

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

PLAN DE PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA UN GRUPO
DE MUJERES CON PUESTOS DE JEFATURA EN EL SISTEMA DE BIBLIOTECAS,
DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN DE
LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Trabajo final de investigación aplicada sometido a la consideración de la Comisión del Programa de
Estudios de Posgrado en Psicología para optar por el grado y título de Maestría Profesional en
Psicología del Trabajo y las Organizaciones

ISABEL ROJAS MARTÍNEZ

CARNÉ: A44638

MARQUESA CHAMORRO GONZÁLEZ

CARNÉ: B58373

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2019

DEDICATORIA

Marquesa

Primeramente, a Dios y, a mi familia, por el apoyo incondicional a lo largo de mi vida.

Isabel

Dedico este trabajo a todas las mujeres trabajadoras que con su esfuerzo y dedicación sostienen esta sociedad, en especial a mi madre.

AGRADECIMIENTOS

- A nuestras madres, que han dedicado su vida al cuidado y desarrollo de nosotras como personas y profesionales.
- A nuestro equipo asesor de trabajo, por su guía y ayuda profesional.
- A las mujeres que ocupan puestos de liderazgo en el Sistema de Bibliotecas Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica, por darnos parte de su tiempo y la oportunidad de conocer sus vidas.

«Este trabajo final de investigación aplicada fue aceptado por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Psicología de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar por el grado y título de Maestría Profesional en Psicología del Trabajo y las Organizaciones»



Dra. Ana Ligia Monge Quesada
Representante del Decano del Sistema de Estudios de Posgrado



M.Sc. Maureen Vizcaino Esquivel
Directora



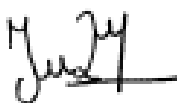
M.Sc. Helen Picado Barrantes
Lectora



M.Sc. Andrea Cuenca Botey
Lectora



M.Sc. Verónica Pizarro Hernández.
**Representante de la Dirección
Programa del Posgrado en Psicología**



Isabel Rojas Martínez
Sustentante



Marquesa Chamorro González
Sustentante

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
TABLA DE CONTENIDOS	iv
RESUMEN	viii
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE FIGURAS	x
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Introducción.....	1
CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA	3
2.1 Marco contextual y referencial	3
2.1.1 Descripción de la organización.....	3
2.2 Antecedentes de investigación.....	7
2.2.1 Antecedentes internacionales.....	8
2.2.1 Antecedentes nacionales.....	11
CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	15
3.1 Mujer–trabajo.....	16
3.2 Riesgo–puesto de liderazgo	18
3.3 Factores de riesgo psicosociales	18
3.3.1 Doble jornada laboral (doble rol = doble presencia).....	19
3.3.2 Exigencias psicológicas.....	19
3.3.3 Apoyo social y calidad de liderazgo	20
3.3.4 Desigualdad de género en el trabajo	21
3.4 Estrategias de afrontamiento.....	23
3.4.1 Estrategias de afrontamiento organizacional	24
3.4.2 Estrategias de afrontamiento extraorganizacionales	25
3.4.3 Estrategias de afrontamiento individual	26
CAPÍTULO IV PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	28
4.1 Objetivos generales	29

4.2	Objetivos específicos.....	29
CAPÍTULO V MARCO METODOLÓGICO		31
5.1	Tipo de investigación	31
5.2	Diseño de la investigación.....	31
5.3	Participantes.....	32
5.3.1	Selección de participantes	32
5.3.2	Criterios de inclusión y exclusión.....	32
5.3.3	Protección a las participantes.....	33
5.3.4	Variables sociodemográficas	34
5.3.5	Muestra.....	36
5.3.5.1	Entrevistas a profundidad	36
5.3.5.2	Cuestionario SUCESO-ISTAS 21.....	37
5.3.5.3	Talleres participativos.....	37
5.4	Dimensiones.....	37
5.5	Técnicas e instrumentos	38
5.5.1	Etapa 1: Entrevistas a profundidad	38
5.5.2	Etapa 2: Cuestionario	40
5.5.3	Etapa 3: Talleres	43
CAPÍTULO VI RESULTADOS DEL TRABAJO APLICADO.....		44
6.1	Primera etapa: Entrevistas	44
6.2	Segunda etapa: Cuestionario.....	48
6.2.1	Datos sociodemográficos de las participantes en el cuestionario	49
6.2.2	Niveles del riesgo.....	50
6.2.3	Dimensiones del riesgo	51
6.2.3.1	Exigencias psicológicas	51
6.2.3.2	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	54
6.2.3.3	Doble presencia	57
6.3	Tercera etapa: Talleres	58
6.3.1	Taller I.....	59
6.3.1.1	Análisis de los resultados: Taller I	59

6.3.2 Taller II	61
6.3.2.1 Análisis de los resultados: Taller II	61
6.3.3 Evaluación de los talleres	63
CAPÍTULO VII PROPUESTA PLAN DE PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	65
7.1 Introducción	65
7.2 Presentación	66
7.3 Plan de acción	67
7.3.1 Propuesta y ejecución del plan.....	67
CAPÍTULO VIII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
8.1 Conclusiones	73
8.2 Recomendaciones.....	74
REFERENCIAS	77
ANEXOS	88
Anexo N.º 1. Organigrama SIBDI	88
Anexo N.º 2. Diseño: Taller participativo	89
Anexo N.º 3. Actividades de los talleres	93
Anexo N.º 4. Consentimiento informado	96
Anexo N.º 5. Guía de preguntas a profundidad	98
Anexo N.º 6. Cuestionario	99
Anexo N.º 7. Guía de validación criterio de experta.....	102
Anexo N.º 8. Guía de distribución de tareas.....	104
Anexo N.º 9. Guía de autocuidado	105
Anexo N.º 10. Listado de actividades	106

RESUMEN

En los últimos años el trabajo de las mujeres ha tomado un lugar destacado en la sociedad, debido a su creciente incorporación en la esfera pública, que ha traído rupturas comprobables de los roles tradicionales de género y empleabilidad. Estos cambios se relacionan con la transición demográfica que se expresa en un menor número de hijos por mujer y el acceso a la educación, lo cual ha aumentado la disponibilidad de tiempo y ha mejorado las condiciones para acceder a las actividades laborales remuneradas.

Si bien estos cambios han generado un avance en el acceso en la autonomía económica de las mujeres, muchas de estas ocupaciones laborales se caracterizan por ser informales y de mala calidad, así como subvaloradas. Una muestra de ello es que, a nivel de América Latina, la participación laboral de las mujeres y su desempeño en puestos de alta dirección y otros cargos de responsabilidad representa solo el 18 %, comparado con el de los hombres.

Por tanto, las mujeres que han logrado posicionarse en puestos de jefatura asumen roles contruidos socialmente para sujetos masculinos, los cuales se han definido desde sus parámetros y necesidades, situación que, en puestos de liderazgo, expondría a las mujeres a factores de riesgo psicosociales tales como ocupar roles familiares que implican enfrentar jornadas dobles.

En ese sentido, esta investigación analizó la existencia de posibles factores de riesgo psicosocial en un grupo de mujeres con puestos de jefatura en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) de la Universidad de Costa Rica (UCR). Se empleó un tipo de investigación cualitativa que requirió instrumentos como la entrevista a profundidad y talleres participativos, así como el cuestionario SUCESO ISTAS 21 en su versión breve para el aporte de datos cuantitativos.

Los resultados evidenciaron la exposición a factores de riesgo psicosocial en la mayoría de las mujeres con puestos de jefatura, ya que la mitad reportó que siempre (55 %) y la mayoría de las veces (20 %) asumen las tareas domésticas después del trabajo en algún momento de su vida laboral. Asimismo, se visibilizó la necesidad de crear estrategias organizacionales para prevenir y afrontar dichos factores.

A partir de lo anterior, se creó una propuesta de plan preventivo para la población meta, puesto que la finalidad del trabajo final de investigación aplicada es diagnosticar un problema, analizarlo y proponer posibles soluciones para resolverlo desde la psicología organizacional.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión	32
Tabla 2. Datos sociodemográficos: edad	34
Tabla 3. Datos sociodemográficos: educación.....	35
Tabla 4. Datos sociodemográficos: estado civil.....	35
Tabla 5. Datos sociodemográficos: maternidad.....	36
Tabla 6. Factores psicosociales.....	37
Tabla 7. Entrevista a profundidad	39
Tabla 8. Cuestionario	42
Tabla 9. Información de las personas participantes en el cuestionario	49
Tabla 10. Cantidad y porcentaje de personas que presentan riesgo según dimensión	50
Tabla 11. Impresiones de las participantes del taller	63
Tabla 12. Acciones preventivas organizacionales	69
Tabla 13. Acciones preventivas grupales	70
Tabla 14. Acciones preventivas individuales	71
Tabla 15. Acciones preventivas extraorganizacionales.....	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Valores del SIBDI	4
Figura 2 Organigrama SIBDI.....	5
Figura 3. Fases de la investigación.....	31
Figura 4. Prevalencia de riesgo por dimensión	51
Figura 5. Trabajo con tranquilidad.....	52
Figura 6. Tomar decisiones difíciles en el trabajo	52
Figura 7. Desgaste emocional	53
Figura 8. Guardar las emociones en el trabajo.....	53
Figura 9. Atención y concentración constante en el trabajo	54
Figura 10. Las tareas de responsabilidad.....	54
Figura 11. Tareas que deberían de hacerse de otra manera	55
Figura 12. Apoyo por parte de la jefatura.....	55
Figura 13. Colaboración por parte de las compañeras	56
Figura 14. La jefatura inmediata resuelve bien los conflictos	56
Figura 15. Asumir tareas domésticas después del trabajo	57
Figura 16. Exigencias domésticas y familiares.....	58
Figura 17. Etapas de la investigación.....	67
Figura 18. Recursos utilizados en el plan	68

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción

El interés del presente trabajo de investigación aplicada es indagar la existencia de factores de riesgo psicosocial en un grupo de mujeres que ocupan puestos de jefatura en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) de la Universidad de Costa Rica (UCR), con la finalidad de crear un plan de prevención que responda a las necesidades específicas de las mujeres en estos puestos.

Lo anterior, por cuanto las mujeres en el mundo han atravesado evoluciones socioeconómicas importantes y Costa Rica no es la excepción. Camps (1998) menciona que la presencia representativa de mujeres ocupando posiciones de liderazgo, en estrecha interacción con los niveles de corresponsabilidad familiar, supone un gran reto para el movimiento feminista del nuevo siglo.

La presencia incipiente de los liderazgos femeninos empresariales a lo largo de la historia, según un informe regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), reveló que tan solo el 4,2 % de las 1 259 empresas cotizadas en países de América Latina y el Caribe contaban con una directora ejecutiva. Por lo tanto, esta cantidad de mujeres con acceso a puestos de poder, derivado de un 50 % de la población total femenina, muestra una clara disparidad social, entendida desde la división sexual del trabajo.

Con respecto a lo anterior, cuando las mujeres logran posicionarse en cargos de jefatura se enfrentan a mayores esfuerzos para lograr y mantener su puesto, ya que, según Eagly y Carli (2007, citado por Avolio y Di Laura, 2017), los principales obstáculos al liderazgo de las mujeres son «los prejuicios, resistencia al liderazgo femenino, demandas de la vida familiar, falta de inversión en capital social, y estilos de liderazgo» (p. 46). Esto implica la exposición a factores de riesgo psicosociales, los cuales se definen como aquellas condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con factores como la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea e incluso con el entorno para el desarrollo del trabajo en diferentes niveles de la esfera social (personal, social y familiar) afectando directamente la salud de las personas trabajadoras (Gil, 2012).

Debido a esta diferenciación surge el interés por la población meta, conformada por mujeres en todos los puestos de jefatura.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó como objetivo realizar un diagnóstico de factores de riesgo psicosociales con un grupo de mujeres en puestos de jefatura circunscritas en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) de la Universidad de Costa Rica (UCR). Como metodología de investigación se parte del enfoque mixto, con un diseño exploratorio-descriptivo basado en un abordaje dividido en tres momentos: un primer acercamiento, que buscó conocer la vivencia de las mujeres en puestos de jefatura mediante entrevistas a profundidad; un segundo momento, que indagó la existencia de factores de riesgo psicosocial por medio de un cuestionario y, el tercero que permitió profundizar en estos con la ayuda de talleres participativos, para dar como resultado la construcción de posibles soluciones integrando los datos recopilados.

Esta investigación contiene un marco referencial de la organización y los antecedentes que la preceden; seguidamente, el marco teórico conceptual, los objetivos y un marco metodológico. Finalmente, los resultados y el correspondiente análisis, de los cuales se desprenden conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco contextual y referencial

2.1.1 Descripción de la organización

La Universidad de Costa Rica (UCR) se fundó el 26 de agosto de 1940. Es una institución de educación superior reconocida en toda América Latina y abanderada de la enseñanza humanista; actualmente alberga una población promedio permanente de 40 000 estudiantes, distribuidos tanto en su sede central como en sus siete sedes regionales y los cinco recintos universitarios (Universidad de Costa Rica, 2019).

A partir de lo anterior, en los años 40, surge la necesidad de contar con una biblioteca central. El 26 de agosto de 1946 abrió sus puertas la primera biblioteca de la UCR y en el año 1970 se inauguró el edificio de la actual Biblioteca Carlos Monge Alfaro. Posteriormente, en el año 1984 se creó el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI), adscrita a la Vicerrectoría de Investigación, el cual agrupa a diferentes bibliotecas de la Universidad, entre ellas las Carlos Monge Alfaro.

El objetivo del SIBDI es liderar el desarrollo de un sistema de bibliotecas, documentación e información efectivo, que estimule el quehacer académico y científico dentro del ámbito universitario. Su misión se centra en el apoyo a los programas sustantivos de docencia, investigación, acción social y administración, mediante la adquisición, organización, almacenamiento, acceso y recuperación efectiva de recursos de información, acordes tanto con las nuevas tecnologías como con orientaciones de los procesos de enseñanza-aprendizaje, que estimulen la creatividad en el quehacer científico y promuevan la asimilación, transformación y generación del conocimiento. (SIBDI, 2019).

Sus valores se representan en la figura 1.



Figura 1 Valores del SIBDI

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Desde una perspectiva social, el Sistema de Bibliotecas trabaja no solamente dentro del ámbito universitario, sino a nivel nacional mediante convenios con otras instituciones educativas; asimismo, a nivel regional por medio de alianzas estratégicas con centros de educación e investigación. Por lo tanto, su quehacer dentro de la institución evidencia un gran aporte para la ejecución del propósito de la Universidad, el cual es dedicarse a la enseñanza y la difusión del conocimiento.

Actualmente, el SIBDI cuenta con una dirección y subdirección responsables tanto administrativa como técnicamente en las cuatro bibliotecas de la Sede Rodrigo Facio, a saber: Carlos Monge Alfaro, Luis Demetrio Tinoco, Ciencias de la Salud y Ciencias Agroalimentarias.

En la figura 2 se presenta el organigrama del SIBDI para comprender la distribución de su jerarquía interna.

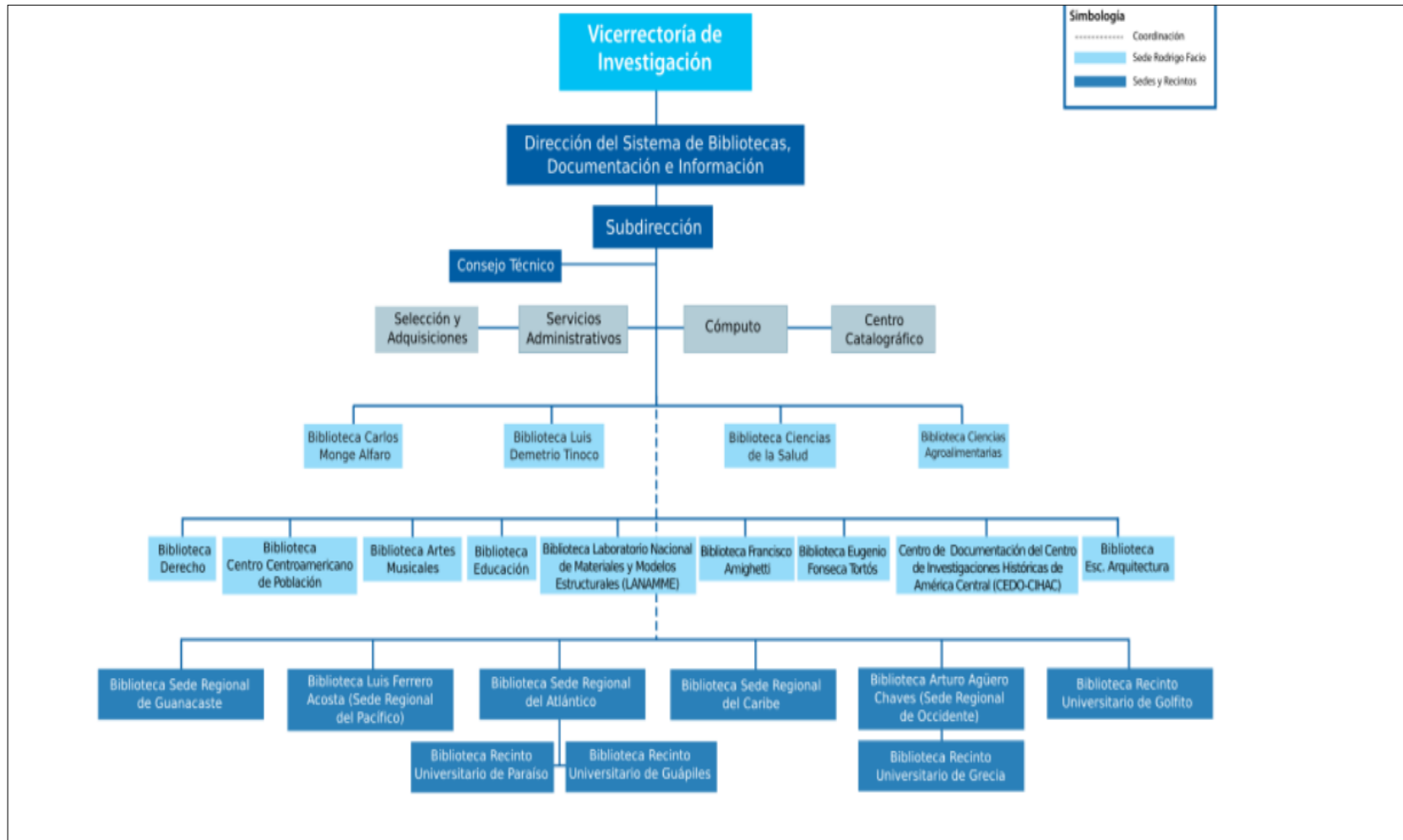


Figura 2 Organigrama SIBDI
Fuente: SIBDI, 2019.

Asimismo, el SIBDI dirige la parte técnica de otras nueve instancias bibliotecarias de la Sede Central Rodrigo Facio, las cuales son:

- Biblioteca Eugenio Fonseca Tortós de la Facultad de Ciencias Sociales
- Biblioteca Francisco Amighetti de la Facultad de Artes
- Biblioteca de la Facultad de Derecho
- Biblioteca de la Facultad de Educación
- Biblioteca de la Escuela de Artes Musicales
- Biblioteca de la Escuela de Arquitectura
- Biblioteca del Centro Centroamericano de Población
- Biblioteca del Centro de Documentaciones Históricas de América Central
- Biblioteca del Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales

Cada una de estas instancias la dirige administrativamente su respectivo superior jerárquico, ya sea Decanato o Dirección.

Además, el Sistema de Bibliotecas cuenta con un órgano colegiado llamado Consejo Técnico, en el cual participan todas las jefaturas de las trece bibliotecas de la sede Rodrigo Facio y la preside la Dirección del SIBDI.

Por otra parte, el SIBDI, en términos administrativos, es una dependencia más de las múltiples que conforman la Universidad, tomando en cuenta facultades (13), escuelas (46), unidades de investigación (48) y demás oficinas, que hacen de ella una organización compleja por su diversidad, por tanto, con necesidades diversas que atender tanto a quienes reciben un servicio como para quienes lo brindan, es decir, sus funcionarias y funcionarios.

En este sentido el bienestar laboral del SIBDI se rige por lo establecido en la política institucional 7.3.4, la cual establece que la UCR

Desarrollará e implementará programas de prevención y control de riesgos laborales, mediante un proceso de mejoramiento continuo, que permita garantizar condiciones de salud y seguridad ocupacional requeridas por la comunidad

universitaria, en cumplimiento de la normativa institucional, y de la legislación nacional e internacional en materia de salud ocupacional (UCR, 2015, p. 7).

No obstante, no existen registros sobre el abordaje de los factores de riesgo psicosociales asociados al puesto de jefatura ni tampoco los vinculados a la condición de género, es decir, a los que podrían estar expuestas las mujeres. El único antecedente hallado que involucra a la población meta es un trabajo final de graduación de las estudiantes Sequeira y Jiménez (2008) titulado *Manual de salud ocupacional para bibliotecólogos y bibliotecólogas del SIBDI de la Universidad de Costa Rica*, el cual contó con la participación del personal de seis bibliotecas de la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.

