presiones laborales que afectan la salud psicológica del trabajador, siendo una fuente de problemas emocionales a largo o corto plazo (Aspiazu, 2013)

Así también, con respecto al cuidado infantil en el lugar de trabajo, y con el fin de favorecer al trabajador para que este pueda combinar todas las demandas laborales y familiares sin perjuicio de ninguno de los dos ámbitos, además de ofrecer seguridad social y pólizas que garanticen la educación de sus hijos, resulta en efecto, una ventaja competitiva capaz de formar trabajadores productivos y a la vez comprometidos (Jiménez & Aravena, 2015)

Existen varias estrategias de afrontamiento, las cuales sin duda, también pueden ser adoptadas por los trabajadores, estas pueden ser: la auto organización del tiempo que incluye planificación y gestionar el tiempo, así como delimitar el espacio de cada actividad, el establecimiento de asociaciones y alianzas con familiares, socios y empleados, el poder utilizar dispositivos de alivio de tensión como ejercicio físico, psicoterapia, viajes (Álvarez & Gómez, 2011), los diálogos o actividades de ocio y reflexión, la flexibilidad en la jornada laboral, el seguimiento psicológico, la división de actividades domésticas con miembros de la familia como hijos y cónyuge, el control de las emociones y también, el apoyo marital y apoyo emocional (Gómez & Jiménez, 2019)

El trabajo por cuenta propia también puede ser pieza fundamental al momento de evitar los conflictos entre el trabajo y la familia (Gómez & Jiménez, 2015) En países europeos, una solución encontrada por las madres para conciliar las demandas del trabajo y la familia es tener su propio negocio (Aguilar & López, 2014), de este modo, el balance entre obligaciones parece aumentar para las madres que eligen trabajar de esta manera debido a que, dicha solución ni las demás presentadas pueden generalizarse, ya que, en algunos resulta de una manera más efectiva que en

otros, ya que si no son canalizadas de la forma adecuada, resultarían más bien una nueva fuente de conflicto (Dua, Thoyib, Noermijati, & Gede, 2018)

7. Objetivos

Objetivo General

- ✓ Determinar el impacto psicosocial, en mujeres trabajadoras del Valle de los Chillos de la ciudad de Quito, a través del análisis de funciones de género y el análisis correlacional entre el nivel de conflicto trabajo-familia, en el año 2020.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar los factores que influyen en el trabajo y en la familia, desde la perspectiva de funciones de género, a través de una encuesta online en las mujeres trabajadoras del Valle de los Chillos.
- ✓ Evaluar el nivel de conflicto trabajo-familia en las mujeres trabajadoras, a través de la aplicación del cuestionario Swing.
- ✓ Analizar la relación entre factores que influyen en el trabajo y familia desde la perspectiva de las funciones de género y el nivel de conflicto trabajo-familia por medio de la Prueba de Correlación de Pearson en mujeres trabajadoras del Valle de los Chillos de la ciudad de Quito.

8. Metodología

La investigación asume un diseño no experimental de tipo descriptivo analítico, bajo un enfoque cuantitativo donde el investigador está sujeto a considerar el soporte teórico existente y/o resultados, o alcance temporal. Así mismo, la presente investigación es de tipo transversal porque la recolección de datos será realizada en un momento dado (Chavez, 2019), correlacional, porque se pretende analizar la vinculación que existe entre las variables.

El tipo de muestreo es intencional no probabilístico, (Baena, 2014), se han considerado criterios de inclusión, como trabajadoras en la edad mínima de 18 años y que hayan desempeñado tareas en trabajo remunerado durante al menos seis meses y que pertenezcan al sector Valle de los

Chillos del Distrito Metropolitano de Quito, en tal sentido, la muestra está representada por 388 mujeres trabajadoras.

La técnica de recolección de datos, fue a través de un cuestionario diseñado por medio de un conjunto de preguntas, que pretenden generar los datos necesarios y lograr los objetivos del proyecto de investigación (Alvira, 2011), este está estructurado en tres partes; las dos primeras partes se componen de información exploratoria (la primera, contiene cuatro preguntas de datos sociodemográficos; la segunda se refiere a cinco preguntas sobre funciones de género), la tercera parte está representada por las propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario “Interacción Trabajo-Familia” (SWING) (Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts, 2009), el cual contiene 22 ítems, con respuestas de formato Likert, donde las encuestadas tienen la opción de elegir entre las alternativas que van de 0 a 3, donde 0 representa el indicador Nunca y 3 Siempre, que indican la continuidad de las situaciones que experimentan.

El mismo presenta un índice de fiabilidad que oscila entre los 0,70 (interacción positiva relación trabajo-familia) y 0,82 (interacción positiva relación familia-trabajo). El cuestionario será aplicado vía online con su respectivo consentimiento informado y manteniendo en todo momento el anonimato y confidencialidad de los datos, inherentes a todo el proceso de investigación (Gaiao, 2008)

Para la construcción de la base de datos se utilizó un paquete estadístico SPSS versión 25.0, y en cuanto a la revisión sobre la relación de variables se utilizó la prueba de correlación de Pearson (López & Acereda, 2007), con la finalidad de analizar la relación entre factores que influyen desde la perspectiva de las funciones de género y el nivel de conflicto trabajo-familia en mujeres trabajadoras del Valle de los Chillos de la ciudad de Quito.

