

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESTUDIO DE CONDICIONES DE CALIDAD DE VIDA EN EL
TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR AGROPECUARIO.
CANTÓN RUMIÑAHUI AÑO 2015.

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER
EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

SASKIA PATRICIA GARCIA AUCATOMA

saskia.garcia@gmail.com

Director:

Dr. Javier Martínez

javier.martinez@iaen.edu.ec

2015



ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ORDEN DE ENCUADERNACIÓN

De acuerdo con lo estipulado en el Art. 17 del instructivo para la Aplicación del Reglamento del Sistema de Estudios, dictado por la Comisión de Docencia y Bienestar Estudiantil el 9 de agosto del 2000, y una vez comprobado que se han realizado las correcciones, modificaciones y más sugerencias realizadas por los miembros del Tribunal Examinador al informe de tesis de grado presentado por SASKIA PATRICIA GARCÍA AUCATOMA.

Se emite la presente orden de empastado, con fecha mes día de año.

Para constancia firman los miembros del Tribunal Examinador:

NOMBRE	FUNCIÓN	FIRMA
	Director	
	Examinador	
	Examinador	

{Nombre del Decano}

DECANO

DECLARACIÓN

Yo, SASKIA PATRICIA GARCIA AUCATOMA, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

SASKIA PATRICIA GARCÍA AUCATOMA

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por SASKIA PATRICIA GARCÍA AUCATOMA, bajo mi supervisión.

DR. JAVIER MARTINEZ

DIRECTOR

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Escuela Politécnica Nacional, a la Facultad de Ciencias Administrativas, a los docentes quienes impartieron sus mejores conocimientos durante todo el tiempo de estudio y a mis compañeros.

Al Dr. Javier Martínez, por su orientación y enseñanza, que hizo posible la culminación del presente trabajo.

A la Dr. Kaysara Kathun, por su apoyo incondicional, colaboración y motivación constante que me permitió llegar a cumplir esta meta anhelada.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con mucho cariño a Dios, que me ha iluminado y bendecido para que culmine mi sueño. A mis compañeros de aula, mis amigos, profesores, familiares, especialmente dedico este trabajo a mis padres, esposo e hijas Milena y Katy, quienes supieron darme el aliento y soporte necesario en momentos difíciles y comprenderme en momentos vacilantes.

Saskia

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	I
ÍNDICE DE TABLAS	II
LISTA DE ANEXOS	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. ANTECEDENTES	10
1.1.1. BREVE HISTORIA DEL CANTÓN.....	10
1.1.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	11
1.1.3. ORGANIZACIÓN TERRITORIAL CANTONAL Y ASPECTOS POBLACIONALES	13
1.1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA	15
1.1.5. ACTIVIDADES AGROPECUARIAS EN LAS PARROQUIAS RURALES.....	16
1.1.6. PRINCIPALES RIESGOS DE TRABAJO Y SUS EFECTOS EN LA SALUD.....	18
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	19
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	21
1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	21
2. MARCO TEORICO	22
2.1. ANTECEDENTES	25
2.2. EL CONCEPTO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	26
2.3. ORÍGENES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	27
2.4. DEFINICIÓN DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	29
2.5. OPERACIONALIZACIONES DEL CONCEPTO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	30
2.6 DIMENSIONES, SUBDIMENSIONES E INDICADORES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.....	32
2.7 ANALISIS FODA.....	34
3 METODOLOGÍA.....	32
3.1. TIPO O DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	37

3.2. DISEÑO DE FORMULARIO PARA LA ENCUESTA.....	38
3.2.1 ENCUESTA.....	45
3.3 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PRUEBA PILOTO.....	54
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	58
3.5 TRABAJO DE CAMPO.....	58
4. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	60
4.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	62
4.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA Y COMPARACIÓN CON LA INFORMACIÓN GENERAL ENTRE DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.....	72
4.3 ANALISIS DE LA FIABILIDAD DE LAS DIMENSIONES.....	73
4.4 PRUEBA DE HIPÓTESIS POR DIMENSIONES.....	74
4.4.1. DIMENSIÓN DE SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO.....	75
4.4.2. DIMENSIÓN DE BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO.....	81
4.4.3. DIMENSIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	86
4.4.4. DIMENSIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TIEMPO LIBRE.....	90
4.4.5. DIMENSIÓN DE DESARROLLO PERSONAL.....	99
4.4.6. RESULTADO DEL ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES.....	102
4.5. ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS DEL ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES.....	104
4.6. PROPUESTA DE MEJORA A LAS CONDICIONES DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES DEL SECTOR AGROPECUARIO EN EL CANTÓN RUMIÑAHUI.....	109
4.6.1. OBJETIVO GENERAL.....	109
4.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	109
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	115
5.1. CONCLUSIONES.....	115
5.2. RECOMENDACIONES.....	117
6. REFERENCIAS.....	118
ANEXOS.....	121

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Mapa del Cantón Rumiñahui	12
Figura 2. ¿En qué área usted se encuentra trabajando?	62
Figura 3 - ¿Recibe usted una remuneración o paga por el trabajo que realiza?	63
Figura 4 - ¿Quién es el principal proveedor en su casa?	64
Figura 5 - ¿Quién es el principal proveedor en su casa?	65
Figura 6 - ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?	66
Figura 7 - ¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?.....	67
Figura 8 - ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?	68
Figura 9 - ¿Conoce usted los peligros a los que está expuesto en su trabajo?.....	69
Figura 10 – Cuáles son los peligros a los que están expuestas.....	71

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Clasificación de la población y densidad poblacional Cantón Rumiñahui	13
Tabla 2 - Población hombres y mujeres Cantón Rumiñahui	13
Tabla 3 - Jefa o jefe de hogar Cantón Rumiñahui	14
Tabla 4 - La población ocupada en labores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en el cantón.....	14
Tabla 5 - Definiciones del término calidad de vida laboral.....	30
Tabla 6 - Dimensiones de la calidad de vida laboral.....	31
Tabla 7- Dimensiones, sub dimensiones, e indicadores de la Calidad de Vida en el trabajo.....	32
Tabla 8 - Componentes del cuestionario	39
Tabla 9 - Análisis de la fiabilidad del instrumento en la prueba piloto.....	55
Tabla 10 – Dimensiones, sub dimensiones, e indicadores de la Calidad de Vida en el trabajo para la mujeres trabajadoras agropecuarias del Cantón Rumiñahui.....	56
Tabla 11 - Análisis de fiabilidad del instrumento aplicado.....	60
Tabla 12 - Análisis de la fiabilidad de escala del instrumento	61
Tabla 13. ¿En qué área usted se encuentra trabajando?	62
Tabla 14 - ¿Recibe usted una remuneración o paga por el trabajo que realiza?.....	63
Tabla 15 - ¿ Quién es el principal proveedor en su casa?.....	64
Tabla 16 - ¿Cuál es su nivel de educación?.....	66
Tabla 17 - ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?	66
Tabla 18 - ¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?	67
Tabla 19 - ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?	68
Tabla 20 - ¿Conoce usted los peligros a los que está expuesto en su trabajo?	69
Tabla 21 - ¿Cuáles son los peligros a los que están expuestas?	71
Tabla 22 - Estadísticos descriptivos	73
Tabla 23 - Análisis de fiabilidad de las dimensiones	74
Tabla 24 - Anova.....	74
Tabla 25 - Medidas de tendencia central y dispersión del puntaje de la dimensión satisfacción por el trabajo	76

Tabla 26 - Medidas de tendencia central y dispersión del puntaje de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo.....	83
Tabla 27 – Medidas de tendencia central y dispersión del puntaje de la dimensión de seguridad en el trabajo.....	87
Tabla 28 - Medidas de tendencia central y dispersión del puntaje de la dimensión administración del tiempo libre.....	91
Tabla 29 - Medidas de tendencia central y dispersión del puntaje de la dimensión desarrollo personal.....	99
Tabla 30 - Estrategias en base al análisis FODA.....	106

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A - Modelo de la orden de encuadernación.....	122
ANEXO B - Modelo de encuesta.....	123
ANEXO C - Riesgos en el trabajo.....	125

RESUMEN

En esta tesis de maestría se presenta una investigación que reflexiona en torno a la “calidad de vida en el trabajo” en el contexto particular del Cantón Rumiñahui, de la Provincia de Pichincha. Para esta investigación se han utilizado técnicas cuantitativas, hecho por el cual se ha construido un instrumento que permite la medición de la variable estudiada.

Para la construcción del instrumento se ha utilizado la revisión bibliográfica, a través de la cual se llegó a la conclusión de que la variable investigada (calidad de vida en el trabajo) debía desglosarse en 5 dimensiones diferentes: manejo de tiempo libre, desarrollo personal, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, seguridad en el trabajo. Una vez seleccionadas las dimensiones se elaboraron una serie de ítems para cada una de ellas, añadiendo unos ítems descriptivos de carácter socioeconómico. Finalmente, antes de la aplicación definitiva del instrumento se realizó una prueba piloto de validación y un proceso previo de validación de contenido, constructo y criterio.

La metodología de investigación, por tanto, fue descriptiva con una muestra probabilística. La muestra se diseñó con 84 mujeres trabajadoras agropecuarias de un total de una población de 700 trabajadoras. Como principales datos se pudo determinar que el nivel de escolaridad es bajo, el 50% cuenta con educación primaria, un 50% de mujeres son proveedoras de sus hogares, un 71% de mujeres no poseen afiliación al seguro social, y el 20% de las mujeres desconoce los peligros a los que están expuestas en su trabajo. La Calidad de Vida en el trabajo, es percibida como baja, y los factores determinantes son la falta de contratación laboral y regularización laboral, la carencia de salud y seguridad social, la exposición a riesgos en el trabajo y la baja remuneración.

Palabras clave: Calidad de Vida en el trabajo, Seguridad en el trabajo, Mujeres.

ABSTRACT

This master's thesis presents research that reflects on the "quality of life at work" in the particular context of the Canton Rumiñahui in the province of Pichincha. For this research have been used quantitative techniques, by which it has built an instrument that allows the measurement of the variable studied.

For the construction of the instrument has been used the literature review, through which came to the conclusion that the investigated variable (quality of life at work) was breaking down in five different dimensions: management of leisure time, personal development and satisfaction at work, well-being achieved through work, safety at work. Once selected the dimensions were developed a series of items to each one of them, adding a few descriptive items of a socio-economic nature. Finally, before the final implementation of the instrument was made a pilot test of validation and a prior process of validation of content, construct, and criterion.

The methodology of research, therefore, was descriptive with a sample probability. The sample was designed with 84 agricultural women workers out of a population of 700 workers. Education level is low, 50% have primary education, 50% of women are providers of their homes, 71% of women have no affiliation to social security, and 20% of women unknown dangers to which they are exposed in their work could be determined as main data. The quality of life at work, is perceived as low, and the determining factors are the lack of hiring and employment regularization, the lack of health and social security, exposure to hazards at work and low pay.

Words key: Quality of life at work, safety at work, women.

1 INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios, la economía del desarrollo se ha ocupado fundamentalmente del enriquecimiento material, esto es el incremento del volumen de producción de bienes y servicios. Esta teoría partía del supuesto explícito o implícito, de que un aumento del producto agregado repercutiría en un crecimiento del producto interior bruto per cápita y este reduciría la pobreza e incrementaría el bienestar general de la población (Keith, 2001). Esta premisa se fundamenta en una raíz utilitarista que presupone que la producción genera rentas y que mayores rentas generan a su vez mayor utilidad o bienestar económico.

El nexo entre mayor producto y menor pobreza se consideraba tan fuerte que muchos economistas estaban convencidos de que bastaba centrarse exclusivamente en el crecimiento para alcanzar el objetivo último del desarrollo. En otras palabras, el crecimiento se convertía no sólo en el medio para alcanzar el desarrollo sino en el fin del desarrollo mismo. Y aunque ciertamente siempre hubo disidentes, estos más que cuestionar la prioridad del crecimiento como tal han tendido a matizarla resaltando la importancia de la distribución de los beneficios generados por el crecimiento. La mayoría de los debates en torno a posibles estrategias alternativas de desarrollo no iban más allá de discutir la mejor forma de acelerar el incremento de la producción de bienes y servicios.

La Declaración del Derecho al Desarrollo de las Naciones Unidas del 4 de diciembre de 1986 proclama:

- **Artículo 1:** El derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y a disfrutar del él.
- **Artículo 2:** El derecho humano al desarrollo implica también la plena realización del derecho de los pueblos a la libre determinación que incluye, con sujeción a las disposiciones pertinentes de ambos pactos internacionales de derechos humanos, el ejercicio de su derecho inalienable a la plena soberanía sobre todas sus riquezas y recursos naturales. (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1986))

El Desarrollo Humano podría definirse también como una forma de medir la calidad de vida del ser humano en el medio en que se desenvuelve. El Desarrollo Humano, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), integra aspectos del desarrollo relativos al desarrollo social, al desarrollo económico (incluyendo el desarrollo local y rural) así como también el desarrollo sostenible. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo y son quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países. Las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la (OMS, 2003) indican que las condiciones de trabajo para la mayoría de los trabajadores en todo el mundo no reúnen los estándares y guías mínimos respecto salud ocupacional, seguridad en el trabajo, protección social y calidad de vida laboral del trabajador.

Existe, por tanto, una inadecuada atención en materia de salud y seguridad ocupacional lo que provoca que un total de dos millones de trabajadores mueran cada año a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, y esto es apenas la punta del iceberg. Según estimaciones de la (OIT) el número de óbitos vinculados al trabajo en el año 2008 fue de 2,34 millones en el mundo. De estos, 321.000 corresponden a accidentes y 2,02 millones a enfermedades relacionadas con el trabajo. Es decir, cada día ocurren más de 6.300 muertes relacionadas en el trabajo (ILO, 2011) o más de 4 muertes por minuto en el mundo. (Representación OPS/OMS Argentina, 69, 2014)

Sin embargo, la naturaleza evolutiva del trabajo ha generado nuevos riesgos profesionales, entre los que se cuentan los trastornos musculo esqueléticos, los problemas de estrés y mentales, las reacciones y problemas de asma y alergia provocados por la exposición a agentes peligrosos y cancerígenos, como son el amianto, la radiación y las sustancias químicas. A este respecto, es necesario tener en cuenta que los cambios en torno al trabajo y las organizaciones (por ejemplo, prolongadas e intensas jornadas de trabajo, sobrecarga de trabajo, mayores exigencias cognitivas y emocionales, inseguridad laboral, contratos injustos, etc.) rebasan la postura de los modelos tradicionales de prevención y protección de la

salud ocupacional, que se perfilaban más bien desde una postura clínica y centrados en el daño o la enfermedad. En este sentido, la psicología de la salud ocupacional se enfoca en la aplicación de la psicología para mejorar la calidad de vida en el trabajo y para proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Pérez, 2013).

El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) propuesto en el presente estudio para la elaboración del instrumento se basa en el Neopositivismo (Gonzalez, 2007), debido a que éste elige como lógica la de las categorías, e incluye como objetos de estudio todos aquellos que pueden ser descritos en su estructura mediante sus partes.

Por otro lado, y basándose en el funcionalismo de James Dewey, Maslow (1991) propone una teoría de la motivación humana, que habla de la satisfacción de necesidades en forma paulatina, empezando por las necesidades básicas para continuar con todas aquellas que pueden constituir la motivación de una persona (Maslow, 2008). Así, después de estos análisis de posturas podemos definir a la CVT como: Concepto multidimensional que se basa en la bienestar personal a través de la remuneración obtenida en el empleo, satisface una amplia gama de necesidades personales, como alimentación, vestimenta, educación, salud, entretenimiento, como clave de la realización personal, familiar, social y como medio para salvaguardar la economía y la salud.

El desarrollo humano, según el PNUD, es aquel que sitúa a las personas en el centro del desarrollo. Trata la promoción del desarrollo potencial de las personas, del aumento de sus posibilidades de desarrollo, del aumento del disfrute de la libertad para vivir la vida que valoran. La publicación más importante sobre desarrollo humano es el Informe Anual Mundial sobre el desarrollo humano del PNUD que atiende a dos importantes indicadores: uno de desarrollo, el índice de desarrollo humano y el otro de pobreza, el índice de pobreza multidimensional.

En el discurso de la primera reunión del Congreso, el Dr. Jukka Takala, jefe del programa de salud y seguridad de la OIT (Takala, 2002), señaló que la agricultura es el sector en el que se emplea a más de la mitad de los trabajadores del mundo, registra más del cincuenta por ciento de los accidentes mortales, lesiones y enfermedades profesionales. Agrega que un número particularmente alto de muertes y lesiones se produce en los países en desarrollo, en donde se concentra un gran número de trabajadores en actividades primarias y de extracción como la agricultura, la explotación forestal, la pesca y la minería, que se encuentran entre los sectores más peligrosos del mundo. Así, una parte de la población del mundo confía en la modernización del sector agropecuario, basada en una sustitución drástica de cultivos tradicionales por cultivos de exportación, más intensivos en mano de obra y con una estacionalidad acentuada. En cuanto a las formas de producción, esta modernización va ligada a una introducción de semillas mejoradas, pesticidas, herbicidas, mecanización y riego; que como factor común tiene el ahorro de mano de obra y el aumento de producción con beneficios mayores para los dueños (Klein, 1993). Estos cambios se han generado a partir de las nuevas innovaciones tecnológicas y las tendencias de producción, y han provocado la precarización de los trabajos rurales y aumentados los riesgos vinculados a los mismos, dejando de lado la CVT.

En el sector rural agropecuario de Ecuador las condiciones de vida precarias en el trabajo generan repercusiones en la salud, economía, tipo de trabajo y calidad de vida de los trabajadores económicamente activos. Este estudio se centrará en la CVT de las mujeres en el sector agropecuario, en una visión eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene una persona con su situación física, estado emocional y vida familiar, así como el sentido que le atribuye a su vida entre otras cosas (Schwartzman, 2003). Así, la condición de género es muy importante y determinante en esta investigación. El problema de la calidad de vida en el trabajo de la mano de obra femenina y la calidad de vida de las mismas en su entorno laboral y familiar debe ser estudiado.

A lo largo del tiempo y hasta la actualidad, un patrón femenino prácticamente universal muestra la presencia y acciones colectivas de las mujeres dentro del espacio local, asociadas a la vida cotidiana en la esfera de la familia y las tareas domésticas. Plasmadas en el territorio la división y desigualdad entre los géneros, el barrio, la comunidad vecinal, la localidad, representan los lugares de vida social donde las mujeres se han desenvuelto y proyectado sus papeles, habilidades y luchas. Si bien los estudios de género han destacado que hacer política comunitaria facilita la participación pública de las mujeres debido a la proximidad espacial y la mayor flexibilidad de tiempo, normalmente se encubre el hecho de la feminización de la pobreza y el traspaso de las responsabilidades estatales a las tareas domésticas femeninas y la autoayuda comunitaria bajo los efectos de las políticas neoliberales (Massolo, 2003). La estrecha relación social entre mujeres y el espacio local no significa que esta relación este determinada, exclusivamente, por la urgencia de satisfacer las necesidades básicas de bienes y servicios para la familia y el mejoramiento de las condiciones de vida en el hábitat. Significa al mismo tiempo, la voluntad y aspiración de nuevas experiencias de sociabilidad y participación en la esfera pública, adquirir autoestima (Massolo, 2003).

De acuerdo a (ONU Mujeres, 2011) (Puri, 2011), en el caso del empoderamiento económico de las mujeres, se comenta que son ellas las que soportan una carga desproporcionada de la pobreza, hambre, analfabetismo y falta de acceso a los servicios esenciales incluyendo la vivienda, el agua, el saneamiento, la salud y la energía. Las estadísticas indican que las mujeres son más propensas que los hombres de ser pobres y en riesgo de hambre a causa de la discriminación sistemática que enfrentan en materia de educación, salud, empleo y control de los activos. La pobreza afecta mayoritariamente a las mujeres, dejando a muchas sin ni siquiera los derechos básicos como el acceso al agua potable, saneamiento, atención médica y el empleo decente. Ser pobre también puede significar que tienen poca protección contra la violencia y no tienen ningún papel en la toma de decisiones. Según algunas estimaciones, las mujeres representan el 70 % de los pobres del mundo. A menudo son pagadas menos que los hombres por su trabajo, con la diferencia salarial media en 2008 de un 17%. Las mujeres sufren

discriminación persistente cuando se solicita un crédito para el negocio o trabajo por cuenta propia y suelen concentrarse en el trabajo precario, inseguro y con bajos salarios (Rogríguez, 2012).

Al estudiar los efectos que tienen y las consecuencias que se derivan del trabajo femenino que labora en invernaderos de flores, invernaderos de legumbres o frutales, cosecha de papas, habas, cebada, maíz, etc., manejo y crianza de animales pecuarios, comercialización y venta directa de lo que producen en los centros de distribución de productos del sector, etc.; se puede observar que en el sector rural la mano de obra femenina es preferida en ciertas explotaciones por las cualidades de esta. De prevalecer situaciones como la actual de malas condiciones laborales y de deficiente calidad de vida en el trabajo para la mujer rural, como son la exposición descontrolada a productos químicos, la mala posición ergonómica, las extensas jornadas de trabajo, las condiciones en recintos cerrados de falta de oxígeno, agua corriente, luz, carga familiar extenuante, etc.; las repercusiones serían varias entre ellas el descenso de la tasa de fecundidad, el mal funcionamiento familiar y laboral, el incremento de enfermedades profesionales, inseguridad alimentaria, malas condiciones de salud y bienestar de la mujer, etc.

Esto vendría explicado principalmente por dos factores: el primero, el hecho que su carga familiar no ha variado en términos de responsabilidades, manejo, administración y ejecución de tareas, y donde la mujer ha asumido un doble rol, que ha significado una sobrecarga de trabajo aumentando los niveles de estrés, ansiedad y depresión, fenómenos que evidencian los efectos negativos del trabajo y del hogar sobre la salud mental de la mujer trabajadora (Blanco y Feldman, 2000). El segundo, la exposición a riesgos de distinta índole derivados de las condiciones en que desarrolla su actividad de trabajo y que no consideran las condiciones físicas propias del sexo (Servicio Nacional de la Mujer, 1992).

El informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer), “El progreso de las mujeres en el mundo” (2000) toma como punto de partida “la política económica enfocada desde el punto de vista del desarrollo

humano” incidiendo en el proceso de potenciación. En concreto las directrices de UNIFEM para la potenciación de las mujeres incluyen los siguientes aspectos:

- Adquirir el conocimiento y entendimiento de las relaciones de género y de los modos en que estas relaciones pueden cambiarse.
- Desarrollar un sentido de auto valía, convicción de la propia aptitud para conseguir los cambios deseados y el derecho a controlar la propia vida.
- Lograr la aptitud de generar posibilidades de elección y de ejercer el poder de negociación.
- Desarrollar la capacidad de organizar e influir en la dirección del cambio social para crear un orden social y económico más justo, nacional e internacionalmente (Elson, 2000).

En general, las mujeres sufren de forma más acusada las situaciones de crisis. Luna (1992: 231-232) explica que “la situación de impasse y deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría de las mujeres está relacionadas con la situación económica y política que se ha dado en América Latina”. A causa de la crisis del modelo de desarrollo las mujeres se han visto obligadas a “mayores trabajos para la subsistencia, que han derivado en un mayor empleo en el servicio doméstico y dedicación al comercio informal, sumado al tiempo que han de dedicar a las tareas de la casa, cuidado de los niños, etc.” Hay que matizar que, según la clase social a la que pertenecen, las obligaciones que asumen las mujeres varía, representando una carga mayor o menor según los casos. Las situaciones de crisis motivan cambios en la conductas de los integrantes de los hogares, así, una de las “estrategias de supervivencia” es la salida al mercado de miembros de la unidad familiar antes dedicados a tareas domésticas como son las mujeres, niños y adolescentes. En América Latina la tendencia a partir de la década de los 80 ha sido el incremento de participación femenina en el mercado de trabajo, ya que las mujeres, para reaccionar ante la situación de crisis, han incrementado su actividad remunerada. Al mismo tiempo se ha registrado una caída de los ingresos y un incremento de la desocupación entre la población masculina, lo cual origina un cambio en la estructura de gastos e ingresos.

Elson menciona que “el tema de la inseguridad es especialmente importante para las mujeres, porque las mujeres típicamente y en última instancia, tienen la responsabilidad del bienestar de los hijos. La aptitud de las mujeres para estirar los recursos menguantes, a menudo a costa del propio bienestar, es una red de seguridad para los niños y hombres” (2000: 20). En ese sentido, el enfoque de desarrollo humano hace hincapié en que los mercados deben regularse socialmente, estableciendo normas y reglas que limiten las conductas mercantilistas de las empresas e individuos y brindando incentivos que apoyen los objetivos del desarrollo humano.

Resulta necesario destacar un aspecto apuntado por diversos autores (Consejo de la Juventud de España, 2001; Elson, 2000) en relación a la creciente feminización de la pobreza. Generalmente los indicadores relativos a la pobreza-renta no tienen en cuenta el género (hacen referencia a la población en general) por lo que es difícil saber cuántas mujeres tienen unos ingresos inadecuados. La ONU ha utilizado un indicador que se ha mostrado efectivo, es la proporción género-pobreza: número de mujeres por cada 100 hombres (o por hombre) de la población que se encuentra por debajo del nivel de pobreza, o la quinta parte más pobre de la población. Según este indicador se observa feminización de la pobreza en 12 de 15 países en vías de desarrollo y en 5 de 8 países desarrollados para los que existen datos (Elson, 2000).

Las dificultades que encuentran las mujeres para el acceso al mercado laboral y en concreto las barreras que les dificultan la promoción y ascenso a puestos de trabajo de niveles superiores tienen consecuencias importantes. La desigualdad y discriminación en este sentido es injusta y provoca que las mujeres perciban unos salarios inferiores, además de no permitirles ejercer autoridad en el trabajo, lo cual a menudo conlleva la frustración. Además, la dificultad que encuentran para ejercer autoridad también tiene consecuencias importantes: el tener autoridad es imprescindible para realizar el trabajo de forma efectiva y redundante en la satisfacción personal del trabajador. Una posición de autoridad permite a los empleados mostrar su talento de cara a su promoción, del mismo modo que una falta de autoridad de

las trabajadoras puede hacerles vulnerables al acoso sexual. Por otro lado, al dificultar el acceso de las mujeres (y otros grupos minoritarios) a los puestos de trabajo de las categorías superiores se está excluyendo a personas potencialmente productivas en base a su sexo (o color) (Reskin, 1994). Por su parte, la segregación ocupacional tiene dos consecuencias inmediatas (Maté García, 2002), en primer lugar, dicha segregación afecta negativamente al funcionamiento de los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas. En segundo lugar, las mujeres ven perjudicados sus ingresos respecto a los hombres quedando menoscabada su condición social y económica que influye en el ámbito de la educación y de la formación profesional.

El estudio en un contexto agropecuario marca un hito en este tipo de investigaciones. Una de las ventajas más importantes será obtener un instrumento versátil, confiable y válido para cualquier trabajador agropecuario y, posiblemente, de aplicación general en el medio laboral local, que tendrá gran utilidad científica por su sencillez y fácil administración, además de ser el primero de su naturaleza en el contexto local. La CVT es importante por su análisis del impacto en la salud, el bienestar del trabajador y la identificación de los factores que inciden positiva y negativamente en esta variable son trascendentes para la calidad de vida de los trabajadores: la presente investigación se desarrolló con el propósito de determinar la CVT en cinco dimensiones específicas: seguridad en el trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar personal, desarrollo personal y administración del tiempo libre, en una muestra de mujeres trabajadoras del sector agropecuario en el Cantón Rumiñahui tomando una línea base el año 2015.

1.1. ANTECEDENTES

1.1.1. BREVE HISTORIA DEL CANTÓN

El cantón Rumiñahui tiene como cabecera cantonal a Sangolquí (su significado en quechua es Tierra del manjar de los dioses). La historia de creación del cantón cuenta:

En la época pre-incásica en el Valle de los Chillos las comunidades estaban dispersas: los Inga, Pingolqui y Puembo se agruparon entre sí y crearon otros asentamientos nuevos, siendo ellos: Uyumbicho, Urin Chillo (Sangolquí), Anan Chillo, Alangasí, Conocoto, Pintag y Changally. La dominación del Inca, acaecida a finales del siglo XV, ocasionó un cambio, tal es así que el control se ejercía a través de un Gobernador para toda la zona, además de un Curaca para cada uno de los asentamientos. Chillo, ya siendo una dependencia del Incásico, se dividió en el pueblo de arriba (Anan Chillo) y en el pueblo de abajo (Urin Chillo).

Los españoles a su llegada notaron muchos “pueblos de naturales” y que reconocen como autoridad política a un miembro privilegiado del propio grupo. Tal autoridad es denominado “Señor Étnico”, este término equivale a “jefe” e incluye a las categorías llamadas “kuraka”, “cacique” o “principal” dentro de la terminología colonial”. Con el tiempo, las dos aldeas tomaron el nombre de sus caciques principales “AMAGUAÑA los de Anan-Chillo y ZANGOLQUI, los de Urin-Chillo...”

El territorio de Chillo fue dividido entre los religiosos de la Compañía de Jesús y otros blancos que constan en el registro de propiedades del Cabildo. Sangolquí y el resto del Valle constituyeron parte del poderío colonial de la Compañía de Jesús, hasta que en 1767 Carlos III los expulsa con el fin de incrementar el ingreso de la Corona. Esta expulsión permitió la adquisición de estas propiedades a particulares, por Juan Pío Montufar, Primer Márques de Selva Alegre adquiere esta propiedad y continúa con el obraje y las actividades agrícolas predominantes de la época.