En dicha investigación se entrevistó al personal encargado de las bibliotecas, entre ellos asistentes, profesionales y técnicos. El objetivo fue indagar la situación actual del profesional en Bibliotecología relacionada con la salud ocupacional, lo cual reveló datos de interés como que los problemas más comunes tienen que ver con la salud, donde el 56 % se deben a alergias relacionadas por la infraestructura, espacios laborales con poca ventilación y la presencia de humedad en los puestos de trabajo; y el 45 % a estrés, entendido por las investigadoras como «sensación de tensión tanto física como emocional que pueden ocurrir en situaciones específicas difíciles o inmanejables» (Sequeira y Jiménez, 2008, p. 47). No obstante, en dicho estudio no se profundizó sobre los riesgos psicosociales ni se estableció la relación entre el riesgo y el puesto ni la variable de género.

A continuación se describen los antecedentes nacionales e internacionales que aportan componentes teóricos y metodológicos para este estudio.

2.2 Antecedentes de investigación

Los factores de riesgo psicosociales a nivel laboral y los puestos de jefatura asumidos por mujeres han sido estudiados por diferentes autoras y autores desde diferentes enfoques, por ejemplo salud, liderazgo, factores y condiciones laborales o extralaborales. Seguidamente, se presentan los principales hallazgos que se consideran como referente para esta investigación.

2.2.1 Antecedentes internacionales

Lorenzo, Sola y Cáceres (2007) presentan una investigación relacionada con el liderazgo femenino en los cargos directivos, la cual es de carácter longitudinal en la Universidad de Granada del año 1990 al 2005. Se trata de un estudio descriptivo sobre el número de hombres y mujeres que desempeñan los cargos de más alta representación institucional, por medio de la revisión de las memorias universitarias de cada curso académico desde 1990 hasta el 2005.

Por una parte, la investigación abarca, una perspectiva diacrónica, entendida como la evolución en los distintos centros o facultades de la Universidad de Granada, de la presencia femenina en los cargos directivos de los últimos quince años. Por otra, partiendo de una visión sincrónica, trata de centrarse de un modo más específico en analizar, con una mayor profundidad y precisión, la posición de la mujer en los cargos directivos de los diversos departamentos que integran la Facultad de Ciencias de Educación. Se confirma que, desde los años noventa hasta hoy, el hombre domina mayoritariamente el poder (o en posiciones que se asocian en forma tradicional a este) dentro de los cargos directivos de las facultades que conforman la Universidad de Granada, proporcionando una minoría de mujeres en estos puestos.

Con el propósito principal de analizar la relación entre factores psicosociales y salud en función al sexo, Tomás, Sancho, Navarro y Meléndez (2009) realizaron una investigación con un diseño de encuesta transversal donde compararon, entre los resultados de la salud percibida por parte de hombres y mujeres, trabajadores de una empresa textil en España. La investigación contó con la participación de 191 trabajadores, entre ellos el 63.5 % fueron mujeres. Los instrumentos utilizados en la recolección de la información fueron la encuesta y la aplicación del cuestionario ISTAS 21 (versión breve).

Los resultados mostraron diferencias en la salud, ya que, los hombres percibían niveles más altos de salud mental y vitalidad y medidas más bajas de síntomas de estrés tanto somático como conductual y cognitivo, a diferencia de las mujeres. Estas diferencias es posible atribuir las al puesto de trabajo o a los riesgos psicosociales

asociados a estos. Dentro de sus hallazgos se determinó que la satisfacción laboral de los hombres se relaciona de forma positiva con el control que ejercen sobre el trabajo y los ingresos, mientras que en el caso de las mujeres con un tipo de supervisión más centrado en la persona, por ejemplo la estima, la posibilidad de desarrollo y las buenas relaciones sociales. Asimismo, por ser hombre o mujer se está expuesto a condiciones laborales diferentes y son las que afectan la salud. Con base en lo anterior, se muestra la diferencia entre los factores de riesgos psicosociales presentes en hombres como en mujeres en el ámbito laboral.

Botero (2012) presenta una investigación de revisión documental, donde trata de abordar la interrelación dinámica entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y síndrome de *burnout* en los docentes universitarios de algunos países latinoamericanos como Colombia, Venezuela, Argentina y México, haciendo énfasis en el contexto colombiano. En el estudio se consideró que ciertos aspectos propios de la organización del trabajo y de su realización tales como multiplicidad de tareas, sobrecarga laboral, espacios inadecuados, falta de tiempo y remuneración justa son algunas de las principales fuentes de riesgos psicosociales que coadyuvan al posterior desarrollo y prevalencia del síndrome en esta población docente.

Hernández et al. (2014) presentan un estudio tipo transversal-correlacional concerniente con la salud cardiovascular y su correlación con los factores de riesgo psicosociales en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. El propósito de la investigación fue examinar la relación entre la salud cardiovascular, los factores de riesgo psicosociales y el bienestar psicológico y físico de 263 hombres y 382 mujeres, para un total de 660 personas trabajadoras en diferentes organizaciones de Puerto Rico; se utilizó la hoja de datos sociodemográficos, el índice de salud cardiovascular y diferentes inventarios para medir depresión, estrés, salud, carga laboral, entre otros.

Los resultados demostraron que existe una relación entre los factores de riesgo psicosociales, la salud cardiovascular y el bienestar psicológico y físico. Se demostró que los síntomas físicos y el desprestigio personal parecen predecir la salud cardiovascular; mientras que el acoso psicológico, las limitaciones organizacionales, la carga de trabajo, la incivilidad y la autonomía laboral predicen los niveles de ansiedad;

y, por último, la tosquedad laboral y el entorpecimiento del progreso parecen predecir los niveles de depresión.

Dentro de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, Romero, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla (2016) presentan un estudio relacionado con los factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario de la Corporación Universidad de la Costa (CUC) en Colombia y la determinación de su nivel de estrés. La investigación fue de carácter cuantitativo y contó con la participación voluntaria de 227 personas, de las cuales 157 fueron mujeres. Se utilizaron los instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, emitida reglamentariamente por el Ministerio de Protección Social de Colombia, y clasificados por medio de siete dimensiones que son características de la vivienda y de su entorno, comunicación y relaciones interpersonales, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, influencia del entorno extralaborales sobre el trabajo, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar y tiempo fuera del trabajo.

Según los resultados, se evidenció que entre los principales factores de riesgo prevalece el «desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda», en segundo la «situación económica del grupo familiar» y, en tercer lugar, las «características de la vivienda y su entorno». Concluyeron, para el caso de las mujeres y al ser la mayor parte de población del estudio (un 69 %), que asumen doble jornada laboral, lo cual implica que, a pesar de su ánimo por abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio, no pueden desligarse de sus labores domésticas, en tanto que es muy probable que generen niveles elevados de fatiga laboral y estrés.

Las investigaciones anteriormente expuestas evidencian que, actualmente, los puestos de jefatura siguen siendo, en su mayoría, ocupados por hombres; asimismo, existe una diferenciación entre los riesgos psicosociales laboral y extralaboral, que se manifiestan tanto en hombres como en mujeres, ya que estas últimas son más vulnerables por su condición de género socialmente impuesto, por ejemplo su doble jornada laboral.

2.2.1 Antecedentes nacionales

En Costa Rica, las investigaciones relacionadas con el tema propuesto son limitadas. Ahora bien, existen algunos estudios afines a ellas con enfoques sobre los factores de riesgo psicosociales, las brechas de equidad de género y satisfacción laboral principalmente en instituciones públicas. A continuación, se presentan algunos de ellos:

Charpentier (2009) presentó un artículo titulado *Factores intra y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica*, en cuyo estudio contó con la participación de doce hombres y doce mujeres, la metodología que utilizó fue investigación acción y la información la recolectó mediante la técnica de grupos focales y el uso de cuestionario estructurado.

Asimismo, indagó acerca de los roles que desempeña la población trabajadora en la sociedad costarricense, entre los cuales encontró que las mujeres cumplen con los roles de cuidadoras y consejeras de las personas que están a su alrededor, administradoras y contribuyentes en el sustento del hogar, son madres, hijas, enfermeras, psicólogas, amigas, maestras, empleadas domésticas y, además, desempeñan otras funciones que la sociedad les impone según las necesidades que vayan presentándose.

A partir de lo anterior, se obtiene que la población convive con factores intralaborales tales como la falta de reconocimiento en su trabajo y la desigualdad de género; en cuanto a los extralaborales, las preocupaciones familiares de cuidado y atención de la familia representan un obstáculo para ejecutar con satisfacción su trabajo. Por tanto, desde esta investigación se hace un llamado a mejorar estas condiciones que favorecerán la producción y reproducción de la fuerza laboral.

Con el propósito de analizar el bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral, Durán (2010) en su investigación se enfocó en la interrogante: ¿Es posible administrar el estrés y mejorar la calidad de vida en el contexto laboral actual? En respuesta a ello, la autora concluyó que si es posible. Sin embargo, en un entorno cada vez más complejo, las estrategias deben ser más claras, constantes y atender los dos niveles de abordaje: el individual y el organizacional. Asimismo, afirmó que el estrés es inevitable, lo que si es posible evitar es la situación de estrés prolongado,

recurrente y su transformación en intenso y crónico. El estudio destaca que los trabajadores se sienten más satisfechos cuando su entorno laboral es seguro y confortable, lo cual tiene un impacto directo en el incremento de la calidad en el trabajo, entendiéndose con ello el compromiso, la confianza y el control. Además, enfatiza en el compromiso de alta gerencia como promotor de la salud mental y de políticas a su favor, como paso fundamental en las estrategias de atención al estrés laboral.

Fernández y Sequeira (2015) muestran un artículo de investigación titulado *Movilidad de mujeres académicas en puestos de decisión: El caso de la Universidad Nacional de Costa Rica*, relacionada con la movilidad de mujeres académicas en puestos de decisión. El estudio se llevó a cabo en la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) y para recolectar la información se utilizaron las bases de datos de personas electas en puestos de decisión desde los años de 1976 hasta mediados del 2009 y las entrevistas. El objetivo fue analizar desde una perspectiva de género la posición y las condiciones sociolaborales de las personas funcionarias académicas de la UNA, ello con el propósito de determinar la existencia de brechas de inequidad de género que limiten el desarrollo de mujeres y hombres.

Como parte de los principales hallazgos se menciona el aumento paulatino de presencia de mujeres en los puestos de rectoría, decanatura y dirección. Recién fundada la Universidad, la mayor parte de los cargos de decanatura eran ocupados por hombres, pero conforme se avanza en el tiempo, en la década que inicia en el año 2000, se logra observar paridad en número de mujeres y hombres en ese estamento. En aquellas facultades con importantes concentraciones de hombres académicos, la presencia de mujeres en los puestos de dirección es más escasa. Finalmente, las mujeres hicieron una valoración positiva de su experiencia, pues les ayudó a crecer, a adquirir confianza y seguridad personal y profesional. De igual manera, resaltaron una serie de logros y aportes para sus respectivas unidades académicas.

Por otro lado, en su tesis García (2012) analizó las condiciones en las que participan las mujeres para cargos de jefaturas en el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), mediante un estudio descriptivo y con un enfoque cualitativo. Las

técnicas del cuestionario y una entrevista cualitativa fueron las que brindaron la información para la investigación.

Los resultados revelaron una serie de prejuicios y estereotipos asociados a su género, que dificulta su acceso a la igualdad de oportunidades; mecanismos de exclusión, como sexismo, violencia sexual y laboral para apartarlas del ejercicio del poder en los puestos de toma de decisiones. Además, que asumir la responsabilidad doméstica en la mayoría de casos (doble jornada laboral) les impide avanzar con sus proyectos laborales en estos puestos, ya que les afecta las oportunidades para estudiar y especializarse en áreas técnicas o tecnológicas. La autora enfatiza que las mujeres en puestos de jefatura deben «demostrar» constantemente su capacidad para ejercer el cargo. Su desempeño es puesto a prueba y si cometen un error son muy señaladas. También menciona la existencia de una desvalorización y descalificación de sus aportes, que las desmotiva a buscar ascensos, así como la presencia de situaciones de hostigamiento sexual y laboral a las que se ven expuestas.

Con el objetivo de analizar las asimetrías en la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, el Informe del Estado de la Nación 2018 identifica, a nivel del contexto internacional, que Costa Rica es el cuarto país de América Latina (entre diecisiete) con la menor participación laboral femenina, pues uno de los factores que reduce la probabilidad de su participación en el ámbito laboral es el número de niños en el hogar. En lo que respecta al espacio laboral, prevalecen diferencias entre grupos, siendo las mujeres y las personas jóvenes las más afectadas para acceder a empleos en condiciones laborales óptimas e igualitarias, ya que mejor perfil educativo no se traduce en oportunidades de empleo para las mujeres.

De igual modo, si bien en los últimos 20 años las mujeres han alcanzado mayor participación en el mercado laboral, sus condiciones de trabajo parecen no mejorar. Entre menos horas trabajen, más se acentúan las brechas salariales con respecto a los hombres, lo que constituye una desigualdad permanente que las expone a circunstancias de riesgo social y limitadas posibilidades de acceso a recursos (Inamu, 2015).

Los esfuerzos por investigar el tema a nivel nacional evidencian que, a lo largo de la historia los puestos de jefatura son ocupados por hombres, en su mayoría, por lo cual

las mujeres han tenido que romper con estructuras organizativas implantadas por el patriarcado y de las que han obtenido resultados positivos en busca de la equidad de género. También, los estudios demuestran la relación que existe entre aspectos de estrés y calidad de vida en las personas y como afectan el desempeño laboral en los contextos dinámicos de las organizaciones actuales.

En síntesis, los estudios internacionales relacionados con el tema han abordado las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al acceso al poder (Lorenzo et al., 2007). También, en lo referente a cómo perciben la salud, los hombres disfrutaban de una mejor salud mental y de vitalidad (Tomás et al., 2009). En cuanto al tema propiamente de los factores de riesgo psicosocial, las investigaciones encontradas muestran la relación de estos con afectaciones en la salud como el síndrome de *burnout* (Botero, 2012) y la salud cardiovascular (Hernández et al., 2014), esto a nivel intralaboral, y en el ámbito extralaboral se evidencia el peso de la doble jornada en el caso de las mujeres (Romero et al., 2016).

Por otra parte, las investigaciones nacionales refuerzan que existen desigualdades en el trabajo basadas en el género, ya que las mujeres asumen tareas pertenecientes al rol tradicional de ser mujer (Charpentier, 2009). Además, que los puestos directivos han sido históricamente asumidos, en su mayoría, por los hombres, aunque existe una tendencia a la paridad (Fernández y Sequeira, 2015); sin embargo, persisten barreras que les impide escalar como los estereotipos, la violencia sexual y la doble jornada laboral (García, 2012), así como el cuidado de los hijos, según lo confirma el Informe del Estado de la Nación 2018 (Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, 2018).

CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El trabajo es una realidad latente en la vida de las personas, este permite tanto a hombres como a mujeres alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades de cada quien. Para Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012), el trabajo es más de la tarea que cada persona hace, incluye además los significados y valores en un contexto concreto y está sujeto a las múltiples interacciones propias de cualquier fenómeno psicosocial.

Asimismo, según Peiró y Prieto (1996, citado por Alcover et al., 2012), en el trabajo pueden darse funciones positivas como proporcionar significado, estatus y prestigio, contribuir a la identidad personal, beneficios económicos, entre otros. Sin embargo, también puede ser disfuncional, ejerciendo funciones negativas en el trabajo cuando es repetitivo, humillante, hay exceso de control, adicción y exigencias del trabajo y no potencian la autonomía.

Las situaciones antes mencionadas, pueden representar un riesgo para la salud o para la vida de las personas. Rodríguez (2009) afirma que «... los riesgos del trabajo representan la probabilidad de accidente o enfermarse, como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece, durante el desempeño de la misma» (p. 129). En la misma línea y ante estas circunstancias, se originó la aparición de nuevos riesgos denominados por algunos autores como riesgos psicosociales, Gil-Monte (2000) recalca que estos son intrínsecos al ejercicio del trabajo, ya que las organizaciones laborales son formaciones sociales y que estos riesgos van a depender en frecuencia e intensidad según el tipo de organización.

Según González, Giachero y Delgado (2012), los riesgos psicosociales refieren aspectos de la concepción, estructura y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, por lo tanto, son consecuencia de la organización y presentan alta probabilidad de afectar la salud de la persona, mediante distintos mecanismos psicológicos o fisiológicos.

Con base en lo anterior, los factores de riesgos psicosociales se consideran como aspectos propios de la organización y la gestión del trabajo, estos se pueden incorporar dentro del estudio de la psicología organizacional, definida por Furham (2001) como el

estudio de la persona en la organización y su influencia en las personas como un todo. Por su parte Alcover et al. (2012) consideran que la organización debe incidir sobre aquellos aspectos que humanizan y gratifican el trabajo, a la vez, que es más beneficioso para los grupos y sociedades.

Partiendo de las definiciones anteriores y teniendo claro que los factores de riesgos psicosociales afectan tanto a hombres como a mujeres, para efectos de este trabajo de investigación, se va profundizar sobre los factores que afectan directamente a las mujeres, específicamente a las que asumen puestos de jefatura. Por lo tanto, el siguiente marco teórico conceptual contiene temas relacionados con la mujer, el trabajo, el puesto de liderazgo, los riesgos psicosociales y las estrategias de afrontamiento.

3.1 Mujer–trabajo

El trabajo de las mujeres está marcado por la división sexual del trabajo, que «hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sistema sexo-género» (Gómez, 2011, p. 123). Es decir, asignar a los hombres las labores de producción y a la mujer el trabajo de reproducción, división que no sería tan importante; según Gómez (2011), si no se diera, a su vez, una valoración diferencial del trabajo, o sea, si no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida.

Para Hartmann (1994, citado por Gómez, 2011), la división del trabajo en las sociedades occidentales contemporáneas es resultado de un largo proceso de interacción entre el patriarcado y el capitalismo, que intensificó la subordinación de las mujeres, al darle mayor importancia al área dominada por los varones, ya que estos aumentaron su control sobre la tecnología, la producción y la comercialización excluyéndolas, de este modo, de la industria, la educación y la organización política. Los varones actuaron para fomentar la segregación de los empleos dentro del mercado de trabajo, utilizando las asociaciones gremiales y fortaleciendo la atribución del trabajo doméstico a las mujeres.

Actualmente, se presenta un aumento en la participación de las mujeres en el trabajo productivo o mercado laboral remunerado que supone la recuperación de su espacio público, sin embargo, esto viene acompañado de considerables implicaciones para ellas, ya que «la presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo/laboral)

se da siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico/familiar (ámbito reproductivo)» (Brunet y Santamaría, 2016, p. 65). Es decir, el trabajo doméstico sigue siendo una responsabilidad que asumen en su mayoría las mujeres, lo que las expone a tener que conciliar la vida familiar con la laboral, en otras palabras asumir una doble jornada laboral.

En este sentido, la doble jornada laboral o doble presencia de las mujeres (Ramos, 2008) se convierte en una de las principales barreras para crecer profesional y económicamente, debido a las siguientes razones:

En primer lugar, por la cantidad de horas que esto implica, ya que «la realización de ambas actividades puede aumentar las demandas y horas de trabajo (creando un aumento de las exigencias psicológicas)» (Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez y Romo, 2014, p. 178).

En segundo lugar y ligado al punto anterior, cuando las mujeres no logran cumplir con las expectativas de la mujer actual que «puede con todo», se genera un sentimiento de culpa como lo menciona Parra (2013) «las mujeres específicamente, al volcarse además al mundo público (actividad laboral), ya no cuenta, como antaño, con las veinticuatro horas del día para dedicarse a ejercer el rol materno, lo cual ha derivado en sentimientos de culpa» (p. 7).

En tercer lugar, otro de los aspectos que pesa en la vida de las mujeres es la dificultad para delegar funciones, o bien, la ausencia de corresponsabilidad familiar, «entendida como la percepción de los miembros de la familia acerca de la asignación de tareas de manera justa que favorezcan el desarrollo de las personas dentro de la familia y de la familia en sí misma» (Gómez y Jiménez, 2015, p. 40). Sin embargo, se sigue asumiendo que las mujeres son las responsables de las labores domésticas, dado que «estas labores han estado asociadas a las mujeres de acuerdo con el supuesto cultural de que ellas tienden a crear redes, mientras que los hombres tienden a desarrollar sus capacidades individuales» (Cepal, 2007, p. 58).

A pesar de estas barreras, las mujeres han logrado posicionarse en el espacio público de manera paulatina hasta alcanzar, algunas, puestos de liderazgo, sin embargo, estos obstáculos podrían representar un factor de riesgo que afecten su salud.