Considerando las siguientes hipótesis:

H0: El conflicto trabajo-familia no influye en los factores psicosociales de las mujeres trabajadoras del Valle de los Chillos, de la ciudad de Quito, desde la perspectiva de las funciones de género.

H1: El conflicto trabajo-familia influye en los factores psicosociales de las mujeres trabajadoras del Valle de los Chillos, de la ciudad de Quito, desde la perspectiva de las funciones de género.

9. Análisis de resultados

10.1. Análisis comparativo de las variables

Estadísticos descriptivos de los datos demográficos

Entre los principales descriptivos estadísticos que se han considerado en los datos demográficos del presente proyecto, se abordan en la discusión y se establecen de acuerdo con las medidas de tendencia central como la media y las medidas de dispersión como la desviación estándar y la varianza, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1: Datos demográficos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
1) Edad	388	1	4	2,45	1,059	1,121
2) Tiempo de trabajo	388	1	4	2,51	1,248	1,558
3) Estado civil	388	1	4	1,91	,892	,796
4) Dependencia económica	388	1	4	1,82	1,014	1,029
5) ¿Con quién vive?	388	1	5	2,50	1,232	1,517

Tabla 2: Correlaciones entre variables

		Correlaciones				
		VI	VI	VD	VD	VD
		Condición- individual	Conciencia- colectiva	Tensión	Tiempo	Comportamiento
VI. Condición-individual	Correlación de Pearson	1	-,200**	,251**	,212**	,071
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,162
	N	388	388	388	388	388
V. I Conciencia-colectiva	Correlación de Pearson	-,200**	1	-,196**	,037	,283**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,468	,000
	N	388	388	388	388	388
VD. Tensión	Correlación de Pearson	,251**	-,196**	1	,447**	-,121*
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,017
	N	388	388	388	388	388
VD. Tiempo	Correlación de Pearson	,212**	,037	,447**	1	,528**
	Sig. (bilateral)	,000	,468	,000		,000
	N	388	388	388	388	388
VD. Comportamiento	Correlación de Pearson	,071	,283**	-,121*	,528**	1
	Sig. (bilateral)	,162	,000	,017	,000	
	N	388	388	388	388	388

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla anterior se observa la existencia de una correlación entre la condición individual de la mujer como dimensión del impacto psicosocial, la misma que mantiene una correlación baja positiva de 0,252 y 0,212 puntos tanto para la tensión y el tiempo respectivamente que se caracterizan por ser dimensiones del conflicto trabajo-familia. Estos resultados pueden ser entendidos de manera que al mejorar las oportunidades de trabajo para cada mujer se podría disponer de un poco de tiempo adicional para dedicarlo a la familia, pareja o amigos.

Así mismo, al disponer de una correlación baja positiva de 0,283 puntos entre condición colectiva y comportamiento, se interpreta que al existir una mayor participación de la familia en las tareas del hogar podría mejorar la comunicación de la pareja, hijos y amigos e inclusive se generaría algo de autoconfianza en el puesto de trabajo.

Comprobación de hipótesis

Para efectuar la prueba de hipótesis, es fundamental que se determine la hipótesis nula e hipótesis alternativa tal como se observa a continuación:

H0 =	El impacto psicosocial no influye en el conflicto trabajo-familia de las mujeres trabajadoras que habitan en el Valle de los Chillos
H1 =	El impacto psicosocial influye en el conflicto trabajo-familia de las mujeres trabajadoras Valle de los Chillos

Por lo tanto, si se considera un nivel de significancia de 0,05 y el Chi Cuadrado como estadístico de prueba, se obtiene la siguiente tabla que ha sido elaborada en SPSS:

Tabla 3: categorías totales

Tabla cruzada CATEGORÍAS TOTALES DE DIM GEN*CATEGO CTF								
			CATEGO CTF				Total	
			1	2	3	4		
CATEGORÍAS TOTALES DE DIM GEN	1	Recuento	0	1	0	0	1	
		Recuento esperado	,0	,1	,9	,0	1,0	
	2	Recuento	0	13	46	2	61	
		Recuento esperado	,2	5,7	53,1	2,0	61,0	
	3	Recuento	1	21	266	10	298	
		Recuento esperado	,8	27,6	259,6	10,0	298,0	
	4	Recuento	0	1	26	1	28	
		Recuento esperado	,1	2,6	24,4	,9	28,0	
	Total		Recuento	1	36	338	13	388
			Recuento esperado	1,0	36,0	338,0	13,0	388,0

Y al realizar del cálculo del Chi Cuadrado, se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla 4: Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,407 ^a	9	,005
Razón de verosimilitud	16,520	9	,057
Asociación lineal por lineal	9,677	1	,002
N de casos válidos	388		
a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.			