La historia contemporánea se ha vivido entre la tranquilidad del Valle. Sangolquí –como originalmente fue su nombre- fue elevado a la categoría de parroquia mediante la Ley de División Territorial el 29 de mayo de 1861. Finalmente, el 31 de mayo de 1938 se produce la Cantonización, en la que se estableció a Sangolquí como su cabecera, y San Rafael, San Pedro de Taboada, Cotogchoa y Rumipamba como parroquias. Este hecho de enorme significación en la historia del Cantón. Así, Sangolquí se la eleva a

la categoría de Cantón, separándola de Quito y se le cambia el nombre por el de Rumiñahui. (Rumiñahui, 2012-2015)

1.1.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El Cantón Rumiñahui se encuentra ubicado en el valle de los Chillos al sur de la ciudad de Quito, capital de la República del Ecuador.

Al norte: con el Distrito Metropolitano de Quito; el río San Pedro como límite natural, los mismos que se encuentran unidos por la Autopista General Rumiñahui que une diferentes parroquias de los dos cantones, y es el medio para llegar hacia Quito.

Al sur: con el cantón Mejía y el Cerro Pasochoa.

Al este: con el Distrito Metropolitano de Quito, con las parroquias rurales de Alangasí y Pintag, cuyo límite natural es el río Pita; y

Al oeste: con el Distrito Metropolitano de Quito con las parroquias rurales Amaguaña y Conocoto cuyo límite natural es el río San Pedro.

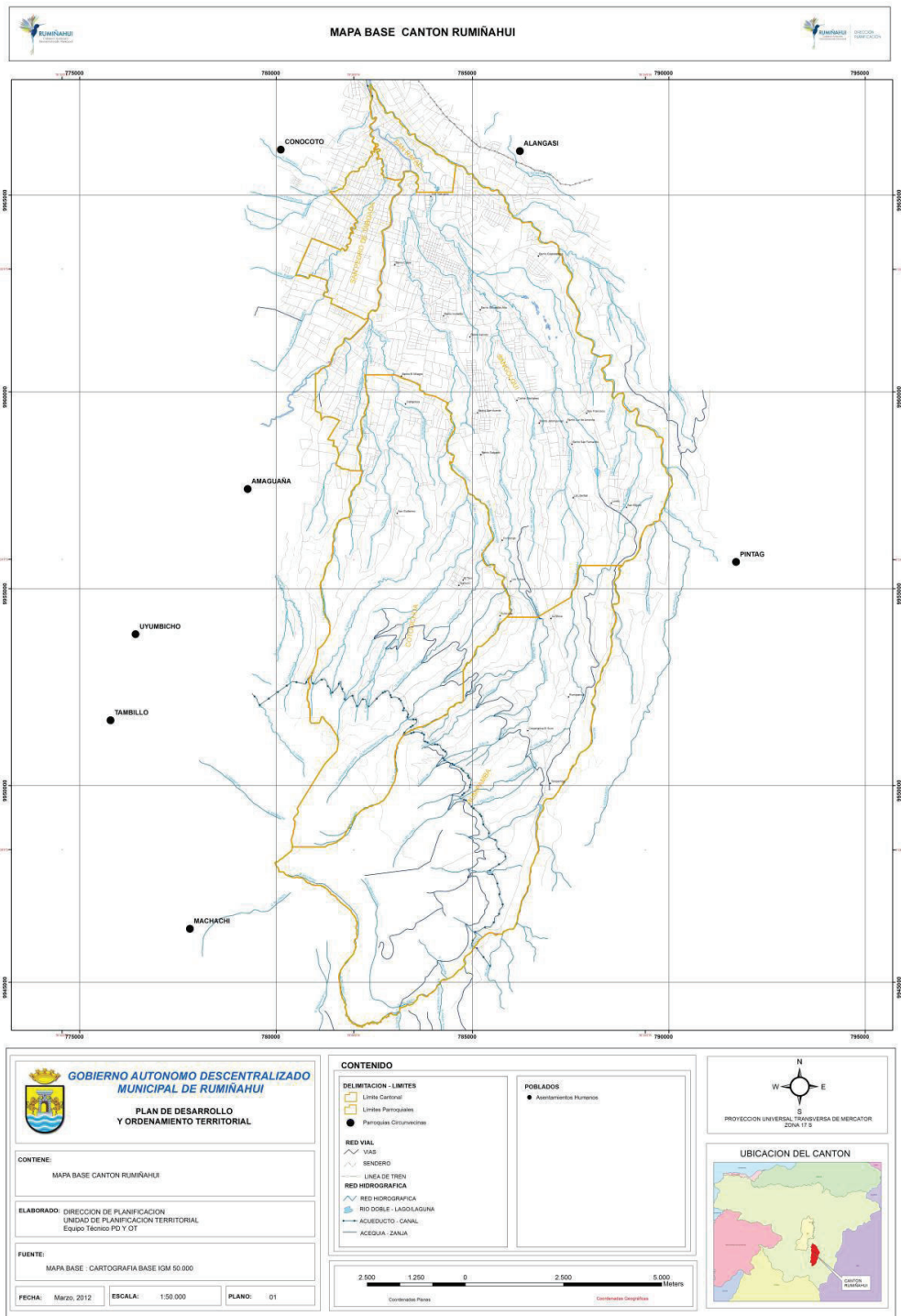


Figura 1- Mapa del Cantón Rumiñahui
 (Plan de desarrollo y Ordenamiento Territorial 2012-2025, pág. 15)

1.1.3. ORGANIZACIÓN TERRITORIAL CANTONAL Y ASPECTOS POBLACIONALES

El cantón Rumiñahui se encuentra por tres parroquias urbanas: San Pedro de Taboada, San Rafael, la parroquia Matriz Sangolquí y dos parroquias rurales Cotogchoa y Rumipamba.

Tabla 1 - Clasificación de la población y densidad poblacional Cantón Rumiñahui

PARROQUIAS/CANTON	ÁREA (KM ²)	POBLACIÓN	DENSIDAD POBLACIONAL (hab/km ²)
SANGOLQUÍ	50,42	58.254	1.175
SAN RAFAEL	2,55	6.699	2.637
SAN PEDRO DE TABOADA	5,11	16.187	3.125
TOTAL PARROQUIAS URBANAS	58,08	81.140	1.416
COTOGCHOA	35,35	3.937	108
RUMIPAMBA	42,25	775	18
TOTAL PARROQUIAS RURALES	77,60	4.712	60
CANTÓN TOTAL	135,68	85.852	632

(Plan de desarrollo y Ordenamiento Territorial 2012-2025, pág. 16)

En el cantón se tienen 85.852 habitantes de los cuales 81.140 se encuentran en el área urbana y 4.712 en el área rural. El Cantón Rumiñahui tiene una extensión de 137,2 km², siendo el cantón más pequeño de la República del Ecuador.

Tabla 2 - Población hombres y mujeres Cantón Rumiñahui

PARROQUIA / CANTON	POBLACIÓN		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Parroquia Matriz Sangolquí Area Rural	3043	3017	6060
Parroquia Matriz Sangolquí Area Urbano	25425	26769	52194
Parroquia Matriz Sangolquí Total	28468	29786	58254
Parroquia Urbana San Rafael	3186	3513	6699
Parroquia Urbana San Pedro de Taboada	7915	8272	16187
SANGOLQUI URBANO TOTAL	36526	38554	75080
SANGOLQUI RURAL TOTAL	3043	3017	6060
TOTAL PARROQUIAS URBANAS	39569	41571	81140
COTOGCHOA	1949	1988	3937
RUMIPAMBA	399	376	775
TOTAL PARROQUIAS RURALES	2348	2364	4712
CANTON TOTAL	41917	43935	85852

(Plan de desarrollo y Ordenamiento Territorial 2012-2025, pág. 16)

En los últimos años la mujer del cantón Rumiñahui se ha convertido en jefa de familia por lo que el análisis de las condiciones de vida en el trabajo son importantes.

Tabla 3 - Jefa o jefe de hogar Cantón Rumiñahui

SEXO	JEFE O JEFA DE HOGAR
HOMBRE	17935
MUJER	5587
TOTAL	23522

Censo PV (2010) Equipo técnico GADMUR (2011)

La población ocupada en labores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en el cantón se observa una participación de 5587 mujeres como jefa de hogar, este grupo importante de mujeres necesitan participar activamente en la economía. (Rumiñahui, 2012-2015, pág. 130)

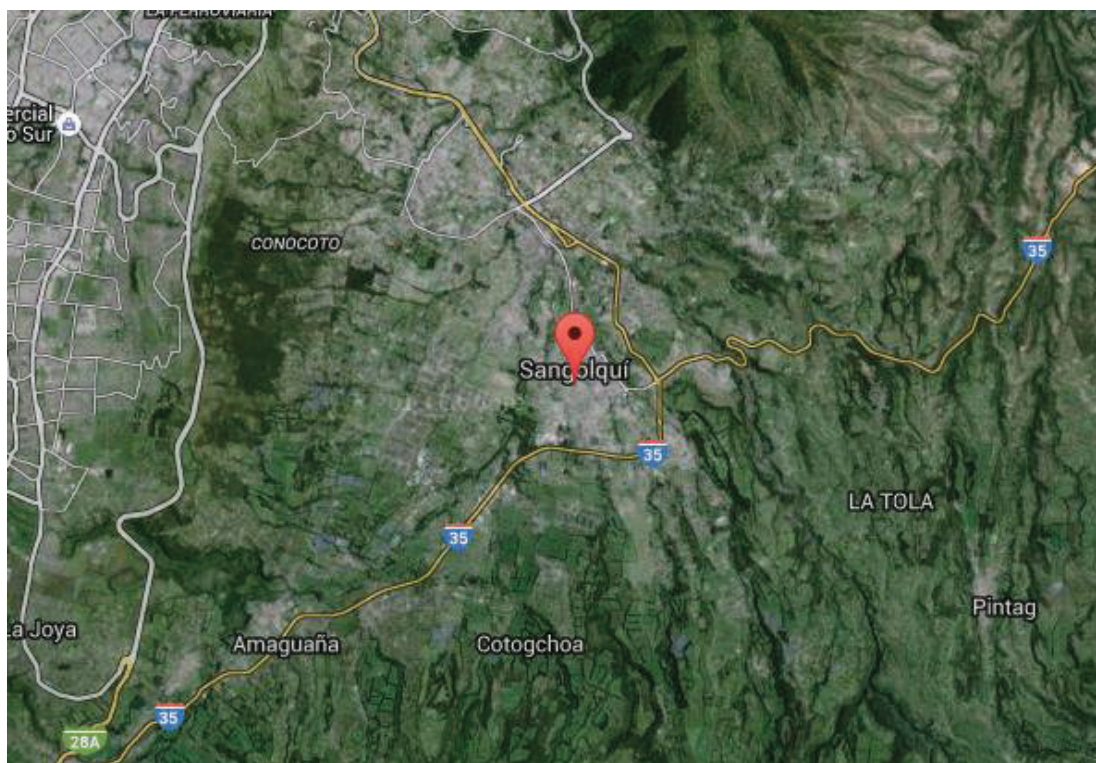
Tabla 4 - La población ocupada en labores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en el cantón

PARROQUIAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SANGOLQUI	738	498	1236
COTOGCHOA	143	130	273
RUMIPAMBA	115	72	187
CANTON TOTAL	996	700	1696

Censo PV (2010) Equipo técnico GADMUR (2011)

1.1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA

En el cantón Rumiñahui la aptitud del clima y la fertilidad del suelo hace posible la siembra de varios productos andinos de ciclo corto como maíz, papas, habas y en menores cantidades arveja, cebada, trigo, se observa áreas pequeñas de cultivo de otros productos como guabo, tomate y limón.



(Dices.Net, 2014)

La disminución de las tierras agrícolas según señala la Dirección de Catastro del Ilustre Municipio de Rumiñahui responde al proceso de urbanización observando en el cantón desde finales del año 2000. Las tierras aptas para la agricultura han ido respondiendo al proceso de urbanización y explosión demográfica y de abandono del campo. Hoy se produce apenas el 30% de lo que se producía hace 40 años. Los excedentes que genera la actividad agropecuaria son cada vez menores, los agricultores del cantón argumentan que la desatención del gobierno y la ausencia de líneas de crédito oportunas así como la falta de asistencia técnica les obliga a abandonar el campo el trabajo agrícola y la baja productividad no les permite vivir. Ello explica por qué el 71,9% de los agricultores se ven forzados a trabajar en otras labores y únicamente el 28,8% de los agricultores (medianos y grandes propietarios) dicen sobrevivir con los ingresos provenientes de la actividad agrícola. El 38,9% de los agricultores demanda préstamos de otras fuentes financieras informales, el 51,9% pequeño y mediano propietario justifica el endeudarse para financiar sus actividades productivas, acudiendo a cajas de Ahorro y Crédito, y solo 9 de cada cien agricultores pequeños señala que no ha tenido acceso al crédito de la banca formal. (Rumiñahui, 2012-2015).

En el Cantón Rumiñahui en las últimas décadas se han perdido muchas variedades de productos agrícolas tradicionales como sucede en el resto del Ecuador, productos agrícolas necesarios para mantener una dieta nutricional balanceada como se señala en el Diagnóstico de la Comercialización Agropecuaria en Ecuador elaborado por Agrocalidad en el 2007, con implicaciones para la pequeña economía campesina. Los pequeños productores de Rumiñahui, a pesar de las menores extensiones de tierra dedicadas a cultivos agrícolas, continúan manteniendo una participación importante en la producción local de alimentos de origen agrícola. Los pequeños productores campesinos, es decir aquellos agricultores con tierras de hasta 5 hectáreas y trabajo sobre la base de la familia, mantienen importancia en rubros como maíz suave, tanto en seco como en forma de choclo, de fréjol, hortalizas de diverso tipo y de la papa productos básicos de su dieta diaria. Así mantienen su seguridad alimentaria y cuyos excedentes se ofertan al mercado local. También, como señala la organización VECO y Agro Calidad del Ecuador (2008), la participación de los pequeños productores es importante en la producción de ganado ovino y porcino. Los pastos cultivados representan el 39,9%, igualmente las tierras destinadas a pastos naturales ocupan el 19,9% situación que explica el desarrollo de la actividad ganadera importante en el cantón, de la superficie total los páramos concentran el 16,08% y el área destinada para montes y bosques representa el 14,09% y otros usos el 1,7% y tierras en descanso ocupan el 0,5%.

1.1.5. ACTIVIDADES AGROPECUARIAS EN LAS PARROQUIAS RURALES.

En Cotogchoa, la población de esta parroquia siembra maíz, papa y arveja y en las prácticas agrícolas realiza la conocida técnica denominada rotación de cultivos, producción que se destina en forma exclusiva al autoconsumo. Además es importante la producción de papa, haba, frejol; pero en las propiedades pequeñas se producen cantidades marginales destinadas al autoconsumo y para en extensiones de pequeña escala especialmente se ha cultivado pastos para la alimentación del ganado bovino.

Algunos sectores se han especializado en la producción de maíz, cebada, trigo, papas, arveja, habas, frejol, volúmenes cosechados que es casi en su mayor proporción se destina al autoconsumo, (en el sector El Manzano perteneciente a esta parroquia la producción de pato enlatado constituye un rubro económico importante que ha despegado, en la actualidad se produce aproximadamente 1000 latas mensuales), Los excedentes de producción agrícola se destinan para mantenerlos en silos de tipo doméstico, producción dirigida al autoconsumo, una actividad importante constituye un renglón económico en despegue y que ocupa más del 14,54% de la PEA según el último censo de población INEC 2010.

Una actividad económica reciente despegue constituye la piscicultura cuyo cultivo y comercialización de la trucha permite disponer de una oferta comercializada en el mercado local de alrededor de 1000 kilos por mes y que puede constituirse en el emprendimiento económico con mucho potencial en la zona.

En los sectores de Runahurco, San Juan Obrero, El Pino y Libertad la agricultura se constituye en la principal actividad económica se siembra maíz, papas alverja, habas, frejol. En Runahurco y el Taxo la ganadería representa la principal actividad seguida por la Agricultura. En Rumipamba, la ganadería constituye una actividad que ocupa el 66,3% de la PEA, el 24,6% a la agricultura y apenas 1,5% a la piscicultura. (Censo PV, 2010). La actividad pecuaria se concentra en la producción de leche y derivados, excedentes que se dirigen a mercados como Quito a fábricas Nestlé, Andina, Alpes Swiss, y otras firmas que comercializan el producto en el mercado capitalino, en promedio en la parroquia se producen alrededor de 340.000 litros por mes. Entre las zonas de producción más relevantes está la comunidad El Vallecito cuya producción láctea ocupa el 90 por ciento de la PEA de la zona y junto a Tanipamba y Vallecito producen entre cantidades que oscilan entre los 400.000 y 480.000 litros mensuales. Gran parte de la producción agrícola se destina al autoconsumo y pequeños excedentes al mercado local de Sangolqui, en los sectores de Sambache, y la Moca aún esta actividad se considera como importante en donde se produce bienes alimenticios de origen agrícola que componen la canasta básica. La actividad piscícola en Rumipamba tiene potencial para

desarrollarse e incrementarse en el futuro gracias a la facilidad de las condiciones climáticas y la presencia de abundantes fuentes de agua. Es un rubro que cada vez comienza a cobrar más importancia. En los sectores de El Vallecito y San Antonio, la producción aunque aún es marginal presenta grandes potencialidades de explotarla. (Rumiñahui, 2012-2015)

1.1.6. PRINCIPALES RIESGOS DE TRABAJO Y SUS EFECTOS EN LA SALUD.

La principal función de la agricultura es la producción de materias primas para satisfacer las necesidades del consumo humano y animal. El desarrollo de la mecanización, así como el incremento del uso de productos químicos durante los últimos años, ha determinado que se produzcan cambios esenciales en el trabajo agrícola. El esfuerzo físico se ha hecho más ligero, pero a los factores tradicionales se han unido otros de índole biológica, física y química (ver Tabla C) ya que las condiciones de salud y seguridad en los trabajos agrícolas vienen determinadas por ciertas características peculiares como:

- El carácter estacional del trabajo, que necesita gran cantidad de mano de obra, no siempre bien organizada.
- El trabajo, que se lleva a cabo en su mayor parte al aire libre con exposición a condiciones ambientales y climáticas adversas.
- El uso de gran variedad de productos químicos agrícolas (pesticidas, abonos) con los riesgos de intoxicación que suponen.
- La gran variedad de métodos de trabajo donde una misma tarea se puede efectuar por medios manuales o mediante máquinas según el nivel de desarrollo.
- La dificultad de establecer y cumplir normas y reglamentos de seguridad e higiene en el trabajo.

Sin embargo habrá que llegar a una seguridad integral en la actividad agrícola y pecuaria traducida en: medidas preventivas en la metodología de los diferentes trabajos, una legislación clara y específica, una protección personal de cada riesgo,

medios de protección y otros elementos, una información sobre los productos que se manejan, así como lo relacionado con la salud del trabajador.

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

En el Ecuador el tema de la calidad de vida en el trabajo aún no es considerado como una prioridad y aún más en el sector agropecuario. Este estudio está dirigido a las trabajadoras mujeres de la sociedad que desempeñan un papel fundamental como trabajadoras y en otras facetas como madres de familia con una doble carga de trabajo.

El rápido crecimiento que han tenido a lo largo de los últimos años las explotaciones agropecuarias tanto en la región como en el Ecuador es significativo, encontrándose en la mano de obra femenina una tendencia a la feminización del trabajo. La argumentación empresarial está relacionada con la afirmación de que las mujeres son más delicadas y cuidadosas. Pero en realidad las mujeres son socialmente más vulnerables. Por ser muchas de ellas jefas de hogar, se someten a cualquier trabajo en cualquier condición, con tal de garantizar un ingreso para su familia. Así, la mano de obra femenina se encuentra en una situación laboral entre lo invisible, lo precario y lo desigual (Osorio, 2014). Esto se suma, como ya hemos visto, a que en general la pobreza se acentúa más en las mujeres.

La producción de alimentos se ha convertido en la actualidad en un desafío para las sociedades y esto ha impulsado variadas formas de producir siendo el factor mano de obra femenina uno de los más importantes. Esto quiere decir que se ha generado un grave problema para las mujeres del sector rural para las cuales las condiciones de trabajo cada vez son más precarias y están sometidas a variados tipos de riesgos que afectan su salud. Estas características sociales, biológicas y laborales diferenciadas en función del sexo, hacen imprescindible abordar en forma conjunta las dimensiones salud, mujer y trabajo, debiendo incorporarse la perspectiva de género en el análisis de las relaciones laborales y en el binomio condiciones de trabajo y salud (Brunel y Moreno, 2004). Es pues pertinente y

necesario realizar un análisis en las explotaciones agropecuarias en el Cantón Rumiñahui de la calidad de vida de las trabajadoras del sector que permitan determinar los efectos y repercusiones que tiene el trabajo.

Este estudio utilizara una herramienta que permita obtener datos relevantes de las cinco dimensiones de calidad de vida en el trabajo. Ello implica la valoración objetiva y subjetiva de las siguientes dimensiones: seguridad en el trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre (Baltazar, 2010). La presencia de un número importante de trabajadoras en el sector rural plantea la necesidad de profundizar en el trabajo de sensibilización sobre la problemática de género y la manera de incorporar buenas prácticas laborales.

Sin embargo, los problemas de calidad de vida en el trabajo de la mujer han sido poco o insuficientemente estudiados o deliberadamente evadidos, afirmación coincidente con el informe presentado en 1987 por el grupo de trabajo para el Desarrollo de la Investigación sobre la Mujer en el Trabajo, reunido en Washington por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el cual destaca que la producción científica en materia de investigaciones sobre la mujer en el trabajo ha sido escasa y se ha sesgado hacia el análisis de aspectos biotécnicos, morbilidad, esfera reproductiva y embarazo, refiriendo en sus estudios los factores determinantes de manera aislada (Acevedo, 1995). Por otra parte, el análisis de la situación actual de la salud de los trabajadores realizados por la OPS/OMS para la región de las Américas en 1990, reconoce la existencia de grandes inequidades económicas y sociales en el sector laboral, siendo las mujeres las que trabajan en condiciones más precarias que los hombres, recibiendo sólo el 71% de la remuneración de los hombres, doble carga de trabajo, lo que la expone a mayores riesgos en salud escasamente abordados (OMS, 1999).

La investigación contribuirá de esta manera a detectar cinco dimensiones de la calidad de vida en el trabajo de las mujeres trabajadoras, con el fin de obtener conclusiones sobre las condiciones de trabajo para la mujer. Finalmente se puede

constituir en un recurso importante para obtener información y difusión de la calidad de vida en el trabajo de este grupo social.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de las mujeres en el sector agropecuario en el Cantón Rumiñahui 2015.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Analizar cuáles son las dimensiones que determinan la Calidad de Vida en el Trabajo.
2. Construir un instrumento que, teniendo en cuenta dichas dimensiones, sea capaz de medir eficazmente la CVT.
3. Evaluar las dimensiones que determinan la Calidad de Vida en el Trabajo de las mujeres en el sector agropecuario en el cantón Rumiñahui.
4. Caracterizar el proceso y las condiciones de trabajo de las mujeres en el sector agropecuario en el cantón Rumiñahui, mediante la aplicación de un instrumento de medición de Calidad de Vida en el Trabajo.

2 MARCO TEORICO

El desarrollo del estudio de la CVT de las mujeres del sector agropecuario en el Cantón Rumiñahui comprende el análisis de las técnicas y medidas sanitarias precautelarias, para proteger la vida, preservar, mantener la integridad de las trabajadoras jefas de familia en su mayoría, conocer mediante la aplicación de un instrumento que mida la calidad de vida en el trabajo.

El concepto de calidad de vida en el trabajo CVT ha evolucionado en el tiempo. Se le ha denominado “bienestar”, “satisfacción”, “felicidad” y se ha pasado de identificarlo como una gama de necesidades básicas humanas, a relacionarlo con salud y, posteriormente, aunque en forma más escueta, con el trabajo (Pichardo 1998). El concepto de CVT se basa en el neopositivismo (Gonzalez, 2007) debido a que este elige como lógica la de las categorías, e incluye como objetos de estudio todos aquellos que pueden ser descritos en su estructura mediante sus partes.

Esta teoría enfatiza también los criterios de validez señalando la objetividad y la pertinencia como criterios y busca la objetividad desde el momento en que se hace la construcción conceptual de cada una de las dimensiones y sus indicadores para tratar de demostrar que realmente estos parámetros son los que reflejará el CVT.

Por lo tanto, la construcción del cuestionario CVT se apoya en la lógica de las categorías propuesta por el neopositivismo con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a la vez su validez, y en la teoría de la motivación de Maslow por el énfasis que hace de la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo la pertenencia, la autoestima y la realización, las que son perfectamente identificables en el ámbito laboral, dando como resultado la definición de CVT que se propone más adelante.

La siguiente es la definición empleada para la construcción del instrumento utilizado para este trabajo: La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas

las siguientes necesidades personales: seguridad en puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. (Gonzalez, 2007)

El Desarrollo del estudio comprende la elaboración de un instrumento que mide la CVT y que se aplicará en una muestra de la población femenina dedicada al trabajo agropecuario del Cantón Rumiñahui. Previamente este instrumento será sometido a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio que permita garantizar propiedades psicométricas que aseguren medir el concepto de CVT en la población estudiada.

El diagnóstico de las condiciones y factores que inciden en el bienestar de las trabajadoras considerando la calidad de vida en el trabajo basado en cinco dimensiones, a más de la identificación de los riesgos que se encuentran en los diferentes ambientes de trabajo pueden ser: riesgos biológicos, riesgos químicos, contaminación, distintos tóxicos como plaguicidas o fertilizantes, ruidos, vibraciones, contaminación de fuentes de agua, mala disposición de desechos, entre otros.

La normativa legal existente rige desde la comunidad andina y dice:

Trabajador. - es toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y trabajadores de las instituciones pública (Comunidad Andina, Decisión 584).

Art 18. De los derechos y obligaciones de los trabajadores del (Comunidad Andina, Decisión 584). Los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

Los derechos de consulta participación, formación, vigilancia, y control de salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art 19. De los derechos y obligaciones de los trabajadores del (Comunidad Andina, Decisión 584). Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre los riesgos vinculados a las actividades que realizan.

Se considerará en el análisis los modelos de gestión establecidos por la Dirección del Seguro General de Riesgos de Trabajo el Instituto Ecuatoriano de Seguridad social y el Ministerio de Trabajo, los mismos que tiene como objetivo en la prevención de riesgos laborales.

La CVT es un concepto que surge a mediados de los años setenta como una necesidad de humanizar los entornos de trabajo con especial atención el desarrollo del recurso humano y la mejora de la calidad de vida, que dio origen al movimiento de calidad de vida laboral y la calidad del empleo (Nadler, 1983). Hofstede se refirió a la CVT como la tercera revolución industrial: la primera revolución industrial fue cuando el desarrollo de las máquinas reemplazo el esfuerzo físico de los trabajadores; la segunda revolución se caracterizó por el reemplazo del proceso mental de los trabajadores por medio de las computadoras y otras tecnologías, y la tercera revolución es la mejora de la CVT para lograr la humanización del trabajo (Cooper, 2009). Así, la CVT es un concepto multidimensional y multicausal asociado a múltiples factores. Según Segurado y Agulló (2002), el interés por delimitar de manera operativa el significado de la CVT ha generado un amplio número de estudios e investigaciones dirigidas a la identificación de las posibles variables que afectan a la vida en el trabajo.

También, la CVT está considerada como un concepto multifacético y un constructo multidimensional que ha tomado mayor importancia por las crecientes demandas del entorno a que se enfrentan las empresas, organizaciones y negocios de

muchas partes del mundo, lo que ha provocado un amplio interés por parte de muchas disciplinas y profesiones (Bagtasos, 2011). En la literatura existe un amplio número de aportaciones en la CVT, identificándose una falta de consenso para definir este constructo; sin embargo, diversos autores sustentan que existe un consenso respecto a que se trata de un constructo subjetivo que tiene una relación indisoluble con la calidad de vida (Martel y Dupuis, 2006).

2.1 ANTECEDENTES

El trabajo es una faceta importante en la vida de las personas, no sólo porque una gran parte de nuestro tiempo lo dedicamos a actividades laborales, sino porque gracias a él la persona obtiene una serie de compensaciones económicas, materiales, psicológicas y sociales, y logra desarrollar su propia identidad y sus roles en la sociedad, contribuyendo a la creación de bienes y servicios (Taylor, 1987; Peiró, 1993), y permite obtener satisfacción y confort en la vida si la remuneración es adecuada. Ahora bien, la realidad laboral se halla muy diversificada y mientras en algunos trabajos existen oportunidades de desarrollo laboral y personal, en otros las condiciones son tales que no está garantizada la satisfacción, las necesidades de seguridad, autoestima o realización. Los trabajos, en función de estas condiciones, ofrecen mayor o menor calidad de vida laboral y las personas, en función de sus propias experiencias laborales, perciben mayor o menor calidad de vida en su entorno laboral (Peiró, 1996).