3.2 Riesgo–puesto de liderazgo

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha permitido mayor acceso a su autonomía económica y desarrollo profesional (Muñoz, 2017), siendo este el camino para ascender y alcanzar a puestos de liderazgo, sin embargo, existen muchos obstáculos para llegar a la cima. Avolio y Di Laura (2017) mencionan que

Hay varios factores que dificultan la participación de más mujeres en los puestos de alta dirección en América Latina: i) aspectos culturales relacionados con la idea de que “el hombre es el jefe”; ii) horarios estrictos y frecuentes viajes inherentes a esos cargos, exigencias que solo pueden compensarse con un fuerte apoyo en el hogar, para el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas; iii) expectativas excesivas con respecto a las mujeres, debido a que no solo son juzgadas por su desempeño laboral, sino también por su aspecto, su vestimenta y su equilibrio entre el trabajo y la vida personal (p. 46).

Con base en lo anterior, las mujeres que asumen cargos directivos se exponen a exigencias importantes para ajustarse a un rol que ha sido ejercido históricamente por los hombres, por lo que se espera, que estas adopten un estilo de liderazgo masculino o tradicional. Asimismo, cuentan con poco apoyo dentro y fuera de la organización, ya que, por un lado, se espera que asuman las responsabilidades del hogar y, por otro, las organizaciones siguen manteniendo condiciones laborales acordes al estilo de liderazgo masculino, lo cual se traduce muchas veces en situaciones de desigualdad que, a su vez, se convierten en factores de riesgo psicosociales.

3.3 Factores de riesgo psicosociales

El concepto de factores de riesgo psicosocial ha evolucionado a lo largo del tiempo, según la OIT (citado por Moreno y Báez, 2010). En 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema al mencionar que los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Años más tarde, Carayon, Haims y Yang (2001, citados por Moreno y Báez, 2010) los definen como las

características percibidas en el ambiente de trabajo que poseen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.

Asimismo, Moreno (2011) los describe como las condiciones organizacionales que tienen una probabilidad de causar efectos lesivos sobre la salud (física y emocional) y el bienestar de los trabajadores, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

Por otra parte, «el número de los factores psicosociales es muy amplio, también lo es el número de factores psicosociales de riesgo o de estrés» (Moreno y Báez, 2010, p. 9). No obstante, para el presente trabajo se profundizan en las siguientes categorías: la doble jornada, las exigencias psicológicas y las desigualdades de género en el trabajo.

3.3.1 Doble jornada laboral (doble rol = doble presencia)

Se entiende como el trabajo productivo y reproductivo asumido en su mayoría por las mujeres, que implica una dedicación de horas mayor a lo que se establece como una jornada laboral.

Según Murillo (1996), esta doble jornada implica para las mujeres no contar con una distribución justa de su tiempo, ya que el trabajo productivo y reproductivo suponen esfuerzo, sacrificio, cansancio y desgaste físico-mental, que requieren mayor planificación y organización. Por otra parte, «las mujeres afrontan una división emocional entre las exigencias del empleo y las necesidades de la familia, generando con frecuencia una doble culpabilidad, aumentando la predisposición a enfermar» (Mazarrasa y López, 2006, p. 2). Por tanto, la doble jornada laboral se considera un factor de riesgo psicosocial, debido a que podría ocasionar daños a la salud de las mujeres.

3.3.2 Exigencias psicológicas

Aunado a lo anterior, una doble jornada laboral supone para las mujeres una presión para poder atender ambos roles, en la familia y en el trabajo, por lo que se ven sometidas a exigencias psicológicas que son «la presencia de demandas excesivas sobre

el trabajador (de carga de trabajo, temporales y emocionales» (Catalina, Corrales, Cortés y Gelpi, 2008, p. 193).

En el caso de las mujeres, Núñez (2010) menciona que «la exigencia (y la autoexigencia) de “ser perfectas” en todas las facetas vitales (como profesionales, madres, esposas, administradoras del hogar o mujeres) resulta agotadora y puede conducir las a renunciar o a perder una adecuada calidad de vida» (p. 124). Asimismo, «pasar por un examen permanente es una condición que se ha impuesto el género femenino y que está incorporada de manera inconsciente en la sociedad, está en el imaginario colectivo (Núñez, 2010, p. 125). Por este motivo, las mujeres se ven sometidas a las exigencias propias y de la sociedad, desempeñando una fuerte presión al momento de ejercer su rol de liderazgo.

3.3.3 Apoyo social y calidad de liderazgo

Las exigencias a las que las mujeres se ven subordinadas en su puesto de liderazgo se refuerza, a su vez, con la falta de apoyo en la casa y en el trabajo, ya que en la casa se considera que la mujer es la principal responsable de las tareas domésticas, por lo que siguen trabajando más que el resto de los miembros de la familia (Rodríguez, 2009) y, por otra parte, en el trabajo las mujeres cuentan con menos apoyo, en especial las que ocupan puestos de jefatura, debido a que tienden a ser menor cantidad y porque se ven más expuestas a condiciones desiguales en relación con sus pares masculinos (Cepal, 2007).

Otro aspecto que se relaciona con la falta de apoyo tiene que ver con el estilo de liderazgo que se espera de ellas: tradicional, con una dirección autoritaria, donde el poder se utiliza para controlar a los demás, mientras que el estilo femenino es abierto y flexible (Cardona y García, 2009). Sin embargo, el estilo que utilizan las mujeres no siempre es aceptado, puesto que «la mentalidad androcéntrica permite considerar de manera valorativa y apoyar socialmente que los hombres y lo masculino son superiores, mejores, más adecuados, más capaces y más útiles que las mujeres» (Lagarde, 2012, p. 22).

Esta valoración social de lo masculino y lo femenino, además de situar a las mujeres en una posición desventajosa en todos los ámbitos, fomenta la competencia entre sí, porque «el mundo patriarcal no tolera la solidaridad que puede desarrollarse entre mujeres (...) [por el contrario] valoran a las otras en el error a través de la competencia fundada en la envidia, en los celos, en la descalificación» (Lagarde, 2012, p. 475). En consecuencia, dicha situación hace que las mujeres carezcan de apoyo en las organizaciones tanto por parte de sus pares masculinos como de las mismas mujeres.

3.3.4 Desigualdad de género en el trabajo

La desigualdad en el trabajo asume distintas dimensiones, siendo la dimensión de género una de las más importantes por analizar a la luz de las principales desigualdades a las que están expuestas las mujeres.

Sallé y Molpeceres (2010) refieren el concepto de desigualdad en el trabajo entre mujeres y hombres como la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado laboral. En la misma línea, Jiménez (2017) enfatiza que esta desigualdad «está relacionada con aquellas acciones donde se producen desigualdades entre los hombres y las mujeres, por el simple hecho de pertenecer a un género u otro» (p. 3). Asimismo, menciona que los factores determinantes para acceder a un puesto se definen más teniendo en cuenta el género de la persona que sus habilidades y destrezas, por ejemplo, las conductas machistas, la cultura empresarial, factores que generan estereotipos, el trabajo no remunerado de la mujer que se considera un hecho natural y algunos factores políticos y legislativos (p. 5).

En el mercado de trabajo existe una gran diversidad de puestos por ocupar tanto para hombres como para las mujeres, pero la forma de acceder a estos y su remuneración no es la misma para ambos géneros. Parte de ello es el acceso y condiciones para los puestos de toma de decisiones o de poder dentro de las organizaciones.

La segregación del mercado de trabajo contribuye de forma significativa a la persistencia del fenómeno de la discriminación laboral, a su vez, constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad (Agut y Hernández, 2007, p. 205). El trabajo profesional, especialmente el directivo, exige con

frecuencia una gran dedicación para conseguir reconocimiento y ascensos. Para alcanzar estos cargos es importante tener acceso a un amplio rango de oportunidades de desarrollo de carrera o experiencias laborales en pos de prepararse para tales puestos.

Cuadrado, Navas y Molero (2004, p. 191) señalan que los hombres líderes tienen más ventajas que las mujeres, en el sentido de que experimentan menos «incongruencias» o conflictos, puesto que los contextos de organizaciones tradicionales suelen demandar estilos de liderazgo estereotípicamente masculinos y, además, las características asociadas con un buen líder también suelen ser más masculinas que femeninas.

En los últimos tiempos las condiciones de trabajo han demostrado una incidencia creciente de los problemas de salud, relacionados más con factores psicológicos que con causas físicas, uno de ellos es el acoso laboral.

El acoso laboral, según Leymann (1996), es aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado. En el estudio *Violencia en el Trabajo: un problema mundial*, la Organización Internacional del Trabajo [OIT], en el 2000, definió el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con este, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o atemoriza. Con base en esta definición, la OIT señala algunos de sus efectos tales como alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad.

En la misma línea la Organización Internacional de Salud Mental Europea, en su informe *Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡Hablemos de ello!* (2013, p. 13) señala que, a nivel individual, cuando una mujer es víctima de acoso y violencia, el sufrimiento y la humillación que aparecen en consecuencia suele llevarla a una falta de motivación, pérdida de confianza, reducción de la autoestima, depresión, ira, ansiedad e irritabilidad. De la misma manera que el estrés, estos síntomas tienden a convertirse

en enfermedades físicas, trastornos y hasta en accidentes de trabajo, por lo que se pueden considerar como factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo con lo anterior y considerando que los ámbitos de afectación de los factores de riesgo psicosocial aquejan a las mujeres en puestos de jefatura de forma diferente que los hombres, esto debido al sistema androcéntrico, surge la necesidad de crear estrategias que les permita afrontar las diversas situaciones que se les presentan, algunas de ellas de manera individual, grupal o extraorganizacional.

3.4 Estrategias de afrontamiento

Lazarus y Folkman (1984) refieren que el afrontamiento se ha definido como un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas que se perciben como excesivas para sus recursos. Por lo tanto, la capacidad de afrontar no es solo resolver un problema de la forma más práctica, sino a la facultad para gestionar las emociones, evaluación de los eventos, buscar ayuda y apoyo, según cada caso.

Las estrategias de afrontamiento son eficaces solo si contribuyen al bienestar fisiológico, psicológico y social de la persona, según Snyder (1999, citada en Di-Colloredo, Aparicio y Moreno, 2006, p. 135). La eficacia de las estrategias de afrontamiento descansa en su habilidad para manejar y reducir el malestar inmediato, así como en sus efectos a largo plazo, en términos de bienestar psicológico y en el estado de salud.

No obstante, Calvo (2016) expone que las estrategias de afrontamiento deben ir acompañadas por acciones de orden estructural en la sociedad, ya que la colectividad repite y reproduce fallas éticas del sistema patriarcal al que se encuentra alineada, sufriendo, así, las mujeres una cadena de serias desventajas sociales a la hora de incorporarse al mundo laboral.

Por tanto, este trabajo presenta una propuesta de estrategias que abarca el ámbito social e individual.

3.4.1 Estrategias de afrontamiento organizacional

Las estrategias de afrontamiento grupal implican cambios a nivel estructural, así como esfuerzos comportamentales y cognitivos orientados a manejar las situaciones estresantes o complicadas.

A partir de la anterior y con base en el vínculo laboral, se proponen las siguientes estrategias.

- **Comunicación:** se entiende comunicar como una manera de establecer contacto con los demás, Ongallo (2007) define el concepto de comunicación como los procesos por los cuales se transfiere una idea desde una fuente hacia un receptor con la intención de cambiar su comportamiento.

La comunicación, por ejemplo, a nivel laboral posee normas implícitas y explícitas para comunicarse, ambas están íntimamente conectadas con la política de la organización. De acuerdo con Ongallo (2007), la comunicación organizacional es una herramienta de trabajo para mover información en las organizaciones, para relacionar sus necesidades e intereses con los de su personal y con la sociedad. Tal como se menciona, la comunicación en las organizaciones es sin duda un pilar para el buen funcionamiento y el cumplimiento de los objetivos empresariales. Alineado a ello, se debe contar con equipos de trabajo organizados para lograr las tareas planteadas.

- **Flexibilidad:** Como una de las definiciones más importantes en cuanto a este término, la Organización Internacional del Trabajo (1986) define flexibilidad laboral como las políticas de empleo que deben adaptarse a las variaciones del ciclo económico y al cambio tecnológico. Por lo tanto, la flexibilidad laboral se ha convertido en una característica importante de las empresas que quieren atraer y retener el mejor talento humano. De modo que implica ofrecer al trabajador diversidad de actividades, autonomía, horarios variables y la posibilidad de realizar su labor desde diversos sitios, ya sea desde una oficina o sitio de trabajo convencional, o bien, desde su casa o un centro de oficinas remoto, acorde con las necesidades específicas de las mujeres.

- Trabajo en equipo: las organizaciones están compuestas por un grupo de personas, las cuales deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado, por lo tanto, según Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004), el trabajo en equipo es el conjunto de dos o más personas a las que se les han fijado funciones específicas para conseguir los objetivos o las metas comunes en un tiempo determinado, quienes interactúan en forma eficiente, interdependiente y adaptativa. En el caso de las mujeres, un trabajo de equipo que propicien relaciones sororarias.
- Sororidad: el término se utiliza para referirse a la hermandad entre mujeres, con respecto a ello Lagarde (2009) la describe como la extensión ética, política y práctica del feminismo actual. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y a la alianza existencial, política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo recíproco para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer.

3.4.2 Estrategias de afrontamiento extraorganizaciones

Las estrategias extraorganizaciones implican trabajar en respuestas cognitivas y de conducta, con el fin de manejar situaciones estresoras vinculadas con la relación trabajo-familia, entre ellas están:

- Corresponsabilidad: entendida esta como
 compartir lo público y lo privado, donde el espacio público ya no sea un espacio exclusivo de hombres y el espacio privado de mujeres. Supone que ambos puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico (Diputación Provincial de Dádiz, 2015, p. 11).
- Asimismo, la corresponsabilidad implica poner en práctica una comunicación asertiva, los límites y la negociación familiar.
- Comunicación asertiva: se basa en una actitud personal positiva a la hora de relacionarse con los demás, Barboza y Ramírez (2007) consideran que permite al

ser humano su desarrollo, mientras promueve la interrelación sana entre las personas y facilita la expresión de los pensamientos y los sentimientos de los participantes para, finalmente, promover la obtención y difusión de conocimientos, así favorece el desarrollo y progreso de la humanidad. En conclusión, la comunicación asertiva refleja seguridad en cada persona y, a la vez, el respeto de los derechos de los demás.

- Límites y negociación familiar: la dinámica familiar suscita dimensiones como autoridad, normas, roles, comunicación, límites y uso del tiempo libre. Para Minuchin (2003), es muy importante para el funcionamiento de una familia el tema de los límites, por lo tanto, estos constituyen las reglas, cuya función es proteger la diferenciación de los integrantes del grupo familiar y el funcionamiento adecuado de la familia. Por ello, deben ser claros y definirse de la manera más precisa, es decir, los límites demarcan el espacio entre los miembros de un grupo familiar. Según lo anterior, las personas desarrollan sus actividades en función de su tiempo disponible. Es decir, la articulación y la transformación de los tiempos de vida profesional y vida privada requieren una organización del tiempo de familia.

Rodríguez, Peña y Torio (2010, p. 98) definen el término negociación como el proceso por el que dos o más personas buscan llegar a un acuerdo sobre un asunto determinado. En el caso de la negociación familiar es fundamental promover actitudes y acciones hacia el reparto equitativo y justo de las tareas dentro de la familia. Se logra con ello que cada miembro asuma con responsabilidad tareas encomendadas para el funcionamiento sano de la vida familiar.

3.4.3 Estrategias de afrontamiento individual

Las estrategias de afrontamiento individual incluyen la habilidad de las personas para lograr adaptarse con el tiempo a las situaciones que cambian dramáticamente su vida y la capacidad para sobreponerse ante las circunstancias. Entre las principales estrategias se mencionan:

- Empoderamiento: una de las principales medidas de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosociales que las mujeres requieren adoptar es el empoderamiento, según Schuler y Hashemi (citados por León, 1997) es

un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno; una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales (p. 190).

Esto porque, en la medida que logren dejar de asumir dobles y triples jornadas laborales, podrán dedicar mayor tiempo a su salud física y mental, por medio del autocuidado, la recreación y el descanso.

- Autocuidado: significa identificar el valor de sí misma como persona, en el caso de las féminas es entender que ser mujer no significa atender primero a los demás, que el objetivo principal en la vida es vivir plenamente en primera persona como lo señala Lagarde (2009).
- Recreación y descanso: para Meneses y Monge (1999), la recreación es un acumulado de actividades o rutinas llevadas a cabo en tiempo libre, generalmente escogidas voluntariamente por cada persona, por lo tanto, llegan a producir placer, satisfacción o se percibe cierto valor social o personal derivados del mismo y, a su vez, no debe tener connotación de trabajo. En cuanto al descanso, las autoras se refieren al reposo que desarrolla una persona mientras realiza alguna actividad como puede ser el estudio, rutina física hasta en el trabajo.

Sin embargo, en el caso de algunas mujeres estos espacios no se cumplen, ya que la mayoría contribuyen al bienestar de otras personas, no solo con su trabajo, sino también con su tiempo, un lapso que se disminuye de su tiempo libre personal.

Para el Instituto de Estudios de Ocio (2002), las mujeres deben poder disfrutar del espacio y tiempo festivo desde su deseo y no desde el de otras personas solamente, pues enfatiza en los espacios de recreación como un derecho humano fundamental para su desarrollo integral, por lo tanto, a medida que entre todas lo vayan logrando, se puede inventar una sociedad más justa, mientras se alinea hacia una vida más plena.

CAPÍTULO IV PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las luchas de las mujeres a lo largo de la historia se han orientado a romper con esquemas de género y a defender su derecho a trabajar fuera del ámbito doméstico, así como al reconocimiento de su trabajo para la economía del país.

A partir de esas luchas, las mujeres han conseguido mayores oportunidades laborales, sin embargo, no siempre en iguales condiciones que los hombres. Por ejemplo, según la OIT (2017) en su informe *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*, en Costa Rica tres de cada cuatro mujeres (76 %) preferirían trabajar en lugar de dedicarse exclusivamente a las actividades familiares. No obstante, a pesar del alto porcentaje de mujeres que preferirían contar con un empleo remunerado, la tasa de ocupación femenina en Costa Rica alcanza solo un 39,5 %, según los datos del 2016 de la Encuesta Continua de Empleo, del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) [Inamu, 2011].

En el mismo estudio se refleja, a nivel nacional, las brechas salariales de las mujeres con respecto a los hombres, en 11 de 14 actividades laborales, las mujeres perciben menor salario que estos. A esto se le suma la desigual e inequitativa estratificación y jerarquización de género en la estructura ocupacional, por ejemplo, las mujeres en puestos de decisión a nivel nacional cobran hasta $\text{¢}1\ 000\ 000.00$ menos que los hombres en el mismo puesto, esto según los datos de salarios promedios de gerentes y directores por sexo según sector (Inamu, 2011).

A nivel global existe una brecha importante entre las posiciones que ocupan y los salarios que devengan las mujeres, principalmente en puestos de liderazgo y toma de decisiones, en el estudio *Reporte Mujeres Directivas* (2019), emitido por Grant Thornton, revela que «una de las principales barreras para optar por posiciones de mayor jerarquía para las mujeres, obedece a las responsabilidades de cuidado fuera del trabajo» (p. 12).

Agust y Hernández (2007) refieren que, actualmente, las mujeres poseen una menor disposición a aceptar puestos de responsabilidad, en especial si eso implica horarios largos de trabajo, viajes y traslados, existe la convicción de que siempre priorizarán sus responsabilidades familiares.

Ante lo anterior se encuentra una disyuntiva que coloca a las mujeres en terrenos laborales. No obstante, no brinda espacios que respondan y comprendan sus necesidades afectivas, sociales y vinculares, colocándolas en una posición compleja entre participar activamente de la vida en familia o ser trabajadora remunerada, lo cual podría significar renunciaciones importantes (maternidad, vida familiar) y compensaciones (asumir costos extras que compensen la ausencia en estas esferas) que deben hacer en estos dos espacios, lo cual las coloca en una negociación permanente entre ambos universos, posibilitando el deterioro físico y emocional.

Por tanto, este trabajo pretendió responder a la siguiente pregunta de investigación:

- ¿A cuáles factores de riesgo psicosociales podrían estar expuestas las mujeres en puestos de jefaturas del SIBDI?

4.1 Objetivos generales

1. Realizar un diagnóstico de factores de riesgo psicosociales con un grupo de mujeres en puestos de jefatura circunscritas en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) de la Universidad de Costa Rica (UCR).
2. Validar el plan de prevención de factores de riesgo psicosociales para las mujeres en puestos de jefatura del Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) de la Universidad de Costa Rica (UCR).