Por lo tanto, en la tabla anterior se observa, que el valor de probabilidad es de 0,005, el cual es inferior al 0,05 como nivel de significancia, por este motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, el impacto psicosocial influye en el conflicto trabajo-familia de las mujeres trabajadoras del Valle de los Chillos.

Nótese también que el 62,5% de las casillas de los resultados esperados son menores que cinco, lo que manifiesta que los resultados del Chi cuadrado (Álvarez & Gómez, 2011), deben interpretarse con cautela, por lo que para corroborar las conclusiones obtenidas, sería aconsejable utilizar una nueva base de datos con la finalidad de que se permitan obtener resultados similares.

Correlación entre impacto psicosocial vs conflicto trabajo-familia

Al realizar la correlación entre la variable dependiente e independiente se tiene al conflicto trabajo-familia e impacto psicosocial respectivamente, por lo que, al agrupar los datos en SPSS, se ha desarrollado la siguiente tabla:

Tabla 5: Correlaciones

Correlaciones			
		VI Impacto- psicosocial	VD Conflicto trabajo-familia
VI. Impacto-psicosocial	Correlación de Pearson	1	,217**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	388	388
VD. Conflicto trabajo-familia	Correlación de Pearson	,217**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	388	388
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

10. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos respecto a los datos sociodemográficos permiten apreciar que la mayor participación estuvo concentrada en edades comprendidas entre 28 a 47 años con el 56,4%; en un tiempo de trabajo considerado en la actualidad o en el último empleo con más de 7 años con el 34,7% y entre 6 meses a 1 año con el 30,7%.

Siendo en su mayoría mujeres, representando el 42,3%; hay un porcentaje considerable de 57,7% entre mujeres solteras (36,9%), divorciadas (13,4%) y unión libre (7,5%). Sin embargo, el 55,2% manifestó que quienes dependen económicamente de ellas son los hijos, a pesar de que sólo el 41% vive con sus hijos y parejas y otro 20,1% sólo con los hijos; eso quiere decir que existe un 5,9% que son ayudadas económicamente por sus parejas o por los padres de los hijos, manifestando un porcentaje considerable que no presentan alguna función de cuidado con un 56,2%; ya que solo 29,6% indicaron cuidar a los niños (Moriano, Topa, & García, 2019)

Estos hallazgos pueden identificar que la mayoría de la población analizada cuenta con estabilidad laboral, ya que existe una interacción negativa del trabajo hacia la familia. Las mujeres encuestadas en su mayoría no consideran el matrimonio como un elemento principal para formar una familia, exteriorizando poca prioridad a su vida emocional. Esto también se relaciona con el trabajo realizado por Álvarez y Gómez (2011), en el cual se destaca que las mujeres en la ciudad de Cali - Colombia perciben sobreexplotación laboral, lo cual genera conflictos en las familias, y sienten que dedican un menos tiempo para ellas.

Respecto a la variable de funciones de género, se podría afirmar que la mayoría de la población estudiada ha padecido algún hecho de discriminación laboral representado por el 57, 5% (45,4%, A veces, 7,7% A menudo, 4,4% Siempre), frente a un 42,5% que señaló nunca. El 66,5% aprecia que, en su lugar de trabajo, los puestos jerárquicos no son ocupados de manera igualitaria entre hombres y mujeres, debido a que solo un 33,5% considera que estos puestos son equitativos (Álvarez & Gómez, 2011) El 50,3% señaló que el trabajo ha sido una oportunidad para realizarse como mujer.

Mientras que un 64,2 % (A veces 40,5%, A menudo 3,9%, Siempre 9, 8%) considera que sus oportunidades laborales se ven limitadas por su rol de madre frente a un 35,8% que señaló no

es un limitante, el 58,9% ve que hay ocasiones donde las actividades del hogar no son compartidas, en oposición a un 41,2% que expresó que las actividades son compartidas siempre, utilizando datos que suelen superar a los de Caamaño (2004).

En dicha investigación sobre su análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo chileno, se mostró que el 52% de la población femenina es quien suele ocupar las funciones laborales en tiempo parcial exponiendo una participación de trabajo no igualitaria, y más aún, debido a que este grupo de mujeres deben cumplir con otras funciones como son las de la familia y el hogar, a su vez, también indican en su investigación sobre la desigualdad de participación en las actividades domésticas por parte de hombres y mujeres, considerándose como un predictor significativo en el conflicto trabajo-familia, que en los hombres no llega a manifestarse (Cerrato y Cifre, 2018).

Los resultados del cuestionario Swing, indican que existe interacción negativa trabajo-familia (1 hasta el 8), familia-trabajo (9 hasta el 12), y otros de interacción positiva, trabajo-familia (13 hasta el 17), familia –trabajo (18 hasta el 22) (Ingunza & Carrasco , 2019) Esta no es información de relevancia, pero lo es, en cuanto al análisis de fiabilidad que se obtiene por dimensión del SPSS que oscila entre 0,81 y 0,85 en cada dimensión, por este motivo, todo el cuestionario en su conjunto tiene un alfa de Cronbach de 0,70 y 0,87, considerando que todas las dimensiones presentan una confiabilidad admisible.