La calidad de vida en el trabajo es el término usado para determinar la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma en que lo vive el trabajador). Se trata pues de un concepto multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos de la CVT en vista a lograr un conocimiento no sesgado de la situación real de trabajo que podría derivarse de la consideración de estos aspectos por separado (De la Poza y Prior, 1988). Cada vez se está tomando más conciencia por parte de la sociedad y de las empresas respecto la importancia y la necesidad de desarrollar trabajos que hagan posible y potencien esa calidad de

vida laboral. Herbst (1975), pone de relieve el sentido más profundo de la actividad laboral y empresarial. Este autor señaló que el producto del trabajo son primordialmente personas y sólo secundariamente bienes o servicios. Una sociedad no es mejor que la calidad de las personas que produce. Si, por el contrario, somos capaces de organizar y desarrollar las condiciones para que en el trabajo las personas desarrollen lo mejor de ellas mismas, crezcan, puedan contribuir con sus mejores habilidades, destrezas, competencias y puedan mejorar su autoestima contribuyendo a su autorrealización, habremos logrado una sociedad más humana.

2.2 EL CONCEPTO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Cada vez con más frecuencia las personas esperan que sus trabajos les permitan un mayor uso de las habilidades y competencias, una mayor satisfacción laboral intrínseca, y les permita desarrollarse como personas, además de proporcionarles la oportunidad de obtener una serie de compensaciones materiales, psicológicas y sociales (Grady, 1984; Mateu, 1984; Peiró, 1990). Es por esto que, ya en la década de los años setenta aparece una intensa preocupación por mejorar el entorno laboral de los trabajadores y las experiencias del propio trabajo configurándose poco a poco un movimiento orientado hacia el estudio y la mejora de la “Calidad de Vida Laboral” (Daciss y Cherns, 1975). Este movimiento adquirió peso en un Simposium Internacional sobre Problemas Laborales celebrado en Arden House en la Universidad de Columbia en 1972. De todos modos, aunque la expresión pueda resultar relativamente reciente, el interés por la calidad de vida de los trabajadores ya estaba presente anteriormente, como ponen de manifiesto los movimientos reformistas de los años treinta y su preocupación por proteger los derechos e intereses de los trabajadores, la presentación de leyes laborales para los jóvenes y leyes de compensación para las mujeres.

En esa misma dirección, avanzaron el movimiento de las relaciones humanas de los años cincuenta y la dirección democrática de los años sesenta con su interés puesto en la igualdad de oportunidades en el trabajo, el enriquecimiento de los puestos de trabajo y la participación en el trabajo. El impulso definitivo se produjo, en la década

de los setenta, en la que se potencia de forma importante la investigación sobre estas cuestiones y se desarrollaron numerosos cursos de formación y conferencias sobre el tema (Grady, 1984; Sun, 1988; De la Poza y Prior, 1988).

2.3 ORÍGENES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Los orígenes del movimiento de Calidad de Vida Laboral inician en los trabajos del Instituto Tavistock de Relaciones Humanas de Londres (1947). El primer enfoque de los investigadores de Tavistock tenía una inspiración claramente socio-psicológica (aplicación de la psicología y sociología al estudio y la solución de problemas sociales). A partir de su aplicación al campo organizacional, de la teoría general de sistemas y de una experiencia realizada en la industria del carbón británica (años cincuenta) va a tener lugar el desarrollo del enfoque socio-técnico que es uno de los primeros eslabones en la cadena de acontecimientos de los que arranca este movimiento (Mateu, 1984). El enfoque socio-técnico supone la conjugación de la investigación con la intervención práctica, "*action-research*". Para la teoría socio-técnica la empresa es concebida como un sistema abierto compuesto de un subsistema social y otro técnico. El objetivo y los sistemas socio-técnicos es el desarrollo de sistemas de trabajo en los que los aspectos sociales y técnicos estén integrados y se apoyen mutuamente (Emery, 1959). Se trata de tomar en consideración las necesidades sociales de los trabajadores junto con los factores tecnológicos y del entorno que influyen en el lugar de trabajo. Para ello se busca diseñar puestos de trabajo que permitan el uso de una variedad de habilidades que tengan significado como tales puestos, que permitan interactuar con otros trabajadores y en definitiva, que hagan posible el aprendizaje y el desarrollo de las personas (Trist, 1969).

Surge en EEUU el movimiento del Desarrollo Organizacional con él se busca un cambio global de la organización que persigue tanto la mejora en la eficacia y eficiencia de la organización como el bienestar de los trabajadores. Las bases de este movimiento descansan en la teoría de sistemas abiertos propuesta por Von Bertalanffy (1956) y desde la que se concibe la organización como "sistema social

complejo, multivariado e interdependiente, cuya dinámica depende no tan sólo de las aptitudes, valores, actitudes, necesidades y expectativas de sus miembros, de los procesos sociales internos y externos interpersonales, de grupos e inter-grupo, sino también de los cambios culturales y tecnológicos de su entorno” (Mateu, 1984, 105).

Los objetivos básicos de este movimiento se concretan en el desarrollo humano, estructural y tecnológico y la organización. El desarrollo humano tiene que ver con el respeto y el desarrollo del potencial humano de todos los miembros de la organización a través de la participación en las decisiones que afectan a su actividad laboral, el desarrollo estructural busca el incremento de la competencia de la organización a través de la adecuación de su estructura y funcionamiento a las características de las personas y grupos que la integran. Por último, el desarrollo tecnológico persigue cambios y transformaciones en la tecnología de forma que la organización pueda dar respuesta a las exigencias del entorno (Mateu, 1984).

El movimiento de la CVT tiene como objetivo común con los movimientos anteriores el logro de una mayor calidad de la vida humana en el lugar de trabajo y se diferencia de ellos en la prioridad que le otorga a este objetivo. Así, el movimiento de Calidad de Vida Laboral (con origen en EEUU) y el de Humanización del Trabajo de origen europeo), persiguen prioritariamente la mejora de la calidad de vida en el trabajo, planteando con menor énfasis la mejora de la eficacia o de la eficiencia de la organización. Por otra parte, los movimientos del Desarrollo Organizacional y el del rediseño del trabajo tienen como objetivo prioritario la competitividad de la organización aunque buscan también la satisfacción en el trabajo (Mateu, 1984).

En cualquier caso, los objetivos generales que trata de combinar la investigación sobre CVT, con mayor o menor énfasis, son el incremento de la productividad organizacional y del bienestar de los trabajadores. Las diferencias y variabilidad en la utilización del término entre los investigadores está en la importancia que dan a cada uno de estos dos objetivos. Así, por ejemplo, mientras en EEUU estos dos objetivos han sido el motor del movimiento sobre la CVT, en Europa el movimiento de la CVT aparece unido al movimiento de Humanización del Trabajo con el tronco

común en la teoría socio-técnica y con un mayor énfasis en el bienestar de los trabajadores (Maccoby, 1976; Larouche et al., 1983; Mateu, 1984; Sun, 1988; De la Poza et al., 1988).

2.4 DEFINICIÓN DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

La naturaleza multidimensional del término CVL y la variedad de conceptos que se han utilizado como sinónimos o similares (“mejora del trabajo”; “rediseño/reestructuración de los puestos de trabajo”; “reforma laboral”; “humanización del trabajo”; “satisfacción laboral”; “democracia en el lugar de trabajo”; “democracia industrial”; “dirección participativa”; o “desarrollo organizacional”) ha planteado dificultades importantes en su definición (Jenkins, 1983; Sun, 1988).

Las definiciones dadas al término CVL han sido muchas y variadas en función del énfasis que se da a los distintos objetivos generales. Por esta razón, algunos autores han llevado a cabo intentos de sistematización del significado de la CVL y de las diferentes formas de definirla (Nadler y Lawler, 1983; Sun, 1988; Munduate, 1993).

Tabla 5 - Definiciones del término calidad de vida laboral

(Walton, 1993)	“Un proceso para humanizar el lugar de trabajo”
(Suttle, 1997)	“Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”.
Katzell Yankelovich Fein Ornati y Nash (1975)	“...un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien, y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales”.
Guest (1979)	“Un proceso a través del cual una organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afecten a su trabajo”
Burke (1982)	“La CVL tiene como metas humanizar el lugar de trabajo (mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones humanas) y dar a los empleados más voz en aquello que les afecta”
Nadler y Lawler (1983)	“...forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”
Delamotte y Takezawa (1984)	“Conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes y la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su período de crecimiento económico”
Maccoby (1984)	“...un proceso de pacto entre los colectivos de una organización. Es un compromiso entre directivos y sindicatos para apoyar determinadas actividades encaminadas a incrementar la participación de los trabajadores...”

Fuente: elaboración propia a partir de Tomas (2012)

2.5 OPERACIONALIZACIONES DEL CONCEPTO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Las diferentes categorizaciones sobre CVT presentes en la literatura provienen básicamente de dos fuentes. Algunas son propuestas sobre la base de las observaciones y experiencias en el trabajo y otras son el resultado de estudios empíricos (Sun,1988). Se presentan de manera resumida, las dimensiones propuestas por diferentes autores.

Tabla 6 - Dimensiones de la calidad de vida laboral.

AUTOR	DIMENSIONES PROPUESTAS
Kahn (1972) Teóricas	1. Ausencias, rotaciones; 2. Sueldo; 3. Contenido del puesto; 4. Condiciones de trabajo, relaciones; 5. Supervisión; 6. Organización; 7. Estructura de promoción; 8. Desarrollo.
Seashore (1973) Teóricas	1. Movimientos; 2. Fatiga; 3. Autoestima, ansiedad; 4. Tensión, confort; 5. Identificación; 6. Desarrollo; 7. Actividades fuera; 8. Satisfacción y productividad.
Taylor (1973) Teóricas	1. Alienación; 2. Salud y seguridad; 3. Seguridad económica; 4. Autoestima; 5. Autorrealización; 6. Entorno laboral; 7. Control e influencia; 8. Aspiraciones de carrera; 9. Actividades fuera del trabajo; 10. Casa y familia; 11. Otros.
Walton (1973) Teóricas	1. Compensación adecuada y justa; 2. Condiciones de trabajo seguras y saludables; 3. Oportunidades para usar y desarrollar capacidades; 4. Oportunidades para el crecimiento y seguridad; 5. Integración social en la organización; 7. Impacto del trabajo en la vida; 8. Relevancia social de la vida laboral.
Herrick y Maccoby (1975) Teóricas	1. Seguridad; 2. Equidad; 3. Individualismo; 4. Democracia.
Dyer y Hoffenger (1975) Teóricas	1. Tecnología; 2. Organización; 3. Necesidades personales; 4. Necesidades del medio físico y social; 5. Diseño de puestos.
Emery (1976) Teóricas	1. Dimensiones extrínsecas (condiciones generales de trabajo); 2. Dimensiones intrínsecas (características del trabajo: variedad y desafío de la tarea; aprendizaje continuo; reconocimiento y apoyo; contribución social significativa; futuro deseable).
Taylor (1978) Empíricas	1. Temas actuales; 2. Entorno social; 3. Crecimiento y desarrollo; 4. CVL de los empresarios; 5. CVL de la sociedad.
Skrovan (1983) Teóricas	1. Desarrollo; 2. Dignidad; 3. Práctica diaria.
Stein (1983) Teóricas	1. Control o autonomía; 2. Reconocimiento; 3. Pertenencia; 4. Progreso y desarrollo; 5. Recompensas externas; 6. Condiciones de trabajo apropiadas; 7. Dignidad.
Levine (1983) Empíricas	1. Relación de la vida familiar con la vida laboral; 2. Necesidades individuales básicas; 3. Áreas abiertas; 4. Comité de representación; 5. Actividades de crecimiento potencial; 6. Identificación con el producto.

Fuente: elaboración propia a partir de Tomas (2012)

2.6 DIMENSIONES, SUBDIMENSIONES E INDICADORES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.

Tabla 7 – Dimensiones, sub dimensiones, e indicadores de la Calidad de Vida en el trabajo

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
Soporte institucional para el trabajo	Proceso de trabajo	Definición de los procesos de trabajo
		Evaluación de los procesos de trabajo
	Supervisión laboral	Retroalimentación de la supervisión
		Satisfacción por la supervisión laboral
	Apoyo de los superiores para la realización del trabajo	Satisfacción del trato con los superiores
		Interés de los superiores en el trabajo
		Reconocimiento de los superiores
	Evaluación del trabajo	Apoyo de los superiores en la resolución de problemas
Oportunidad de promoción	Retroalimentación de la evaluación	
Autonomía	Reconocimiento institucional	
Seguridad en el trabajo	Procedimientos de trabajo	Libertad de opinión
	Ingresos o salarios	Satisfacción por el diseño de los procesos de trabajo
		Satisfacción por el trabajo
	Insumos para el trabajo	Suficiencia del trabajo
		Cantidad de los insumos
	Derechos contractuales de los trabajadores	Calidad de los insumos
		Seguridad social
		Planes de retiro
		Condiciones de higiene y seguridad
		Cambios de categoría (movimientos de Escalafón)
	Capacitación en el trabajo	Protección de la salud
Oportunidades de actualización		
Acceso a la capacitación		
Integración al puesto de trabajo	Pertinencia	Satisfacción por la capacitación
		Puesto de trabajo y preparación académica

	Motivación	Respeto a derechos laborales
		Logro de objetivos comunes
		Interés por la actividad laboral
		Disposición para el trabajo
	Ambiente de trabajo	Trato con los compañeros
		Resolución de conflictos
		Apoyo e los compañeros
Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo	Apoyo de subordinados
		Forma de contratación
		Duración de la jornada
		Turnos de trabajo
	Orgullo por la institución	Cantidad de trabajo
	Participación en el trabajo	Satisfacción por trabajar en la institución
		Satisfacción por las funciones desempeñadas
	Autonomía	Satisfacción por las tareas realizadas
Uso de habilidades y potenciales		
Reconocimiento por el trabajo	Creatividad	
Autovaloración	Satisfacción por el reconocimiento	
Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con la institución	Desempeño profesional
		Identificación con los objetivos
	Beneficios del trabajo del ocupado para otros	Contribución con la imagen institucional
		Percepción de utilidad
	Disfrute de la actividad laboral	Uso de habilidades y destrezas
		Auto compromiso con el trabajo
	Satisfacción por la vivienda	Servicios
		Características de la vivienda
Evaluación de la salud general	Capacidad para las actividades diarias	
	Capacidad para las actividades laborales	
Evaluación de la nutrición	Acceso a los alimentos	
	Percepción del tipo de alimentación	
Desarrollo personal del trabajador	Logros	Relacionados con objetivos
		Institucionales
		Personales
		Reconocimiento social
		Tipo de vivienda

	Expectativas de mejora	Mejora del nivel de vida
		Potencialidades personales
	Seguridad personal	Enfrentamiento de adversidades
		Conservación de la integridad de
		Capacidades
Administración del tiempo libre	Planificación del tiempo libre	Necesidad de trabajar en casa
		Cumplimiento de actividades programadas
	Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar	Convivencia con la familia
		Participación en actividades domésticas
		Participación en cuidados familiares

Fuente: Tomado De CVT-GOHISALO

2.7 ANALISIS FODA.

Es necesario realizar un diagnóstico del sector en estudio, el análisis FODA, es el método más sencillo y eficaz para decidir sobre el futuro. Permite plantear acciones que se pueden poner en marcha para aprovechar las oportunidades detectadas y a preparar a nuestra organización contra las amenazas teniendo conciencia de las debilidades y fortalezas.

El análisis FODA se basa en dos pilares básicos: el análisis interno y el análisis externo de una organización.

Análisis Interno de la organización (Liderazgo, estrategia, personas, alianzas/recursos y procesos)

Fortalezas: Describe los recursos y las destrezas que ha adquirido la empresa.

Debilidades: Describe los factores en los cuales poseemos una posición desfavorable respecto a la competencia. Para realizar el análisis interno se han de considerar análisis de recursos, de actividades y de riesgos.

Análisis Externo de la organización (Mercado, sector y competencia)

Oportunidades: Describen los posibles mercados, nichos de negocio.

Amenazas: Describen los factores que pueden poner en peligro la supervivencia de la organización, si dichas amenazas son reconocidas a tiempo pueden esquivarse o ser convertidas en oportunidades.

Definir la estrategia

Con los resultados del análisis FODA, se deberá definir una estrategia. Existen distintos tipos de estrategia empresariales:

Defensiva:

La empresa está preparada para enfrentarse a las amenazas. Si su producto o servicio ya no se considera líder, ha de resaltar lo que le diferencia de la competencia. Cuando baje la cuota de mercado, ha de buscar clientes que le resulten más rentables y protegerlos.

Ofensiva:

La empresa debe adoptar una estrategia de crecimiento. Cuando las fortalezas son reconocidas por sus clientes, es posible atacar a la competencia para resaltar las ventajas propias. Cuando el mercado está maduro es posible tratar de “robar” clientes lanzando nuevos modelos o servicios.

Supervivencia:

La empresa se enfrenta a amenazas externas sin las fuerzas internas necesarias para luchar contra la competencia. Es aconsejable dejar las cosas tal y como están hasta que se asienten los cambios que se producen.

Reorientación:

Aparecen oportunidades que se pueden aprovechar, pero la empresa carece de la preparación adecuada. Será necesario cambiar de política o de producto o servicio porque los actuales no están dando los resultados esperados. (Guía de Calidad, 2016)

3 METODOLOGÍA

La investigación que se va desarrollar tiene un enfoque mixto. Este enfoque combina un estudio cualitativo y cuantitativo, ya que los resultados serán numéricos producto del análisis. El estudio tiene el fin de determinar el efecto del trabajo en la Calidad de Vida. Se utilizarán variables sociodemográficas de género, nivel de educación puesto de trabajo, horario, beneficios extras, etc. (Pérez, 2013).

Este proyecto está basado en la investigación bibliográfica, se han revisado bases de datos, bibliotecas virtuales, libros para su análisis e interpretación con el propósito de conocer las contribuciones científicas del pasado y establecer relaciones y diferencias con el estado del conocimiento actual.

El trabajo de campo se ha realizado en el lugar en que se producen los hechos, a través del contacto directo del investigador con la realidad. Su finalidad es recolectar y registrar datos de manera ordenada. Las herramientas de investigación se basaran en información primaria en la que se considera encuestas a trabajadoras de las explotaciones agropecuarias como a trabajadoras rurales informales. Las encuestas permitirán recolectar datos cuantitativos sobre el tema de las condiciones de trabajo por medio de preguntas cerradas y abiertas.

Esta herramienta permitirá obtener información de la realidad laboral en el sector agropecuario del Cantón Rumiñahui. La información secundaria se refiere a la investigación de datos y estudios obtenidos por terceros, instituciones gubernamentales, entre otros.

Como parte del análisis de la información relevada en la información primaria se elaborará la tabulación de datos mediante la aplicación de la estadística descriptiva tanto como para tabular como para graficar los datos recolectados.

Construir un instrumento válido y confiable para medir la CVT en el contexto local disminuirá la variabilidad del método de medición. Para asegurar la fortaleza del instrumento, se determina su viabilidad, confiabilidad y validez; la viabilidad se asegura mediante el empleo de un cuestionario donde se cuida el tiempo empleado para su cumplimentación, la sencillez y la amenidad del formato, el interés, brevedad y claridad de las preguntas, así como la corrección, interpretación y presentación de los resultados. La confiabilidad, entendida como el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales, y la validez, referida como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Badia y Tudela 2003). La validez se refiere al grado en que una medición o estudio alcanza una conclusión correcta, y es que, en realidad, todas las pruebas de diagnóstico y/o instrumentos de medición pueden ser falibles. La situación no es tan simple cuando se trata de variables con un alto contenido subjetivo (Hernández et al. 2004).

3.1 TIPO O DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se propone un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo y cualitativo para evaluar la Calidad de Vida en el Trabajo de las mujeres trabajadoras del sector agropecuario en el Cantón Rumiñahui, utilizando un instrumento para evaluar las condiciones de trabajo que son pertinentes con el objetivo de la investigación. Respecto el instrumento se evaluaron las dimensiones, sub dimensiones e indicadores para el contexto agropecuario y la pertinencia de estos en una población caracterizada por variados tipos de empleos, horarios de trabajo, entre otros factores. Así, luego de la revisión de las variables se determina trabajar con cinco dimensiones: seguridad en el trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre.

La metodología de investigación más adecuada para realizar este proyecto, es la investigación descriptiva por medio de la técnica de la encuesta aplicada a una muestra de las mujeres trabajadoras del sector agropecuario en el Cantón Rumiñahui, con la finalidad de identificar la realidad respecto las condiciones de

trabajo. Con respecto al muestreo se identificó que el más apropiado es el muestreo probabilístico.

En un estudio de encuesta, la selección y validación de las variables es un punto fundamental para el éxito de la misma ya que ellas determinan los valores que son objeto de estudio y constituyen los puntos básicos de información que van a servir para elaborar una guía del cuestionario. El objetivo del cuestionario es traducir las variables de la investigación en preguntas concretas que nos proporcionen información viable o susceptible de ser cuantificada. El instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta (Casas, et. al. 2003: 528).

3.2 DISEÑO DE FORMULARIO PARA LA ENCUESTA

Medidas de escala para el formulario de la Encuesta:

- Ordinales
- Nominales
- Intervalo
- Razón

Dimensiones que se definen para cada pregunta.

- socioeconómicas
- seguridad en el trabajo
- satisfacción por el trabajo
- bienestar logrado a través del trabajo
- desarrollo personal
- administración del tiempo libre.

Tabla 8 - Componentes del cuestionario

Pregunta	Respuesta	Medida de Escala	Objetivo Relacionado	Dimensión
1	<p>¿En qué área usted se encuentra trabajando?</p> <p>Agricultura</p> <p>Ganadería</p> <p>Área Pecuaria</p> <p>Agricultura y Ganadería</p> <p>Ama de casa</p> <p>Labores de campo</p>	Nominal	<p>Objetivo General</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Objetivo específico 3</p>	socio económica
2	<p>¿Recibe usted una remuneración o paga por el trabajo que realiza?</p> <p>Si</p> <p>No</p>	Ordinal	<p>Objetivo General</p> <p>Objetivo específico 1 y objetivo específico 3</p>	socio económica
3	<p>¿Quién es el principal proveedor en su casa?</p> <p>Padre</p> <p>Madre</p> <p>Hijos</p> <p>Abuelos</p> <p>Tíos</p> <p>Otros</p>	Nominal	<p>Objetivo General</p> <p>Objetivo específico 3</p>	socio económica
4	<p>¿Cuál es su nivel de escolaridad?</p> <p>Primaria</p> <p>Secundaria</p> <p>Universidad</p> <p>Técnico</p> <p>Ninguno</p>	Nominal	<p>Objetivo General</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Objetivo específico 3</p>	socio económica

5	¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?	si No	Ordinal	Objetivo General Objetivo específico 1, 2, 3	socio económica
6	¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?	Contrato temporal Contrato fijo Contrato a destajo Sin contrato Otros.....	Nominal	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 3	socio económica
7	¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?	IESS Seguro Privado Seguro campesino Ninguno	Nominal	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2 Objetivo específico 3	socio económica
8	¿Usted posee seguridad y salud ocupacional en su trabajo?	Si No	Ordinal	Objetivo General Objetivo específico 1,2,3	socio económica
9	Menciones cuales son los peligros a los que está expuesto en su trabajo	Abierta Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho otra.....		Objetivo General Objetivo específico 3	socio económica
10	Respecto a las horas que en promedio al día dedica a los oficios domésticos. ¿Cómo se encuentra?		Razón	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2 Objetivo específico 3	administración del tiempo libre
11	Respecto a la cantidad de horas que duerme en un día. ¿Cómo se encuentra?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho	Razón	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2	administración del tiempo libre

		nada satisfecho otra.....		Objetivo específico 3	
12	¿Cómo percibe su estado actual de salud? Como se siente?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho otra.....	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2 Objetivo específico 3	seguridad en el trabajo
13	¿Cuál es su grado de satisfacción respecto el salario que percibe?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho otra.....	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2 Objetivo específico 3	seguridad en el trabajo
14	¿Cómo se siente respecto a la cantidad de trabajo?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho otra.....	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2 Objetivo específico 3	satisfacción por el trabajo
15	¿Se siente satisfecho con el tiempo que el trabajo le da para convivir con la familia?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho otra.....	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2 Objetivo específico 3	seguridad en el trabajo
16	¿Se siente satisfecho con el nivel de vida alcanzado con el empleo que tiene?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2 Objetivo específico 3	administración del tiempo libre
17		Totalmente satisfecho	intervalo	Objetivo General	desarrollo personal

	¿Se siente satisfecho con las condiciones que su trabajo provee para su cuidado físico, mental y de conservación de sus capacidades?	muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho		Objetivo específico 1 Objetivo específico 2	
18	¿Su sueldo le permite acceder a alimentos de calidad y en cantidad adecuada	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2	desarrollo personal
19	¿Cómo se siente respecto a la forma en que desarrolla su trabajo?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2	bienestar logrado a través del trabajo
20	Al comparar su pago con el de otros lugares en donde realizan el mismo trabajo. ¿Cómo se siente?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2	seguridad en el trabajo
21	¿Recibe en cantidad suficiente lo necesario para realizar sus actividades?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho otra.....	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2 Objetivo específico 3	seguridad en el trabajo
22	¿La calidad de los insumos que recibe para su labor es la adecuada?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho otra.....	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2 Objetivo específico 3	seguridad en el trabajo
23	¿Cómo se siente respecto a la forma de contratación que tiene?	Totalmente satisfecho muy satisfecho	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1	seguridad en el trabajo

		otra.....		Objetivo específico 3	
29	Su trabajo le brinda el tiempo adecuado para alimentarse correctamente en el horario de trabajo.	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho otra.....	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2	bienestar logrado a través del trabajo
30	¿Se encuentra satisfecho con su trabajo respecto a la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho Otra.....	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2	bienestar logrado a través del trabajo
31	¿Los logros personales obtenidos debido al trabajo le satisfacen?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2	bienestar logrado a través del trabajo
32	¿La vivienda que posee la obtuvo por su trabajo y esta le satisface?	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2	bienestar logrado a través del trabajo
33	Su trabajo le provee el cuidado que necesita	Totalmente satisfecho muy satisfecho poco satisfecho nada satisfecho	intervalo	Objetivo General Objetivo específico 1 Objetivo específico 2	bienestar logrado a través del trabajo

Elaborado por: Saskia García

3.2.1 ENCUESTA



ENCUESTA

ESCUELA POLITECNICA NACIONAL

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para realizar una tesis para la obtención del título de maestría en Gestión del Talento Humano.

Seleccione con una (X) en el paréntesis, la respuesta escogida por usted.

1. ¿En qué área usted se encuentra trabajando?

- a. Agricultura ()
- b. Ganadería ()
- c. Área Pecuaria ()
- d. Agricultura y Ganadería ()
- e. Ama de casa ()
- f. Labores de campo ()
- g. Otro ()

2. ¿Recibe usted una remuneración o paga por el trabajo que realiza?

- a. Si ()
- b. No ()

3. ¿Quién es el principal proveedor en su casa?

- a. Padre ()
- b. Madre ()
- c. Hijos ()
- d. Abuelos ()

- e. Tíos ()
- f. Otros...

4. ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

- a. Primaria ()
- b. Secundaria ()
- c. Universidad ()
- d. Técnico ()
- e. Ninguno ()

5. ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?

- a. Sí ()
- b. No ()

6. ¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?

- a. Contrato temporal ()
- b. Contrato fijo ()
- c. Contrato a destajo ()
- d. Sin contrato ()
- e. Otros.....

7. ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?

- a. IESS ()
- b. Seguro Privado ()
- c. Seguro campesino ()
- d. Ninguno ()

8. ¿Usted posee seguridad y salud ocupacional en su trabajo?

- a. Sí ()
- b. No ()

9. Menciones cuales son los peligros a los que está expuesto en su trabajo

.....
.....
.....

10. Respecto a las horas que en promedio al día dedica a los oficios domésticos. ¿Cómo se encuentra?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

11. Respecto a la cantidad de horas que duerme en un día. ¿Cómo se encuentra?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra

12. ¿Cómo percibe su estado actual de salud? Como se siente?

- a. Totalmente satisfecho ()

- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

13. ¿Cuál es su grado de satisfacción respecto el salario que percibe?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

14. ¿Cómo se siente respecto a la cantidad de trabajo?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

15. ¿Se siente satisfecho con el tiempo que el trabajo le da para convivir con la familia?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

16. ¿Se siente satisfecho con el nivel de vida alcanzado con el empleo que tiene?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

17. ¿Se siente satisfecho con las condiciones que su trabajo provee para su cuidado físico, mental y de conservación de sus capacidades?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

18. ¿Su sueldo le permite acceder a alimentos de calidad y en cantidad adecuada

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

19. ¿Cómo se siente respecto a la forma en que desarrolla su trabajo?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()

e. otra.....

20. Al comparar su pago con el de otros lugares en donde realizan el mismo trabajo. ¿Cómo se siente?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

21. ¿Recibe en cantidad suficiente lo necesario para realizar sus actividades?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

22. ¿La calidad de los insumos que recibe para su labor es la adecuada?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

23. ¿Cómo se siente respecto a la forma de contratación que tiene?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()

d. nada satisfecho ()

24. ¿Cómo se siente respecto a su jornada de trabajo?

a. Totalmente satisfecho ()

b. muy satisfecho ()

c. poco satisfecho ()

d. nada satisfecho ()

25. ¿Cómo se siente respecto a su turno de trabajo?

a. Totalmente satisfecho ()

b. muy satisfecho ()

c. poco satisfecho ()

d. nada satisfecho ()

26. ¿Cómo se siente al realizar todas las tareas que se le asignan?

a. Totalmente satisfecho ()

b. muy satisfecho ()

c. poco satisfecho ()

d. nada satisfecho ()

27. ¿Se siente satisfecho con la vivienda que tiene?

a. Totalmente satisfecho ()

b. muy satisfecho ()

c. poco satisfecho ()

d. nada satisfecho ()

28. ¿Cómo se siente usando sus habilidades y destrezas en las labores diarias?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()

29. Su trabajo le brinda el tiempo adecuado para alimentarse correctamente en el horario de trabajo.

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()

30. ¿Se encuentra satisfecha con su trabajo respecto a la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

31. ¿Los logros personales obtenidos debido al trabajo le satisface?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

32. ¿La vivienda que posee la obtuvo por su trabajo y esta le satisface?