4.2 Objetivos específicos

3. Estudiar el entorno laboral cotidiano de las mujeres que asumen el rol de jefatura en el SIBDI.

4. Profundizar los posibles riesgos psicosociales que perciben el grupo de mujeres en puestos de jefatura del SIBDI a nivel laboral.
5. Coconstruir estrategias de afrontamiento ante los posibles riesgos psicosociales identificados para la creación de un plan de prevención.

CAPÍTULO V MARCO METODOLÓGICO

A continuación, se presenta el tipo de estudio que orienta el presente trabajo final, se incluyen los criterios de selección de los participantes, el proceso de recolecta de la información, la estructura y análisis de los datos obtenidos.

5.1 Tipo de investigación

El enfoque metodológico elegido para esta investigación fue de tipo mixto, pues este «... es un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio» (Tashakkori y Teddlie (2003), citados por Barrantes, 2010, p. 100).

5.2 Diseño de la investigación

El presente documento investigativo utiliza un diseño exploratorio-descriptivo, por cuanto, la investigación se construye mediante tres momentos; una primera etapa, la cual consiste en establecer un primer acercamiento a la vivencia del rol de jefatura como mujeres, para identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la población meta. Posteriormente, se realiza una segunda etapa, para establecer las características de esos factores de riesgo presente en la población. Y, finalmente, un tercer momento en el que se realizan dos talleres participativos para la coconstrucción de posibles soluciones.

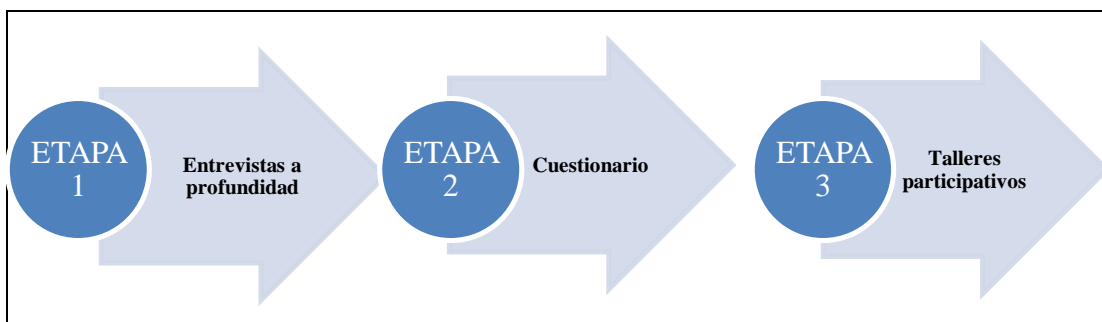


Figura 3. Fases de la investigación

Fuente: Elaboración propia, 2019.

5.3 Participantes

5.3.1 Selección de participantes

La escogencia de las participantes respondió a la intencionalidad de las investigadoras, pues en este tipo de muestra «el investigador (o la investigadora) decide según los objetivos, los elementos que integrarán la muestra, considerando aquellas unidades supuestamente típicas de la población que se desea conocer» (López, 2004, p. 73). Es decir, se recurrió a una muestra exploratoria, la cual no pretendió generalizar el resultado del universo, sino explorar la experiencia de las mujeres en su ejercicio de jefatura.

5.3.2 Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión son los siguientes:

Tabla 1. *Criterios de inclusión y exclusión*

Criterio de inclusión	Criterio de exclusión
<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres nombradas como jefas del Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) de la Universidad de Costa Rica (UCR). • Mujeres con más de un año de ejercer puestos de jefatura en el SIBDI-UCR de la Universidad de Costa Rica. • Conformen el Consejo Técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres que tengan menos de un año de ocupar puestos de jefatura. • Mujeres con puestos de jefatura que se encuentren en otras sedes (las bibliotecas de otras sedes trabajan de forma más independiente, estas son coordinadas por el director de sede y el coordinador de investigación. • Que no pertenezcan al Consejo Técnico.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

5.3.3 Protección a las participantes

Se toman las siguientes precauciones para proteger la privacidad y los datos de las participantes:

Entrevistas a profundidad

- Las personas participantes se entrevistaron en un espacio seguro y acondicionado, disminuyendo las posibilidades de que se sintieran expuestas ni vulnerables.
- Se firmó un consentimiento informado con las participantes, donde se indicó el propósito de la investigación y las implicaciones de las entrevistas.
- Se respetó la confidencialidad de las personas participantes. En este sentido, para referirse a las entrevistadas se utilizaron los nombres: participante 1, participante 2 y participante 3, con el fin de garantizar el resguardo de su identidad verdadera. Se mantuvo en todo momento el anonimato y la confidencialidad. Los datos fueron vistos solamente por las investigadoras y el equipo asesor.
- Las grabaciones en audio y las notas tomadas por las investigadoras durante la entrevista a profundidad se resguardaron hasta cumplir con los fines de la investigación, posteriormente serán destruidas.

Cuestionario

- Se indicó en el encabezado del cuestionario que la información suministrada es totalmente confidencial y de uso exclusivo para la investigación.
- Las respuestas del cuestionario son anónimas.
- Es un cuestionario individual.

Talleres

- Se indicó que la información personal suministrada es totalmente confidencial.
- Permitir que la información que se genere en el proceso se utilice con fines académicos para la investigación.
- Se respetó el principio de sigilo con la información brindada durante el desarrollo de los talleres.

5.3.4 Variables sociodemográficas

Actualmente dentro del SIBDI existen seis categorías de puestos de jefatura, iniciando con el rango de dirección, subdirección, jefatura, subjefatura, coordinación y, por último, el de subcoordinación.

A continuación se presenta información sociodemográfica de las mujeres que se encuentran en este momento en puestos de jefatura y que pertenecen al Consejo Técnico.

Tabla 2. *Datos sociodemográficos: edad*

Rango de edad	Cantidad de personas	Porcentaje
30-40	4	15 %
41-50	8	30 %
51-60	15	55 %

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Los 27 puestos de liderazgos, actualmente en el SIBDI, los ejercen mujeres entre las edades de 30 a 60 años y, en su mayoría, con un 55 % con edades entre los 51 y 60 años.

Tabla 3. Datos sociodemográficos: educación

Grado académico	Cantidad de personas	Porcentaje
Licenciadas	25	92 %
Bachilleres	2	8 %

Fuente: Elaboración propia, 2019.

La mayoría de mujeres, el 92 %, cuentan con un grado de formación mínimo de licenciatura en alguna carrera relacionada con el puesto en ejercicio, en tanto el 8 % con un título de bachillerato en educación superior.

Tabla 4. *Datos sociodemográficos: estado civil*

Estado	Cantidad de personas	Porcentaje
Casadas	16	59 %
Divorciadas	4	15 %
Solteras	7	26 %

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En relación con el dato de estado civil, el 59 % de las participantes reportó estar actualmente casadas, el 26 % solteras y el 15 % divorciadas.

Tabla 5. *Datos sociodemográficos: maternidad*

Cantidad de hijos e hijas	Cantidad de personas	Porcentaje
0	12	44 %
1-2	14	52 %
3-4	1	4 %
Casadas	16	59 %
Divorciadas	4	15 %
Solteras	7	26 %

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En cuanto a la maternidad, la mayoría, un 56 % indicó tener al menos un hijo o hija, mientras que el 42 % no reportó hijos.

5.3.5 Muestra

En concordancia con el punto anterior, se utilizó una muestra a juicio, que de acuerdo con Martínez (2012) es una muestra que ha sido seleccionada cuidadosa e intencionalmente por sus posibilidades de ofrecer información profunda y detallada sobre el asunto de interés para la investigación (p. 615). En este caso, se incluyeron los 27 puestos de jefatura de las bibliotecas que pertenecen al SIBDI de la Sede Rodrigo Facio.

A continuación, se detalla la participación de la población meta, según las etapas de la investigación.

5.3.5.1 Entrevistas a profundidad

Se contó con la participación de tres mujeres con grado académico de maestría, con puestos de coordinación y jefatura de las bibliotecas Luis Demetrio Tinoco y Carlos Monge Alfaro y con más de 4 años en el ejercicio de su puesto. Las edades se encontraban en un rango de entre los 50 y 60 años, con estado civil de casadas y con uno y dos hijos a su cargo.

5.3.5.2 Cuestionario SUCESO-ISTAS 21

Para la aplicación del cuestionario, respondieron 20 participantes de diversos grados académicos (bachiller, licenciatura y maestría) y con más de 5 años de ejercer su puesto. Las edades se encontraron en un rango de 30 a 60 años, la mayoría con estado civil de casadas (15), divorciadas (3) y solteras (2) y, referente a los hijos, la mitad de las participantes indicaron tener menores de edad a su cargo.

5.3.5.3 Talleres participativos

En la realización de los talleres participativos, asistieron veintiuna jefaturas de los distintos grados académicos, con más de 4 años de ejercer su puesto. El rango de edad se mantuvo de entre 30 y los 60 años; en cuanto a su estado civil, 15 de ellas reportaron estar casadas, 3 divorciadas, 3 solteras y, finalmente, en relación con su maternidad 15 tienen hijos a su cargo.

5.4 Dimensiones

Para efectos de la presente investigación se definieron las siguientes dimensiones y subdimensiones que se obtuvieron como resultado de recolección de datos en cada etapa del proceso (ver tabla 6).

Tabla 6. *Factores psicosociales*

Tema	Dimensión	Subdimensión
Mujer trabajo	Doble jornada	Tiempo Culpa Dificultad para delegar
Riesgo puesto	Exigencias psicológicas	Autoexigencia Exigencia
	Falta de apoyo	Ausencia de sororidad
	Desigualdad de género en el trabajo	Ascenso en el puesto de jefatura Acoso laboral

Fuente: Elaboración propia, 2019.

5.5 Técnicas e instrumentos

5.5.1 Etapa 1: Entrevistas a profundidad

Descrita por Valles (1997) como aquella que dista de las estructuradas:

A pesar de que las preguntas estructuradas son vitales en las fases iniciales de la entrevista, si se quiere obtener respuestas por parte de las personas entrevistadas que reflejen profundidad, amplitud y especificidad, los investigadores deben asumir más control en las fases posteriores de la entrevista; además, que este control se puede lograr mediante la elaboración de preguntas parcialmente estructuradas, que permitan obtener las respuestas necesitadas, sin forzar a la persona a responder linealmente (p. 33).

La entrevista a profundidad fue el primer acercamiento a la vivencia de las mujeres en su rol de jefaturas, en la cual se abordaron los siguientes aspectos: información personal, detalles del puesto que ejercen, mayores desafíos y aciertos como jefatura/puesto, temas relacionados con la relación con sus subalternos «ser mujer» y temas relacionados con la salud (ver Anexo N.º 5).

Entre los meses de agosto y setiembre del 2017, se seleccionaron tres participantes que cuentan con puesto de jefatura y de coordinación de diferentes bibliotecas, entre ellas la Luis Demetrio Tinoco y la Carlos Monge Alfaro. Esto con el fin de obtener información desde diferentes perspectivas de puestos y de bibliotecas dentro de la Sede Rodrigo Facio.

Tabla 7. *Entrevista a profundidad*

Pregunta derivada	Dimensión	Subdimensión
<p>¿Hace cuánto tiempo desempeña el puesto de jefatura?</p> <p>¿Cuáles son las principales dificultades que se le presentan regularmente en su puesto de jefatura?</p> <p>¿Considera que estas dificultades tienen relación con el hecho de ser mujer? ¿Por qué?</p>	Doble jornada	Tiempo Culpa Dificultad para delegar
<p>¿Cuáles son las principales funciones que realiza?</p> <p>¿Podría darme un ejemplo de cuál ha sido el mayor desafío que ha tenido que enfrentar como jefatura? ¿Cómo lo superó?</p> <p>¿Asumir un puesto de jefatura afecta su salud? entendida como «un estado de completo bienestar físico, mental y también social, no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia» (OMS, 2010) ¿De qué modo afecta en cada aspecto (físico, mental, social)?</p>	Exigencias psicológicas	Autoexigencia Exigencia
<p>¿Cuáles son las principales funciones que realiza?</p> <p>¿Podría darme un ejemplo de cuál ha sido el mayor desafío que ha tenido que enfrentar como jefatura? ¿Cómo lo superó?</p>	Apoyo social y calidad de liderazgo	Falta de apoyo Ausencia de sororidad
<p>¿Cómo llegó al puesto de jefatura?</p> <p>¿Qué es lo que más le disgusta de su trabajo?</p> <p>¿Cuáles son las principales dificultades que se le presentan regularmente en su puesto de jefatura?</p>	Desigualdad en el trabajo	Ascenso en el puesto de jefatura Acoso laboral

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Como resultado de las entrevistas a profundidad, en las tres mujeres participantes, se identificaron tres factores de riesgo psicosocial asociados a la vivencia del rol de jefatura, las cuales se describen a continuación.

- Las exigencias psicológicas: se entienden como las demandas excesivas propias y de la sociedad en el trabajo de las mujeres, que sobrepasa sus capacidades. Estas demandas se asocian con la doble jornada laboral.
- La doble jornada laboral: implica que las mujeres tengan que asumir el trabajo productivo y reproductivo, dedicando más tiempo de lo que se establece como una jornada laboral, lo cual les puede generar sentimientos de culpa por no poder cumplir a cabalidad con ambos roles.
- Falta de apoyo: en la casa, al asumir que la mujer es la principal responsable de las labores del hogar, aunque también trabaje de forma remunerada. Por otra parte, en el trabajo se relaciona con la poca aceptación del liderazgo femenino.
- Desigualdad de género en el trabajo: condiciones desiguales que viven las mujeres en el trabajo por el solo hecho de ser mujeres y que las coloca en una posición de mayor vulnerabilidad, por ejemplo las dificultades para ascender.

Una vez realizadas las entrevistas, se procedió con la transcripción en el programa Microsoft Word. En esta aplicación se sintetizó cada una de las respuestas para obtener el contenido esencial que permitiera responder a las categorías propuestas en el marco metodológico. Lo anterior, con el fin de facilitar el análisis de la vivencia y del rol como jefatura.

5.5.2 Etapa 2: Cuestionario

A partir de los resultados de la etapa anterior, donde se logró evidenciar los factores de riesgo psicosocial asociados a la vivencia del rol de jefatura, a la doble jornada, las exigencias psicológicas y el apoyo social y, dado el nivel de concordancia con las dimensiones encontradas, se utilizó como herramienta el cuestionario, cuyo instrumento para Hernández, Fernández y Baptista (2014) consta de una serie de preguntas escritas para ser resuelto sin intervención del investigador, por lo tanto, dentro

de sus funciones se encuentran obtener información por medio de preguntas adecuadas que permitan el logro de los objetivos de la investigación.

Con base en lo anterior y con el fin de medir los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo, se utilizó el cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO-ISTAS 21 versión breve. Candia, Pérez y González (2016) afirman que el cuestionario «es la adaptación y validación en Chile del Cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), de Dinamarca» (p. 4).

Dentro de sus características el cuestionario es anónimo, confidencial y se responde de forma voluntaria. Se trabaja en grupos pequeños, preferiblemente menos de 25 colaboradores y su uso no requiere la participación de expertos, el uso de los resultados se deben considerar como oportunidades para la identificación de áreas de mejora de la organización del trabajo. Asimismo, su uso se «recomienda complementarla con técnicas cualitativas, como entrevistas personalizadas o grupos focales» (Moncada, Llorens, Kristensen, 2002, p. 59).

El cuestionario ha demostrado coeficientes elevados de fiabilidad y validez y han sido utilizados para la identificación de factores psicosociales de riesgo en diversas organizaciones. Alvarado et al. (2012) afirman:

El cuestionario fue sometido a un proceso de adaptación, validación y estandarización en una muestra de 1.557 personas, representativa de la población trabajadora chilena. El amplio espectro de aspectos psicosociales que abarca el instrumento, así como el consenso entre expertos con que se inició el proceso, sugieren una alta validez de contenido. El análisis de validez de constructo mostró que las cinco dimensiones globales definidas teóricamente (“exigencias psicológicas”, “trabajo activo y posibilidades de desarrollo”, “apoyo social y calidad del liderazgo”, “compensaciones” y “doble presencia”) pudieron ser confirmadas por análisis factorial. La gran mayoría de las escalas obtuvo un alfa de Cronbach mayor que el nivel convencional de 0,700, y la mitad obtuvo un alfa mayor a 0,800, señalando su buena consistencia interna. (p. 1160).

El instrumento contiene veinte preguntas de riesgo psicosocial con un tipo de respuesta Likert, dividido en cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia. Su uso se da en poblaciones pequeñas, ya que funciona como referente inicial con fines de diagnóstico, prevención, fiscalización y capacitación temas de factores de riesgo psicosociales (Moncada et al., 2002).

El cuestionario se utilizó en línea y se aplicó durante el mes de noviembre y diciembre del 2017 y lo respondieron 20 participantes.

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 se agrupa en cinco dimensiones, de las cuáles cada una de ellas aporta en las siguientes dimensiones del trabajo de investigación.

Tabla 8. *Cuestionario*

Dimensión	Preguntas del cuestionario que aportan a la dimensión
1. Doble jornada	<ul style="list-style-type: none"> • Después del trabajo tengo que asumir las tareas domésticas • Cuando estoy en el trabajo pienso en las exigencias domésticas y familiares
2. Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Puedo hacer mi trabajo con tranquilidad y tenerlo al día • En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles • Mi trabajo me provoca desgaste emocional • En mi trabajo tengo que guardar mis emociones y no expresarlas • Mi trabajo requiere atención constante
3. Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Sé exactamente qué tareas son de mi responsabilidad • Tengo que hacer tareas que creo que deberían hacerse de otra manera • Recibo ayuda y apoyo de mi jefatura inmediato(a) • Mis compañeros y compañeras tienen una actitud de colaboración en el trabajo • Mi jefatura inmediata resuelve bien los conflictos
4. Desigualdad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando estoy en el trabajo pienso en las exigencias domésticas y familiares • Mis compañeros y compañeras tienen una actitud de colaboración en el trabajo

Fuente: Elaboración propia, 2019.

5.5.3 Etapa 3: Talleres

Dentro de las técnicas grupales que utiliza el taller, según Barrantes (2010), «permite trabajar con grupos pequeños, cuyos objetivos y propósitos están estrechamente relacionados con lo que las participantes realizan habitualmente» (p. 224). La técnica de taller participativa permite un intercambio entre los participantes y sus vivencias tanto a nivel personal como laboral.

Los métodos participativos, generalmente, inician su intervención desde la situación y la experiencia de las personas que participan, generando un proceso creativo de reflexión y análisis sobre las creencias, actitudes y prácticas que forman parte de su realidad y la de su grupo (Soliz y Maldonado, 2012). Es decir, el taller es un proceso de trabajo que forja a los participantes de los procesos como agentes activos en la construcción del conocimiento y no como agentes pasivos; de esta forma se promueve y se procura que todos los integrantes del grupo participen. Al mismo tiempo, la unión de las técnicas de recolección de información como la entrevista, el cuestionario y el taller permiten contar con un mayor conjunto de datos para la elaboración de la propuesta del plan de prevención.

Esta etapa se desarrolló en dos talleres entre el mes de febrero y marzo del 2018, con la participación de 21 mujeres en puestos de jefatura; el taller contó con la metodología participativa. El objetivo general del taller fue coconstruir estrategias de afrontamiento ante los posibles riesgos psicosociales identificados, para crear un plan de prevención. Para ello fue necesario profundizar en los resultados de las etapas anteriores de entrevistas a profundidad y el cuestionario.

Cada taller contó con una duración de 4 horas cada uno. Se promovió el desarrollo de conciencia crítica y se facilitó la evaluación de necesidades del grupo, en donde ellas mismas como las principales protagonistas definen las estrategias de afrontamiento mejor adaptadas a sus necesidades (ver Anexo N.º 2).

A continuación, se presentan los resultados de la investigación.

CAPÍTULO VI RESULTADOS DEL TRABAJO APLICADO

Los siguientes resultados se obtuvieron mediante un proceso llevado a cabo en cuatro etapas: una primera etapa, con entrevistas a profundidad a tres mujeres en puestos de jefatura dentro del Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Costa Rica; la segunda etapa, por medio de la aplicación de un cuestionario a 20 mujeres; una tercera etapa durante la cual se desarrollaron dos talleres participativos con la presencia de 21 mujeres y, finalmente, una cuarta etapa de elaboración del plan de prevención.

6.1 Primera etapa: Entrevistas

En respuesta al primer objetivo que pretendió un acercamiento a la vivencia de las mujeres en puestos de jefatura, se realizaron tres entrevistas a profundidad (ver Anexo N.º 5); se contó con la participación de tres colaboradoras que ocupan puesto de jefatura y de coordinación en las bibliotecas Luis Demetrio Tinoco y Carlos Monge Alfaro. Para efectos de conservar el anonimato de las entrevistadas en este estudio, se procedió a asignarle a cada participante un seudónimo y bajo esta denominación se les hizo referencia durante la interpretación.