En referencia a la interacción negativa trabajo-familia, se puede afirmar con respecto a los datos obtenido por las 388 mujeres trabajadoras del sector del Valle de los Chillos, que el 83,7% (A veces 65,7%, A menudo 15,2%, Siempre 2.8%) se han sentido irritable en casa porque su trabajo es muy agotador, frente a un 16,2% que señaló que nunca se ha sentido de dicho modo.

Si a esto se la suma que el 74% (A veces 51,0%, A menudo 19,1%, Siempre 3,9%) indica que le resulta complicado atender sus obligaciones domésticas porque constantemente piensan en su trabajo, frente a un 26,0 % que alegó nunca lo ha sentido, existe un 79,4% (A veces 57,5%, A menudo 16,5%, Siempre 5,4%) que expresa que ha tenido que cancelar planes con su pareja, familia, amigos debido a tareas del trabajo, en contraste con un 20,6% que manifestó Nunca.

Además de que el 72,5% (a veces 54,1%, a menudo 18,3%, siempre con un 5,9%) señala que el horario de trabajo hace que resulte complicado atender sus obligaciones domésticas, a diferencia de un 21,6% que indicó Nunca. En tal sentido, el 92,3% (A veces 53,4%, a menudo 21,1%, nunca 17,8%; %), admitió que han tenido ocasiones en las que no presentan energía suficiente para realizar actividades de ocio con su familia, pareja, amigos debido a su trabajo, donde sólo el 7,7% manifestó Siempre.

Es por ello que, el 74,5% (A veces 49,5%, A menudo 18,6%, Siempre con un 6,4%) señaló que tienen que trabajar tanto que no poseen tiempo para sus aficiones, a diferencia de un 25,5% que señaló Nunca. Por tal motivo que el 78,6% (a veces 51,5%, a menudo 22,2%, siempre 4,9%) considera que sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa, en contraposición a un 21,4% que manifestaron Nunca.

Es así como el 84,5% (A veces 54,9%, A menudo 23,2%, Siempre 6,4%) indican que su trabajo le resta tiempo que le hubiese gustado pasar con su pareja, familia, amigos, donde solo un 15,5% señaló Nunca, resultados que al ser comparados con los de Baeza (2017), no se muestran distantes, debido igualmente la mayoría de su población investigada dedican muy poco tiempo al aspecto personal dirigido específicamente al tiempo de ocio, distracción o diversión por emplear tiempo a actividades laborales y del hogar.

En cuanto a la interacción negativa familia-trabajo se puede señalar que, de las 388 mujeres trabajadoras del sector del Valle de los Chillos, en cuanto a su situación en casa le hace estar tan irritable que descarga su frustración con compañeros de trabajo, el 64,9% expresó Nunca, respecto a un 35% (A veces 28,6%, A menudo 6,4%). Sin embargo, un 66,5% (A veces 56,2%, A menudo 8,5%, Siempre 1,8%), señaló que han tenido oportunidades donde se les ha dificultado concentrarse en el trabajo porque están preocupadas por sus asuntos familiares frente a un 33,5% que manifestó Nunca.

Aunque el 48,2 % expresó que Nunca, los problemas con su pareja, familia, amigos le ha afectado su rendimiento laboral, mientras que el 51,8% (A veces 44,3%, A menudo 5,4%, Siempre con un 2,1%) considera que si han tenido ocasiones donde sus problemas personales han entorpecido su rendimiento laboral. En tal sentido, se puede indicar que dentro de este grupo la interacción familia-trabajo ha tenido una cierta influencia negativa porque sus problemas personales les han ocasionado falta de concentración, por lo que se evidencia que para la mujer trabajadora su organización familiar es importante.

En lo concerniente a la interacción positiva trabajo-familia se puede indicar según la encuesta, el 96,1% (Siempre 53,1%, A menudo 22,4%, A veces 20,6%) en algún momento se siente con mejor humor para realizar actividades con su pareja, familia, amigos, después de un día o una semana de trabajo agradable, a diferencia de un 3,9% que manifestaron Nunca. Por tal motivo que hay un 84,3% (A veces 36,6%, Siempre 27,1%, A menudo con un 20,6%) que consideran que desempeñan mejor sus obligaciones domésticas debido a las habilidades adquiridas en su trabajo, en oposición a un 15,7% que manifestaron Nunca.

Es por ello que, el 92,8% (Siempre 36,1%, A menudo 28,9%, A veces con un 27,8%) piensa que su trabajo ha influido para cumplir debidamente con sus responsabilidades en casa, ya

que, han obtenido la capacidad de comprometerse con las cosas, debido a sus funciones profesionales, mientras que un 7,2% expresa que en su caso Nunca ha sucedido eso. Por consiguiente, que el 95,0% (Siempre 43,0%, A menudo 29,1%, A veces con un 22,9%) aprecia que por tener que organizar su tiempo en el trabajo le ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el hogar, antagónicamente a un 4,9% que señalaron Nunca.