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

33. Su trabajo le provee el cuidado que necesita

- a. Totalmente satisfecho ()
- b. muy satisfecho ()
- c. poco satisfecho ()
- d. nada satisfecho ()
- e. otra.....

3.3 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: PRUEBA PILOTO

Para la realización de la prueba piloto se contemplaran las siguientes características:

- La prueba se realizó a 10 personas.
- Considerar una pregunta filtro para obtener las variables p y q.
- Realizar preguntas con contenido, comprensible, amigable, preciso.

Una vez diseñado el borrador definitivo, es decir, una vez delimitada la información, formuladas las preguntas, definido el número de ellas que vamos a incluir en el cuestionario y ordenadas las preguntas, corresponde llevar a cabo la realización de la prueba piloto y la evaluación de las propiedades métricas de la escala.

El cuestionario se aplicó a 10 mujeres del sector agropecuario. Este pre test permitió identificar:

- Tipos de preguntas más adecuados.
- Si el enunciado es correcto y comprensible, y si las preguntas tienen la extensión adecuada.
- Si es correcta la categorización de las respuestas.
- Si existen resistencias psicológicas o rechazo hacia algunas preguntas.
- Si el ordenamiento interno es lógico; si la duración está dentro de lo aceptable por los encuestados.

En cuanto a los métodos utilizados para la realización del pre test cognitivo, éste se lleva a cabo mediante la realización de:

- Entrevistas informales.
- Grupos focales de la población diana.
- Encuesta sobre comprensión de las preguntas.
- Valoración del cuestionario por parte de los participantes en el estudio.

El resultado de Alfa de Cron Bach es de 0.959, mismo que confirma la fiabilidad del instrumento.

Tabla 9 - Análisis de la fiabilidad del instrumento en la prueba piloto

```

DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=v1 v2 v3 v4 v5 v6 v7 v8 v9 v10 v11 v12 v13 v14 v15 v16 v17 v18 v19 v20 v21 v22
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
  
```

→ **Fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	22

Fuente: elaboración propia con el paquete estadístico SPSS

Luego de realizar la prueba piloto se realizó una validación del instrumento y se obtuvieron las siguientes conclusiones:

La dimensión de soporte institucional no se valora en este estudio debido a que las subdimensiones miden el proceso de trabajo, la supervisión laboral, el apoyo de los superiores, la evaluación del trabajo, la oportunidad de promoción y autonomía siendo todos estos dependientes de un empleo formal, en el caso del sector agropecuario esto no se puede aplicar ya que en la prueba piloto inicial la mayoría de trabajadoras no contaban con empleo, y sobre todo valora procedimientos de trabajo que son inexistentes en el grupo de estudio.

La dimensión de integración al puesto de trabajo no fue valorada por no ser pertinente ni apropiada al grupo de estudio dirigido, las subdimensiones miden pertinencia, motivación y ambiente de trabajo, en el sentido de empresa y preparación académica, criterios que el grupo de estudio carece.

De la dimensión de Administración del tiempo libre se elimina la subdimensión planificación del tiempo libre, analiza el trabajo con el criterio de si es excesivo, se lleva a la casa en el sector agropecuario esto no es dable.

En el siguiente apartado se resumen las dimensiones, sub dimensiones e indicadores de la Calidad de Vida en el Trabajo del grupo de estudio de mujeres trabajadoras agropecuarias del Cantón Rumiñahui.

Tabla 10 – Dimensiones, sub dimensiones, e indicadores de la Calidad de Vida en el trabajo para la mujeres trabajadoras agropecuarias del Cantón Rumiñahui.

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
Seguridad en el trabajo	Ingresos o salarios	Satisfacción por el trabajo
		Suficiencia del trabajo
	Insumos para el trabajo	Cantidad de los insumos
		Calidad de los insumos
	Derechos contractuales de los trabajadores	Seguridad social

		Condiciones de higiene y seguridad
		Protección de la salud
	Capacitación en el trabajo	Oportunidades de actualización
		Acceso a la capacitación
		Satisfacción por la capacitación
Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo	Forma de contratación
		Duración de la jornada
		Turnos de trabajo
		Cantidad de trabajo
	Participación en el trabajo	Satisfacción por las funciones desempeñadas
		Satisfacción por las tareas realizadas
Autonomía	Uso de habilidades y potenciales	
	Creatividad	
Bienestar logrado a través del trabajo	Beneficios del trabajo del ocupado para otros	Percepción de utilidad
	Disfrute de la actividad laboral	Uso de habilidades y destrezas
		Auto compromiso con el trabajo
	Satisfacción por la vivienda	Servicios
		Características de la vivienda
	Evaluación de la salud general	Capacidad para las actividades diarias
		Capacidad para las actividades laborales
Evaluación de la nutrición	Acceso a los alimentos	
	Percepción del tipo de alimentación	
Desarrollo personal del trabajador	Logros	Tipo de vivienda
	Expectativas de mejora	Mejora del nivel de vida
		Potencialidades personales
	Seguridad personal	Enfrentamiento de adversidades
		Conservación de la integridad de
Capacidades		
Administración del tiempo libre	Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar	Convivencia con la familia
		Participación en actividades domésticas
		Participación en cuidados familiares

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

La fórmula para la obtención del tamaño de la muestra para el presente proyecto será para población finita, siendo la siguiente:

POBLACIÓN:

FÓRMULA PARA OBTENER LA MUESTRA.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

N = Universo 700

P = Casos a favor 0.50

Q = Casos en contra 0.50

E = Error 0.10

Z= Nivel de Confianza 1.96

$$n = \frac{1.96^2 \times 700 \times 0.50 \times 0.50}{(0.10)^2 (700 - 1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 85$$

3.5 TRABAJO DE CAMPO

Para el trabajo de campo se consideran todas las preguntas o dudas presentadas por las mujeres trabajadoras. La metodología de campo consiste en aplicar la encuesta el día de mayor concurrencia de trabajadoras a la feria de ventas de sus productos en el mercado central de la principal ciudad de estudio que es Sangolquí.

En la feria se recolectaron las encuestas aplicándolas de forma individual, previa una explicación de los objetivos de la misma y del método a aplicar, no se

presentaron dudas de fondo ni forma. Se dividió por sectores de aplicación entre los que se mencionan:

- Área pecuaria, venta de productos cárnicos, pollos, porcinos.
- Frutas, Vegetales, Plantas, semillas, Verduras, Granos, Papas.

Se viajó a los centros de producción de maíz, habas, ganado vacuno, leche, especies menores y se aplicó la encuesta. Se conversó con las líderes del sector quienes orientaron y apoyaron en el proceso de la aplicación de la encuesta.

4 RESULTADOS Y DISCUSIONES

Se presentan los resultados de la encuesta aplicada el 12 de noviembre del año 2015, la misma nos permite identificar factores de CVT del grupo de estudio.

La encuesta se aplicó a la población estimada.

Tabla 11 - Análisis de fiabilidad del instrumento aplicado.

Fiabilidad			
→ Escala: ALL VARIABLES			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	84	90,3
	Excluido ^a	9	9,7
	Total	93	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,924		23	

Fuente: elaboración propia con el paquete estadístico SPSS

Se puede afirmar que el instrumento aplicado tiene una alta consistencia interna. El valor de Alfa de Cron Bach es de 0.924 de la muestra de 84 encuestas con 23 preguntas de satisfacción de Calidad de Vida en el Trabajo.

Tabla 12 - Análisis de la fiabilidad de escala del instrumento

Escala: ALL VARIABLES			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	84	90,3
	Excluido ^a	9	9,7
	Total	93	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Prueba de bondad de ajuste del modelo		
Chi-cuadrado	Valor	547,466
	gl	274
	Sig	,000
Logaritmo de determinante de	Matriz sin restricciones	-13,341
	Matriz restringida	-6,053

Bajo el supuesto de modelo paralelo

Estadísticas de fiabilidad	
Varianza común	1,048
Varianza verdadera	,361
Varianza de error	,687
Correlación entre elementos común	,344
Fiabilidad de la escala	,924
Fiabilidad de escala (sin sesgo)	,925

Fuente: Elaboración propia con el paquete estadístico SPSS

La fiabilidad de la escala es de 0,924, lo que permite aplicar a toda la muestra el cuestionario de manera segura.

4.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se realizará un análisis de los resultados por cada ítem general de ubicación socioeconómica:

Tabla 13 - ¿En qué área usted se encuentra trabajando?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultura	42	50,0	50,0	50,0
Ama de casa	2	2,4	2,4	52,4
Área Pecuaria	6	7,1	7,1	59,5
Comercio Agrícola	23	27,4	27,4	86,9
Ganadería	11	13,1	13,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

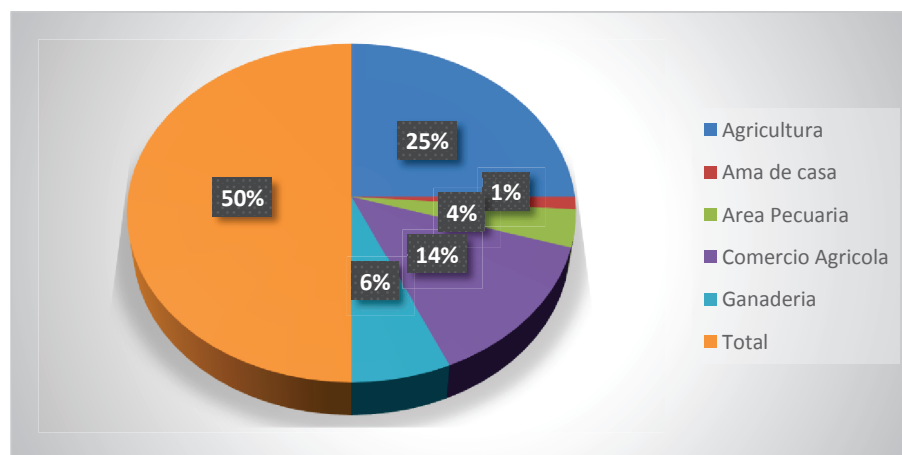


Figura 2. ¿En qué área usted se encuentra trabajando?

Análisis Ejecutivo

Del análisis realizado de la pregunta, ¿En qué área usted se encuentra trabajando?, los resultados obtenidos evidencian que un 50% de las mujeres trabajan en el área de Agricultura, el 27,4% se dedica al comercio agrícola, el 13,1 % a Ganadería, al área pecuaria el 7,1% y son amas de casa el 2,4%. Como conclusión se destaca un grupo importante de trabajadoras dedicadas al comercio agrícola con un 27,4%.

Análisis Comparativo

Según el MAGAP 2007, el 71,9% de los agricultores se ven forzados a realizar otras labores, únicamente el 28,8% de los agricultores (medianos y grandes propietarios) dicen sobrevivir con los ingresos provenientes de la actividad agrícola.

Tabla 14 - ¿Recibe usted una remuneración o paga por el trabajo que realiza?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	26	31,0	31,0	31,0
Si	58	69,0	69,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

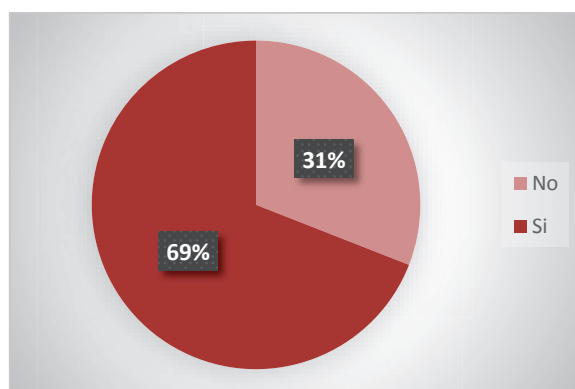


Figura 3 - ¿Recibe usted una remuneración o paga por el trabajo que realiza?

Análisis Ejecutivo

Los resultados arrojados por la pregunta 2, ¿Recibe usted una remuneración o paga por el trabajo que realiza?, realizada al grupo de estudio reflejan que el 69% recibe una remuneración económica o percibe un ingreso por su trabajo, y un 31% no recibe una remuneración por el trabajo que realiza. No existe formalidad en el empleo y en ocasiones se trabaja para recuperar la inversión inicial y obtener algo de ganancia mediante los productos que venden.

Análisis Comparativo

El análisis comparativo se realiza utilizando los datos de INEC de empleo inadecuado para septiembre del 2015 en el cual la tasa es del 49,21%. Este indicador refiere la realidad del grupo de estudio que trabaja y no recibe paga por su labor formando parte de los trabajadores informales.

Tabla 75 - ¿Quién es el principal proveedor en su casa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
esposo	1	1,2	1,2	1,2
hijos	3	3,6	3,6	4,8
madre	40	47,6	47,6	52,4
padre	40	47,6	47,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

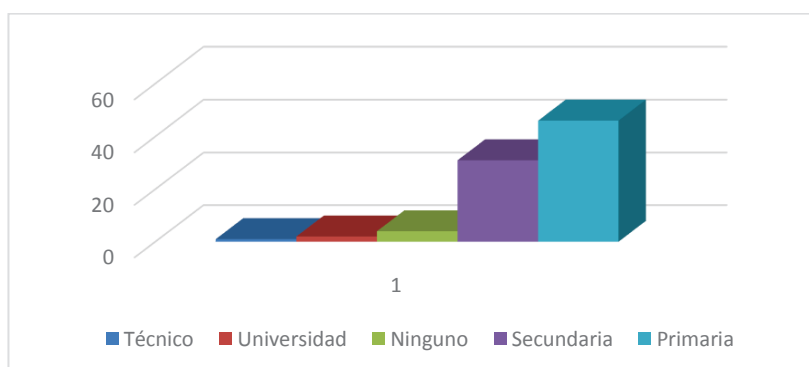


Figura 4 - ¿Quién es el principal proveedor en su casa?

Análisis Ejecutivo

Los resultados de la pregunta 3, ¿Quién es el principal proveedor de su casa?, refleja que el principal proveedor es el padre con el 48%, la madre con el 48% e hijos con el 3%. Esto evidencia que la mujer aporta al hogar en un alto y es responsable de la generación de ingresos del hogar, se convierte en un sostén de hogar para su familia.

Análisis comparativo

En los últimos años las cifras a nivel nacional han cambiado respecto quien es el proveedor del hogar, el papel de la mujer se ha ampliado, su rol y espacio en el mundo laboral se ha habilitado por sus características y competencias.

Tabla 86 - ¿Cuál es su nivel de educación?

Datos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Técnico	9	9,7	9,7	9,7
Universidad	1	1,1	1,1	97,8
Ninguno	2	2,2	2,2	100,0
Secundaria	4	4,3	4,3	14,0
Primaria	31	33,3	33,3	96,8
Total	46	49,5	49,5	63,4
	93	100,0	100,0	

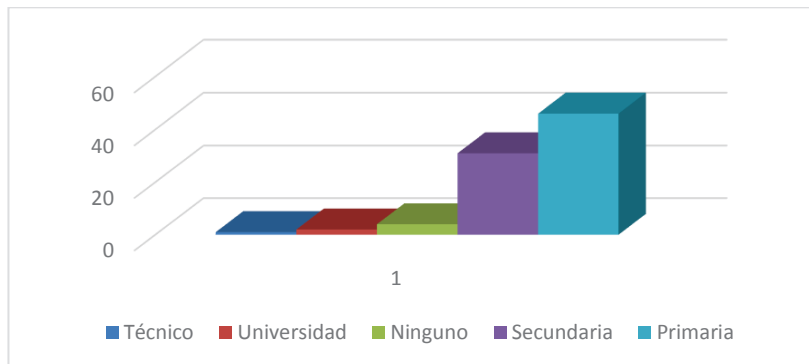


Figura 5 - ¿Quién es el principal proveedor en su casa?

Análisis Ejecutivo

Los resultados arrojados por la pregunta 4, ¿Cuál es su nivel de educación?, refleja una realidad preocupante el nivel de educación del grupo de estudio es muy bajo: un 50% tiene educación primaria, el 33,3% tiene educación secundaria, 1,1% tienen educación técnica, 2,2% educación superior y el 4,3% ningún tipo de educación. Un alto número de mujeres tiene una escolaridad baja siendo muy difícil para las mujeres salir adelante por este factor la falta de educación.

Análisis comparativo.

En los últimos años en el Ecuador se han implementado sistemas educativos para erradicar el analfabetismo, sin embargo no es suficiente para obtener un alto desarrollo de este grupo de mujeres. Se requiere de mayor capacitación técnica. El desarrollo técnico ayudara a mejorar las oportunidades de desarrollo de la calidad de vida del grupo de estudio.

Tabla 97 - ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no	46	54,8	54,8	54,8
Si	38	45,2	45,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

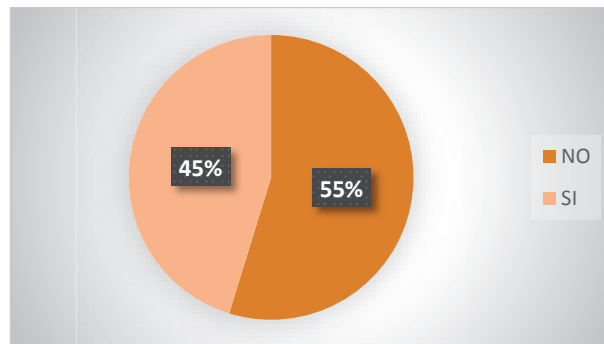


Figura 6 - ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?

Análisis Ejecutivo:

Del análisis de la pregunta 5, ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?, los resultados indican que un 55% de mujeres afirman que no es suficiente su paga, e indicaban que sufrían de necesidades para alimentarse y educar a sus hijos. Es muy grave que el salario no solvete sus necesidades.

Análisis comparativo

En el Ecuador a partir del año 2000 en que la dolarización se convierte en sistema nacional, para la mayoría de ecuatorianos no son suficientes los ingresos que percibe frente a la canasta básica. En el año 2015 los ingresos por Salario básico unificado fueron de \$ 354, la canasta familiar fue de 485,24.

Tabla 18 - ¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Con contrato	16	19,0	19,0	19,0
Sin contrato	68	81,0	81,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

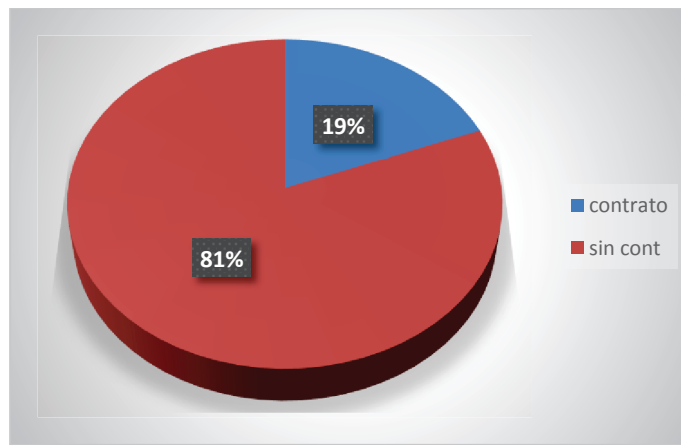


Figura 7 - ¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?

Análisis Ejecutivo

De los resultados de la pregunta 6, ¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?, se observa que el 81 % de mujeres no poseen ningún tipo de contrato con su empleador, un 19% indicó que tiene contrato. En este aspecto es importante solucionar la falta de contratos para mejorar las condiciones laborales. La principal necesidad de las mujeres en este sector es formalizar su relación laboral y obtener garantía de empleo, estabilidad y remuneración fija.

Análisis comparativo

El Ecuador mantiene altas cifras de desempleo inadecuado y desempleo. Existen factores que afectan directamente a la calidad de vida de las mujeres trabajadoras, la remuneración justa y adecuada es una de las más importantes junto con la salud y seguridad laboral.

Tabla 19 - ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
IESS	20	23,8	23,8	23,8
Seguro campesino	4	4,8	4,8	28,6
Sin seguro	60	71,4	71,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

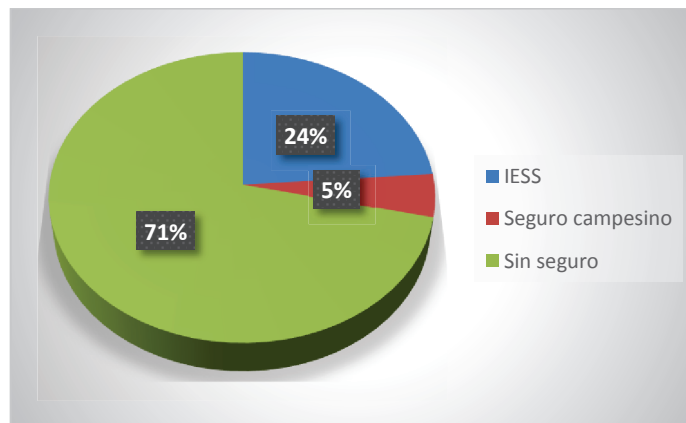


Figura 8 - ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?

Análisis Ejecutivo

De los resultados obtenidos en la pregunta 7, ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?, la encuesta indica que el 71% de mujeres no poseen afiliación al seguro, por lo que carecen de un sistema de salud y seguridad ocupacional en el trabajo, también de otros beneficios que dota el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a pesar que trabajan la salud y seguridad ocupacional se convierte en una carga para el estado a través del Ministerio de Salud Pública. El 4,8% posee afiliación al seguro campesino y el 24% posee afiliación al IESS tienen una gran ventaja para su calidad de vida en el trabajo.

Tabla 20 - ¿Conoce usted los peligros a los que está expuesto en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	17	20,2	20,2	20,2
Sí	67	79,8	79,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

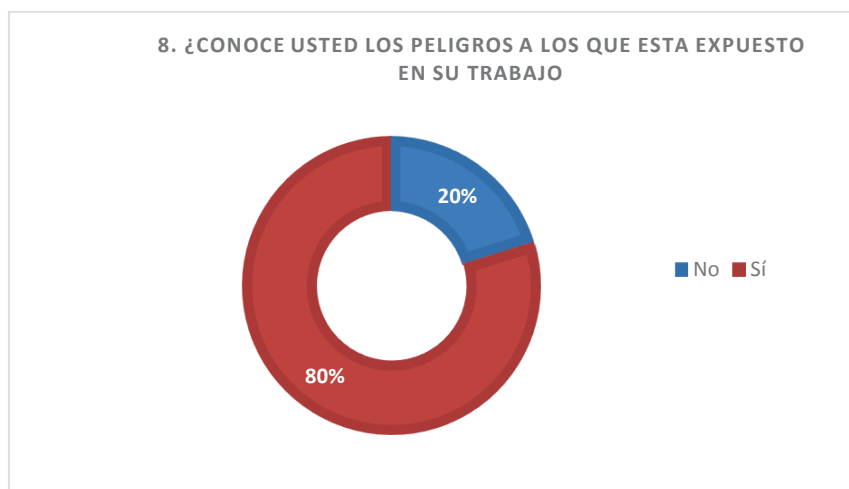


Figura 9 - ¿Conoce usted los peligros a los que está expuesto en su trabajo?

Análisis Ejecutivo

De los resultados obtenidos para la pregunta 8, ¿Conoce usted los peligros a los que está expuesto en su trabajo?, el 20% de las mujeres trabajadoras en el sector agropecuario desconoce los peligros a los que está expuesta en su trabajo, esto es grave porque en algunos casos aplican agroquímicos, fungicidas, etc., manejan productos veterinarios y expenden sus productos en el centro de distribución más importante de la zona.

Análisis comparativo

De las estadísticas del INEN se puede concluir que menos del 5% de personas productoras que realizan aplicación de agroquímicos son técnicos especializados. El índice de protección por uso de equipos es del 63.9% al aplicar plaguicidas. Apenas la tercera parte de las personas productoras leen las etiquetas de toxicidad de los productos antes de utilizarlos.

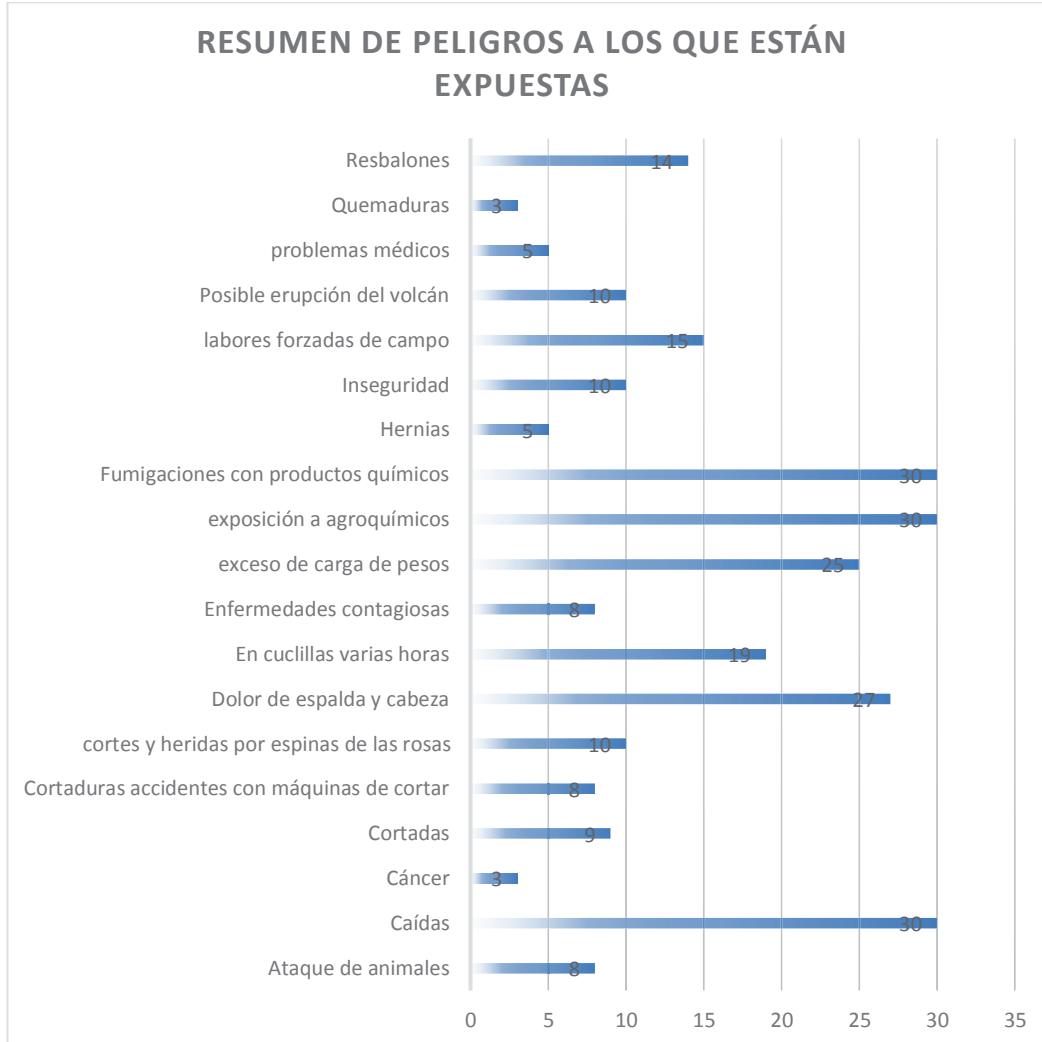


Figura 10 – Cuáles son los peligros a los que están expuestas.

Esta pregunta se diseñó de manera abierta por lo que las respuestas se consolidaron en un solo cuadro. Se analizaron los peligros y se exponen a continuación en un cuadro que indica los riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos biológicos, riesgos mecánicos, y riesgos psicosociales.

Riesgo físico	Riesgo químico	Riesgo biológico	Riesgo mecánico	Riesgo Psicosociales
En cuclillas varias horas	Fumigaciones con productos químicos	Enfermedades contagiosas	Cortaduras accidentes con máquinas de cortar	Inseguridad
Resbalones	exposición a agroquímicos	Ataque de animales		problemas médicos
Dolor de espalda y cabeza				Posible erupción del volcán
Caídas				
cortes y heridas por espinas de las rosas				
labores forzadas de campo				
Quemaduras				
Cortadas				
Cáncer				
Hernias				
exceso de carga de pesos				

Tabla 21 - ¿Cuáles son los peligros a los que están expuestas?

Con respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 9, ¿Cuáles son los peligros a los que están expuestos?, los principales riesgos a los que están expuestas las mujeres en su trabajo son los riesgos físicos. Los riesgos de mayor repetición en la encuesta realizada son: la fumigación y exposición a agroquímicos, el exceso de carga de pesos, caídas, labores forzadas de campo, ataque de animales y como psicosocial el miedo a una erupción volcánica.

4.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA Y COMPARACIÓN CON LA INFORMACIÓN GENERAL Y ENTRE DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Los resultados que se presentan en este estudio provienen de la aplicación de la encuesta de CVT a las mujeres en el sector agropecuario.

Se utilizó en este estudio la estadística inferencial que comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística a partir de una pequeña parte de la misma. En este caso se realiza el contraste de hipótesis o prueba de significación que permite decidir si dos muestras son estadísticamente diferentes, H_0 y H_1 , se intenta determinar cuál de las dos es la hipótesis verdadera.