Con relación a las participantes, la mayoría de las entrevistadas tienen más de cuatro años de ejercer el puesto de jefatura en el SIBDI, nombramiento que obtuvieron mediante concurso interno por parte de la Oficina de Recursos Humanos.

Las tres participantes indicaron amar su trabajo y sienten una gran satisfacción por lo que hacen. Sin embargo, que el ejercicio del puesto como un diario vivir no es sencillo, según se verifica en los relatos:

P1. Mis primeros meses fueron muy difíciles en este puesto, sufrí acoso en esos días y actualmente me siguen revolviendo las aguas... Lidiar con personas que no hacen las cosas bien. Tener que asumir cosas cuando las personas que tienen que hacerlo no lo hacen.

P2. Todos los días es un «apaga incendios». Después de 5 años en este puesto creo que las cosas han mejorado, pero no ha sido fácil.

P3. *De pronto usted va aprendiendo esas cosas y usted se va dando cuenta que usted no trabaja con números, trabaja con personas y las personas no somos siempre igual, todos los días usted no viene con el mismo ánimo, porque hay mil cosas afuera que las están afectando.*

Tal y como se refleja en los narraciones anteriores tanto el acoso como el estar pendiente de las tareas de otros, la autoexigencia y su situación personal fuera del trabajo, son condiciones organizacionales que tiene probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores. Esto debido a la probabilidad de afectar negativamente el bienestar del trabajador y como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral (Moreno y Báez, 2011).

Por otra parte, como señala la Organización Internacional de Salud Mental Europea (2013), cuando una mujer es víctima de acoso, el sufrimiento y la humillación que aparecen como consecuencia de haber sufrido violencia y acoso suele llevarlas a una falta de motivación, pérdida de confianza, reducción de la autoestima, depresión, ira, ansiedad e irritabilidad.

En cuanto a las preguntas derivadas de sus obligaciones, posjornada laboral del SIBDI, las participantes mencionaron:

P1. *Gracias a Dios, este puesto llegó cuando ya mis hijos estaban grandes, formados, y por eso yo estaba muy tranquila no había ningún resentimiento... trato de ser buena con el trabajo, con mis hijos, en mi casa, con mi mamá, mis hermanos..... Yo soy la mayor de mis hermanos y por eso siento mucha responsabilidad.*

P2. *Yo ya tengo hijos grandes, entonces la verdad me queda mucho tiempo para mí, no tengo que estar pensando en los demás.*

P3. *A mí me enseñaron que yo soy la todo lo puedo, la que todo lo tengo que resolver, porque fui la mayor de cinco hermanos y yo la hermana, entonces de pronto usted pasa a ser una segunda mamá... Las cosas de la casa son asuntos que tengo más control... Ahora con estas cosas (celular), usted no se puede escapar, la chiquitilla empieza ma, ma, ya viene, ¿ya salió? ¿Por qué se quedó? ¿Qué está haciendo?*

De lo anterior se observa como en el discurso se mezcla la vida familiar con la vida laboral. Ramos (2008) explica que la doble jornada laboral o doble presencia de las mujeres se convierte en una de las principales barreras para crecer profesional y económicamente. Asimismo, asumir la mayoría de responsabilidades y la dificultad para delegar suponen esfuerzo, sacrificio, cansancio y desgaste físico-mental, que requieren mayor planificación y organización (Murillo, 1996). Por otra parte y como lo señalan Mazarrasa y López (2006), las mujeres afrontan con frecuencia sentimientos de culpabilidad entre las exigencias del empleo y las necesidades de la familia.

Con respecto a las exigencias psicológicas relacionadas con el puesto de jefatura, indicaron:

P1. A veces las personas son mezquinos, si algo sale mal fue culpa de «la jefa», sin embargo si algo sale bien, fuimos todos. Por dicha no son todos...Me disgusta tener que asumir cosas cuando las personas que tienen que hacerlo no lo hacen.

P2. Un desafío en estos puestos es con las personas en su incumplimiento en sus labores. Por eso tengo que ser muy sutil con ellos, porque si ando detrás de ellos hasta de acoso me pueden acusar.

P3. Hubo tiempos que yo me llevaba trabajo para la casa ... Pero hay que organizarse muy bien, de pronto vea, al principio yo quería hacerlo todo y de pronto un día dije no estoy delegando....pero si los puestos de jefatura definitivamente demandan de usted y la gente espera de usted... algo que me sucedió cuando no era aún jefa, pero que lo recuerdo fue que una vez dije «ay que dolor de ovarios» y me llamó la jefe y me dice «quiero pedirle un gran favor, no vuelva a mencionar eso... porque pueda causar desmotivación en sus otras compañeras» y yo pensando que habré hecho mal...

En su discurso indican aspectos relacionados con la autoexigencia, Núñez (2010) menciona que las mujeres al tratar de hacer bien las cosas en todas las facetas les resulta agotador y puede conducir las a renunciar o a perder una adecuada calidad de vida. Asimismo, la falta de apoyo en la familia (Rodríguez, 2010) y la ausencia de sororidad (Lagarde, 2012) en la organización hacen que las exigencias psicológicas se acentúen.

En cuanto a las consultas relacionadas con el puesto de jefatura y el apoyo en su rol de liderazgo en el trabajo, en algunas de sus respuestas refirieron lo siguiente:

P1. ...*Enfrentarme a personas que no están conformes con mi puesto. El trabajar con este tipo de personas, hay que tener mucho cuidado y es muy desgastante. Pero hay gente para todo, que está viendo cómo te hace daño, ya sea a nivel profesional, sino a nivel personal... Trato de superar estas cosas con inteligencia emocional,*

P2. ... *un pequeño sector del personal es complicado, a pesar que veníamos de ser compañeros (antes de asumir el puesto de jefatura), entonces es ahí donde cambian las dinámicas, entonces esto ha costado mucho para lograr que sean más responsables con su trabajo y sus labores asignadas.*

P3. ... *al inicio es terrorífico, sobre todo con los compañeros varones, llegar y decirle vea esto lo está haciendo mal, yo pensaba como le digo, me sudaban las manos y de todo, ese proceso de ser nivel de jefatura es terrible, porque nadie se lo enseña, a veces creo que se trae o no se trae.*

De su relato se evidencia un temor que parece estar asociado a los prejuicios alrededor de la autoridad liderada por una mujer, ya que la toma de decisiones y el liderar un equipo de trabajo se ha caracterizado a lo largo de la vida por un estilo que ejercen tradicionalmente los hombres, con una dirección autoritaria, donde el poder se utiliza para controlar a los demás y el principio fundamental es el respeto a la autoridad, mientras que el femenino es abierto y flexible (Cardona y García, 2009).

A partir de las entrevistas a profundidad se constató que las tres participantes han estado expuestas, en algún momento de su vida laboral dentro del SIBDI, a diferentes factores de riesgo psicosocial entre ellos se mencionan la doble jornada laboral, exigencias psicológicas y falta de apoyo en su rol de liderazgo.

En cuanto a la doble jornada, se menciona en sus relatos que si estos puestos de jefatura hubiesen llegado en un momento que sus hijos estuviesen pequeños no hubieran aceptado; asimismo que se sienten responsables por el bienestar de sus familias y que estar pendiente de ellos les implica efectuar grandes esfuerzos para cumplir con todas las demandas. Además, se evidenciaron las exigencias psicológicas del puesto, en el sentido de tener que hacer todo muy bien; también, al asumir en ocasiones las tareas de

«otros» tratando que el trabajo salga en el tiempo establecido, lo cual refleja poca solidaridad y sororidad entre el equipo laboral.

Todas estas condiciones se relacionan con las desigualdades de género, ya que como se ha mencionado tienen una relación directa con el hecho de ser mujer, como es el caso de estar reforzando su liderazgo como tal, esperar que sus hijos estén grandes para aceptar el puesto de jefatura, cuidarse de su vida personal y profesional porque existen personas que están pendientes «acosándolas» por si algo sale mal.

Por tanto, con el fin de identificar estos factores de riesgo en el total de la población meta, se procedió a aplicar el cuestionario ISTAS 21, el cual cuenta con cinco dimensiones, tres de estas reflejadas en las entrevistas a profundidad: exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo y doble presencia. Los resultados se explican a continuación en la siguiente etapa metodológica.

6.2 Segunda etapa: Cuestionario

En el proceso participaron 20 mujeres con puestos de jefatura. A continuación, se presentan los datos sociodemográficos de las participantes, así como los resultados en relación con los niveles de riesgo (tabla 9) y el detalle de las dimensiones de interés en los gráficos correspondientes.

6.2.1 Datos sociodemográficos de las participantes en el cuestionario

Tabla 9. *Información de las personas participantes en el cuestionario*

Característica	Datos recabados
Cantidad de participantes	20
Rango de edad	30-60 años
Estado civil	Casadas (15) Divorciadas (3) Solteras (2)
Mujeres con hijos e hijas a cargo	10 mujeres con hijos
Tiempo de ejercer un puesto de jefatura	15 años (7 participantes) Menos de 15 años (4 participantes) Menos de 10 años (4 participantes) Menos de 5 años (5 participantes)

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Las edades de las participantes se encuentran dentro de un rango de edad de entre los 30 y los 60 años, asimismo la mayoría casadas, la mitad de las participantes indicaron tener al menos un hijo y en relación con el puesto de jefatura la mayoría tiene más de 10 años de ejercer el cargo.

6.2.2 Niveles del riesgo

El cuestionario ISTAS 21 identifica distintos niveles de riesgo (Bajo, Medio y Alto), según los rangos de puntuación, se considera alto cuando una dimensión puntúa mayor o igual al 50 %.

Tabla 10. *Cantidad y porcentaje de personas que presentan riesgo según dimensión*

Dimensiones	Alto	% Alto	Medio	% Medio	Bajo	% Bajo
Exigencias psicológicas	10	50,0 %	9	45,0 %	1	5,0 %
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0	0,0 %	3	15,0 %	17	85,0 %
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	3	15,0 %	8	40,0 %	9	45,0 %
Compensaciones	5	25,0 %	5	25,0 %	10	50,0 %
Doble presencia	17	85,0 %	2	10,0 %	1	5,0 %

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En cuanto a los resultados de los datos generales, en la dimensión de exigencias psicológicas un 50 % de las participantes mostró un nivel alto, así como en la de la doble presencia con un 85 %. A continuación, se muestra el detalle del porcentaje de personas que presentan algún tipo de riesgo.

La figura 4 contiene la prevalencia de riesgo por dimensión, mostrando como niveles altos las exigencias psicológicas y la doble presencia.

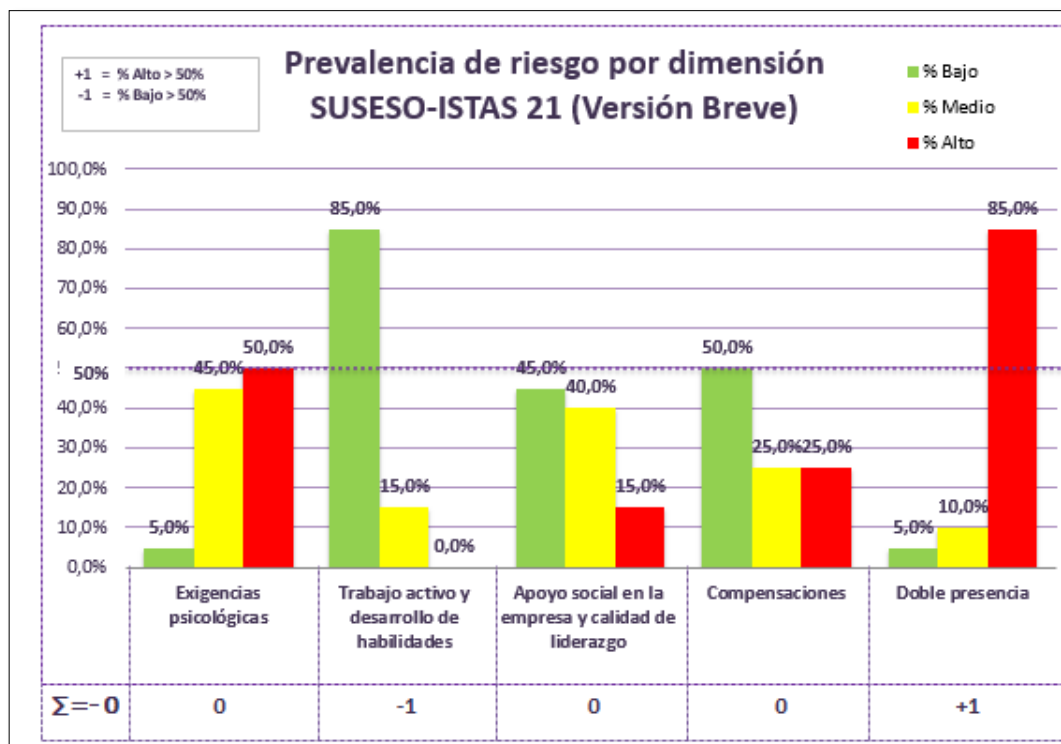


Figura 4. Prevalencia de riesgo por dimensión

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Seguidamente se presentan los gráficos representativos de las dimensiones que se consideraron más relevantes, resultados que se complementan con los relatos de las entrevistas y los talleres participativos.

6.2.3 Dimensiones del riesgo

En este apartado se describirán los resultados recabados de acuerdo con cada una de las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

6.2.3.1 Exigencias psicológicas

Se entiende como exigencia psicológica la presencia de demandas excesivas sobre el trabajador (Catalina et al., 2008). Para el caso particular de las mujeres, se presentan

la exigencia y la autoexigencia de ser perfectas en todas las facetas vitales (Núñez, 2010). En relación con esta dimensión se realizaron cinco preguntas, cuyos resultados se presentan a continuación.

En cuanto a realizar el trabajo con tranquilidad (figura 5), un 55 % de las participantes aseguraron realizarlo de esa forma y tenerlo al día, en tanto un 15 % refirieron que lo tienen la mayoría de veces y un 15 % que pocas veces lo pueden hacer.

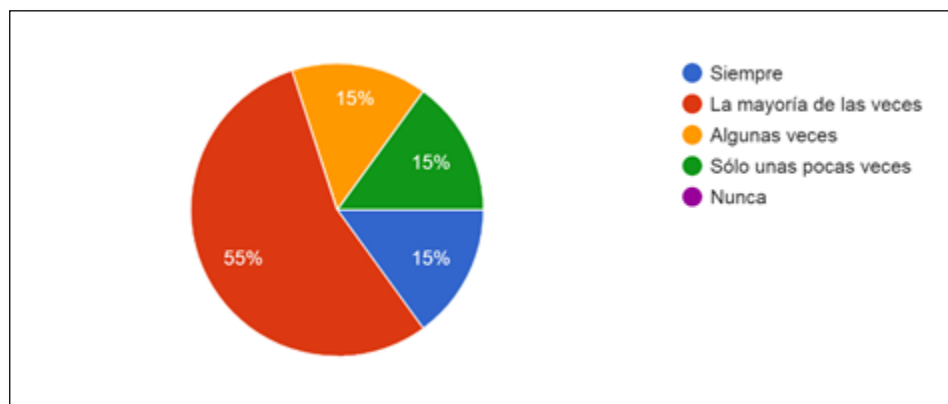


Figura 5. Trabajo con tranquilidad

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Por otra parte, en este mismo tema (figura 6), un 45 % de las participantes manifestaron que algunas veces tienen que tomar decisiones difíciles, un 30 % que la mayoría de las veces, un 15 % que siempre y solamente un 10 % que solo pocas veces.

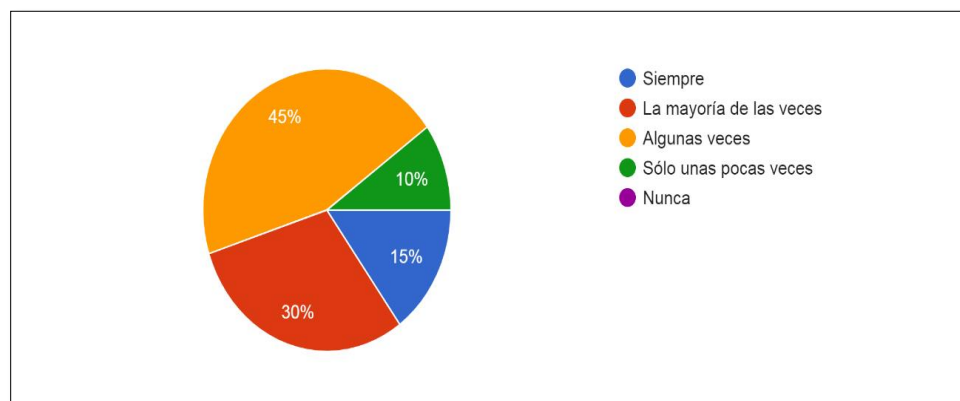


Figura 6. Tomar decisiones difíciles en el trabajo

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En la figura 7 se observa que la mayoría, un 60 %, expresó que en algún momento su trabajo le provoca desgaste emocional, mientras que un 20 % indicó que solo unas pocas veces y un 15 % que la mayoría de las veces.

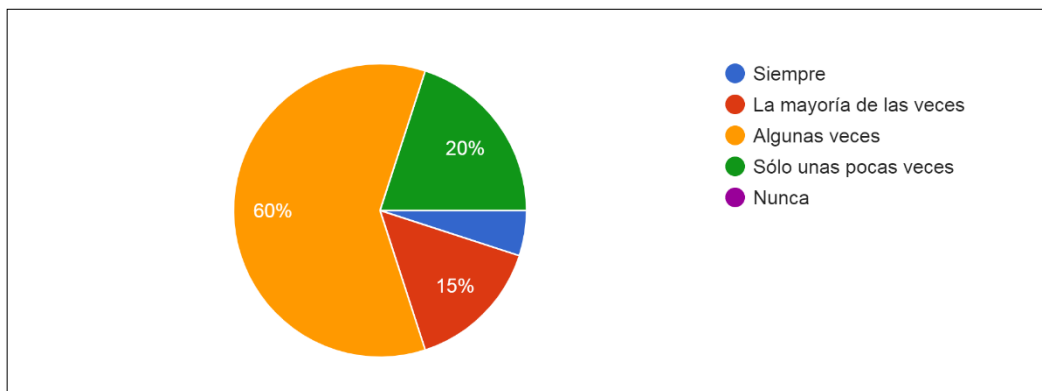


Figura 7. Desgaste emocional
Fuente: Elaboración propia, 2019.

En el tema de la gestión de las emociones la figura 8 muestra que el 40 % reportó que algunas veces tiene que guardarlas ante situaciones del trabajo o personales y no expresarlas, en tanto que un 25 % opinó que la mayoría de las veces, un 20 % que solo unas pocas veces y un 15 % que siempre debe hacerlo.

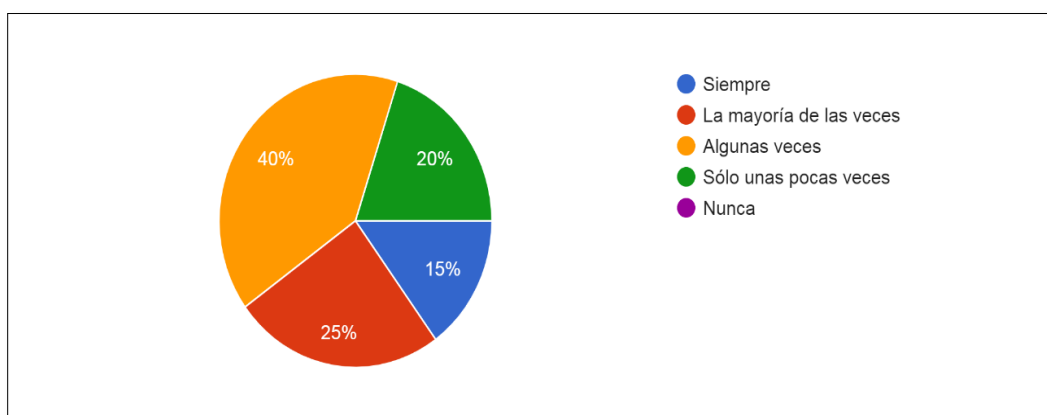


Figura 8. Guardar las emociones en el trabajo
Fuente: Elaboración propia, 2019.

Finalmente, para la dimensión de exigencias psicológicas (figura 9), la mayoría (un 80 %) mencionó que el trabajo que realizan siempre requiere su atención y concentración y un 20 % solo que la mayoría de las veces.