En tal sentido que el 89,2% (A veces 33,0 %, A menudo 30,2%, Siempre 26,0%) se sienten capaz de interactuar mejor con su pareja, familia, amigos, debido a las destrezas aprendidas en el trabajo, a diferencia de un 10,8% que expresó Nunca. Tal como lo señalan Gómez y Jiménez (2015), en su estudio el cual indica que el 85% de la población señala que luego de ejercer labores profesionales experimentan mayor autonomía y seguridad en lo que hacen tanto en entorno personal como laboral.

En cuanto a la interacción trabajo-familia se puede pensar que es realmente positiva por permitir en las mujeres la experiencia y aprendizaje desarrollado en el ámbito laboral, lo cual les permite asumir compromisos de tareas, asumir distinta responsabilidades, habilidades sociales y gestión del tiempo (Cerrato & Cifre, 2018); consintiendo un enriquecimiento en habilidades y perspectivas adquiridas a través de experiencia laborales positivas que a su vez han sido transferidas al contexto familiar facilitando su desempeño en el hogar. Es así como se puede considerar lo que Barbosa (2019) afirmaba, ya que, mencionaba que la satisfacción laboral transmite optimismo, motivación y autoestima que, a su vez, generan sentimientos de competencia y confianza en los roles familiares.

En cuanto a la interacción positiva Familia-Trabajo de las 388 encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras del sector del Valle de los Chillos, el 95,9% (Siempre 49,5%, A menudo 23,5%, A veces 22,9%;) indican que luego de disfrutar un fin de semana entretenido con su pareja,

familia, amigos el trabajo le resulta más atractivo, no obstante, un 4,1% señalaron Nunca, es por ello que el 97,4% (Siempre 67,3%, A menudo 17,0%, A veces 13,1%) expresaron que se toman seriamente los compromisos laborales porque en el hogar es igual, contrario a un 2,6 que indicaron Nunca (Fawaz & Soto, 2012)

Por esta razón que el 97,9% (Siempre 64,2%, A menudo con un 22,4%, A veces 11,3%) considera que, sí cumplen adecuadamente con sus responsabilidades laborales porque en el hogar han adquirido esa capacidad de compromiso, en contraposición a un 2,1% que indicó Nunca. Por ende, que el 97,9% (Siempre 53,9%, A menudo 26,5%, A veces 17,5%) cree que el tener que organizar su tiempo en el hogar ha hecho que de igual manera lo experimente en el trabajo, mientras que el 2,1% manifestó Nunca.

En consecuencia, el 97% (Siempre 52,6%, A menudo 24,0%, A veces 20,4%), señala que en algún instante han sentido más autoconfianza en el trabajo porque su vida en el hogar está bien organizada, en cambio un 3,0 % expresó que en su cuestión eso Nunca ha acaecido. Lo que da a notar que existe una interacción positiva familia-trabajo en la población encuestada, donde los resultados son similares a los que planteaban, Abarca, Letelier, Aravena Jiménez (2016), quienes en su estudio indican que existe un nivel bastante alto en la actuación positiva dentro del contexto laboral, debido a que, ciertamente, puede causar una sobrecarga, por otro lado, pueden ocasionar que la mujer busque una manera de tener que conciliar su profesión y trabajo, adquiriendo competencias para hacer frente a los diferentes desafíos que presenta en la vida diaria, proporcionándole un desarrollo de habilidades como autonomía, negociación y gestión de problemas y tiempo, preguntas útiles para el contexto laboral (Abarca, Letelier , Aravena , & Jiménez, 2016)

Es necesario ahondar en estudios de la dirección positiva sobre la interacción trabajo-familia, con muestras probabilísticas e inclusión de otras variables que permitan una mayor lectura de las dimensiones, centradas principalmente en las especificidades de fisiología y apoyo familiar, así como estrategias de afrontamiento (Carrasco & García, 2005) Además, es importante informar y sensibilizar a las trabajadoras sobre la importancia de equilibrar las demandas laborales y familiares, destacando el daño y también los beneficios de esa relación.

Así también, es importante analizar el contexto en el que se desarrolló la presente investigación, ya que Ecuador, al momento, enfrenta unas de las mayores crisis económicas, sociales, políticas y sanitarias de su historia, en la cual existen restricciones de movilidad, cambios en las formas de trabajo (inclusión generalizada del teletrabajo), modificaciones de la legislación laboral y un incremento del desempleo, estas circunstancias sin duda han sido una limitación para este estudio, pero también es una oportunidad para posteriormente analizar los cambios que se produzcan en las trabajadoras en tiempos post Covid – 19 (Guirao, 2011)