Las variables fueron analizadas con medidas de tendencia central (mediana, media, moda) y medidas de dispersión (rango, varianza y desviación estándar). Se utilizó para las variables nominales distribución por frecuencias relativas y absolutas. Se utilizó la técnica estadística más utilizada por analistas e investigadores en todo tipo de áreas científicas estos son los contrastes paramétricos. Se utilizó la ecuación U de Mann – Whitney y la prueba de Kruskal – Wallis para muestras independientes para analizar la significancia entre las distintas variables y determinar la existencia o no, de elementos estadísticamente significativos a partir de la distribución de datos. Se consideró un nivel de significancia igual o inferior a 0,5 como estadísticamente relevante.

Se utilizó una prueba no paramétrica con el objeto de comprobar heterogeneidad de las variables, los resultados se presentan en tablas y gráficos relacionando las variables estudiadas con las dimensiones de calidad de vida en el trabajo. Al tratarse de un estudio descriptivo, se determinó el nivel de calidad de vida en el trabajo.

La confiabilidad y las medidas descriptivas del instrumento se observan en el cuadro adjunto en donde las dimensiones a medir cuentan con una validez interna y externa. Se utilizó como base un estudio de un instrumento CVT-GOHISALO, del cual se realizaron adaptaciones culturales al tipo de trabajo del sistema agropecuario en estudio.

Tabla 22 - Estadísticos descriptivos

DIMENSIONES	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo	Percentiles		
						25	50 (Mediana)	75
Administración del tiempo libre	84	2,80	,967	1	4	2,00	3,00	4,00
Seguridad en el trabajo	84	2,77	,883	1	4	2,00	3,00	3,50
Desarrollo personal	84	2,70	,991	1	4	2,00	3,00	3,75
Satisfacción por el trabajo	84	2,80	,902	1	4	2,00	3,00	3,75
Bienestar logrado a través del trabajo	84	3,00	,829	1	4	2,50	3,00	4,00

4.3 ANALISIS DE LA FIABILIDAD DE LAS DIMENSIONES

En el aplicativo IBM SPSS STADISTICS versión 2.2 se diseñó una base de datos, para tabular, organizar, sistematizar y analizar la información obtenida de la aplicación de la encuesta. Esta base de datos se organizó dividiendo en las seis variables trazadoras. Salario o remuneración por el trabajo que realiza, Nivel de educación, Salario para satisfacer sus necesidades, Tipo de contrato, Afiliación algún tipo de seguro, Peligros a los que está expuesto en su trabajo. Cruzando con los valores de las cinco dimensiones.

Tabla 23 - Análisis de fiabilidad de las dimensiones

Alfa de Cron Bach	Alfa de Cron Bach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,859	,862	5

El análisis de fiabilidad nos da un valor de 0,862 que indica que tienen validez en la aplicación de la encuesta

Tabla 24 - Anova

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-personas	222,878	83	2,685		
Intra-personas					
Inter-elementos	4,176	4	1,044	2,761	,028
Residual	125,524	332	,378		
Total	129,700	336	,386		
Total	352,578	419	,841		

Media global = 2,8131

La tabla despliega los resultados del “análisis de la varianza” *One-Way ANOVA*. El índice clave que se examina se conoce como prueba “F” (*F-test*) Después de realizar el análisis de datos, se obtiene que el valor del índice F (2,761) tiene un valor de p de 0,028, que es menor de 0,5 por lo tanto es significativo. Esto quiere decir que existe relación entre las dimensiones y las variables que se miden en este estudio. La relación es significativa al obtener la percepción de las variables trazadoras con las dimensiones que miden la CVT del grupo de estudio.

4.4 PRUEBA DE HIPOTESIS POR DIMENSIONES

Datos al comparar con la información general. Los resultados de la prueba de U de Mann-Whitney y la prueba de Kruskal Wallis, permiten conocer desde la estadística seis hipótesis para cada dimensión que son: salario o remuneración por el trabajo

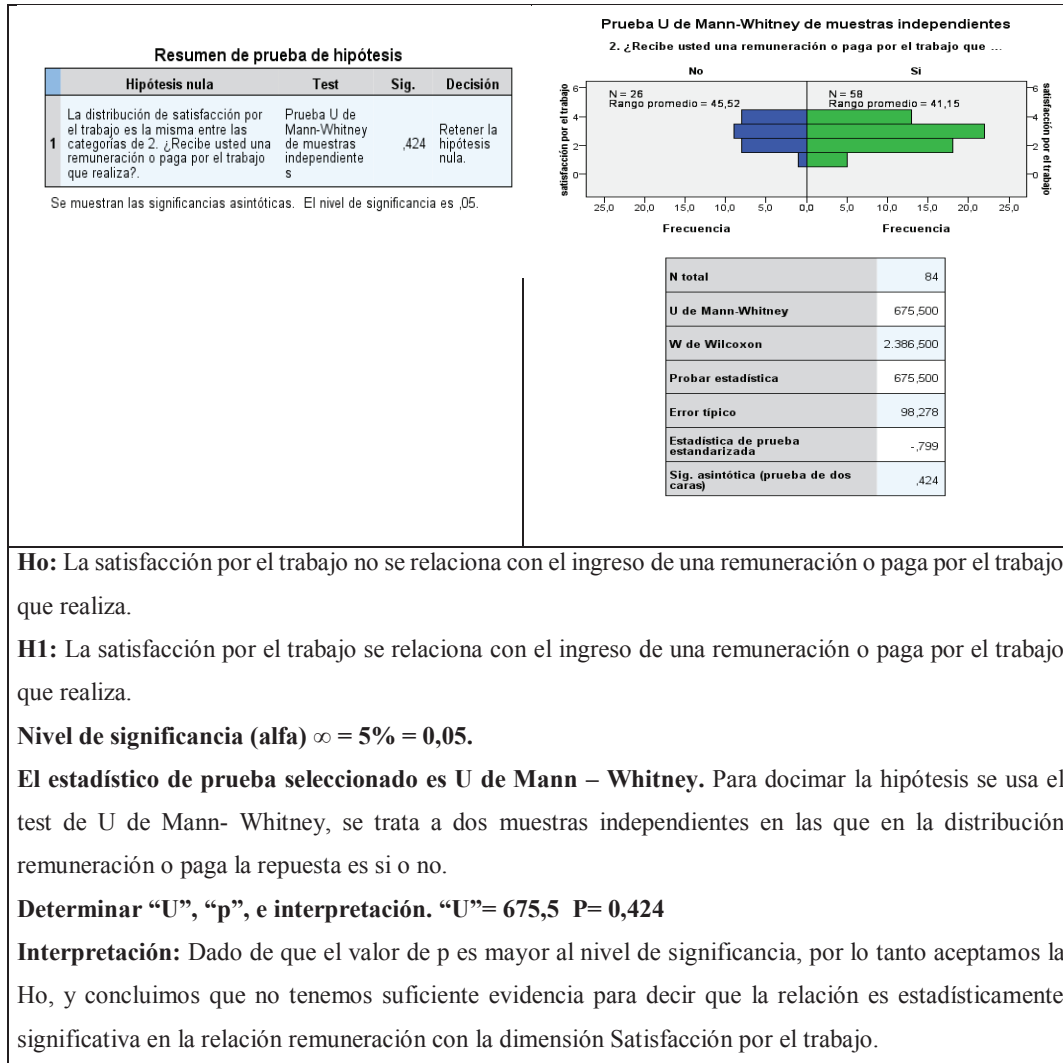
que realiza, nivel de educación, salario para satisfacer sus necesidades, tipo de contrato, afiliación algún tipo de seguro, peligros a los que está expuesto en su trabajo.

4.4.1 DIMENSIÓN DE SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO.

La dimensión de satisfacción por el trabajo en todo el análisis refleja que es baja por algunos factores como son: falta de educación, falta de contratos de trabajo y por las condiciones de trabajo que en este análisis evidencia que son precarias, sin embargo hay que comprender que la satisfacción por el trabajo es una actitud de trabajo de un individuo. Es mucha la evidencia que debate esta relación, pues no solamente las sociedades deberían interesarse por la cantidad de vida es decir por la alta productividad y adquisiciones de materiales; sino también por la calidad de vida (Amorós, 2007).

La satisfacción por el trabajo se relaciona con la cantidad de salario suficiente para satisfacer necesidades, en este caso todo depende del ingreso económico para sentirse a gusto con un nivel de vida adecuado caso contrario la precariedad invade la satisfacción por el trabajo que se desarrolla.

Tabla 105 - Medidas de tendencia central y dispersión del puntaje de la dimensión satisfacción por el trabajo

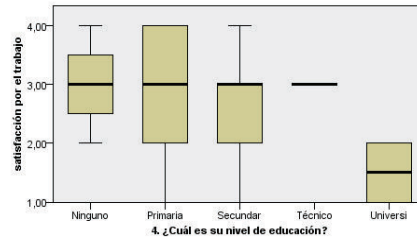


Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de satisfacción por el trabajo es la misma entre las categorías de 4. ¿Cuál es su nivel de educación?	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,266	Retener la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes



N total	84
Probar estadística	5,210
Grados de libertad	4
Sig. asintótica (prueba de dos caras)	,266

1. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.
2. No se realizan múltiples comparaciones porque la prueba global no muestra diferencias significativas en las muestras.

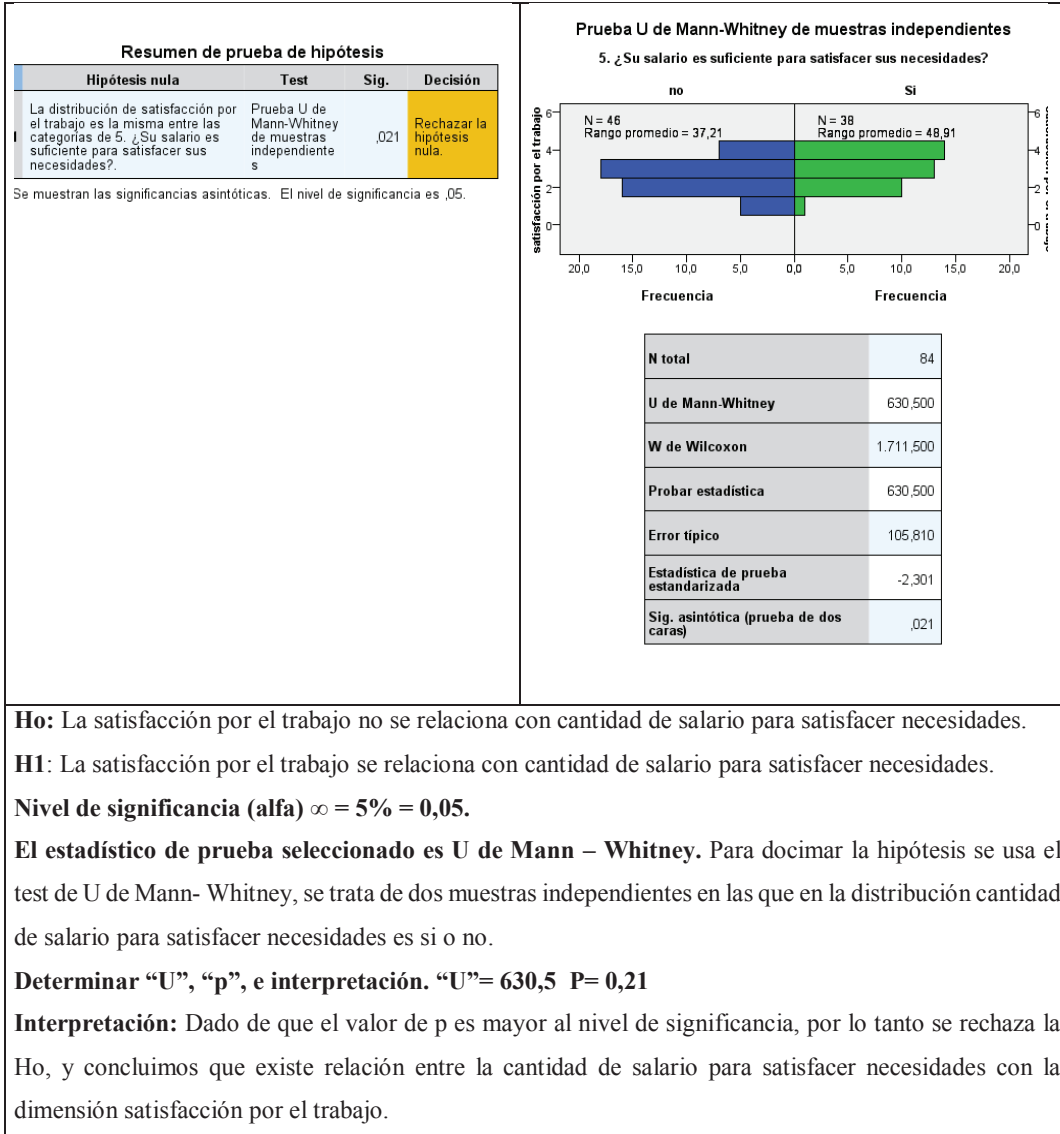
Ho: La satisfacción por el trabajo no se relaciona con el nivel de educación.

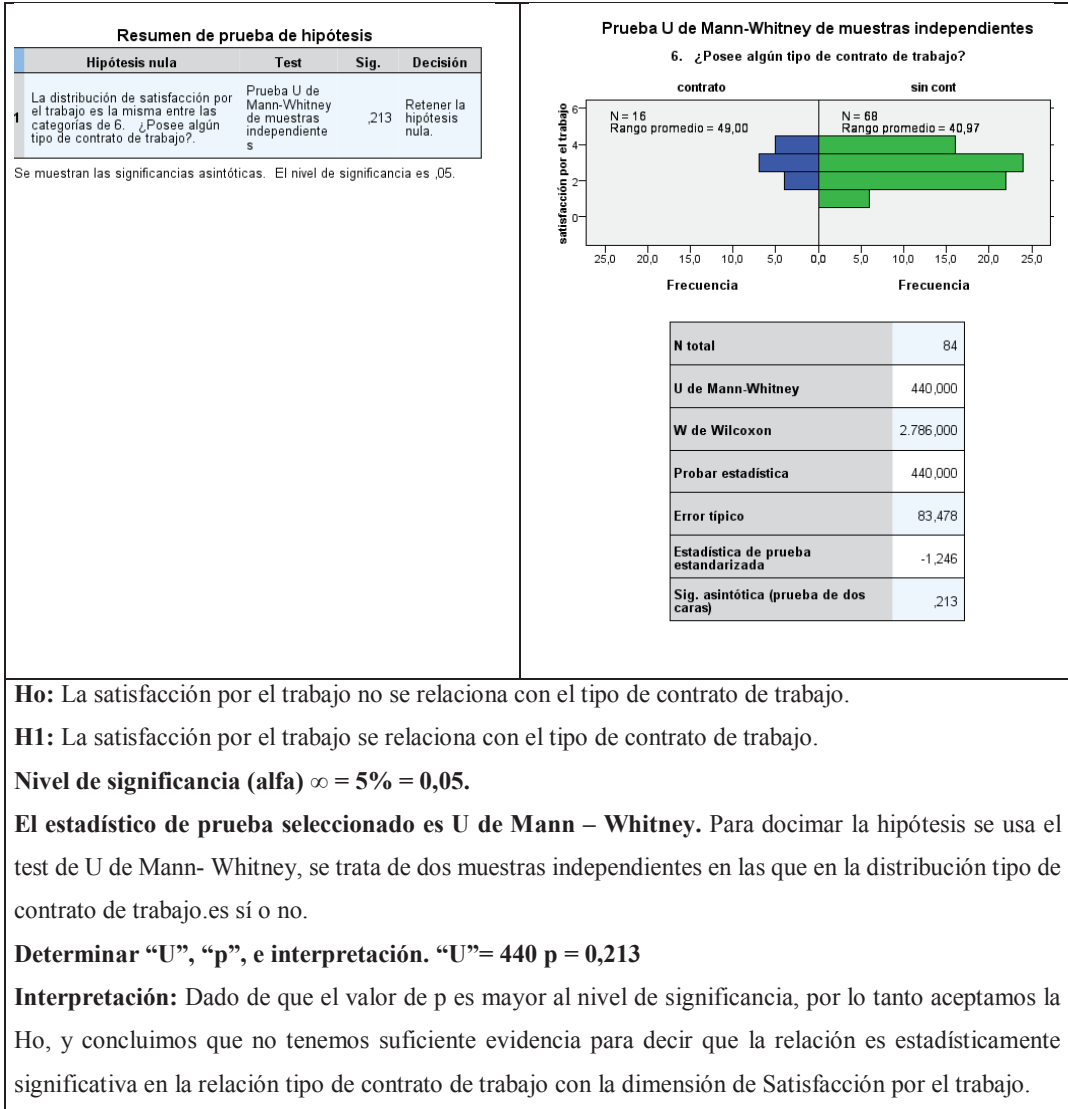
H1: La satisfacción por el trabajo se relaciona con el nivel de educación.

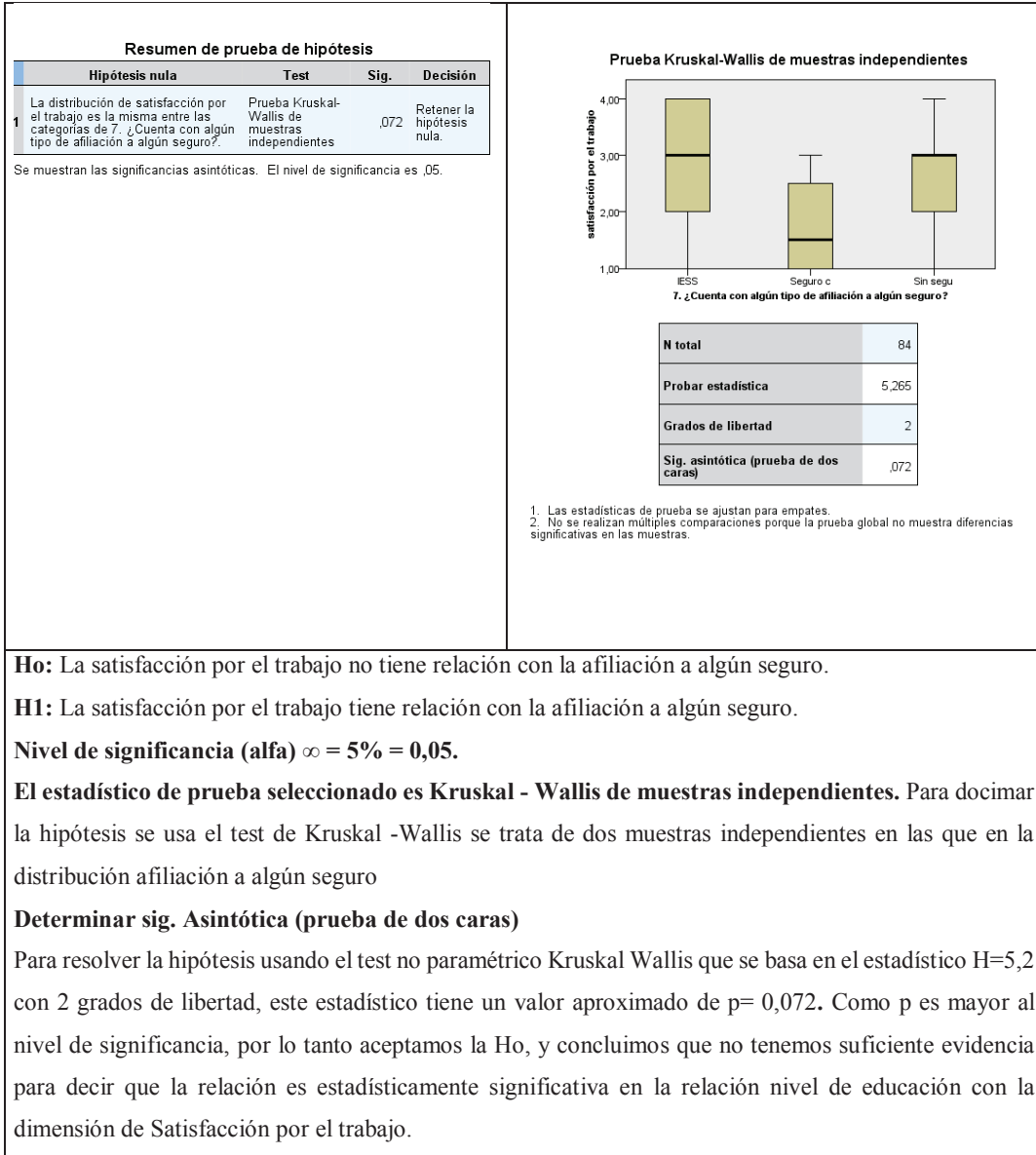
Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

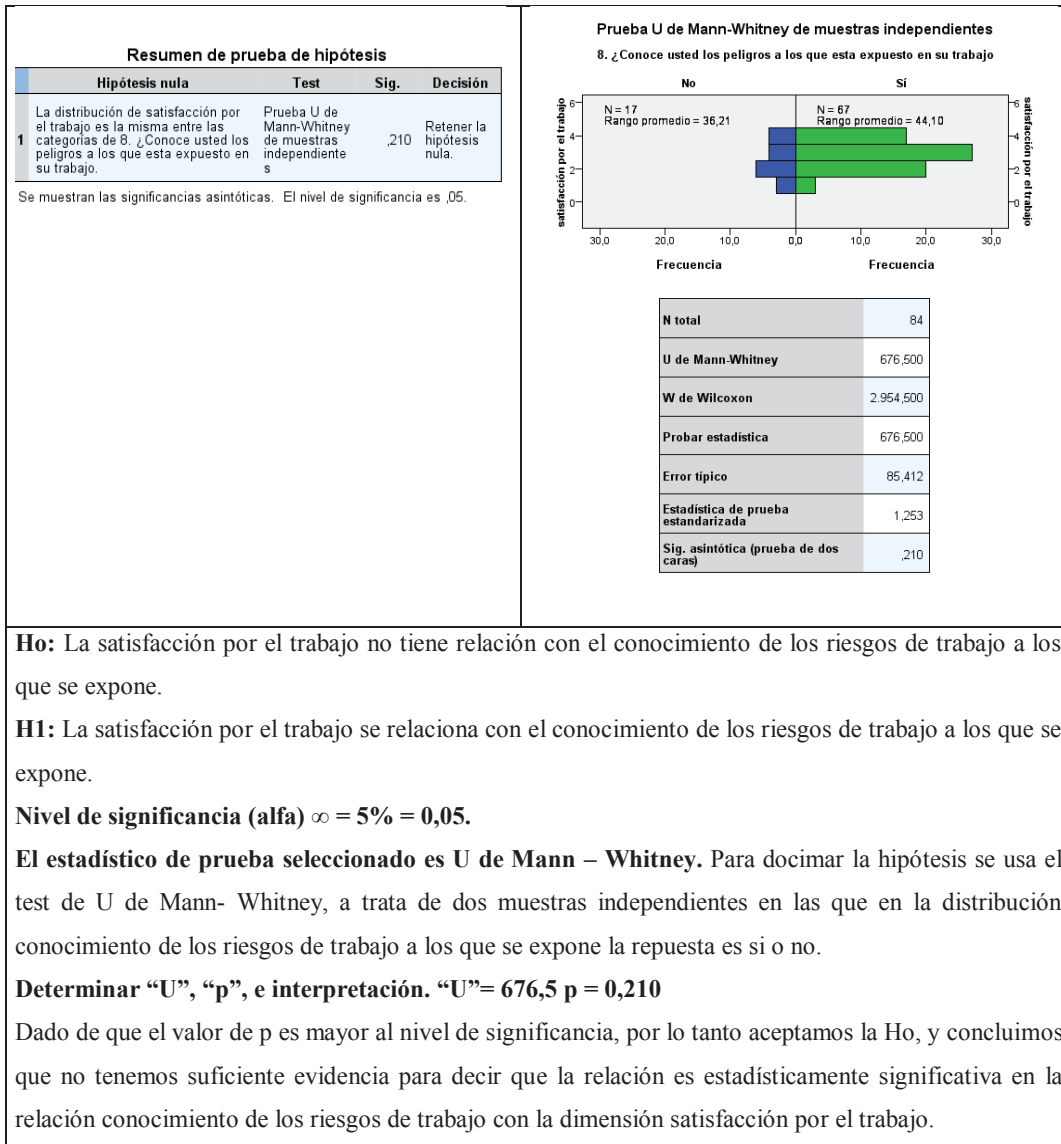
El estadístico de prueba seleccionado es Kruskal - Wallis de muestras independientes. Para docimar la hipótesis se usa el test de Kruskal -Wallis se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución nivel de educación tiene cuatro variables de estudio (primaria, técnico, secundario y superior)

Determinar sig. Asintótica (prueba de dos caras) Para resolver la hipótesis usando el test no paramétrico Kruskal Wallis que se basa en el estadístico $H=5,2$ con 4 grados de libertad, este estadístico tiene un valor aproximado de $p=0,266$. Como p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la H_0 , y concluimos que tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación nivel de educación con la dimensión de Satisfacción por el trabajo







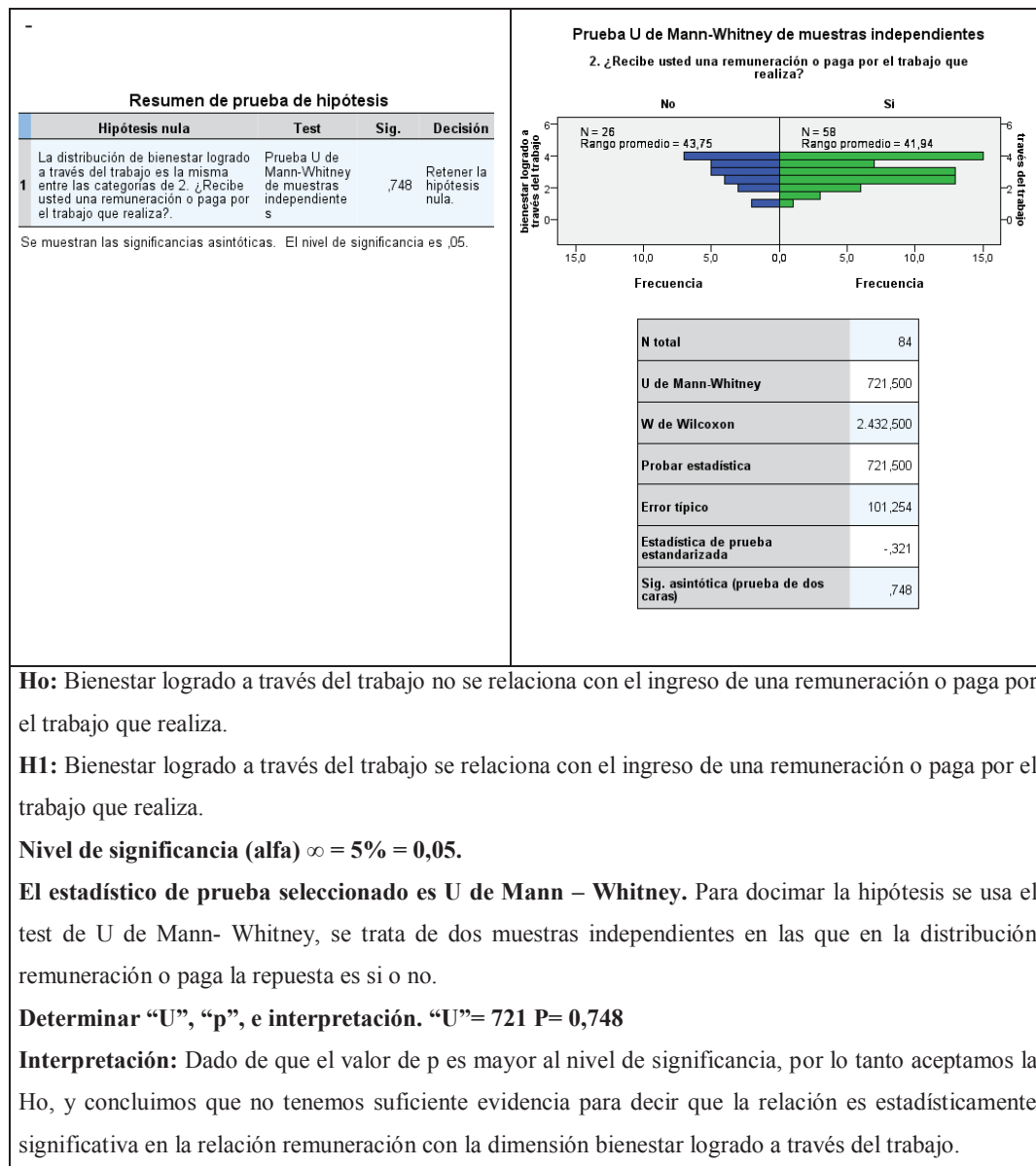


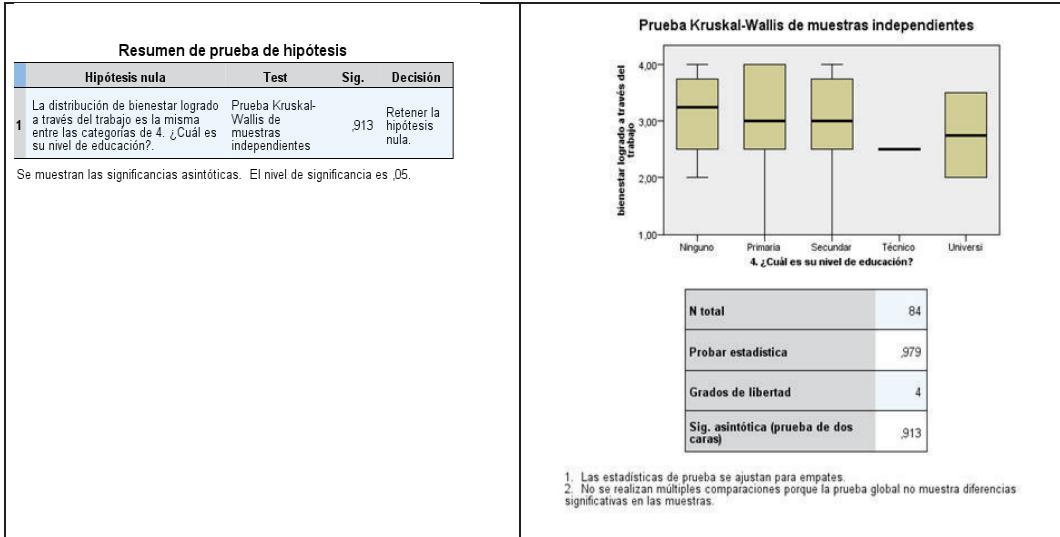
4.4.2 DIMENSIÓN DE BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO

Los resultados al comparar con la información general reflejan que la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo es baja, aspectos como la cantidad del salario recibido afectan negativamente, la falta de afiliación y los riesgos de trabajo hacen que esta dimensión no sea satisfactoria para las mujeres, sin embargo cuentan con una oportunidad para subsistir basado en su trabajo. Se debe considerar que el bienestar logrado a través del trabajo es entendido como un estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir,

incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. (Gómez, 2010)

Tabla 116 - Medidas de tendencia central y dispersión del puntaje de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo.