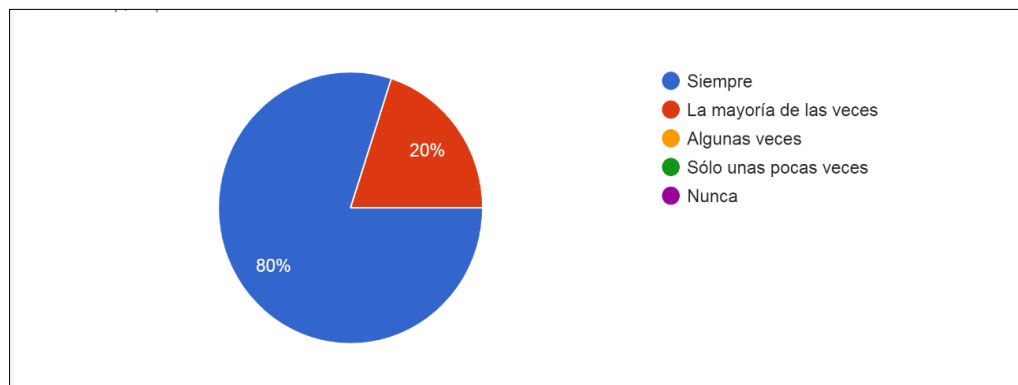


Figura 9. Atención y concentración constante en el trabajo

Fuente: Elaboración propia, 2019.

6.2.3.2 Apoyo social y calidad de liderazgo

En esta dimensión se consideraron temas relacionados con la forma en que las mujeres asumen el rol de liderazgo y el apoyo que reciben en la organización.

Según la figura 10, un 70 % de las mujeres mencionaron que saben exactamente cuáles tareas son su responsabilidad, mientras que un 25 % opinaron que la mayoría de las veces tienen claro sus responsabilidades.

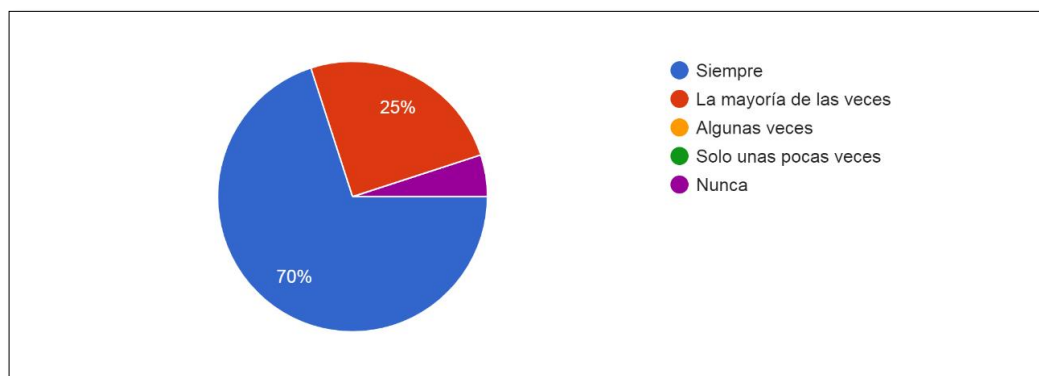


Figura 10. Las tareas de responsabilidad

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En relación con las tareas que realizan, en la figura 11 se detalla que un 60 % de las participantes expresaron que algunas veces ejecutan tareas que creen que deberían hacerse de otra manera y un 35 % que solo unas pocas veces.

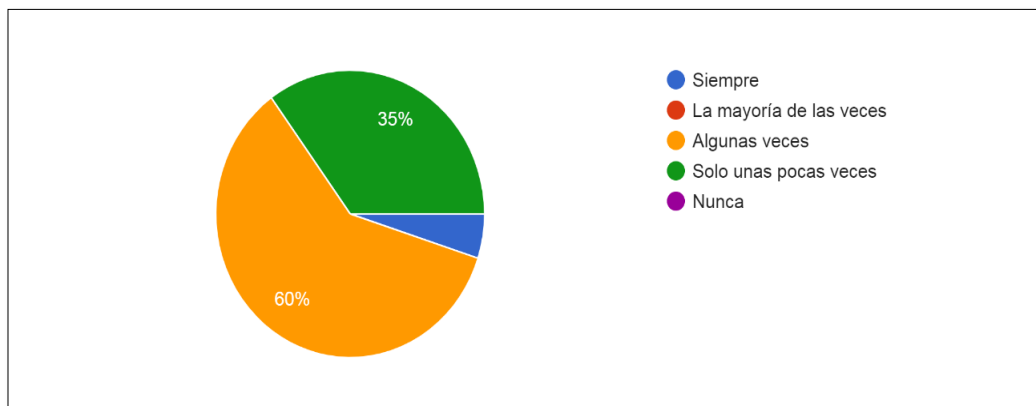


Figura 11. Tareas que deberían de hacerse de otra manera

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Por otra parte, en la figura 12 referente al tema de apoyo por parte de las jefaturas, un 50 % las mujeres reportaron que siempre reciben ayuda de su jefatura inmediata, en tanto que un 35 % expuso que solo la mayoría de las veces y un 10 % que algunas veces.

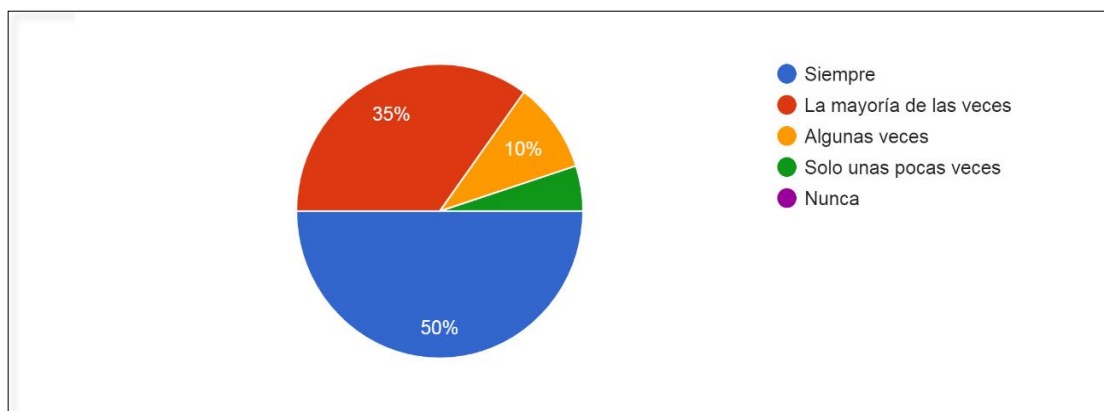


Figura 12. Apoyo por parte de la jefatura

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En cuanto al apoyo que reciben por parte de los compañeros y compañeras, de acuerdo con la figura 13, un 55 % refirió que la mayoría de las veces poseen una actitud de colaboración, un 30 % que siempre cuentan con esto y un 15 % que algunas veces.

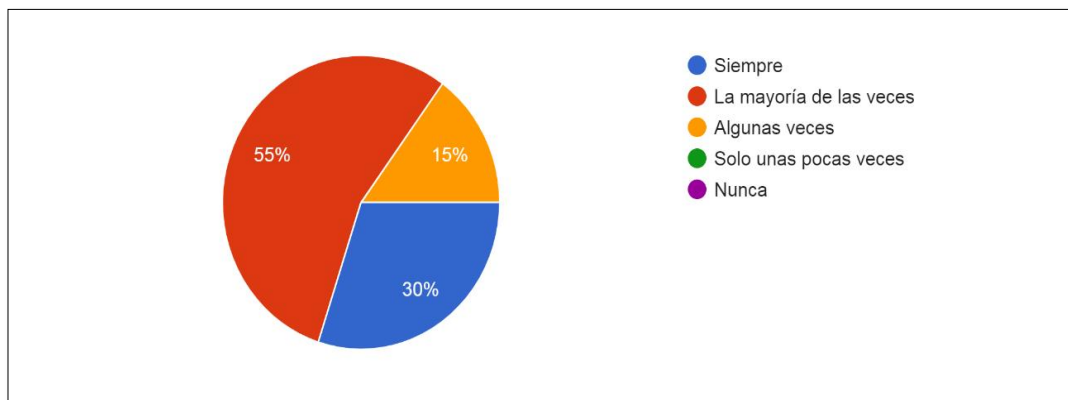


Figura 13. Colaboración por parte de las compañeras

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Finalmente, en esta dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, un 45 % de las participantes consideraron que su jefatura inmediata resuelve bien los conflictos laborales, un 35 % que siempre y un 15 % que algunas veces (figura 14).

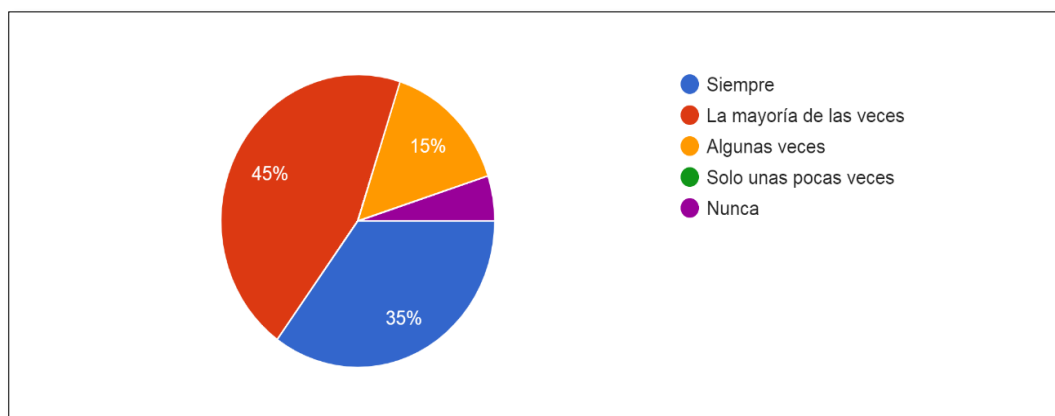


Figura 14. La jefatura inmediata resuelve bien los conflictos

Fuente: Elaboración propia, 2019.

6.2.3.3 Doble presencia

La última dimensión consultada corresponde a la doble presencia o doble jornada, que se refiere a la cantidad de horas que las mujeres dedican al trabajo, incluyendo el doméstico.

En relación con asumir tareas domésticas después del trabajo, la mayoría (55 %) mencionaron que siempre tienen que cumplir con las tareas domésticas después del trabajo, un 20 % dice que lo hace la mayoría de las veces y un 15 % solo que algunas veces (figura 15).

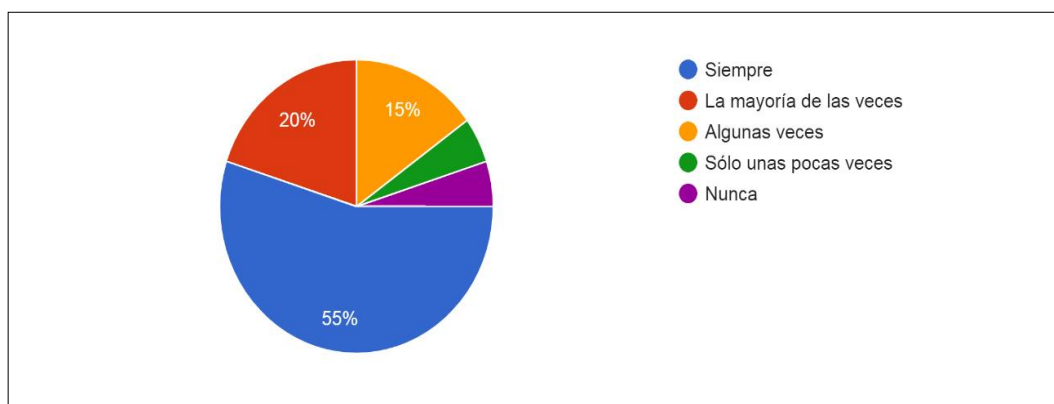


Figura 15. Asumir tareas domésticas después del trabajo

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Y en lo referente a las exigencias domésticas y familiares, en la figura 16 se observa que, un 35 % reportó que algunas veces piensa en estas responsabilidades cuando está en el trabajo, un 25 % que solo pocas veces y un 15 % que siempre piensa al respecto, mientras que un 10 % opinó que la mayoría de las veces le sucede.

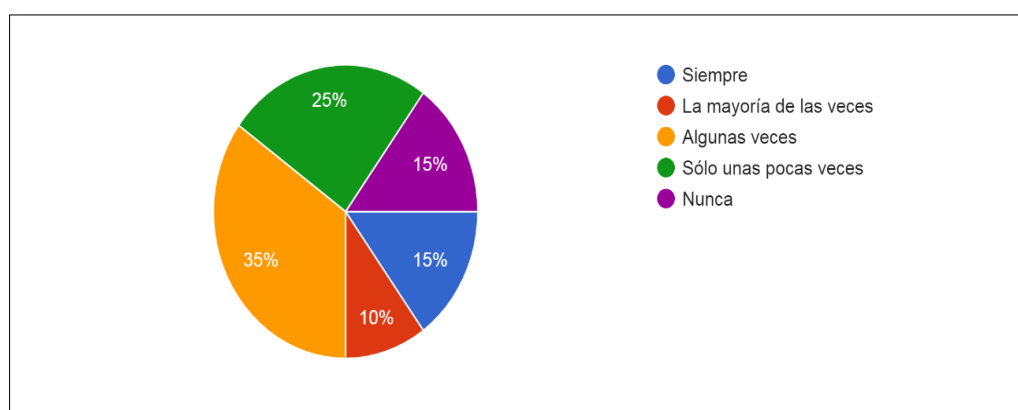


Figura 16. Exigencias domésticas y familiares

Fuente: Elaboración propia, 2019.

En síntesis, se puede determinar que las dimensiones más relevantes son las exigencias psicológicas y la doble presencia, las cuales se encuentran relacionadas, puesto que asumir una doble jornada de trabajo aumenta las demandas laborales y personales de las mujeres, que se convierten en excesivas (Catalina et al., 2008) y, a su vez, se asocian con esfuerzo, sacrificio y cansancio (Murillo, 1996).

Por otra parte, la falta de apoyo necesario para asumir su rol, debido a los estereotipos asociados a las mujeres en puestos de jefatura, en los que los hombres son mejor valorados (Lagarde, 2012), influye en que aumenten las exigencias psicológicas, lo cual evidencia la necesidad de proponer acciones preventivas que eviten las repercusiones que estos factores podrían ocasionar.

6.3 Tercera etapa: Talleres

En la última etapa se realizaron talleres participativos que plantearon como objetivo coconstruir estrategias de afrontamiento ante los posibles riesgos psicosociales

identificados, para la creación de un plan de prevención. Estos se realizaron en dos momentos, 22 de febrero y 01 de marzo del 2018, respectivamente, con una duración de 4 horas cada uno, para un total de 8 horas.

6.3.1 Taller I

En el primer taller se profundizó en situaciones concretas que mostraron relevancia en los resultados de las entrevistas a profundidad y el cuestionario, en los cuales destacaron las dimensiones de la doble jornada, las exigencias psicológicas y la falta de apoyo (ver Anexo N.º 3). Esto con el fin de alcanzar más herramientas para construir el plan de prevención.

6.3.1.1 Análisis de los resultados: Taller I

A partir de la actividad 1, relacionadas con la dimensión de doble jornada y exigencias psicológicas, se concluye que la mayoría de las participantes coincidieron en poderes relacionados con controlar los eventos que suceden a su alrededor, con el fin de evitar malas situaciones, la protección hacia los demás y el conocimiento del interior de las personas para saber lo que sienten. Lo anterior en función de ayudar a los demás y no para ellas mismas. Parte de estas cargas, como lo menciona Murillo (1996), suponen esfuerzo, sacrificio, cansancio y desgaste físico-mental; que requieren mayor planificación y organización de su tiempo.

Como resultado de la actividad 2, referente a la falta de apoyo, las exigencias y la doble jornada, se evidenció que las labores del hogar tienen un peso significativo en la vida de las mujeres. La mayoría indicaron que asumen el rol de jefatura y el doméstico después del trabajo, lo cual genera desgaste físico y emocional, pues el solo hecho de pensar en la posibilidad de no hacer ciertas labores provoca un sentimiento de culpa por no cumplir con el mandato, tal y como lo indica Parra (2013), las mujeres ya no cuentan con 24 horas para dedicarse al rol materno, lo que ha derivado en este tipo de sentimientos. Incluso en las participantes que no tienen pareja e hijos sucede una situación similar, pues mencionan que «les toca» responsabilizarse por el cuidado de sus

padres, madres o sobrinos en algunos casos, de modo que es evidente la necesidad de trabajar en el tema de empoderamiento y corresponsabilidad.

En esta misma actividad, relacionada con la dimensión falta de apoyo y desigualdad de género en el trabajo, se considera que la comunicación debe mejorar de la mano con el reconocimiento de los logros y la apertura a ideas nuevas, es decir, la flexibilidad asociada a las necesidades específicas de las mujeres.

En la actividad 3, creando alternativas, se reforzó la idea de trabajar la culpa y propiciar espacios para las mujeres sin sentirse culpables por eso, «buscar espacios personales para descanso», «no olvidarse de vivir», «priorizar los tiempos personales». Asimismo, se evidencia una relación con la doble jornada, donde tienen claro que para empezar a trabajar lo individual y dedicarse a ellas mismas, es necesario empezar a delegar tareas con los demás miembros y no asumir todo tal y como lo mencionan Gómez y Jiménez (2015), la retribución de tareas debe ser de manera justa, que favorezcan el desarrollo de las personas dentro de la familia y de esta en sí misma. En cuanto a las actividades relacionadas con su carga laboral, se muestra una tendencia hacia delegar tareas, mejorar la comunicación y ser más flexibles.

La actividad 4, del cofre de los deseos, evidenció las necesidades y aspiraciones de cada participante. Existe una conciencia en que existen áreas de mejora a lo interno de la oficina, mientras otras no dependen de ellas, pues también existe una responsabilidad institucional como es el caso de las instalaciones (infraestructura). Igualmente, entre los aspectos que consideran que ayudaría a mejorar el trabajo de ellas son el ambiente organizacional, motivación, respeto, trabajo en equipo, confianza, entre otras semejantes.

Finalmente, con el interés de tener un acercamiento con la mayoría de las mujeres de jefatura del SIBDI e identificar las primeras estrategias de afrontamiento, este primer encuentro del 22 de febrero del 2018 permitió cumplir con la sensibilización al grupo sobre los factores de riesgo psicosociales a que pueden estar expuestas las mujeres en puestos de jefatura dentro de una organización. A partir de lo recolectado en este primer espacio, se procedió afinar las consignas para el segundo taller y lograr el objetivo planteado.

6.3.2 Taller II

En el segundo taller se dio continuidad al objetivo planteado desde el inicio, que consistía en coconstruir estrategias de afrontamiento para los factores de riesgo identificados según la base de los elementos obtenidos en las etapas anteriores de la investigación, así como el tema propuesto de estrategias de afrontamiento, entendidas, según Lazarus y Folkman (1984), como un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas. (Ver Anexo N.º 3).

6.3.2.1 Análisis de los resultados: Taller II

La actividad 1, *Trajes*, permitió que las participantes lograran identificar el rol que la sociedad les ha impuesto, también los roles asumidos por ellas para responder a esa demanda social tanto en la familia como en el ámbito laboral, donde se requiere ser perfecta para ser considerada una buena mujer y, si no se cumple, se siente culpa, donde es muy importante para ellas cumplir las expectativas con los demás sin importar el costo emocional y físico que esto represente.

Por tanto, la actividad 2, dirigida a las estrategias de afrontamiento individual, propuso recordar el tema del autocuidado como una estrategia primordial en la prevención de factores de riesgo, esto involucra el atender la salud de forma integral y de modo preventivo. Además, el autocuidado, entendido como la posibilidad de identificar el valor de sí misma como persona, significa, en el caso de las mujeres, entender que ser mujer no significa atender primero a los demás, que el objetivo principal en la vida es vivir plenamente en primera persona como lo señala Lagarde (2009). Aunado a lo anterior, resaltó también el tema de la recreación y el descanso, puesto que muchas veces ellas renuncian a sus planes personales para priorizar los familiares.

La actividad 3, vinculada con las estrategias de afrontamiento grupal, sugirió el tema de la sororidad como una estrategia de prevención grupal. Las participantes mencionaron la importancia de ser puentes entre ellas, compartir más en actividades fuera del ámbito laboral para fortalecer los vínculos y con ello superar las dificultades

que se presenten. De esta forma, Lagarde (2009) menciona que al apoyo recíproco permite el empoderamiento vital de cada mujer y conduce a la búsqueda de relaciones positivas.

Por otra parte, la actividad 4, relacionada con las estrategias de afrontamiento grupal y organizacional, propone la comunicación y el trabajo en equipo como otra táctica de prevención grupal. Barboza y Ramírez (2007) refieren que la comunicación asertiva promueve la interrelación sana entre las personas, además refleja seguridad en cada una y, a la vez, el respeto de los derechos de los demás.

Finalmente, la actividad 5 responde a las estrategias de afrontamiento extraorganizacional, donde propone las negociaciones familiares como fundamental para la prevención de factores de riesgo, en consonancia con el manejo de la culpa, en tanto que es necesario no solamente distribuir las funciones en el hogar, sino tener plena consciencia del trabajo doméstico como una responsabilidad de todas las personas que habitan un hogar, aunque socialmente haya sido impuesto a las mujeres. En este sentido, los límites son una premisa básica para el adecuado funcionamiento de una familia, de acuerdo con el tema de la corresponsabilidad familiar (Minuchin, 2003).