11. Referencias

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, A., & Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Redalyc: Psicología desde el Caribe*, 33(3).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/213/21349352005/html/index.html>
- Aguilar, J., y López, N. (2014). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *Redalyc: Ciencia UAT*.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4419/441946945003/index.html>
- Alvárez, A., y Gómez, I. (2011). *Scielo: Pensamiento Psicológico*. Obtenido de Conflicto Trabajo - Familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007
- Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid, España: Colección Cuadernos Metodológicos.
- Aspiazú, E. (2013). Trabajo y cuidado: la promoción de la justicia a través de políticas de conciliación con perspectiva de género. *Redalyc: Trabajo y Sociedad*(21), 363-371.
<https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334693023.pdf>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F. : Grupo Editorial Patria.
- Baeza, S. (2017). La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde la perspectivas de profesoras de una Universidad Pública. Granada, España: Universidad de Granada.
<https://hera.ugr.es/tesisugr/26648830.pdf>

- Barbosa, S. (2019). Empoderamiento laboral y situación de la mujer académica en la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29678/1/FJCS-TS-298.pdf>
- Caamaño, E. (2004). Conciliación de trabajo y vida familiar. Un análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo chileno. *Scielo: Revista de derecho* , XVI, 59-82.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502004000100003
- Carrasco, M., & García, A. (2005). *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*. Madrid: Comillas.
- Castañeda, I. (2007). Reflexiones teóricas sobre las diferencias en salud atribuibles al género. *Scielo: Saúde Pública*. Reflexiones teóricas sobre las diferencias en salud atribuibles al género.
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology PMC: Biblioteca Nacional de Medicina de EE.UU.*
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6086200/>
- Chavez, F. C. (2019). *Metodología de la Investigación: así de fácil*. Argentina: El Cid Editor.
- Fawaz, J., & Soto, P. (2012). Mujer trabajo. Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile central. *Scielo: La ventana. Revista de estudios de género*, 4(35).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362012000100009

- Gaiao, G. (2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. *E-cadernos CES: Debates contemporâneos: Jovens cientistas sociais no CES, 1*.
<https://journals.openedition.org/eces/118>
- Gómez, V., & Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia, 26*(79).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/105/10557887007/html/index.html>
- Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). Conciliación trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Scielo, 11*(2), 289-302. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>
- Gómez, V., Arellano, O., & Valenzuela, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Scielo: Revista Estudios Feministas, 25*(2).
https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2017000200661&script=sci_arttext&tlng=es
- González, M. (2010). Género y construcción de ciudadanía. Propuesta de un programa de liderazgo para la participación política de las mujeres en el ámbito local. *Scielo: Comunidad y Salud, 8*(2). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932010000200007
- Guirao, C. (2011). Nuevas Formas de Relación Trabajo Productivo y Sociedad: La Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. *Prisma Social*(6), 1-27.
<https://www.redalyc.org/pdf/3537/353744578005.pdf>

- Hernández, M., & Lara, B. (2015). Responsabilidad familiar ¿una cuestión de género? *Revista de Educación Social*(21), 28-44. <http://eduso.net/res/revista/21/el-tema-colaboraciones/responsabilidad-familiar-una-cuestion-de-genero>
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGrawHill.
- INEC. (2013). *El trabajo doméstico sigue siendo tarea de las mujeres*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-trabajo-domestico-sigue-siendo-tarea-de-las-mujeres/>
- INEC. (2017). *Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/cuenta-satelite-del-trabajo-no-remunerado/>
- INEC. (2019). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2018*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2018/Principales_Resultados_DIEE_2018.pdf
- Ingunza, N., & Carrasco , M. (2019). Validez y Confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de una empresa minera de la Libertad, Perú. *Revista Boletín REPIDE*, 8(5), 144-152.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/807/735>
- Jiménez, A., & Aravena, V. (2015). Desafíos para fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo familia en las organizaciones. *Redalyc: Pensamientos Psicológicos*, 13(2), 123-135. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80143106009.pdf>

- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo-familia medios para mejorar la calidad de vida. *Scielo:Universum*, 1(23), 116-133.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007
- Kvam, R. (2018). *Evaluación del impacto social: Integrando los aspectos sociales en los proyectos de desarrollo*. Washington, Estados Unidos: Inter-American Development Bank.
- Leiva, S., & Comelin, A. (2015). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Polis: Revista de la Universidad Bolivariana*, 14(42), 1-18.
<https://www.redalyc.org/pdf/305/30544552015.pdf>
- López, A., & Acereda, A. (2007). *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid, España: Narcea, S.A. .
- López, E., Bejarano, M., & Salido, J. (2012). *Mujeres y educación social: Teoría y praxis para la intervención socioeducativa*. Madrid, España: Editorial UNED .
- Marin, I. (2000). Evidencias empíricas del desbordamiento de estrés en trabajadores sanitarios e incidencia sobre su calidad de vida . *Journal of Health Psychology*.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción Trabajo-familia (SWING)*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de
[https://www.researchgate.net/publication/28290316_Propiedades_psicometricas_de_la_v
ersion_espanola_del_cuestionario_de_interaccion_trabajo-familia_swing](https://www.researchgate.net/publication/28290316_Propiedades_psicometricas_de_la_version_espanola_del_cuestionario_de_interaccion_trabajo-familia_swing)

Moriano, J., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Madrid, España: Editorial Sanz y Torres S.L.