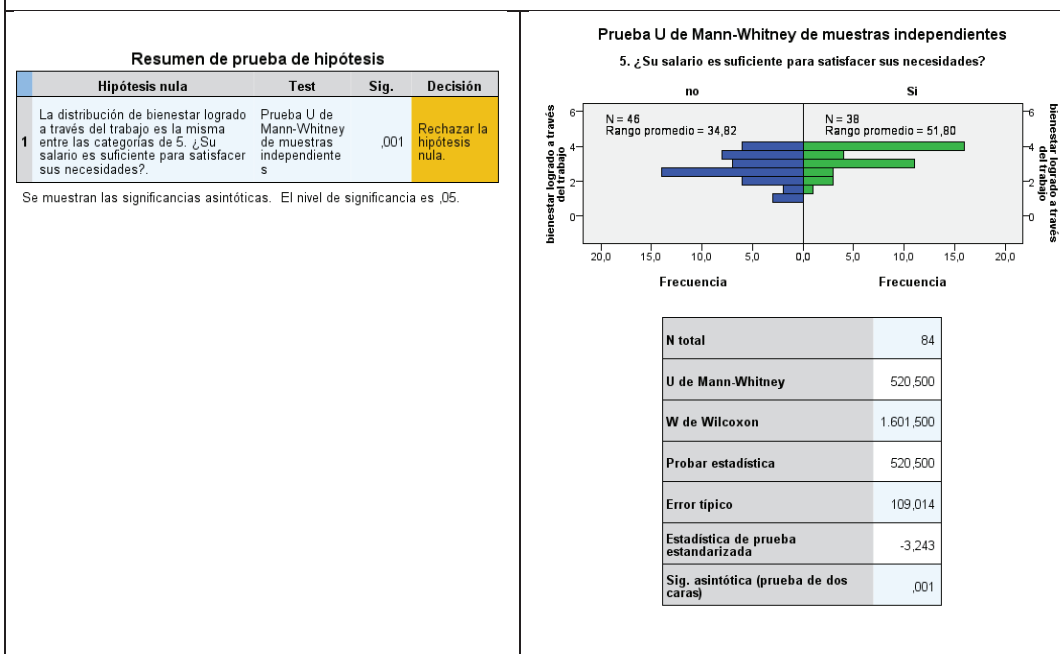
Ho: Bienestar logrado a través del trabajo no se relaciona con el nivel de educación.

H1: Bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con el nivel de educación.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es Kruskal - Wallis de muestras independientes. Para docimar la hipótesis se usa el test de Kruskal -Wallis se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución nivel de educación tiene cuatro variables de estudio (primaria, técnico, secundario y superior)

Determinar sig. Asintótica (prueba de dos caras). Para resolver la hipótesis usando el test no paramétrico Kruskal Wallis que se basa en el estadístico $H=0,979$ con 4 grados de libertad, este estadístico tiene un valor aproximado de $p=0,913$. Como p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la H_0 , y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación nivel de educación con la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo.



Ho: Bienestar logrado a través del trabajo no se relaciona con cantidad de salario para satisfacer necesidades.

H1: Bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con cantidad de salario para satisfacer necesidades.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

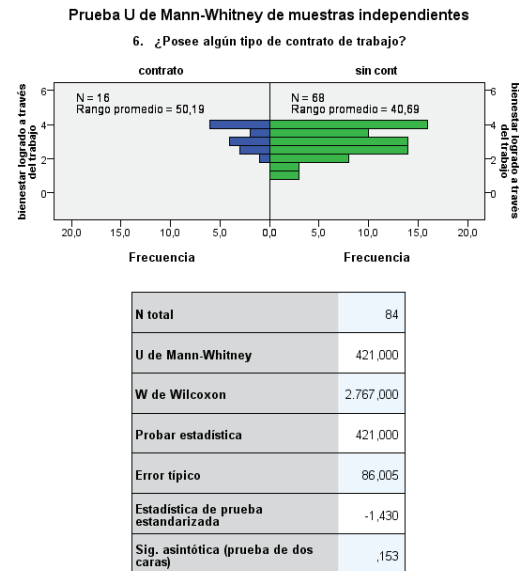
El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney. Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución cantidad de salario para satisfacer necesidades la repuesta es si o no.

Determinar “U”, “p”, e interpretación. “U”= 520,5 p= 0,001

Interpretación: Dado de que el valor de p es menor al nivel de significancia, por lo tanto rechazamos la Ho, y concluimos que existe relación entre la cantidad de salario para satisfacer necesidades con la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo. La cantidad de dinero recibida afecta la manera de vivir y tiene relación con lo que puede obtener.

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
La distribución de bienestar logrado a través del trabajo es la misma entre las categorías de 6. ¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,153	Retener la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.



Ho: Bienestar logrado a través del trabajo no se relaciona con el tipo de contrato de trabajo.

H1: Bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con el tipo de contrato de trabajo.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney. Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata a dos muestras independientes en las que en la distribución tipo de contrato de trabajo la repuesta es si o no.

Determinar “U”, “p”, e interpretación. “U”= 421 p= 0,153

Interpretación: Dado de que el valor de p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la Ho, y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación tipo de contrato de trabajo con la dimensión de Bienestar logrado a través del trabajo

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de bienestar logrado a través del trabajo es la misma entre las categorías de 7. ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,196	Retener la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes

7. ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?

N total	84
Probar estadística	3,263
Grados de libertad	2
Sig. asintótica (prueba de dos caras)	,196

Ho: Bienestar logrado a través del trabajo no tiene relación con la afiliación a algún seguro.

H1: Bienestar logrado a través del trabajo tiene relación con la afiliación a algún seguro.

1. Nivel de significancia (alfa) $\infty = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es Kruskal - Wallis de muestras independientes. Para docimar la hipótesis se usa el test de Kruskal -Wallis se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución con la afiliación a algún seguro tenemos 3 variables de estudio (IESS, seguro privado, y sin seguro)

Determinar sig. Asintótica (prueba de dos caras). Para resolver la hipótesis usando el test no paramétrico Kruskal Wallis que se basa en el estadístico $H=3,26$ con 2 grados de libertad, este estadístico tiene un valor aproximado de $p=0,196$ Como p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la H_0 , y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación nivel de educación con la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo.

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de bienestar logrado a través del trabajo es la misma entre las categorías de 8. ¿Conoce usted los peligros a los que esta expuesto en su trabajo.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,126	Retener la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes

8. ¿Conoce usted los peligros a los que esta expuesto en su trabajo

No	Sí
N = 17	N = 67
Rango promedio = 34,59	Rango promedio = 44,51

N total	84
U de Mann-Whitney	704,000
W de Wilcoxon	2.982,000
Probar estadística	704,000
Error típico	87,998
Estadística de prueba estandarizada	1,528
Sig. asintótica (prueba de dos caras)	,126

Ho: Bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con el conocimiento de los peligros a los que está expuesto en el trabajo.

H1: Bienestar logrado a través del trabajo no se relaciona con el conocimiento de los peligros a los que está expuesto en el trabajo.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney. Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución conocimiento de los peligros a los que está expuesto en el trabajo. La repuesta es si o no.

Determinar “U”, “p”, e interpretación. “U”= 704 P= 0,126

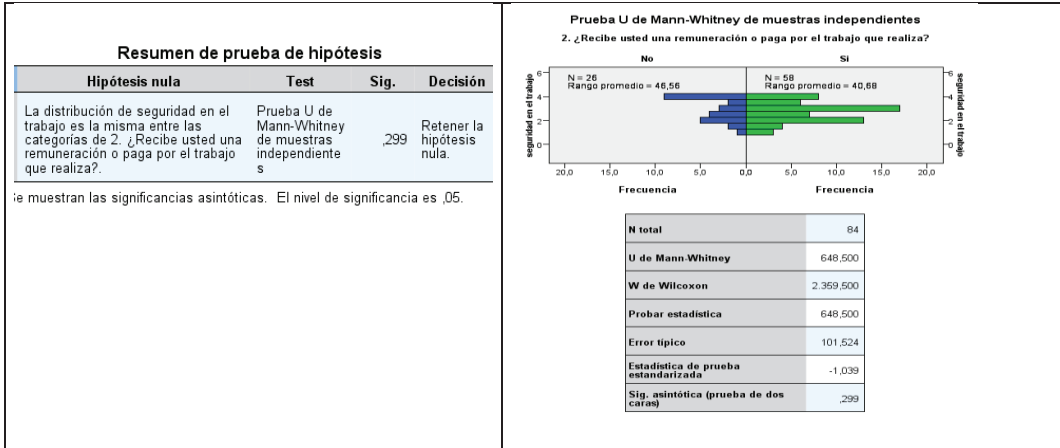
Interpretación: Dado de que el valor de p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la Ho, y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación conocimiento de los peligros a los que está expuesto en el trabajo con la dimensión bienestar logrado a través del trabajo

4.4.3 DIMENSIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En el caso de las distribuciones de seguridad en el trabajo se puede ver que se relaciona con cantidad de salario para satisfacer necesidades y la falta de contrato son relevantes al momento de sentir tranquilidad y bienestar en el empleo.

La seguridad en el trabajo tiene relación con la afiliación a algún seguro, dado que la seguridad se entiende como la condición de estar libre de un riesgo de daño inaceptable. En esta dimensión es oportuno sugerir la necesidad de aplicar un sistema de gestión y seguridad y salud ocupacional para el grupo de estudio

Tabla 127 - Medidas de tendencia central y dispersión del puntaje de la dimensión de seguridad en el trabajo.



Ho: La seguridad en el trabajo no se relaciona con el ingreso de una remuneración o paga por el trabajo que realiza.

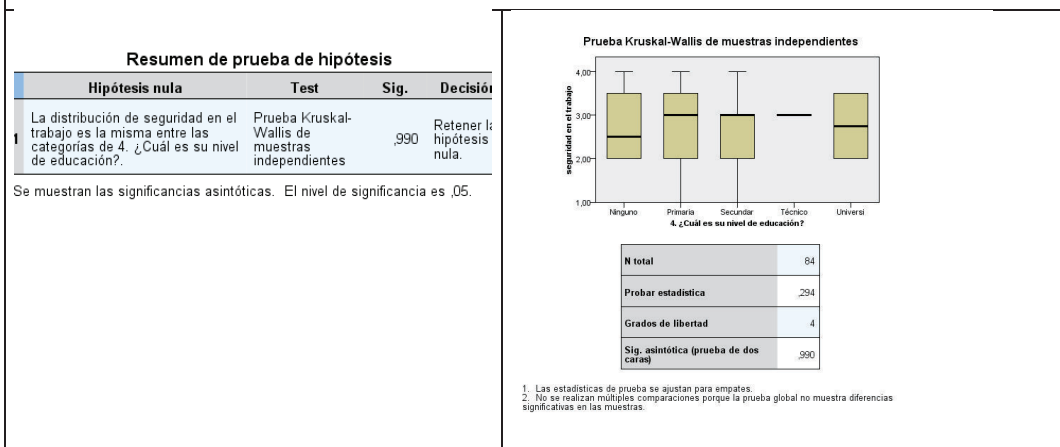
H1: La seguridad en el trabajo se relaciona con el ingreso de una remuneración o paga por el trabajo que realiza.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney. Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución remuneración o paga la repuesta es si o no.

Determinar “U”, “p”, e interpretación. “U”= 648,5 P= 0,299

Interpretación: Dado de que el valor de p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la Ho, y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación remuneración con la dimensión de Seguridad en el trabajo.



Ho: La seguridad en el trabajo no se relaciona con el nivel de educación.

H1: La seguridad en el trabajo se relaciona con el nivel de educación.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es Kruskal - Wallis de muestras independientes Para docimar la hipótesis se usa el test de Kruskal -Wallis se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución nivel de educación tiene cuatro variables de estudio (primaria, técnico, secundario y superior)

Determinar sig. Asintótica (prueba de dos caras). Para resolver la hipótesis usando el test no paramétrico Kruskal Wallis que se basa en el estadístico $H=2,9$ con 4 grados de libertad, este estadístico tiene un valor aproximado de $p=0,99$. Como p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la H_0 , y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación nivel de educación con la dimensión de Seguridad en el trabajo.

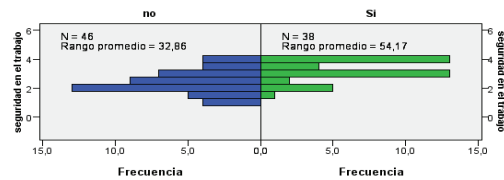
Resumen de prueba de hipótesis

Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
La distribución de seguridad en el trabajo es la misma entre las categorías de 5. ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes

5. ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?



N total	84
U de Mann-Whitney	430,500
W de Wilcoxon	1.511,500
Probar estadística	430,500
Error típico	109,304
Estadística de prueba estandarizada	-4,057
Sig. asintótica (prueba de dos caras)	,000

H₀: La seguridad en el trabajo no se relaciona con la cantidad de salario para satisfacer necesidades.

H₁: La seguridad en el trabajo se relaciona con la cantidad de salario para satisfacer necesidades

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney. Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución cantidad de salario para satisfacer necesidades. La repuesta es si o no.

Determinar “U”, “p”, e interpretación. “U”= 430,500 P= 0

Interpretación: Dado de que el valor de p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto rechazamos la H_0 , y concluimos que existe relación cantidad de salario con la dimensión de seguridad en el trabajo

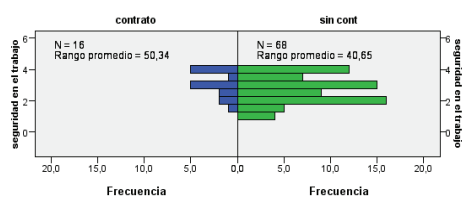
Resumen de prueba de hipótesis

Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
La distribución de seguridad en el trabajo es la misma entre las categorías de 6. ¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?.	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,146	Retener la hipótesis nula.

e muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes

6. ¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?



N total	84
U de Mann-Whitney	418,500
W de Wilcoxon	2.764,500
Probar estadística	418,500
Error típico	86,234
Estadística de prueba estandarizada	-1,455
Sig. asintótica (prueba de dos caras)	,146

H₀: seguridad en el trabajo no se relaciona con el tipo de contrato de trabajo.

H₁: seguridad en el trabajo se relaciona con el tipo de contrato de trabajo.

1. Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.
2. El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney
3. Determinar “U”, “p”, e interpretación.

“U”= 418,5 p = 0,146

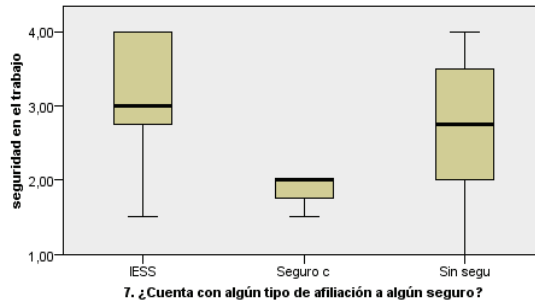
Interpretación: Dado de que el valor de p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la H₀, y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación tipo de contrato de trabajo. con la dimensión de seguridad en el trabajo

Resumen de prueba de hipótesis

Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
La distribución de seguridad en el trabajo es la misma entre las categorías de 7. ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,007	Rechazar la hipótesis nula

1 muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes



N total	84
Probar estadística	9,921
Grados de libertad	2
Sig. asintótica (prueba de dos caras)	,007

1. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.

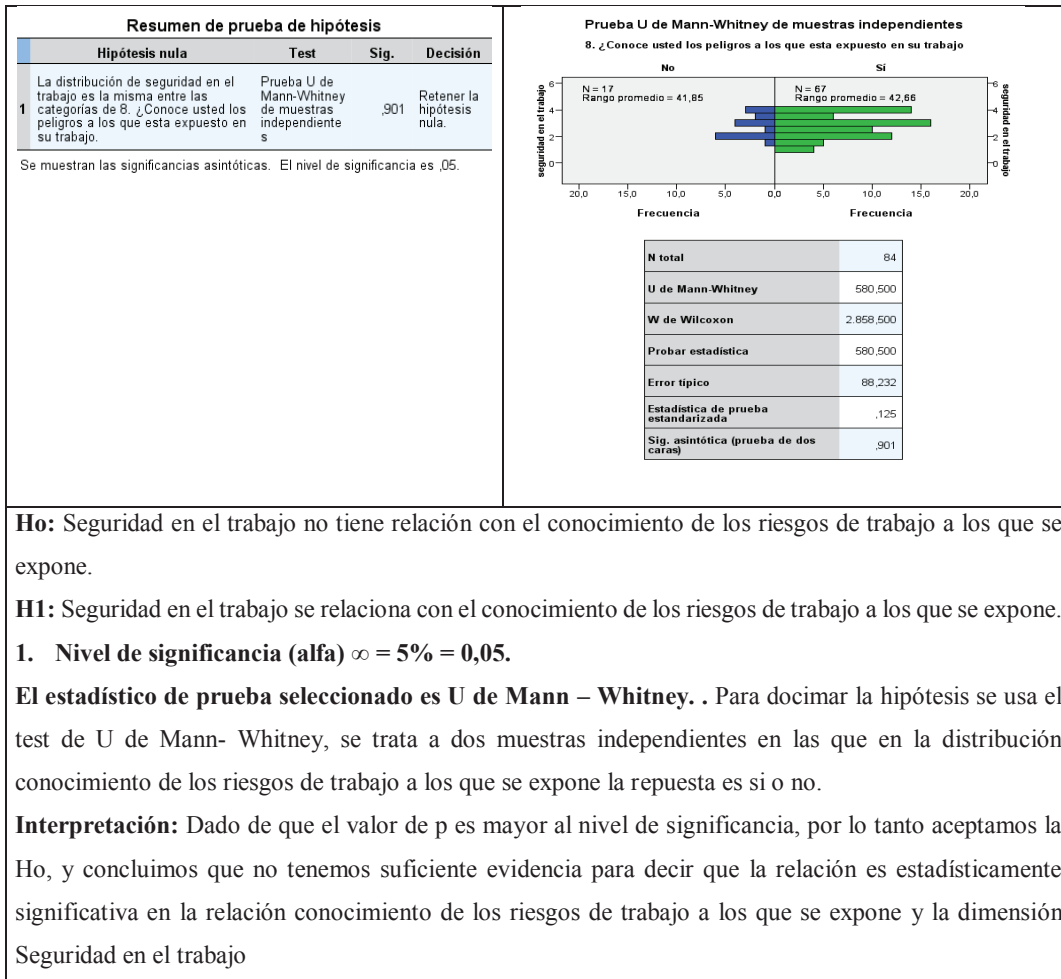
Ho: la seguridad en el trabajo no tiene relación con la afiliación a algún seguro.

H1: la seguridad en el trabajo tiene relación con la afiliación a algún seguro.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es Kruskal - Wallis de muestras independientes. Para docimar la hipótesis se usa el test de Kruskal -Wallis se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución afiliación a algún seguro tenemos 3 variables de estudio (IESS, seguro privado y sin seguro)

Determinar sig. Asintótica (prueba de dos caras). Para resolver la hipótesis usando el test no paramétrico Kruskal Wallis que se basa en el estadístico $H=9,9$ con 2 grados de libertad, este estadístico tiene un valor aproximado de $p= 0,007$. Como p es menor al nivel de significancia, por lo tanto rechazamos la H_0 , y concluimos que existe relación entre la afiliación a algún seguro con la dimensión seguridad en el trabajo



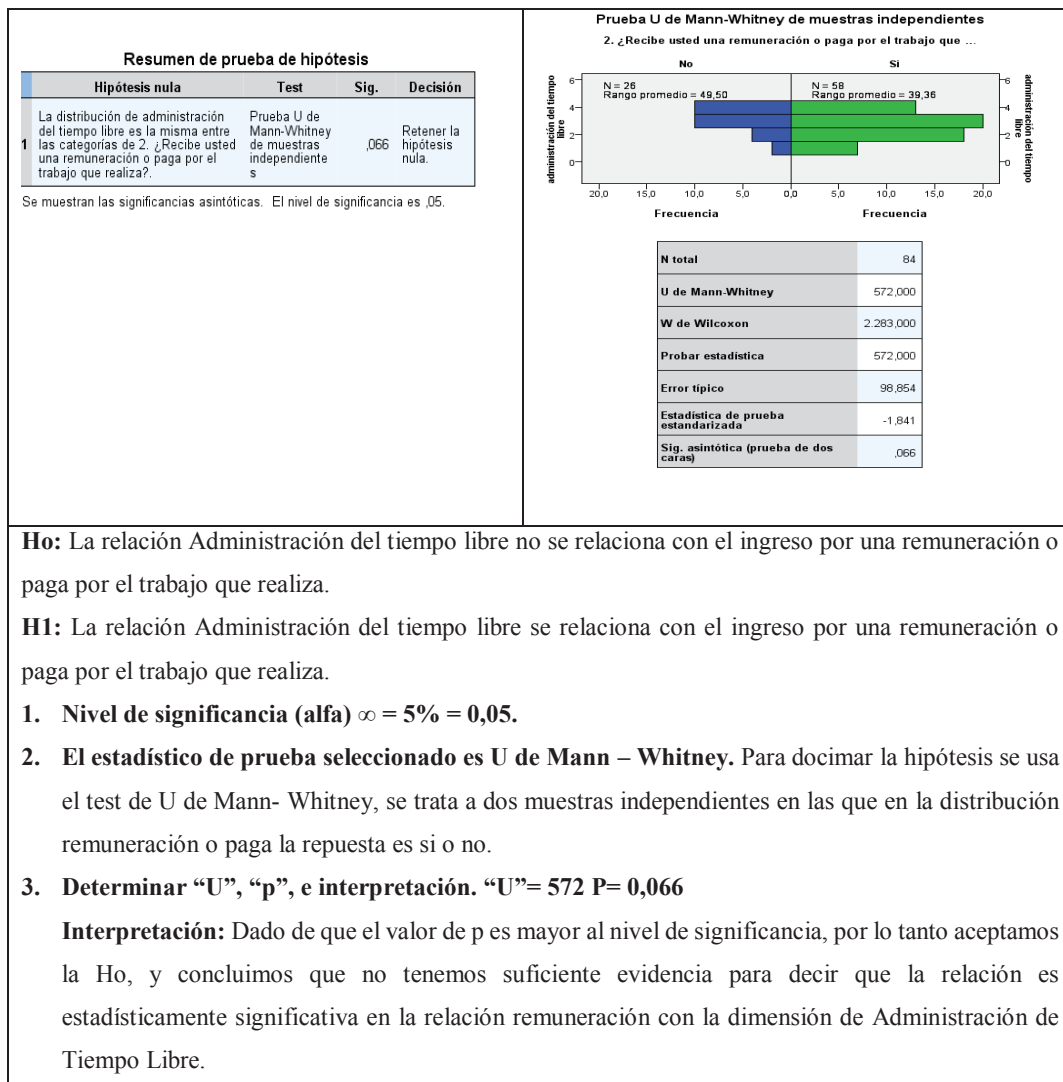
4.4.4 DIMENSIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TIEMPO LIBRE.

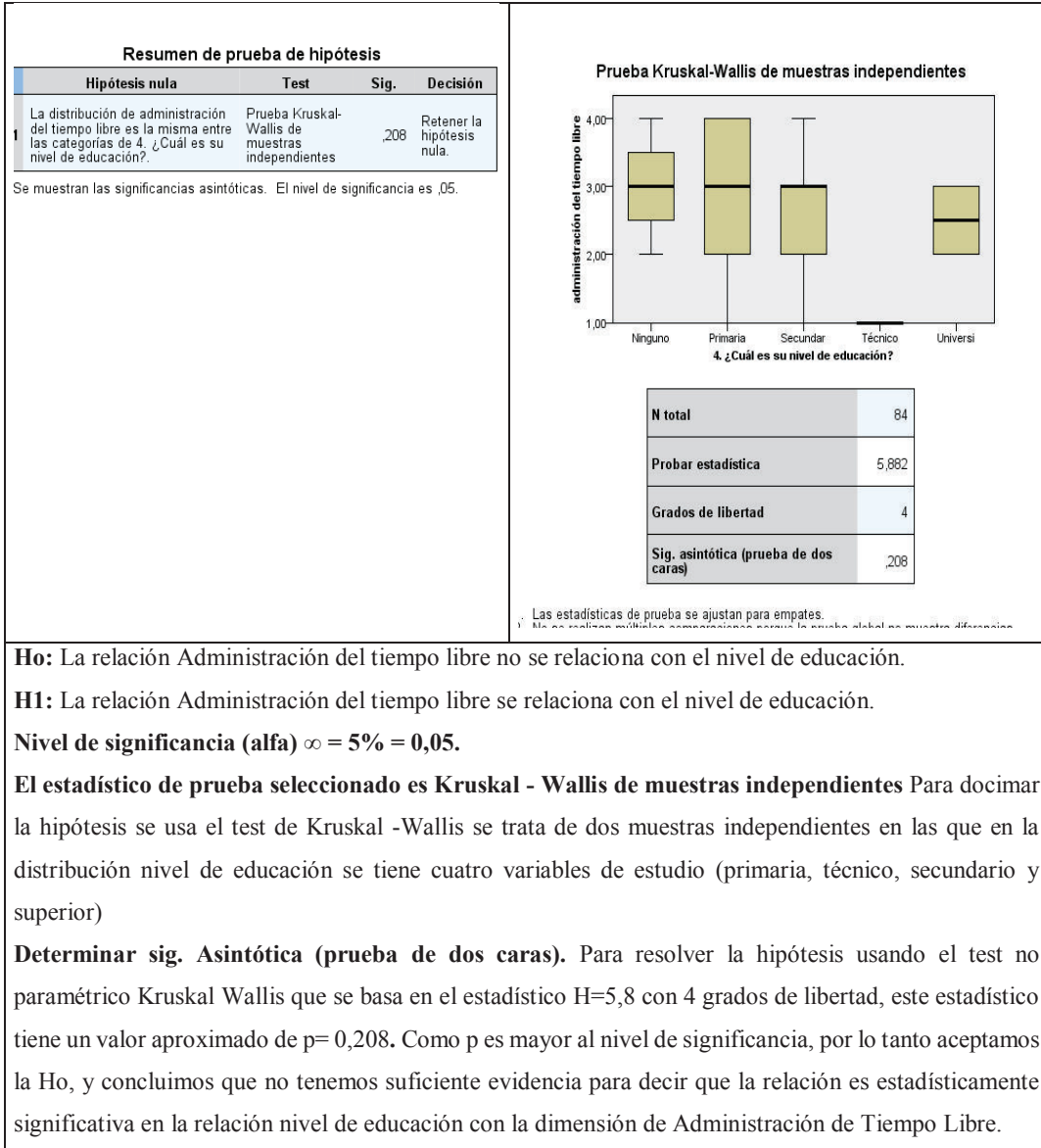
El Ecuador es un país subdesarrollado existe una distribución desproporcionada de la riqueza en este estudio se observa que la remuneración percibida es baja para el grupo de estudio. Esto conduce a una calidad de vida inferior donde hay un mal aprovechamiento del tiempo libre por lo que surge el aburrimiento, la angustia, el estrés y el hundimiento en los vicios. (Herrera, 2003)

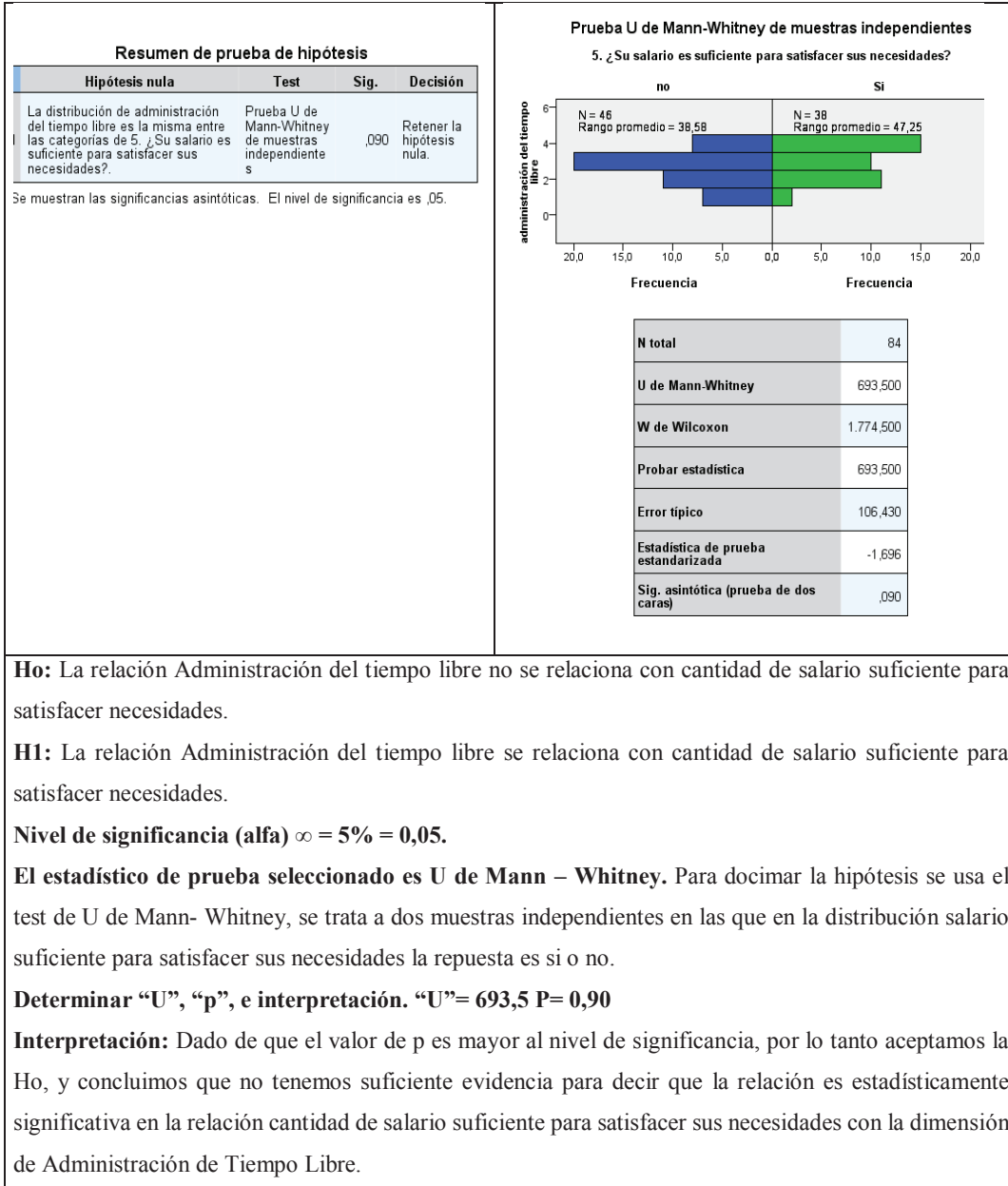
La administración del tiempo libre tiene relación directa con la remuneración que se percibe por el trabajo, este ingreso permite cubrir necesidades básicas de salud y bienestar. Es eminente que como seres humanos se requiere recuperar las energías desgastadas por el esfuerzo y responsabilidad del trabajo.