6.3.3 Evaluación de los talleres

Para evaluar los talleres se realizó la actividad: «Lo que me llevo» la cual consiste en que cada participante completa la frase *Me llevo ...*, que resume cuánto significó para cada una la experiencia compartida de los talleres (ver tabla 11).

Tabla 11. *Impresiones de las participantes del taller*

	Respuestas
Me llevo	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir con las compañeras y la humanización • Alegría • Tenemos muchas cosas en común y apoyarnos • Hacer una evaluación de mi casa • Sacar más tiempo para mí • Conocer a mis compañeras en otras cosas más personales • Autoconocernos • La sororidad • La perfección no existe, me puedo sentir mal • Respeto y admiración • Me siento acompañada • Diversión y también la igualdad • El cambio inicia por una misma • Aprender de las experiencias • Reflexionar y bajar el estrés • No tener el control de todo, delegar y hacer cambios en mi vida • Ser más feliz conmigo misma • Compartir las vivencias que quiero hacer • Conocer a mis compañeras • Reforzar la idea de cambio y que los cambios son buenos • Disfrutar la vida, es muy corta

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Asimismo y como parte de la clausura del taller, se permitió un espacio para comentarios del proceso, donde se externó como un aprendizaje el conocer que existen factores de riesgos psicosociales referentes a la condición laboral; como estos, a su vez, actúan de forma diferente entre hombres y mujeres. De igual forma, comentaron que el espacio les permitió conocerse entre ellas mismas y cómo logran sentir una empatía entre el grupo de compañeras que ocupan estos puestos, reconocieron que dentro de la

organización se carece de herramientas y capacitación sobre temas de liderazgo cuando se asumen cargos de jefatura. Finalmente, dentro de los comentarios se reflexionó sobre su estilo de vida actual y cómo se pueden efectuar cambios para mejorar su salud y prevenir factores de riesgo psicosocial.

A partir de los resultados de las etapas antes mencionadas, en respuesta al segundo objetivo general de este trabajo final de investigación aplicada, se establece una propuesta de plan de prevención de riesgos psicosociales en mujeres que ocupan puestos de jefatura en el SIBDI-UCR.

CAPÍTULO VII PROPUESTA PLAN DE PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

7.1 Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) en su informe *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*, enfatiza que la exposición a los factores de riesgo psicosocial en las personas puede producir respuestas conductuales y fisiológicas que, si se mantienen, ocasionan alteraciones llegando en algunos casos afectar a la salud física y psicológica. Asimismo, resalta que, a pesar de las evidencias disponibles en temas de factores de riesgo psicosocial, la prevención y gestión de los riesgos psicosociales no posee una presencia destacada en la agenda política.

Gárate et al. (2008) refieren el plan de prevención como la herramienta por medio de la cual se integra la actividad preventiva de la organización en su sistema general de gestión y se establece la política de prevención de riesgos laborales.

La prevención se relaciona con

la acción de anticiparse, actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. En suma, hablamos de una actividad dirigida a evidenciar las situaciones de riesgos y evitar que lleguen a materializarse, adoptando si fuera necesario, las medidas de protección frente a los riesgos efectivos y concretos; elevando en consecuencia, el nivel de seguridad en la actividad laboral (Santiago, 2008, p. 96).

Específicamente en el caso de la prevención psicosocial, la psicología tiene como función profundizar en el conocimiento y control de los factores psicosociales que pueden influir en el desarrollo eficaz en el trabajo tanto en el plano individual como en el social.

La propuesta de ejecución está orientada a atender los elementos identificados en el diagnóstico de la población meta. Se parte de la organización como principal responsable de garantizar espacios de trabajo seguros y adecuados para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral de los/as trabajadores/as (Poder Ejecutivo, 1967, p. 2). Además, se proponen cambios en el comportamiento a nivel individual sugeridos por las mismas participantes.

Las actividades propuestas que se enmarcan dentro del plan se categorizaron a nivel organizacional, grupal, individual y extraorganizacional, con el fin de prevenir, sensibilizar o corregir los riesgos a los que se encuentran expuestas las mujeres dentro y fuera de la institución y que podrían afectar el funcionamiento óptimo de esta y, por ende, el bienestar de las funcionarias.

Este plan se sometió a revisión por parte de una experta del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la licenciada Nury Sánchez Aragonés (Sánchez, 2016). A partir de las sugerencias y recomendaciones obtenidas de este proceso, se efectuaron los ajustes correspondientes.

7.2 Presentación

El siguiente plan de prevención de riesgos psicosociales es una propuesta de atención para mujeres que ocupan puestos de jefatura en el Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Costa Rica, el cual surge como resultado del trabajo de investigación aplicada titulada *Plan de prevención de factores de riesgo psicosociales para un grupo de mujeres con puestos de jefatura en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica*, el cual arrojó que los principales factores de riesgos a los que se exponen las mujeres en estos cargos son la doble jornada, las exigencias psicológicas y la falta de apoyo social.

Para diseñar el plan se ejecutó un proceso de trabajo organizado en tres fases, que se aprecian en la figura 17:

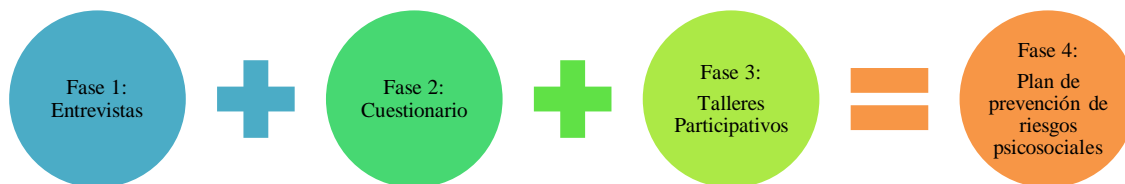


Figura 17. Etapas de la investigación

Fuente: Elaboración propia, 2019.

7.3 Plan de acción

El plan de acción contempla los recursos preventivos y de afrontamiento que podrían garantizar la integridad de las mujeres reduciendo o minimizando los efectos negativos de los riesgos psicosociales para la población meta.

7.3.1 Propuesta y ejecución del plan

A partir de la definición antes mencionada, Moreno (2011) determina que los factores de riesgo psicosociales en el trabajo son las condiciones organizacionales que tienen una probabilidad de causar efectos lesivos sobre la salud de las trabajadoras y los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente su salud y su bienestar, al actuar como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

Con base en lo anterior, la propuesta del plan de prevención se sustenta en los factores de riesgos identificados por las mujeres; asimismo, la ejecución está orientada a trabajar de forma organizacional, grupal, individual y extraorganizacional, con el fin de prevenir, sensibilizar o corregir los riesgos a los que se encuentran expuestas las mujeres en puestos de jefatura de la SIBDI.

La ejecución de este plan contempla los recursos de la institución, el área de trabajo y los recursos individuales.

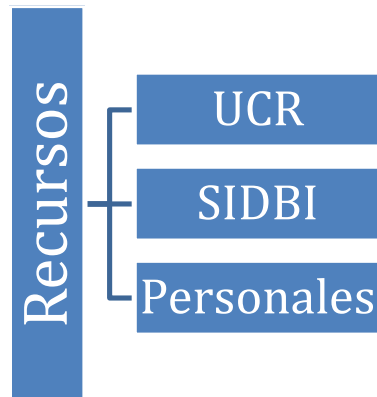


Figura 18. Recursos utilizados en el plan

Fuente: Elaboración propia, 2019.

A continuación, se presentan los aspectos orientadores que se consideraron para la elaboración de los apartados del plan:

- **Dimensión:** se refiere al factor de riesgo psicosocial identificado y al cual se intenta intervenir.
- **Señal de alerta:** enfatiza una situación de atención/aviso, necesaria para tomar en cuenta las precauciones o incrementar la vigilancia.
- **Propuesta:** es un ofrecimiento o invitación que se le realiza a la persona o a la organización con un fin determinado.
- **Actividades:** son acciones planteadas desarrollar de forma individual, organizacional o ambas como parte de sus tareas o funciones.
- **Área de impacto:** trata de identificar el aspecto/área de influencia que tiene la actividad o actividades propuestas.

Propuesta Plan de Prevención

Tabla 12. *Acciones preventivas organizacionales*

Dimensión	Señal de alerta	Propuesta	Actividades	Área de impacto
<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias psicológicas • Falta de apoyo • Desigualdad de género en el trabajo 	1. Dificultad para liderar	<p>1.1 Establecer un programa para el fortalecimiento del liderazgo femenino.</p> <p>1.2 Sensibilizar al personal universitario sobre estilos de liderazgo femenino, para una mayor apertura de estos.</p>	<p>1.1.1 Realizar actividades de formación en gerencia y liderazgo (talleres, asesorías, capacitaciones, entre otras).</p> <p>1.2.1 Campañas de comunicación y difusión sobre los estereotipos relacionados a los estilos de liderazgo femenino.</p>	Liderazgos fortalecidos (personas con capacidades de liderazgos, toma de decisiones, comunicación asertiva, entre otros)
	2. Burocracia	<p>2.1 Proponer una estrategia a lo interno del departamento que involucre la simplificación de trámites.</p> <p>2.2 Análisis de procedimientos.</p>	<p>2.1.1 Reuniones con las jefaturas para tratar temas relacionados con la autonomía laboral, procedimientos, protocolos, entre otros.</p> <p>2.2.1 Revisión y actualización de procedimientos.</p>	<p>Gestión eficiente (mejor manejo del tiempo, reducción de trámites, mejoras en el desempeño laboral u otros)</p> <p>Mayor fluidez en los procesos a lo interno del departamento y con las oficinas de la universidad</p> <p>Simplificación de trámites</p>

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Tabla 13. *Acciones preventivas grupales*

Dimensión	Señal de alerta	Propuesta	Actividades	Área de impacto
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de apoyo • Desigualdad de género en el trabajo 	1. Barreras de comunicación	1.1 Gestionar la formación y capacitaciones en comunicación asertiva, negociación y resolución de conflictos.	1.1.1 Asesorías y talleres en temas de comunicación y resolución de conflictos. 1.1.2 Realizar convivios que fortalezcan la comunicación, el trabajo en equipo y la sororidad.	Mejora en las relaciones interpersonales con el equipo de trabajo
	2. Deterioro en las relaciones interpersonales (desconfianza y falta de apoyo grupal, cohesión grupal)	2.1 Promover espacios de interacción grupal que contribuyan a mejorar el trabajo en equipo y la sororidad.	2.1.1 Planificar espacios para la celebración de fechas importantes (por ej., días festivos). 2.1.2 Charlas con personas expertas sobre la cohesión grupal. 2.1.3 Reuniones mensuales con el equipo para tratar temas de interés (el grupo debe proponer los temas). Se recomienda ir rotando las personas responsables de cada mes (puede ser parejas o tríos). 2.1.4 Brindar espacios participativos para que las funcionarias y los funcionarios se involucren en la planificación o proyectos que tengan relación con el desarrollo de la oficina.	Cohesión grupal Relaciones sororarias entre mujeres Mayor sentido de pertenencia Aumento en la productividad
	3. Acoso laboral	3.1 Tramitar capacitaciones sobre el acoso laboral y hostigamiento sexual.	3.1.1 Talleres sobre la normativa (nacional e institucional) y sus implicaciones vigentes en los temas de acoso. 3.1.2 Talleres sobre las implicaciones a nivel físico, psicológico y laboral en personas víctimas de acoso. 3.1.4 Campañas informativas de sensibilización sobre el acoso dentro del SIBDI.	Sensibilización y prevención de situaciones de acoso laboral y hostigamiento sexual

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Tabla 14. *Acciones preventivas individuales*

Dimensión	Señales de alerta	Propuesta	Actividades	Área de impacto
<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias psicológicas • Doble jornada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoexigencia en el trabajo 2. Dificultad para delegar funciones 3. Ausencia de actividades para el autocuidado 4. Culpa cuando no se logran cumplir las exigencias requeridas por agentes externos 5. Alteraciones en la salud (entendida no solo como la ausencia de enfermedad física) 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar una revisión de tareas y funciones 2.1 Practicar la comunicación asertiva y el delegar funciones 3.1 Elegir actividades de recreación y tiempos de descanso de acuerdo con su afinidad 4.1 Gestionar la culpa 5.1 Atender la salud de forma integral 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1.1 Crear un plan de trabajo de acuerdo con sus responsabilidades (ver anexo 8). 2.1.1 Definir las actividades por delegar e informar de forma asertiva a las personas responsables (ver anexo 8). 3.1.1 Programar y respetar las actividades de autocuidado (ver anexo 9). 3.1.2 Realizar los tiempos de descanso y practicar pausas activas. 4.1.1 Solicitar talleres que promuevan el empoderamiento femenino a las instancias encargadas de gestionar la salud mental en la UCR. 5.1.1 Realizar campañas de salud dirigidas al personal (chequeos médicos). 5.1.2 Gestionar las emociones con personal profesional de salud mental. 5.1.3 Informar y sensibilizar a la población meta sobre los factores de riesgo psicosociales y las instancias de salud de la UCR a las cuales podrían acudir. 5.1.4 Crear una comisión encargada de promover actividades destinadas a <ul style="list-style-type: none"> - Informar a la población sobre los factores de riesgo psicosociales en las mujeres y como prevenirlos. - Autocuidado en las funcionarias - Ferias de la salud para las funcionarias 	<p><i>En la funcionaria:</i></p> <p>Mejora en la organización de las tareas</p> <p>Distribución equitativa de las tareas en el trabajo</p> <p>Sensibilización en los roles de género</p> <p>Mejora en la en la salud física, mental y emocional</p> <p><i>En la institución:</i></p> <p>Mejora en los servicios de salud</p> <p>Un papel activo de las funcionarias y los funcionarios en el mejoramiento de la salud integral</p>

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Tabla 15. *Acciones preventivas extraorganizacionales*

Dimensión	Señal de alerta	Propuesta	Actividades	Área de impacto
<ul style="list-style-type: none"> • Doble jornada • Falta de apoyo 	<p>1. Recargo de las labores afectivas, domésticas y vinculares</p> <p>2. Dificultad para distribuir las tareas en el hogar</p> <p>3. Culpa por no cumplir con el rol socialmente establecido</p>	<p>1. 1 Distribuir las tareas de forma equitativa según corresponda sin sentir culpa</p> <p>2.1 Capacitar a las mujeres en el tema de negociaciones familiares y comunicación asertiva</p> <p>3.1 Generar consciencia sobre los estereotipos de género y la necesidad de cambio para una sociedad más equitativa.</p>	<p>1.1.1 Realizar una revisión y llevar a cabo la distribución de las actividades que se realizan en el hogar. (ver anexo 8)</p> <p>2.1.1 Crear espacios de sensibilización en temas de género y empoderamiento femenino.</p> <p>2.1.2 Talleres o convivios que permitan la práctica de la comunicación asertiva</p> <p>3.1.1 Campañas de divulgación sobre la equidad de género.</p>	<p>Mejora en la salud física y emocional</p> <p>Balance de vida personal, familiar y de trabajo</p>

Fuente: Elaboración propia, 2019.

CAPÍTULO VIII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1 Conclusiones

Con base en los resultados en este trabajo de investigación aplicada se derivan las siguientes conclusiones:

- En relación con el primer objetivo, cuyo fin fue estudiar el entorno laboral cotidiano de las mujeres que asumen el rol de jefatura en el SIBDI, se realizaron entrevistas a profundidad, las cuales brindaron información sobre la existencia de factores de riesgo psicosociales asociados a su rol de jefatura como lo son la autoexigencia, la falta de apoyo, la doble jornada y el acoso.
- En cuanto al segundo objetivo, asociado a los posibles factores de riesgo psicosociales percibidos por un grupo de mujeres en puestos de jefatura del SIBDI, la aplicación del cuestionario ISTAS 21 permitió reflejar la vulnerabilidad de las participantes ante los riesgos de las exigencias psicológicas, la doble jornada y la falta de apoyo.
- Con respecto a las exigencias psicológicas, el 50 % de las participantes comprendieron estar más atentas al cumplimiento de las responsabilidades, además de velar por el bienestar de todas las personas que las rodean, mientras dejan de lado sus propias necesidades tras sentir mucha culpa por no satisfacer las expectativas ajenas. Dicha culpa está fuertemente asociada con «abandonar» parcialmente el rol tradicional para ocupar un puesto en el espacio público, que termina implicando un doble esfuerzo por el afán de cumplir con ambos roles, al punto de afectar la salud de las participantes.
- En referencia a la doble presencia, se evidenció que este es uno de los factores más importantes en la vida de las mujeres trabajadoras remuneradas, ya que un 55 % de las participantes refirieron asumir las tareas domésticas después del trabajo y un 20 % la mayoría de las veces. Si bien las mujeres han avanzado en acceso a la educación y, en alguna medida, al trabajo remunerado como una señal de mejora en el camino hacia la igualdad de género, el continuar asumiendo roles tradicionales en sus familias conlleva una doble jornada laboral, lo que constata la urgencia de trabajar el tema de la corresponsabilidad en este ámbito.

- Dado lo anterior, el tercer objetivo específico se enfocó en coconstruir estrategias de afrontamiento ante los posibles riesgos psicosociales identificados mediante la creación de un plan de prevención. Este objetivo se logró llevando a cabo talleres participativos, en los cuales se obtuvieron más herramientas para la elaboración del plan.
- Algunas estrategias propuestas se enfocaron en el cambio cognitivo-conductual de las participantes en su entorno laboral, por ejemplo planificación, delegación de tareas, trabajo en equipo, la sororidad, entre otros. En cuanto al ámbito personal y su entorno, se establecieron el autocuidado, el reforzamiento de su liderazgo y las negociaciones familiares. A nivel organizacional, se trabajaron cambios orientados hacia la sensibilización en temas de género, trabajo en equipo, sororidad y comunicación asertiva.
- A nivel general, se valida un plan de prevención para las mujeres en puestos de jefatura del SIBDI. Con la participación de una profesional del Ministerio de Trabajo como criterio de experta, se logró determinar que es necesario que las organizaciones asuman la responsabilidad del tema acerca de los factores de riesgo psicosociales como una prioridad en el bienestar laboral.

8.2 Recomendaciones

A partir del análisis desarrollado en esta investigación, se presentan las siguientes recomendaciones:

Para la Universidad de Costa Rica (UCR):

- Implementar dentro de su plan estratégico (Oficina de Planificación Universitaria) objetivos que contribuyan a la atención de la salud integral (física y mental) de las personas funcionarias.
- Contar con personas profesionales capacitadas para la atención de factores de riesgo psicosociales en la Oficina de Salud Ocupacional.
- Fomentar el trabajo articulado entre la Unidad de Salud Ocupacional de la Oficina de Bienestar y Salud junto con la Unidad de Calidad de Vida Laboral de la Oficina de

Recursos Humanos, esto con el fin de trabajar los factores de riesgo psicosocial de forma integral entre las instancias competentes.

- Desarrollar campañas de información y prevención sobre los factores de riesgos psicosociales dirigidos a las funcionarias y los funcionarios.
- Informar a la comunidad universitaria sobre la normativa existente sobre el acoso sexual y laboral como práctica violenta y discriminatoria.
- Implantar un registro de salud para poder identificar las afectaciones de salud más comunes en el personal que ocupa cargos de jefatura.
- Fortalecer las competencias de liderazgo en las mujeres en puestos de jefatura.
- Fomentar las campañas de sensibilización y divulgación sobre el tema de género.
- Brindar espacios académicos para que las mujeres en puestos de jefatura puedan intercambiar experiencias y buenas prácticas, así como nuevos enfoques que mejoren su gestión y el empoderamiento.
- Promover en la población estudiantil la realización de trabajos finales de investigación o trabajos comunales universitarios relacionados con los factores de riesgo psicosociales y el liderazgo en mujeres.

Para la oficina Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica (SIBDI):

- Utilizar la propuesta del plan de prevención para mujeres con puestos de jefatura en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica.
- Brindar a las jefaturas espacios de formación sobre temas relacionados con la resolución alterna de conflictos, comunicación asertiva, trabajo en equipo y de normativa con relación a su puesto.
- Realizar con el personal del SIBDI procesos formativos y de sensibilización sobre los factores de riesgo psicosociales.

- Crear espacios para robustecer las relaciones interpersonales y el apoyo entre las mujeres (sororidad) en puestos de jefatura, con el objetivo de fortalecer la protección contra los riesgos presentes o que se podrían presentar eventualmente.
- Establecer espacios de diálogo periódicamente entre los funcionarios y las funcionarias y jefaturas para identificar oportunidades de desarrollo, de forma tal que el personal colaborador cuente con oportunidad de involucrarse en el progreso del área y su crecimiento dentro de su organización.