Pérez, V., Palací, F., & Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo-familia en trabajadores con turnos laborales. *Redalyc: Revista Acción Psicológica*, 14(2), 120-193.
<https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646013.pdf>

Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Scielo: Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 115-126. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500008

Serrano, P. (2012). La perspectiva de género como una apertura conceptual y metodológica en salud pública. *Scielo: Revista Cubana de Salud Pública*, 38(15). Recuperado el 5 de junio de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000500014

The Lancet. (2020). The gendered dimensions of COVID-19. *The Lancet*. doi:10.1016 / S0140-6736 (20) 30823-0

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN ESTUDIO

A través de la presente carta, se le solicita su autorización para ser incluida en el proyecto de investigación académico “*Impacto Psicosocial en Trabajadoras por Conflicto Trabajo-Familia*”, el cual tiene como objetivo determinar el impacto psicosocial, en mujeres trabajadoras del Valle de los Chillos, a través del análisis de funciones de género, con el fin de analizar la relación con el nivel de conflicto trabajo-familia, en el año 2020. Esta investigación es REALIZADA POR LA MAESTRANTE PATRICIA VIVIANA MENDOZA PEÑA (pmendozap@est.ups.edu.ec) teléfono 099/1683288 y direccionada por la docente Ximena Ramírez (xramirez@ups.edu.ec), Pertenecientes a la **Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador**.

Con esta carta se requiere de su Consentimiento, para conocer su opinión respecto a la frecuencia en la que ha vivenciado situaciones concernientes al contextos laboral y familiar durante los últimos seis meses. Información que será empleada con propósito científico y académico, logrando reportar el análisis de los datos en revistas especializadas. Dicha encuesta es **ANÓNIMA**, certificando **COMPLETA CONFIDENCIALIDAD**.

Como su participación es voluntaria, usted decide el momento de no continuar contestando el cuestionario. Sin embargo, se espera que pueda responder a todas las situaciones allí planteadas, lo cual le dará mayor veracidad a la investigación. Al aceptar participar, USTED ACCEDE A REALIZAR LA ENCUESTA. De presentar alguna inquietud puede contactar por teléfono o correo electrónico a la persona citada al inicio de este documento.

Su participación es de gran importancia, por lo que se solicita que responda con toda seriedad.

Gracias por su colaboración.

Anexo 2. Cuestionario

I PARTE: Datos sociodemográfico

Identifique con una equis (X) el renglón que se ajusta a sus características personales

1) Edad que presenta

18 - 27 años 28 – 37 años 38 – 47 años Más de 47 años

2) Tiempo de trabajo en la actualidad o en el último empleo

6 meses a 1 año 2 a 4 años 5 a 7 años más de 7 años

3) Estado civil

Soltera Casada Divorciada Unión libre

4) ¿Quiénes dependen económicamente de usted?

Hijos Pareja Padres Otros

5) ¿Con quién vive?

Hijos Pareja Padres Otros

6) ¿Presenta alguna función de cuidado, hacia quién?

Niño Adulto mayor Otro

II PARTE: Funciones de Género

1) ¿Cómo mujer, siente que ha tenido algún tipo de discriminación laboral?

Nunca *A veces* *A menudo* *Siempre*

2) ¿Su trabajo es una oportunidad para realizarse como mujer?

Nunca *A veces* *A menudo* *Siempre*

3) ¿En su lugar de trabajo, los puestos jerárquicos los obtienen hombres y mujeres de manera igualitaria?

Nunca *A veces* *A menudo* *Siempre*

4) ¿Ve limitada sus oportunidades laborales por su rol de madre?

Nunca *A veces* *A menudo* *Siempre*

5) ¿Las actividades del hogar son compartidas con su grupo familiar?

Nunca *A veces* *A menudo* *Siempre*

III PARTE “Interacción Trabajo-Familia” (SWING)

A continuación, se presentan una serie de contextos que se enfocan en el comportamiento en el ámbito laboral y familiar. Por favor se le agradece indicar con una equis (X) la frecuencia en la que ha vivenciado la situación referida durante los últimos seis meses, sin dejar de contestar alguna alternativa (Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts, 2009). Empleando la escala de respuesta que se presenta:

Nº	Situaciones	<i>Nunca</i> (0)	<i>A veces</i> (1)	<i>A menudo</i> (2)	<i>Siempre</i> (3)
1	Se encuentra irritable en casa porque su trabajo es muy agotador.				
2	Le resulta complicado atender sus obligaciones domésticas porque constantemente piensa en su trabajo.				
3	Tiene que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a tareas del trabajo.				
4	Su horario de trabajo hace que resulte complicado atender sus obligaciones domésticas.				
5	Presenta energía insuficiente para realizar actividades de ocio con su pareja/familia/amigos debido a su trabajo.				
6	Tiene que trabajar tanto que no posee tiempo para sus aficiones.				
7	Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa.				
8	Su trabajo le resta tiempo que le hubiese gustado pasar con su pareja/familia/amigos.				
9	La situación en casa le hace estar tan irritable que descarga su frustración con compañeros de trabajo.				
10	Le resulta dificultoso concentrarse en el trabajo porque está preocupada por sus asuntos familiares.				
11	Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan su rendimiento laboral.				