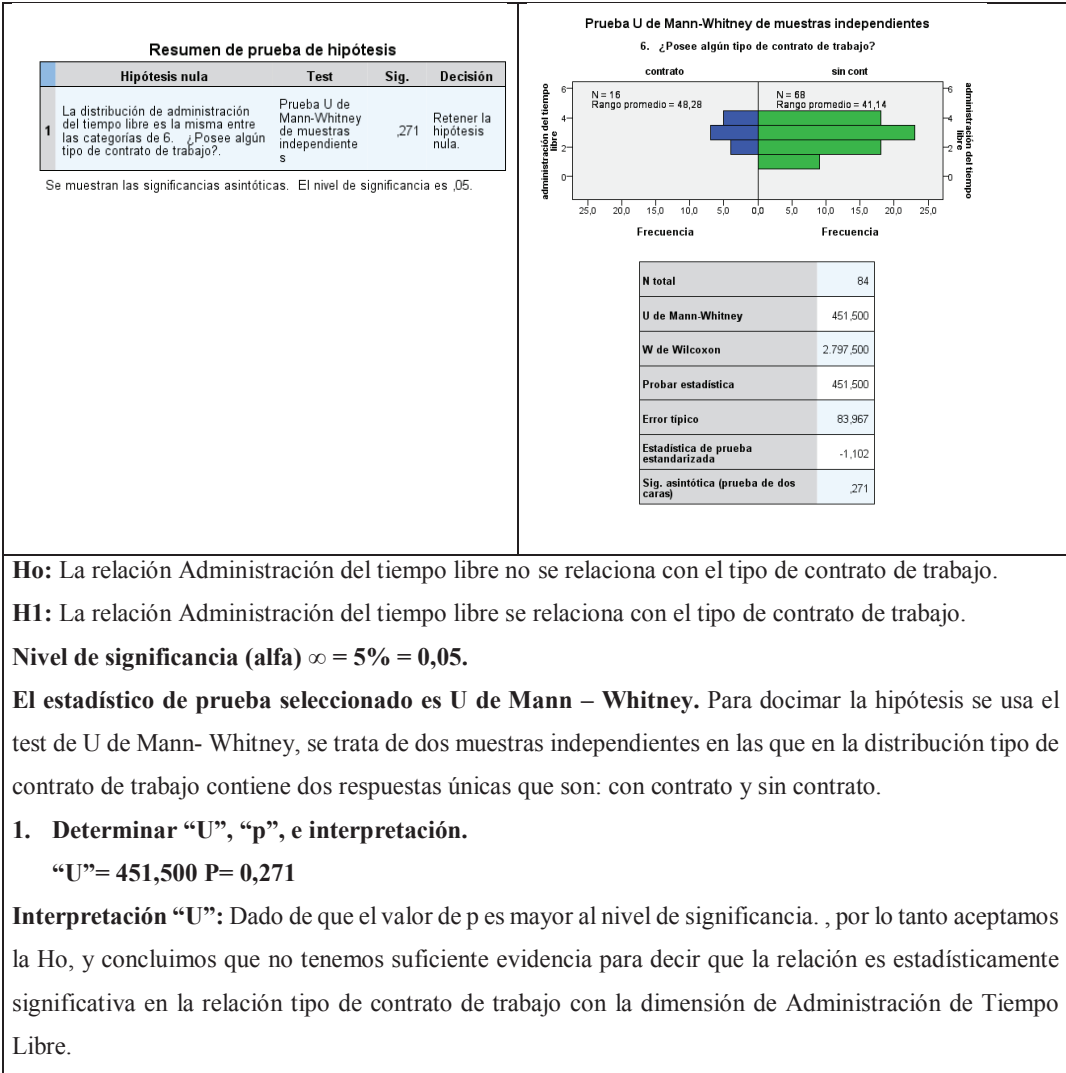
La Dimensión de Tiempo libre en todo el análisis acepta la hipótesis nula, por lo que se concluye que no tenemos suficiente evidencia para decir que hay diferencias significativas en la relación de las variables sociodemográficas con la dimensión de Administración de Tiempo Libre.

Tabla 138 - Medidas de tendencia central y dispersión del puntaje de la dimensión administración del tiempo libre.









Ho: La relación Administración del tiempo libre no se relaciona con el tipo de contrato de trabajo.

H1: La relación Administración del tiempo libre se relaciona con el tipo de contrato de trabajo.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney. Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución tipo de contrato de trabajo contiene dos respuestas únicas que son: con contrato y sin contrato.

1. Determinar “U”, “p”, e interpretación.

“U”= 451,500 P= 0,271

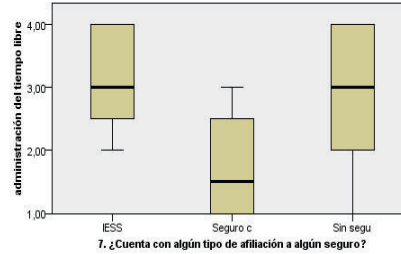
Interpretación “U”: Dado de que el valor de p es mayor al nivel de significancia. , por lo tanto aceptamos la Ho, y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación tipo de contrato de trabajo con la dimensión de Administración de Tiempo Libre.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de administración del tiempo libre es la misma entre las categorías de 7. ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,057	Retener la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes



N total	84
Probar estadística	5,714
Grados de libertad	2
Sig. asintótica (prueba de dos caras)	,057

1. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.
2. No se realizan múltiples comparaciones porque la prueba global no muestra diferencias significativas en las muestras.

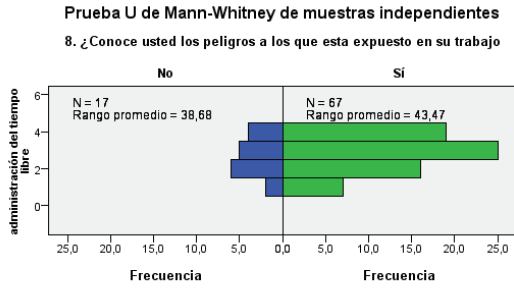
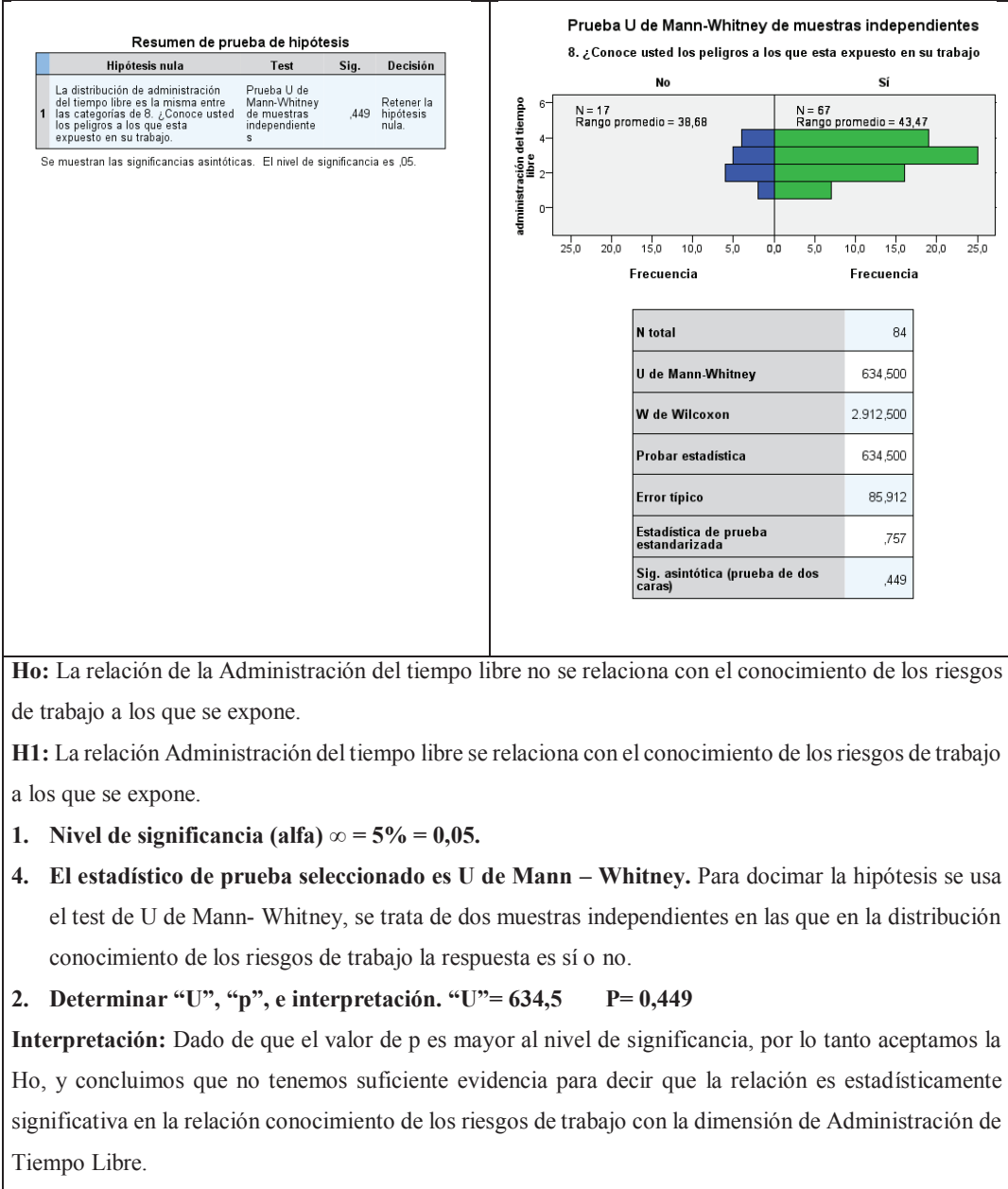
Ho: La relación Administración del tiempo libre no tiene relación con la afiliación a algún seguro.

H1: La relación Administración del tiempo libre tiene relación con la afiliación a algún seguro.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es Kruskal - Wallis de muestras independientes Para docimar la hipótesis se usa el test de Kruskal -Wallis se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución afiliación a algún seguro tenemos 3 variables de estudios (IESS, Seguro privado y sin seguro).

Determinar sig. Asintótica (prueba de dos caras). Para resolver la hipótesis usando el test no paramétrico Kruskal Wallis que se basa en el estadístico $H=5,714$ con 2 grados de libertad, este estadístico tiene un valor aproximado de $p=0,057$. Como p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la H_0 , y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación afiliación a algún seguro con la dimensión de Administración de Tiempo Libre.



N total	84
U de Mann-Whitney	634,500
W de Wilcoxon	2,912,500
Probar estadística	634,500
Error típico	85,912
Estadística de prueba estandarizada	,757
Sig. asintótica (prueba de dos caras)	,449

Ho: La relación de la Administración del tiempo libre no se relaciona con el conocimiento de los riesgos de trabajo a los que se expone.

H1: La relación Administración del tiempo libre se relaciona con el conocimiento de los riesgos de trabajo a los que se expone.

- Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.**
- El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney.** Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución conocimiento de los riesgos de trabajo la respuesta es sí o no.
- Determinar “U”, “p”, e interpretación.** “U”= 634,5 P= 0,449

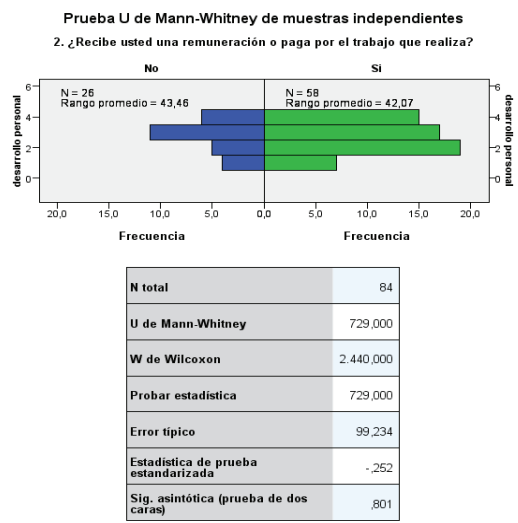
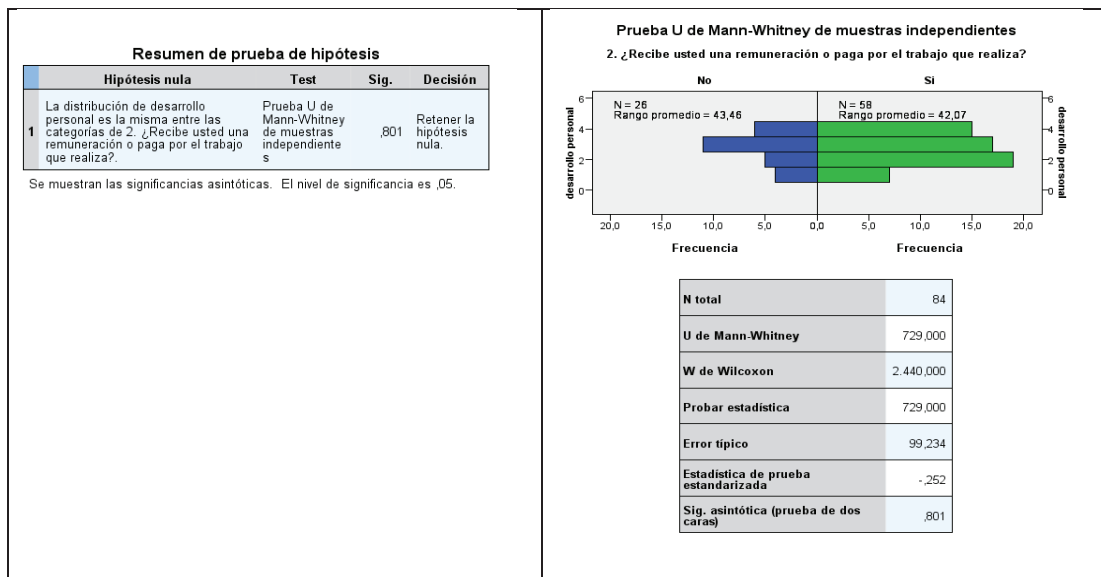
Interpretación: Dado de que el valor de p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la Ho, y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación conocimiento de los riesgos de trabajo con la dimensión de Administración de Tiempo Libre.

4.4.5 DIMENSIÓN DE DESARROLLO PERSONAL

El modelo de jerarquía de necesidades humanas de Maslow, propuso que las personas tienen varias necesidades diferentes que intentan satisfacer en su trabajo. El las clasifico en cinco tipos básicos. Las necesidades son jerárquicas porque las necesidades del nivel más bajo deben ser satisfechas antes de que las personas traten de satisfacer necesidades de los niveles superiores. En este estudio de distribuciones se rechazan las hipótesis, ya que no existe desarrollo personal cuando el salario ganado no permite satisfacer las necesidades básicas.

Es importante destacar que cuando una necesidad de nivel más bajo sorpresivamente no queda satisfecha la mayoría de las personas se reenfoca inmediatamente es ese nivel más bajo (Griffin, 2005). Es por esto que en esta dimensión el grupo de estudio no se encuentra satisfecho, es más relevante para ellas su bajo salario antes que su desarrollo personal. El desarrollo personal tiene relación directa con la percepción de recibir una remuneración justa y adecuada, poseer seguridad laboral y afiliación al seguro, estas carencias implican un desequilibrio e inestabilidad en su vida.

Tabla 149 - Medidas de tendencia central y dispersión del puntaje de la dimensión desarrollo personal



Ho: El Desarrollo de Personal no se relaciona con el ingreso de una remuneración o paga por el trabajo que realiza.

H1: El Desarrollo de Personal se relaciona con el ingreso de una remuneración o paga por el trabajo que realiza.

1. **Nivel de significancia (alfa)** $\alpha = 5\% = 0,05$.

2. **El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney.** . Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata a dos muestras independientes en las que en la distribución recibe una remuneración o paga la repuesta es si o no

3. **Determinar “U”, “p”, e interpretación.** “U”= 729 P= 0,801

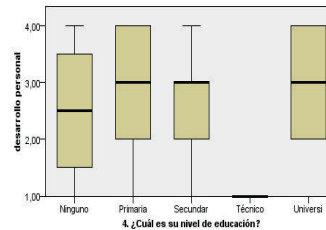
Interpretación: Dado de que el valor de p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la Ho, y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación recibe una remuneración con la dimensión de Desarrollo Personal

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de desarrollo personal es la misma entre las categorías de 4. ¿Cuál es su nivel de educación?	Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes	,462	Retener la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Prueba Kruskal-Wallis de muestras independientes



N total	84
Probar estadística	3,603
Grados de libertad	4
Sig. asintótica (prueba de dos caras)	,462

1. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.
2. No se realizan múltiples comparaciones porque la prueba global no muestra diferencias significativas en las muestras.

Ho: El desarrollo Personal no se relaciona con el nivel de educación.

H1: El desarrollo Personal se relaciona con el nivel de educación.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es Kruskal - Wallis de muestras independientes. Para docimar la hipótesis se usa el test de Kruskal -Wallis se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución, nivel de educación tiene cuatro variables de estudio (primaria, técnico, secundario y superior)

Determinar sig. Asintótica (prueba de dos caras): Para resolver la hipótesis usando el test no paramétrico Kruskal Wallis que se basa en el estadístico H=3,6 con 4 grados de libertad, este estadístico tiene un valor aproximado de $p = 0,462$. Como p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la Ho, y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación nivel de educación con la dimensión de Desarrollo Personal

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La distribución de desarrollo personal es la misma entre las categorías de 5. ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula.
Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.			

Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes
5. ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?

N total	84
U de Mann-Whitney	452,000
W de Wilcoxon	1.533,000
Probar estadística	452,000
Error típico	106,839
Estadística de prueba estandarizada	-3,950
Sig. asintótica (prueba de dos caras)	,000

Ho: El desarrollo personal no se relaciona con cantidad de salario suficiente para satisfacer necesidades.

H1 El desarrollo personal se relaciona con cantidad de salario suficiente para satisfacer necesidades.

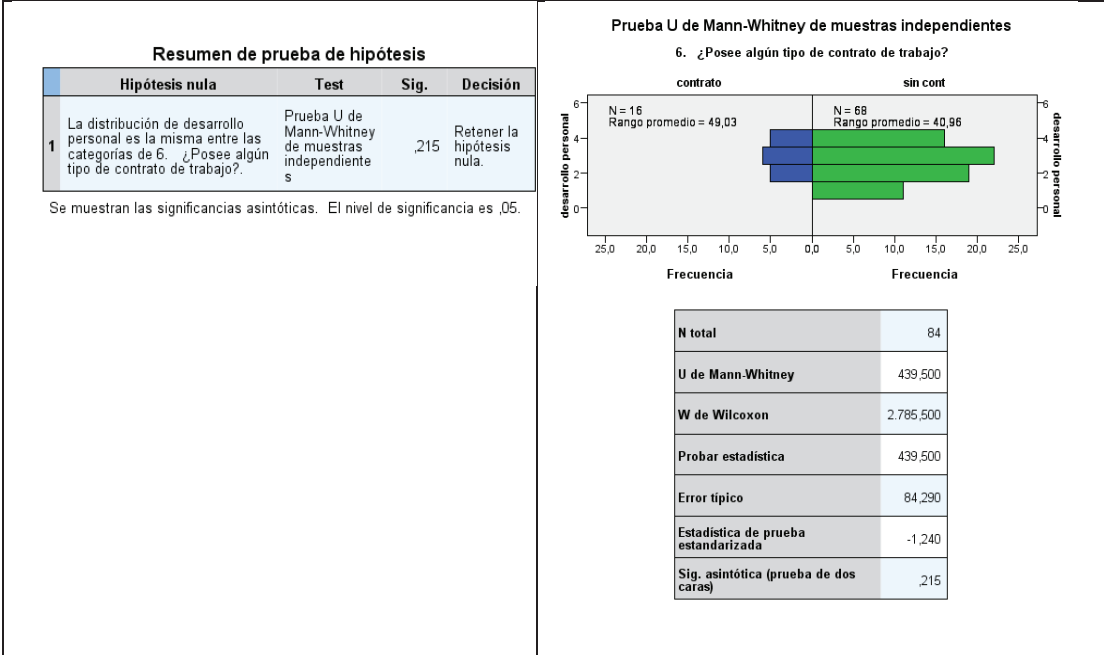
Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney. Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata a dos muestras independientes en las que en la distribución, salario suficiente para satisfacer necesidades la repuesta es si o no.

1. Determinar “U”, “p”, e interpretación.

“U”= 452. P= 0

Dado de que el valor de p es menor al nivel de significancia, por lo tanto rechazamos Ho, y concluimos que tenemos suficiente evidencia para decir que hay relación con la distribución salario suficiente para satisfacer necesidades con la dimensión de Desarrollo Personal. Esta afirmación indica que el ingreso económico permite solventar necesidades para adquirir o mantener un estatus en la vida que es un reflejo del desarrollo personal.



Ho: El desarrollo de personal no se relaciona con el tipo de contrato de trabajo.

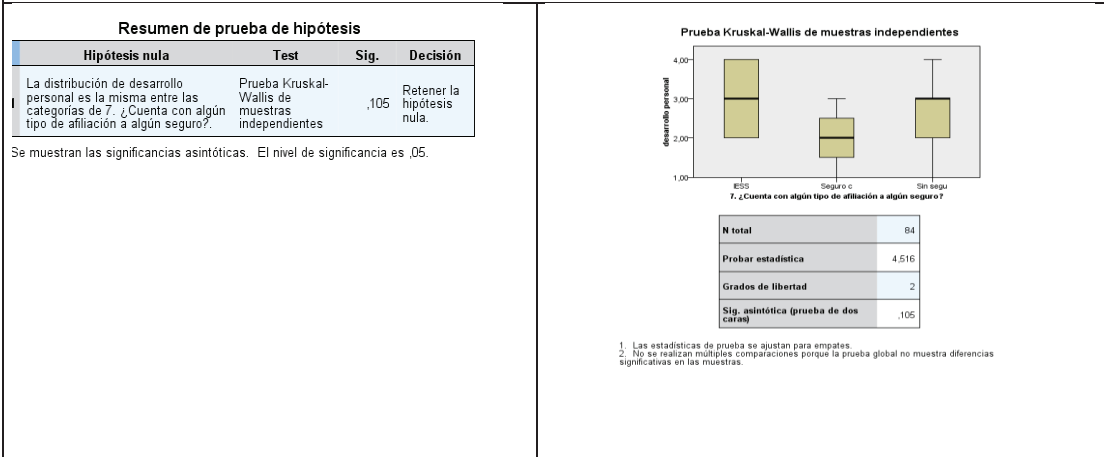
H1: El desarrollo de personal se relaciona con el tipo de contrato de trabajo.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney. Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata a dos muestras independientes en las que en la distribución posee algún tipo de contrato la repuesta es si o no.

Determinar “U”, “p”, e interpretación. “U”= 439,5 P= 0,215

Interpretación: Dado de que el valor de p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la Ho, y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación posee algún tipo de contrato con la dimensión Desarrollo personal.



Plantear hipótesis

Ho: El desarrollo de personal no relación con la afiliación a algún seguro.

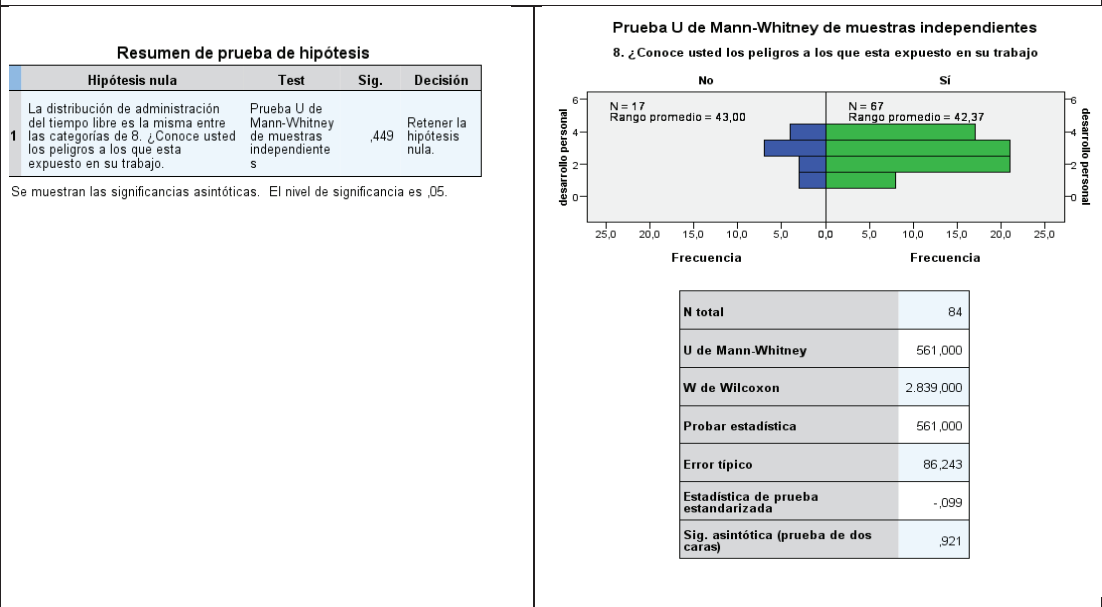
H1: El desarrollo de personal tiene relación con la afiliación a algún seguro.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es Kruskal - Wallis de muestras independientes. Para docimar la hipótesis se usa el test de Kruskal -Wallis se trata de dos muestras independientes en las que en la distribución afiliación a algún seguro se tiene tres variables de estudio. (IESS, sin seguro, seguro privado).

Determinar sig. Asintótica (prueba de dos caras)

Para resolver la hipótesis usando el test no paramétrico Kruskal Wallis que se basa en el estadístico $H=4,51$ con 2 grados de libertad, este estadístico tiene un valor aproximado de $p= 0,105$. Como p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la H_0 , y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación afiliación a algún seguro con la dimensión de Desarrollo Personal.



H0: El desarrollo personal no tiene relación con el conocimiento de los riesgos de trabajo a los que se expone.

H1: El desarrollo personal se relaciona con el conocimiento de los riesgos de trabajo a los que se expone.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$.

El estadístico de prueba seleccionado es U de Mann – Whitney. Para docimar la hipótesis se usa el test de U de Mann- Whitney, se trata a dos muestras independientes en las que en la distribución conocimiento de los riesgos de trabajo a los que se expone la respuesta es si o no.

Determinar “U”, “p”, e interpretación.

“U”= 561 P= 0,921

Interpretación: Dado de que el valor de p es mayor al nivel de significancia, por lo tanto aceptamos la H_0 , y concluimos que no tenemos suficiente evidencia para decir que la relación es estadísticamente significativa en la relación conocimiento de los riesgos de trabajo a los que se expone con la dimensión Desarrollo Personal.