12	Los problemas que presenta con su pareja/familia/amigos hacen que no posea pretensiones de trabajar.				
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, se siente con mejor humor para realizar actividades con su pareja/familia/amigos.				
14	Desempeña mejor sus obligaciones domésticas debido a las habilidades adquiridas en su trabajo.				
15	Cumple debidamente con sus responsabilidades en casa, ya que en su trabajo ha obtenido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
16	El tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el hogar.				
17	Es capaz de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos debido a las destrezas aprendidas en el trabajo.				
18	Luego de disfrutar un fin de semana entretenido con su pareja/familia/amigos, el trabajo le resulta más atractivo.				
19	Se toma los compromisos laborales seriamente porque en el hogar es igual.				
20	Cumple adecuadamente con sus responsabilidades laborales porque en el hogar ha adquirido esa capacidad de compromiso.				
21	El tener que organizar su tiempo en el hogar, ha hecho que de igual manera lo experimente en el trabajo.				
22	Tiene más autoconfianza en el trabajo, porque su vida en el hogar está bien organizada.				

Gracias por su participación

Anexo 3. Operacionabilidad de Variables

Variables	Dimensiones	Items	Técnica / Instrumento
Impacto Psicosocial	Condición individual	1) ¿Cómo mujer, siente que ha tenido algún tipo de discriminación laboral?	Encuesta / Cuestionario
		2) ¿Su trabajo es una oportunidad para realizarse como mujer?	Encuesta / Cuestionario
		4) ¿Ve limitada sus oportunidades laborales por su rol de madre?	Encuesta / Cuestionario
	Condición colectiva	3) ¿En su lugar de trabajo, los puestos jerárquicos los obtienen hombres y mujeres de manera igualitaria?	Encuesta / Cuestionario
		5) ¿Las actividades del hogar son compartidas con su grupo familiar?	Encuesta / Cuestionario
Conflicto Trabajo Familia	Tensión	Se encuentra irritable en casa porque su trabajo es muy agotador.	Encuesta / Cuestionario
		Presenta energía insuficiente para realizar actividades de ocio con su pareja/familia/amigos debido a su trabajo.	Encuesta / Cuestionario
		Tiene que trabajar tanto que no posee tiempo para sus aficiones.	Encuesta / Cuestionario
		Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa.	Encuesta / Cuestionario
		Le resulta complicado atender sus obligaciones domésticas porque constantemente piensa en su trabajo.	Encuesta / Cuestionario
		La situación en casa le hace estar tan irritable que descarga su frustración con compañeros de trabajo.	Encuesta / Cuestionario
		Le resulta dificultoso concentrarse en el trabajo porque está preocupada por sus asuntos familiares.	Encuesta / Cuestionario
	Tiempo	Tiene que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a tareas del trabajo.	Encuesta / Cuestionario
		Su horario de trabajo hace que resulte complicado atender sus obligaciones domésticas.	Encuesta / Cuestionario
		Su trabajo le resta tiempo que le hubiese gustado pasar con su pareja/familia/amigos.	Encuesta / Cuestionario
		Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan su rendimiento laboral.	Encuesta / Cuestionario
		Cumple debidamente con sus responsabilidades en casa, ya que en su trabajo ha obtenido la capacidad de comprometerte con las cosas.	Encuesta / Cuestionario

		El tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el hogar.	Encuesta / Cuestionario
		El tener que organizar su tiempo en el hogar, ha hecho que de igual manera lo experimente en el trabajo.	Encuesta / Cuestionario
Comportamiento		Los problemas que presenta con su pareja/familia/amigos hacen que no posea pretensiones de trabajar.	Encuesta / Cuestionario
		Después de un día o una semana de trabajo agradable, se siente con mejor humor para realizar actividades con su pareja/familia/amigos.	Encuesta / Cuestionario
		Desempeña mejor sus obligaciones domésticos debido a las habilidades adquiridas en su trabajo.	Encuesta / Cuestionario
		Es capaz de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos debido a las destrezas aprendidas en el trabajo.	Encuesta / Cuestionario
		Luego de disfrutar un fin de semana entretenido con su pareja/familia/amigos, el trabajo le resulta más atractivo.	Encuesta / Cuestionario
		Se toma los compromisos laborales seriamente porque en el hogar es igual.	Encuesta / Cuestionario
		Cumple adecuadamente con sus responsabilidades laborales porque en el hogar ha adquirido esa capacidad de compromiso.	Encuesta / Cuestionario
		Tiene más autoconfianza en el trabajo, porque su vida en el hogar está bien organizada.	Encuesta / Cuestionario