4.4.6 RESULTADO DEL ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES

De la totalidad de la muestra evaluada para cada dimensión del instrumento CVT, se puede obtener el siguiente resumen e interpretación de los resultados de las relaciones que son estadísticamente representativas.

Aplicando la ecuación de contraste de hipótesis de Kruskal Wallis los datos resultaron estadísticamente representativos en la relación Seguridad en el trabajo con afiliación a algún tipo de seguro $P=0,07 \leq 0,5$ al nivel de significancia. Aplicando la ecuación de contraste de hipótesis de U Mann Whitney los datos estadísticos que son representativos en la relación son: cantidad de remuneración adecuada para satisfacer las necesidades. En las dimensiones. Dimensión de Satisfacción por el trabajo el factor $p = 0,21 \leq 0,5$ al nivel de significancia; Dimensión de Seguridad en el trabajo el $p = 0 \leq 0,5$ al nivel de significancia; Dimensión de bienestar logrado a través del trabajo $P=0,01 \leq 0,5$ al nivel de significancia y para la Dimensión de desarrollo personal $P=0 \leq 0,5$ al nivel de significancia

Se aprecia que las dimensiones de seguridad en el trabajo, bienestar logrado por el trabajo, administración del tiempo libre y satisfacción por el trabajo, se relacionan todas ellas con la cantidad de remuneración recibida por el trabajo, siendo la remuneración el factor de mayor importancia. Esto es comprensible teniendo en cuenta que un 69% de la muestra no recibe remuneración, es decir que si este factor mide la CVT, este grupo social se siente completamente insatisfecho con su calidad de vida.

Existe una limitada satisfacción por la modalidad de contratación, un 81% de la muestra no tiene contrato de trabajo por lo que esto genera inestabilidad laboral permanente, la afiliación a algún tipo de seguro es otro factor de limitada satisfacción, si bien por un lado tienen salud a través del ministerio de salud, por otra no poseen beneficios sociales como son: acceso a créditos de consumo, créditos hipotecarios u otros que otorga el IESS.

Respecto al desarrollo personal es la dimensión con mayor insatisfacción, esta dimensión valora la planificación del tiempo libre y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, la falta de una remuneración junto con la deficiente educación son

factores negativos por lo tanto no existe desarrollo personal en este grupo de estudio cuando sus condiciones de vida son precarias.

4.5 ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS DEL ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES

A continuación se presenta la Matriz FODA.

Fortalezas.

- Disponibilidad de productos frescos y orgánicos
- Vinculación directa con mercados
- Disposición y experiencia en el manejo y venta de productos
- Lugar específico para expender sus productos
- Ganancias directas y netas
- Disponibilidad de tiempo
- Conocimiento empírico de producción agrícola
- Autonomía laboral
- Manutención del hogar
- Apoyo familiar para el trabajo

Oportunidades

- Creación de Asociaciones
- Procesamiento de alimentos
- Aplicación de buenas prácticas de manufactura
- Reutilización de residuos
- Comercialización directa de sus productos a los clientes
- Generan ingresos para su hogar
- Facilidad para general pluriempleo
- Generar capacitaciones técnicas
- Plaza de trabajo informal

Debilidades

- Deterioro de la salud
- Falta de Seguridad Social
- Precios bajos de venta
- Condiciones insalubres
- Malas prácticas de manufactura
- Falta de tecnificación
- Desorganización en el trabajo agropecuario
- Inestabilidad del mercado
- No hay apoyo del municipio
- Disminución de Calidad de productos

Amenazas

- Competencia
- Delincuencia
- Contaminación
- Incidencia negativa de factores ambientales
- Mayor riesgo laboral
- Falta de tiempo para su alimentación
- Inseguridad en el trabajo

A través del análisis FODA se puede identificar que los principales puntos críticos que limitan el sistema equitativo e inclusivo de las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras en el sector agropecuario en el Cantón Rumiñahui son:

- La falta de tecnificación, capacitación en los procesos de producción, y buenas prácticas de manufactura, en donde se debe incrementar el valor de los productos con la aplicación de técnicas modernas de manejo agropecuario y manejo pecuario
- Falta de formas de contratación, seguridad social, y seguridad laboral, para lo que se sugiere que el Municipio sea su empleador y puedan afiliarse al

IESS, como garantía de empleo y salud laboral, que permita fortalecer su trabajo, prevenir el deterioro de la salud y la afectación por factores ambientales.

Tabla 30 – Estrategias en base al análisis FODA.

ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA DO
<ul style="list-style-type: none"> • Maximizar la producción agrícola en este sector al poseer condiciones ideales para producir • Fomentar el desarrollo técnico del producto y su comercialización de modo que se incremente la cadena de valor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar sistemas de emprendimiento comunitario para generar planes de producción y fijar precios justos de acuerdo al mercado local en beneficio de los ingresos de las trabajadoras. • Vincular proyectos del gobierno local GAD que permita desarrollar los procesos de producción como fin la mejora de la calidad de los productos
ESTRATEGIA FA	ESTRATEGIA DA
<ul style="list-style-type: none"> • Es un pedido de la población de compradores y vendedoras una mejora en la infraestructura de los mercados locales por parte del MUNICIPIO. • Dotar a todos los trabajadores agropecuarios de las mismas posibilidades para acceder a las ferias en donde promueven sus productos con las garantías plenas de salud, seguridad en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación para el buen uso de herbicidas y cuidado del suelo en el que producen y de la salud de las trabajadoras. • Buscar financiamiento para amplias áreas de cultivo y pasar de pequeñas productoras a medianas productoras- • Fomentar los canales de comercialización directa con el consumidor utilizando agroindustria y buenas prácticas de manufactura.

Elaborado por: Saskia García

4.6 PROPUESTA DE MEJORA A LAS CONDICIONES DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES DEL SECTOR AGROPECUARIO EN EL CANTÓN RUMIÑAHUI.

En función a los puntos críticos identificados en el análisis FODA realizado se presenta una propuesta de mejora para el estudio de calidad de vida en el trabajo de las mujeres del sector agropecuario en el Cantón Rumiñahui

4.5.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer soluciones y alternativas para los puntos críticos identificados en el estudio de calidad de vida en el trabajo de las mujeres del sector agropecuario en el Cantón Rumiñahui, a fin de mejorar las condiciones actuales identificadas y garantizar el empleo de las mismas en el tiempo.

4.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Definir estrategias que permitan obtener soluciones viables.
2. Detallar las metas que se quieren alcanzar para mejorar las condiciones de trabajo.
3. Determinar actividades y personas responsables de las estrategias a implementarse.

PUNTO CRITICO 1. La falta de tecnificación, capacitación en los procesos de producción, y buenas prácticas de manufactura se convierte en una gran oportunidad donde se puede incrementar el valor y la calidad de los productos.

La producción se realiza sin conocimientos técnicos y sin tecnología adecuada. Se produce con un conocimiento empírico, sin consideración de la demanda y de los

precios de los productos en el mercado. En la producción no se considera la calidad del producto, el tamaño, la apariencia, ni el sabor, en la mayoría de casos se produce de manera artesanal sin maquinaria agrícola y se usan productos agroquímicos indiscriminadamente siendo este factor de gran afectación para la salud y el medio ambiente. Cabe destacar que existen casos en los que la producción es orgánica libre de pesticidas por los costos de estos.

La falta de capacitación a la trabajadora y a su familia en producción agropecuaria provoca que se manejen por costumbres y de manera empírica.

Objetivo

Crear alianzas estratégicas con centros de educación superior, Municipio de Rumiñahui, Consejo Provincial, Ministerio de Agricultura, que participen desarrollando e impartiendo capacitaciones a las productoras y vendedoras agropecuarias, orientadas al uso de tecnologías, uso racional de productos agroquímicos, manejo de suelos, agroindustria de productos, buenas prácticas de manufactura, comercio adecuado de productos perecibles, manejo de desechos entre otros, a fin de mejorar la calidad de vida de las mujeres, la calidad de los productos y del medio ambiente.

Estrategias a implementar.

1. Impulsar a las mujeres trabajadoras a participar en las capacitaciones técnicas que se impartirán por los organismos con el fin de mejorar la producción y calidad de los productos.
2. Enseñarles mediante capacitaciones el uso adecuado de plaguicidas, fungicidas, abonos, desinfectantes y coadyuvantes a fin de evitar la contaminación ambiental y proteger la salud pública.
3. Implementar una política u ordenanza municipal respecto el uso moderado de insumos agrícolas mediante el mapeo de distribuidores autorizados, asignación de presupuesto y capacitación técnica.

4. A través de capacitaciones mejorar la distribución de los productos, el empaque y dotar de cadenas de frío a los productos para la venta.

Componentes

Las capacitaciones que se quiere lograr mediante alianzas estratégicas están relacionadas con las áreas:

- Biológicas: Mejorar y obtener nuevos y mejores cultivos, compost, manejo de suelos.
- Agroquímicas: uso adecuado de plaguicidas, fungicidas, abonos, desinfectantes y coadyuvantes
- Mecánicas y tecnológicas: Uso de implementos electrónicos, informáticos
- Pecuarias: Manejo de animales, control biológico, enfermedades zoonosicas, primeros auxilios animales, manejo de desechos.

Metas e indicadores.

- Incrementar el valor de los productos a través de la mejora de la calidad.
- Mejorar el manejo de los productos, manejo de tiempos con una mejora de la economía financiera de las mujeres del sector.
- Reemplazar los fertilizantes por el uso de nuevos tipos de abonos de tipo orgánico.

Responsables

- Representantes de los gremios de trabajadores de Rumiñahui, responsable de congregar a las mujeres para las capacitaciones técnicas.
- Secretario Técnico del Municipio de Rumiñahui responsable de coordinar las actividades.

- Expertos profesores de Universidades y jóvenes profesionales, quienes darán las charlas técnicas y se vincularán al campo para mejorar la calidad de los productos.

Alianzas Estratégicas

- Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, con el IASA.
- Ministerio de agricultura y ganadería con el INIAP

PUNTO CRITICO 2. Un grave problema es la falta de formas de contratación, seguridad social, y seguridad laboral, para lo que se sugiere que el Municipio sea su empleador y puedan afiliarse al IESS, como garantía de empleo y salud laboral, que permita fortalecer su trabajo, prevenir el deterioro de la salud y la afectación por factores ambientales

La falta de formas de contratación, seguridad social y seguridad laboral afecta la CVT, es importante mejorar estas condiciones como fin la calidad de los productos que son de consumo de una parte importante del sector del Valle de los Chillos.

Objetivo

Dotar de mejores condiciones a las mujeres trabajadoras del sector agropecuario mediante la afiliación al IESS, por parte del Municipio de Rumiñahui, convirtiéndose en empleador, de esta forma se les da garantía de empleo, salud laboral, seguridad laboral se mejoran las condiciones y se permite fortalecer su trabajo, prevenir el deterioro de la salud y la afectación por factores ambientales

Estrategias a implementar.

1. Afiliar a las mujeres trabajadoras al IESS, el patrono figurara como el Municipio de Rumiñahui.

2. Aplicar estrategias de posicionamiento en el mercado de los productos que producen.
3. Mejorar las condiciones de trabajo dotando de cadenas de frío, mejora de las cadenas de distribución y venta a los consumidores.

Componentes

Las capacitaciones que se quiere lograr mediante alianzas estratégicas están relacionadas con las áreas:

- Responsabilidades y obligaciones de las trabajadoras como personal afiliado al Municipio de Rumiñahui.
- Venta de productos perecibles
- Determinación de precios por temporada
- Promoción a través de redes sociales

Metas e indicadores.

- Mejora de la calidad de vida mediante el acceso a salud, créditos quirografarios, créditos hipotecarios, entre otros.
- A través de las estrategias de posicionamiento se trabajara en productos, plaza, precio y publicidad y promoción
- Al mejorar las condiciones de trabajo los productos mejoraran en Calidad y en precio.

Responsables

- Representantes de los gremios de trabajadores de Rumiñahui.
- Secretario Técnico del Municipio de Rumiñahui responsable de analizar e incluir a las trabajadoras como afiliadas voluntarias al IESS y de mejorar las condiciones de trabajo

- Expertos profesores de Universidades y jóvenes profesionales, quienes darán las charlas técnicas y se vincularán al campo para mejorar la calidad de los productos.

Alianzas Estratégicas

- Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, con el IASA.
- Ministerio de agricultura y ganadería con el INIAP

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Se cumple el objetivo de la investigación al obtener un análisis de la Calidad de Vida en el trabajo de las trabajadoras agropecuarias en el Cantón Rumiñahui, se obtiene al final estrategias para mejorar las condiciones de vida y trabajo basado en el estudio de cinco dimensiones. La conclusión que se infiere es que se necesita de una política pública que permita mejorar la educación y el empleo. El capital humano es estratégico en cualquier organización y en este estudio es imprescindible la mejora de las condiciones sociales para mejorar la productividad y generar competitividad de los productos que genera.
- Las dimensiones de seguridad en el trabajo, bienestar logrado por el trabajo, administración del tiempo libre y satisfacción por el trabajo, se relacionan con la cantidad de remuneración recibida por el trabajador.
- La Calidad de vida de las mujeres en este sector está determinada por la falta de educación, en un alto porcentaje en este estudio se puede observar que tienen educación primaria, siendo este un eslabón de gran importancia para resolver y mejorar las condiciones actuales de CVT. Se puede crear un sistema de educación secundaria o educación técnica que permita solventar las necesidades de educación formal.
- El estudio es su parte de análisis estadístico permite poner énfasis en aspectos comunes en la mayoría de dimensiones concluye que un factor común es la insatisfacción por falta de contratación, seguridad social y condiciones de trabajo específicamente en el sentido de seguridad y salud ocupacional.
- El instrumento utilizado en esta investigación fue diseñado para la población de estudio, considerándose diferencias de lenguaje, nivel de instrucción, disposición para responder las preguntas y se realizaron modificaciones respecto a las subdimensiones e indicadores que miden la CVT:

- Las condiciones de CVT de este grupo de estudio son bajas, en razón de que no tiene acceso a capacitación agropecuaria, corren variados riesgos en su trabajo, no poseen seguridad laboral ni contratación que les dé estabilidad laboral, con lo que se caracteriza el proceso y las condiciones de trabajo
- Respecto al salario no todas tienen acceso a una paga justa por su trabajo, los productos agropecuarios no son valorados con un precio justo, es necesario crear cadenas de valor para los productos.
- Desarrollar un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales.
- El instrumento utilizado se contextualizó para medir la Calidad de vida de la mujeres trabajadoras en el sector agropecuario en el cantón Rumiñahui, por lo tanto su alcance se circunscribe a él.

5.2 RECOMENDACIONES

- Impulsar la inclusión de la mujer trabajadora agropecuaria mediante financiamiento a través de microcréditos que les permita empoderarse.
- Garantizar el acceso a educación y formación de calidad en el área que laboran u otras, mediante alianzas estratégicas con entes que desarrollen las capacidades de las mujeres de este estudio y por ende una mejora en su situación económica.
- Favorecer la incorporación laboral, es imprescindible buscar mecanismos que permitan garantizar empleo, y por ende seguridad social.
- Crear y fortalecer las cadenas de valor de pequeños productores, de esta manera se direcciona la producción dotándoles de calidad directamente al consumidor.
- Desarrollar programas para la diversificación de cultivos, creación de seguros agropecuarios, el acceso a sistemas de micro riego
- Crear cajas comunitarias de Crédito, de esta manera tendrán acceso a crédito que les ayudará a mejorar su calidad de vida.
- Vincular asesoramiento técnico de instituciones estatales para maximizar la producción
- Apoyo en la comercialización de sus productos.
- Buscar mercados potenciales donde se puedan vender sus productos con mejores oportunidades de precio y demanda como por ejemplo con supermercados locales o a través de redes sociales directo al consumidor.
- Realizar alianzas estratégicas con proveedores de insumos que ofrezcan productos de calidad y a mejores precios efectuando compras al por mayor como Asociaciones de mujeres emprendedoras del Valle de los Chillos.
- Facilitar el acceso a tecnologías adaptadas a las necesidades con las que puedan aumentar su producción.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (14 de Enero de 2007). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de www.usat.edu.pe: www.usat.edu.pe/carreras1/economia
- Bagtasos, M. (2011). Quality of work life: A review of literature *DLSU Business & Economics Review*, 20. Obtenido de *DLSU Business & Economics Review*, 20 (2011), pp. 1–8.
- Baltazar, R. G. (8 de Abril de 2010). *www.cienciaytrabajo.cl*. Obtenido de elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "cvt-gohisalo": http://works.bepress.com/jose_salazar/4
- Cooper, C. (2009). *The transition from the quality of working life to organizational behavior: the first two decades*.
- Elson, D. (20 de Julio de 2000). *El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM))*. Obtenido de www.undp.org: <http://www.undp.org/unifem/progressww/2000/progressp.html>.
- Feijoo, M. d. (1992). “Mujer, pobreza y política social: algunas cuestiones”. *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, N° 25/26/27, pp. 243-249.
- Gómez, M. A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales. *Revista de ciencias estrategicas*, 225-236.
- Gonzalez. (2007). *Calidad de vida en el trabajo: Elaboración y validación de un instrumento en prestadores de salud. Tesis doctoral. México Universidad de Guadalajara*.
- Griffin, R. w. (2005). *Negocios*. México: Pearson Educación.
- Herrera, M. d. (2003). *Administración del Tiempo Libre*. México: Trillas S.A. Obtenido de https://www.academia.edu/7023354/Administraci%C3%B3n_del_tiempo_libre
- Hofacker, A. (2008). *Rapid lean construction - quality rating model*. Manchester: s.n.
- Keith, G. (2001). *Desarrollo Humano: Origen, evolución e impacto*. Obtenido de Griffin, K. (2001). *Desarrollo humano: origen, evolución e impacto*. Ensayos sobre el desarrollo humano, 25-40.
- Keith, G. (2001). *Desarrollo Humano: Origen, evolución e impacto*. Obtenido de Griffin, K. (2001). *Desarrollo humano: origen, evolución e impacto*. Ensayos sobre el desarrollo humano, 25-40.
- Klein, E. (1993). El mundo del trabajo rural. *Nueva Sociedad*, 72-81.

- Koskela, L. (1992). *Application of the new production philosophy to construction*. Finland: VTT Building Technology.
- Koskela, L. (1992). *Application of the new production philosophy to construction*. Finland: VTT Building Technology.
- Maslow, A. (2008). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Diaz de Santos. Proquest ebrary. Web 11 December 2015.
- Massolo, A. (2003). *Estudios de la mujer. La Aljaba, segunda época*. Red Universidad Nacional de Luján.
- Maté García, J. J. (2002). “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 36*, pp. 79-94.
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (4 de Diciembre de 1986). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Obtenido de www.ohchr.org/: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/RightToDevelopment.aspx>
- Nadler, D. y. (1983). *Factors influencing the success of labor-management quality of work life projects*. *Journal of Occupational Behavior*, 1(1), 53-67.
- Osorio, V. (07 de 03 de 2014). *colectivo de abogados*. Obtenido de colectivo de abogados: <http://www.colectivodeabogados.org/informes/informes-nacionales/La-situacion-laboral-de-las>
- Peiró, J. y. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo (Vol. 1): La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Peréz, J. P. (2013). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*. Obtenido de http://ac.els-cdn.com/S0123592314000813/1-s2.0-S0123592314000813-main.pdf?_tid=b3b1f51a-56ac-11e5-b7fc-00000aacb35d&acdnat=1441773725_119137eed2e453c02ae95a77c4638d3c
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *elsevier*, Volume 29, Issue 129, Pages 445-455.
- Puri, L. (5 de SEPTIEMBRE de 2011). *ONU MUJERES*. Obtenido de ONU MUJERES: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/9/accelerating-gender-equality-worldwide-a-challenge-for-un-women>
- Rathi, N. (2009). *Relationship of Quality of Work Life with Employees' Psychological Well-Being*. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 3 (2009), pp. 52-60.

- Representación OPS/OMS Argentina, 69. (29 de Enero de 2014). *La salud de los trabajadores de la salud*. Obtenido de www.paho.org: <http://www.paho.org/arg/images/gallery/pub69.pdf?ua=1>
- Reskin, B. F. (1994). *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.
- Rogriguez, M. G. (2012). *Realidades Sociolaborales de las mujeres*. México.
- Rumiñahui, G. a. (2012-2015). *del Plan de Desarrollo y ordenamiento Territorial Cantón Rumiñahui 2012 -2015*. Sangolquí: <http://www.ruminahui.gob.ec/sites/default/files/DIAGNOSTICO%20PDYOT.pdf>.
- Suttle, J. (1997). *Improving life at work: problems and prospects*». En Hackman, J.R. y Suttle, J.L (eds.). *Improving life at work : behavioral science approaches to organizacional change*. Goodyear Publishing . Company, Santa Mónica.
- T. Huang, J. L. (2007). *The effects of quality of work life on commitment and turnover intention*. *Social Behavior and Personality*, 35 (2007), pp. 735–750.
- Takala, D. J. (2002). *Decent Work - Safe Work, Introductory Report*», al XVI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 26-31 de Mayo de 2002, Viena, por el Dr. J. Takala, Director, Trabajo sin Riesgo (SafeWork), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Ginebra. Obtenido de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_071435/lang--es/index.htm
- Tomas, A. S. (28 de mayo de 2012). *psicothema*. Obtenido de www.psicothema.com/: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>
- Walton. (1993). *Conciliación de conflictos interpersonales*. México: Fondo educativo Interamericano.

ANEXOS

ANEXO A - Modelo de la orden de encuadernación



ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ORDEN DE ENCUADERNACIÓN

De acuerdo con lo estipulado en el Art. 17 del instructivo para la Aplicación del Reglamento del Sistema de Estudios, dictado por la Comisión de Docencia y Bienestar Estudiantil el 9 de agosto del 2000, y una vez comprobado que se han realizado las correcciones, modificaciones y más sugerencias realizadas por los miembros del Tribunal Examinador al informe de tesis de grado presentado por SASKIA PATRICIA GARCÍA AUCATOMA.

Se emite la presente orden de empastado, con fecha mes día del año.

Para constancia firman los miembros del Tribunal Examinador:


NOMBRE	FUNCIÓN	FIRMA
Dr. Martínez	Director	
	Examinador	
	Examinador	

{Nombre del Decano}

DECANO

ANEXO B - Modelo de Encuesta.

INSTRUMENTO CVT CONDICIONES EXTRALABORABLES
Cuestionario aplicable al sector agropecuario

 <p>ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL</p> <p>MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Cuestionario modificado CVT-GOHISALO aplicable al sector agropecuario. Cantón Rumiñahui. Provincia Pichincha. Ecuador</p>		
	<p>Investigador: Saskia Patricia García A.</p>		
INSTRUCCIONES			
<p><u>Este cuestionario tiene la finalidad de obtener datos de la calidad de vida en el entorno laboral de las mujeres trabajadoras en el Sector Agropecuario en el Cantón Rumiñahui. Gracias por responder y por el tiempo dedicado al mismo.</u></p>			
1. ¿En qué área usted se encuentra trabajando?			
a. Agricultura ()	b. Ganadería ()	c. Área Pecuaria ()	
d. Agricultura y Ganadería ()	e. Ama de casa ()	f. labores de campo ()	
g. Otra area.....			
2. ¿Recibe usted una remuneración o paga por el trabajo que realiza?			
Sí ()	No ()		
3. ¿Quién es el principal proveedor en su casa?			
Padre ()	Madre ()	Hijos ()	Abuelos ()
Tíos ()	Otros.....		
4. ¿Cuál es su nivel de educación?			
Primaria ()	Secundaria ()	Técnico ()	
Ninguno ()	Otro.....		
5. ¿Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades?			
Sí ()	No ()		
Porque?.....			
6. ¿Posee algún tipo de contrato de trabajo?			
Contrato temporal ()	Contrato Fijo ()	Contrato por horas ()	
Sin contrato ()	Otro.....		
7. ¿Cuenta con algún tipo de afiliación a algún seguro?			
IESS ()	Seguro Privado ()	Seguro campesino ()	
Sin seguro ()	Otro.....		
8. ¿Conoce usted los peligros a los que esta expuesto en su trabajo			
Sí ()	No ()		
9. Mencione cuales son los peligros a los que esta expuesto:			

La respuesta a las siguientes preguntas deberá reflejar su grado de satisfacción y serán contestadas en una escala que va de 0 a 4, siendo 0 "nada satisfecho" y 4 "totalmente satisfecho".	(0) nada	1	2	3	(4)
Marque por favor una única respuesta. Es muy importante					
NO dejar preguntas sin contestar.					
Respecto a las horas que en promedio al día dedica a los oficios domésticos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respecto a la cantidad de horas que duerme en un día. ¿Cómo se encuentra?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo percibe su estado actual de salud? Como se siente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cuál es su grado de satisfacción respecto el salario que percibe?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo se siente respecto a la cantidad de actividades que realiza en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se siente satisfecho con el tiempo que el trabajo le da para convivir con la familia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se siente satisfecho con el nivel de vida alcanzado con el empleo que tiene?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se siente satisfecho con las condiciones que su trabajo provee para su cuidado físico, mental y de conservación de sus capacidades?.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su sueldo le permite acceder a alimentos de calidad y en cantidad adecuada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo se siente respecto a la forma en que desarrolla su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Al comparar su pago con el de otros lugares en donde realizan el mismo trabajo. ¿Cómo se siente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Recibe en cantidad suficiente los insumos para realizar sus actividades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La calidad de los insumos que recibe para su labor es la adecuada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo se siente respecto a la forma de contratación que tiene?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo se siente respecto a su jornada de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo se siente respecto a su turno de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo se siente al realizar todas las tareas que se le asignan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se siente satisfecho con la vivienda que tiene?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cómo se siente usando sus habilidades y destrezas en las labores diarias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su trabajo le brinda el tiempo adecuado para alimentarse correctamente en el horario de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se encuentra satisfecha con su trabajo respecto a la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente.?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Los logros personales obtenidos debido al trabajo le satisface?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La vivienda que posee la obtuvo por su trabajo y esta le satisface?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su trabajo le provee el cuidado que necesita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En su opinion. ¿Qué se puede hacer para mejorar las condiciones de trabajo, sociales, ambientales y económicos?					
Por un trabajo digno, saludable y seguro de la mujer					

ANEXO C - Riesgos en el trabajo

PRODUCTOS QUÍMICOS

a) ABONOS

- Pueden ser Orgánicos (Estiércol, Purines, Turba, Etc.) y Minerales (Nitrogenados, Fosfatados, Potásicos, Oligo -abonos).
- Riesgos: Contacto con materia biológica, parásitos, en operaciones manuales y con la existencia de heridas (tétanos). Gases de descomposición en almacenes cerrados o mal ventilados.
- Medidas preventivas: Mecanizar el manejo de abonos, Vacunación, Uso de ropa adecuada: ropa impermeable, guantes y botas de goma, Lavado de manos y boca antes de ingerir alimentos, ducha y cambio de ropa al finalizar la jornada.

b) PLAGUICIDAS

- **Pueden ser Inorgánicos, Vegetales y Orgánicos.** La mayoría son altamente tóxicos por inhalación, ingestión y contacto con la piel. Algunos se acumulan en el cuerpo humano y el tiempo de eliminación puede llegar a ser de varios años. También es importante la posibilidad de causar hipersensibilidad y alergia.
- **Etiquetado:** El etiquetado de los plaguicidas se encuentra sujeto al Reglamento sobre Declaración de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas. En el etiquetado figuran todos los datos exigibles en forma clara, legible e indeleble conforme a la Legislación vigente.
- **Medidas preventivas:** Las medidas de seguridad más generales en almacenamientos, y en la utilización de los productos plaguicidas son:
- **Almacenamiento:** El almacén deberá situarse en una cota de terreno más alta que otras edificaciones para evitar posibles inundaciones.

- Su cubierta debe ser impermeable a la lluvia.
 - Se guardarán los productos bien ventilados y sin humedades, con ventanas o huecos de salida al exterior y nunca próximos a viviendas. Su acceso se encontrará cerrado con llave.
 - Los productos se colocarán sobre palés preferentemente, para evitar humedades del suelo, y éste será de tipo continuo con solería o similar.
 - Se mantendrá la instalación eléctrica en buen estado y en la puerta de acceso se le colocará un aparato.
 - extintor contra incendios del tipo polvo polivalente.
- **Utilización:** Se observarán todas las prescripciones de seguridad y precaución que señala el etiquetado. Usuarios afectados por alteraciones gástricas, hepáticas, anemias, etc. no realizarán aplicaciones, así mismo en períodos largos (invernaderos) se turnarán o cambiarán los aplicadores.
 - Se pondrá especial atención a las condiciones climáticas, evitando altas temperaturas y vientos.
 - Se preverán las normas de seguridad a la metodología empleada (maquinaria, tratamientos aéreos, etc.).
 - Se guardarán unas estrictas normas en relación con la higiene corporal y hábitos (alimentación, fumadores, limpieza de ropa, etc.).
 - Se utilizará con carácter generalizado, la protección personal adecuada según los tratamientos a base de: botas impermeables al agua y humedad, ropa integral impermeable, gafas de seguridad cerradas, guantes contra agresivos químicos y protectores respiratorios como mascarillas auto filtrantes en tratamientos pulverulentos, mascarillas con filtro
 - Químico y/o doble retención físico-químico, en tratamientos de aerosoles, nieblas, etc. y equipos autónomos o semiautónomos cuando se encuentra el producto en altas concentraciones ambientales o cuando haya deficiencia de oxígeno respirable.