Para las mujeres en puestos de jefatura del SIBDI:

- Establecer el autocuidado como una prioridad y una estrategia de prevención de los factores de riesgo psicosocial.
- Impulsar dentro su rutina diaria los espacios de recreación y descanso.
- Trabajar en la corresponsabilidad, distribución de las responsabilidades familiares y domésticas con los miembros de la casa y que no solo las asuma la mujer, siendo conscientes que es tarea de todos.
- Buscar y participar en espacios donde se les permita fortalecer su realización personal y su accionar en los diferentes ambientes en los que convive.
- Participar en procesos formativos relacionados con temas de dirección/liderazgo, delegación de tareas, comunicación, ambiente organizacional, resolución de conflictos, trabajo en equipo, entre otras.
- Reconocer sus propios logros de talento femenino como una forma de motivación y ejemplo para las demás mujeres.

REFERENCIAS

- Agut, S. y Hernández, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología*, 25(2), 201-324.
Recuperado de http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf
- Alcover de la Hera, C., Martínez, D., Rodríguez, F., Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. España: McGrawHill.
- Alcover de la Hera, C., Moriano, J., Osa, A., Topa, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. Madrid, España: EUNED.
- Alvarado, R., Pérez, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, 140(9), pp. 1154-1163.
- Avolio, B., Di Laura, G. (2017, Agosto). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*.
Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones>
- Barboza, F., Ramírez, C. (2007). *La comunicación asertiva como estrategia en la resolución de conflictos grupales e individuales* (pasantía social). Universidad de la Sabana, Colombia.
- Barrantes, R. (2008). *Investigación: Un camino al conocimiento un enfoque cualitativo y cuantitativo*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Botero, C. (2012, 13 de noviembre). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración, Universidad del Valle*. Recuperado de <http://manzanadiscordia.univalle.edu.co/inde>

x.php/cuadernos_de_administracion/

Brunet, I., Santamaría, C. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 4(1).

Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/694/69445150003.pdf>

Calvo, Y. (2016). *La aritmética del patriarcado*. Barcelona: Bellaterra.

Camps, V. (1998). *El siglo de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Candia, M., Pérez, J., González, D. (2016). Manual del Método del cuestionarios SUSESO/ISTAS21. Recuperado de http://www.ist.cl/wp-content/uploads/2016/08/Anexo-1_Manual-del-metodo-del-cuestionario-SUSESOISTAS21.pdf

Cardona, P., García, P. (2009). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. España: Ediciones Universidad de Navarra (EUNSA).

Catalina, C., Corrales, H., Cortés, M., Gelpi, J. (2008). Las diferencias de género en el nivel de exposición a riesgos psicosociales entre trabajadores/as de la comunidad autónoma de Madrid. Resultados preliminares del plan de investigación del estrés laboral de Ibermutuamur. *Revista de psicología y educación*, 7(2), 185-200.

Charpentier, O. (2009). Factores intra y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Revista enfermería actual de Costa Rica*. 17, 1-9. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10669/19504>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal]. (Agosto, 2007). El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. *X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. Quito, Ecuador. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2855/1/S3282007_es.pdf

- Cuadrado, I., Navas, M., Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 181- 192. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=997864>
- Di-Colloredo, C., Aparicio, D., Moreno, J. (2007). Descripción de los estilos de afrontamiento en hombres y mujeres ante la situación de desplazamiento. *Psicología avances de la disciplina*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2972/29722499602.pdf>
- Diputación Provincial de Dádiz. (2015). *Tanto monta ¿monta tanto?... siempre Isabel a veces Fernando*. Manual didáctico de corresponsabilidad familiar. Recuperado de <https://www.dipucadiz.es/export/sites/default/gualdad/galerias-ficheros/recursos/Manual-didactico-sobre-la-corresponsabilidadfamiliar-para-personas-mayores.pdf>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. Recuperado de <http://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/rna/index>
- Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A., Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Reidocrea*, 3, pp. 172-179. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22Estevan-Rodri%20guezRomeroRodri%20guezRomo.pdf;jsessionid=7F0145DF8C9244B9BF4C06017112201C?sequence=1>

- Fernández, D., Sequeira, P. (2015). Movilidad de mujeres académicas en puestos de decisión: El caso de la Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 19(2), 213-230. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/276513399_Movilidad_de_mujeres_academicas_en_puestos_de_decision_El_caso_de_la_Universidad_Nacional_de_Costa_Rica
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. Inglaterra: Oxford University Press.
- Gárate, J., Cabeza, J., Carbajo, P., Mella, L., Ferreriro, C., Maneiro, Y. (2008). *Normas Laborales y de seguridad social*. Recuperado de <https://books.google.co.cr/books?id=H3AUMGpd0hQC&pg=PA294&dq=refieren+al+plan+de+prevenci%C3%B3n+como+la+herramienta+a+trav%C3%A9s+de+la+cual+se+integra+la+actividad+preventiva+de+la+organizaci%C3%B3n+en+su+sistema+general+de+gesti%C3%B3n.&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjh1M2En7fiAhUHq1kKHVGVBkUQ6AEINjAD#v=onepage&q=refieren%20al%20plan%20de%20prevenci%C3%B3n%20como%20la%20herramienta%20a%20trav%C3%A9s%20de%20la%20cual%20se%20integra%20la%20actividad%20preventiva%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20en%20su%20sistema%20general%20de%20gesti%C3%B3n.&f=false>
- García, E. (2012). *Las mujeres, el poder y el proceso de empoderamiento en el ámbito laboral, el caso del Instituto Costarricense de Electricidad*. (Tesis de posgrado). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Gil, P. (2010). *Síndrome de quemarse por el trabajo*. Madrid, España: Pirámide.

- Gil, P. (2012, 30 de mayo). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. Recuperado de https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S172646342012000200012&script=sci_arttext&tlng=es
- Gómez, E. (2011). *Curso Virtual Género y Salud Análisis de género: bases conceptuales y metodológicas*. Recuperado de https://cursos.campusvirtuales.org/Lectura_basica_M3.Elsa_G.pdf
- Gómez, V., Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis Revista Latinoamericana*, 40, 1-17. Recuperado de <https://journals.openedition.org/polis/10784>
- González, D., Giachero, S., Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias psicológicas*. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v6n1/v6n1a07.pdf>
- Grant Thornton. (2019). Mujeres directivas: construyendo un plan para la acción. Recuperado de <https://www.grantthornton.mx/globalassets/1.-member-firms/mexico/pdf/wib2019.pdf>
- Hernández, E., Rovira, L., Rodríguez, A., Rivera, B., Fernández, L., López, ... Torres, N. (2014). La salud cardiovascular y su relación con los factores de riesgo psicosociales en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña en Psicología*. 25(1), 98-116. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1946-20262014000100007
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.) México: Mac Graw Hill.

- Instituto de Estudios de Ocio. (2002). *Mujeres y Ocio. Nuevas redes de espacios y tiempos*. M.L. Setién y M. Arantza (Ed.). Documentos de Estudios de Ocio, 19. Universal de Deusto, Bilbao. Recuperado de <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/ocio/ocio19.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres [Inamu]. (2011). *Las Brechas de Género Costa Rica*. Recuperado de http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_SEPTIEMBRE_2012_54/INAMU/2010/brechas_genero_Costa_Rica.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres [Inamu]. (2015). *Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Jiménez, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*. Recuperado de <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf>
- Lagarde, M. (2009). Pacto entre mujeres: Sororidad. *Aportes para el debate*, pp. 123-135. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zn9mejY4iDIJ:https://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/09.pdf+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=cr>
- Lagarde, M. (2012). *El feminismo en mi vida Hitos, claves y topías*. Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article2107>
- Lazarus, R., Folkman, S. (1984). El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca
- León, M. (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres. *Región y sociedad*, 11(18), 190-197. Recuperado de http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/18/18_8.pdf

- Leymann, H. (1996). *Mobbing. Persecución en el trabajo*. Paris: Seuil.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto cero*, 09 (08), 69-74. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S181502762004000100012&script=sci_arxt
- Lorenzo, M., Sola, T., Cáceres, M. (2007). El liderazgo femenino en los cargos directivos: un estudio longitudinal en la Universidad de Granada (1990-2005). *Educación y Educadores*, 10 (2), 177-194. Recuperado de <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/697>
- Martínez, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>
- Mazarrasa, L., López, B. (2006). La salud laboral desde la perspectiva de género. Seminario sobre “Prevención de riesgos de las mujeres en el trabajo”. UIMP:Santander. Recuperado de https://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/sl_genero.pdf
- Meneses, M., Monge, A. (1999). Actividad física y recreación. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 18(15). Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14291999000200003
- Minuchin, S. (2003). *Familias y terapia familiar*. Barcelona, España: Gedisa.
- Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método ISTAS 21*. Recuperado de http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf

- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 1-262. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno, B., Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Muñoz, C. (2017). Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza. *Asuntos de género*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42578/4/S1701074_es.pdf
- Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propia*, Madrid, España: Siglo XXI.
- Núñez, T. (2010). Mujeres directoras de cine: un reto, una esperanza. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 37, pp. 121-133. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368/36815118010>
- Ongallo, C. (2007). *Manual de la comunicación: Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones*. Madrid: Dykinson.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

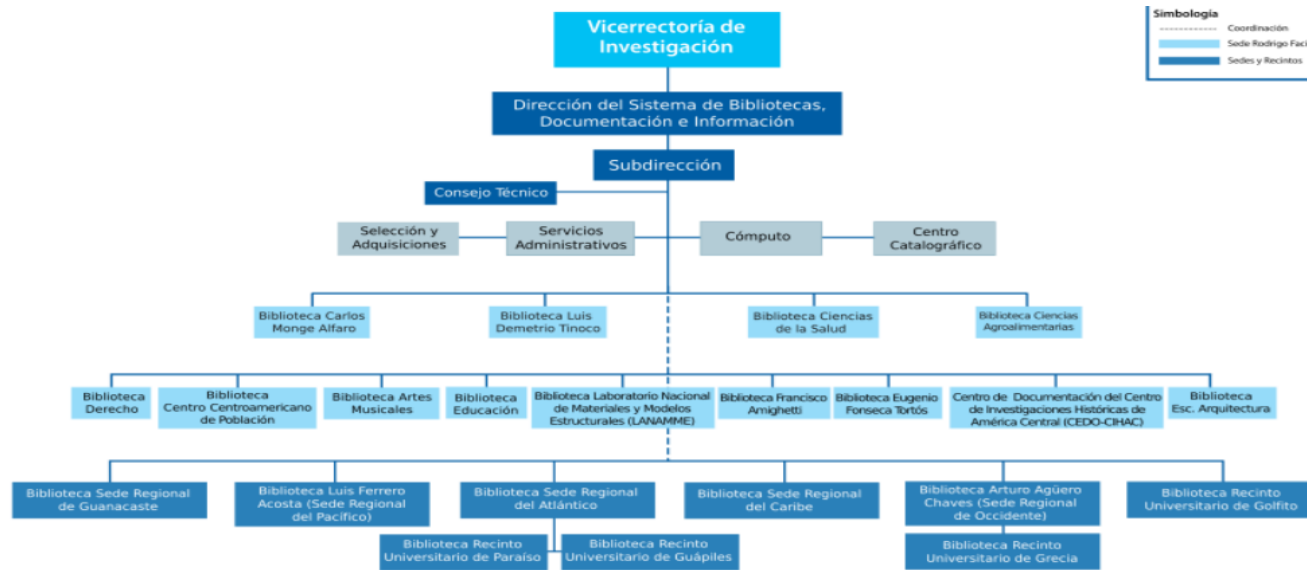
- Organización Internacional de la Salud Mental Europea. (2013). *Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡Hablemos de ello!*. Recuperado de <https://consaludmental.org/publicaciones/Violencia-mujeres-trabajo.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_607487.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2010). *Informe sobre la salud en el Mundo*. Recuperado de <http://www.who.int>
- Parra, M. (2013). *Mujeres profesionales y su percepción del rol materno*. (Tesis de maestría). Universidad del Bío Bío, Chile.
- Poder Ejecutivo de Costa Rica. (1967). *Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo*. Decreto ejecutivo 1. San José, Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.
- Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. (2018). Informe estado de la nación. Recuperado de <https://estadonacion.or.cr/buscador/?current=2&searchtext=DESARROLLO+HUMANO+SOSTENIBLE>
- Ramos, E. (2008). Doble presencia: salud y prevención. *Clave Sindical*, 5, 16-18.

- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana* 2(3), 127-141 Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv2n3/v2n3-6.pdf>
- Rodríguez, M., Peña J., Torío, S. (2010). Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers*, 95 (1), 95-117. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v95n1.671>
- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. doi: <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Sallé, M.^a Á., Molpeceres, L. (coords.). (2010). *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*, Madrid, España: Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración, Presidencia Española.
- Sánchez, N. (2016). *Estrés en el trabajo*. San José, Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Consejo Salud Ocupacional. Recuperado de https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20re%20colectivo.pdf
- Santiago, L. (2008). Prevención de Riesgos Laborales: Principios y Marco Normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 15, pp. 91-117. Recuperado de https://www.ehu.eus/documents/2069587/2113963/15_7.pdf

- Sequeira, C., Jiménez, J. (2008). *Manual de salud ocupacional para bibliotecólogos y bibliotecólogas del SIBDI de la Universidad de Costa Rica*. (Tesis de grado). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Sistema de bibliotecas, documentación e información [SIBDI]-Universidad de Costa Rica [UCR]. (2019). Recuperado de <http://sibdi.ucr.ac.cr/index.php>
- Soliz, M., Maldonado, A. (2012). *Guía de metodologías comunitarias participativas*. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3997/1/Soliz,%20F-CON008-Guia5.pdf>
- Tomás, J., Sancho, P., Navarro, E., Meléndez, J. (2009). Relaciones entre factores psicosociales y salud en función del sexo. *Revista Clínica Contemporánea*, 32(1), 9-18. Recuperado de <http://www.revistaclinicacontemporanea.org>
- Universidad de Costa Rica [UCR]. (2015). *Políticas de la Universidad de Costa Rica para los años 2016-2020*. Recuperado de <http://www.cu.ucr.ac.cr>
- Universidad de Costa Rica [UCR]. (2019). *Historia y Símbolos*. Recuperado de <https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/historia-simbolos/historia.html>
- Valles, M. (1997). *Técnicas de investigación cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. España: Síntesis.

ANEXOS

Anexo N.º 1. Organigrama SIBDI



Anexo N.º 2. Diseño: Taller participativo

Dirigido a: Funcionarias del SIBDI, Sede Rodrigo Facio

Fechas: 22 de febrero y 01 de marzo, 2018

Duración: 8 horas en total

Objetivo general del taller: Coconstruir estrategias de afrontamiento ante los posibles riesgos psicosociales identificados, para la creación de un plan de prevención.

Objetivo específico: Sensibilizar al grupo de mujeres con puestos de jefatura sobre los factores de riesgo psicosociales.

Taller	Contenido	Actividades	Objetivo	Materiales
22 febrero	¿Qué son los factores de riesgo psicosocial? Manifestación de los Factores de riesgo psicosocial	<p>Bienvenida y presentación de las facilitadoras. Contextualización y justificación de la elección de la población. Presentación de la agenda.</p>	Contextualizar el tema de investigación.	Agenda Carpetas con hojas Presentación
		<p>Dinámica de presentación de las participantes del taller: Las participantes deben pensar en una heroína con la que se identifican y porqué, haciendo alusión a sus superpoderes; seguidamente, se presentan diciendo su nombre y cuáles son los superpoderes, después de esto se realiza una integración sobre los puntos en común de las características mencionadas y analizar porqué las mujeres tenemos ese tipo de poderes, apuntando sobre las diferentes demandas que socialmente se nos impone.</p>	Conocer las principales demandas sociales impuestas o asumidas por las mujeres y el desgaste que esto podría generar en cada una de ellas.	Pelucas, antifaces, papelógrafos, escarcha, marcadores, tijeras, regla, pintura.

Taller	Contenido	Actividades	Objetivo	Materiales
		<p>Identificación de los factores de riesgo. Presentar un video sobre qué son los factores de riesgo psicosocial. Exposición magistral, con definiciones y conceptos. Integración en plenaria sobre la temática con preguntas generadoras.</p>	<p>Conceptualizar los factores de riesgos psicosocial.</p>	<p>Video Computadora Parlantes Presentación de Power Point</p>
		<p>Trabajo en subgrupos (5 grupos). Cada grupo contará con una tarjeta que explica una de las cinco dimensiones que componen los factores de riesgo y tendrán que ejemplificar el factor por medio de un sociodrama.</p>	<p>Describir situaciones concretas asociadas a las dimensiones consideradas en el cuestionario aplicado</p>	<p>Tarjetas</p>
		<p>Creando alternativas Trabajo en grupos: las participantes deben sugerir las posibles vías de acción para afrontar las dificultades que se presentan en su rol tanto a nivel individual como grupal y extraorganizacional.</p>	<p>Explorar líneas de acción para afrontar los posibles riesgos a los que se enfrentan las mujeres en su rol.</p>	<p>Papelógrafos Cinta adhesiva Marcadores</p>
		<p>Actividad de cierre El cofre de los deseos: cada participante pensará en qué ha sido lo más difícil para ella al asumir un puesto de jefatura y completará la siguiente frase: Sería mejor si _____ y anotar el deseo que colocará en el cofre.</p>	<p>Indagar aspectos para contribuir con la mejora del trabajo de las mujeres.</p>	<p>Tarjetas Cofre</p>

Taller	Contenido	Actividades	Objetivo	Materiales
01 de marzo	Manifestación de los factores de riesgo psicosocial	Trajes: trabajo en parejas, las participantes leen el poema <i>Trajes</i> del autor Jorge de Bravo, luego comparten sus apreciaciones; seguidamente, realizan un acto simbólico de despojarse del traje del que desean liberarse.	Reflexionar sobre el rol asignado y asumido por las mujeres en la sociedad.	Carpetas con poema Presentación
		Dinámica guía de autocuidado: Se le brinda a cada participante un guía de autocuidado de forma individual y, luego conformaron grupos para crear un cartel con los más representativo de cada uno.	Recordar actividades de autocuidado que podrían favorecer el bienestar individual.	Guía de autocuidado y lapiceros
		Lazarillo: En parejas, una participante guía a la otra (una con los ojos cerrados) por toda la sala donde hay obstáculos en el piso y luego cambiaron de rol; posteriormente, compartieron apreciaciones y se comentó sobre la importancia de la sororidad.	Proponer la confianza y sororidad como una estrategia de bienestar grupal entre mujeres.	Mecates, bolas, sillas.
		Dinámica trabajo en grupo: Doce participantes voluntarias hacen un nudo humano con sus manos y deben buscar la forma de desenredarse para quedar en un círculo sin soltarse, para esto, inicialmente, no pueden hablar; luego, solo pueden hablar dos y, finalmente, dos participantes externas pueden ayudar.	Reconocer la importancia de la comunicación en los procesos de liderazgo y el trabajo en equipo.	

Taller	Contenido	Actividades	Objetivo	Materiales
		Desempeñar un papel: Se les solicita a algunas participantes que de forma voluntaria representen alguna escena familiar donde se evidencie la doble presencia.	Valorar las negociaciones familiares como una estrategia clave en la prevención de factores de riesgo psicosocial.	
		Cierre: Cada una, contestar la pregunta ¿Qué me llevo?	Evaluar el taller y el grado de apropiación de los factores de riesgo.	

Anexo N.º 3. Actividades de los talleres

Taller 1

Dimensión	Actividad	Objetivo	Descripción	Resultado
Doble jornada Exigencias psicológicas	1. Súper heroína	Conocer las principales demandas sociales impuestas o asumidas por las mujeres y el desgaste que esto podría generar en cada una de ellas.	Las participantes debían pensar en una heroína con la que se identifican, seguidamente se presentan diciendo su nombre y cuáles eran sus súper poderes.	Entre los poderes más mencionados se encontraron los relativos al control del tiempo, la capacidad de anticipar las dificultades para solucionar los problemas propios y de los demás, tener mucho conocimiento y resiliencia para no desistir ante las dificultades.
Doble jornada Exigencias psicológicas Falta de apoyo	2. Sociodrama	Describir situaciones concretas asociadas a las dimensiones consideradas en el cuestionario aplicado (exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo y doble presencia).	En grupos, las participantes realizaron una escena sociodramática que representará situaciones cotidianas relacionadas con cada una de las dimensiones consideradas en el cuestionario (exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo y doble presencia).	La doble presencia al asumir el rol de jefatura y el rol familiar se describe como algo desgastante, además, en ocasiones no se cuenta con el apoyo de la jefatura. Destaca el sentimiento de culpa, si no se cumple el rol social establecido impuesto a las mujeres. Problemas de comunicación entre mujeres. Resistencia ante nuevas propuestas .

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Taller 1: posibles soluciones

Dimensión	Actividad	Objetivo	Descripción	Resultado
Doble jornada Exigencias psicológicas Falta de apoyo Desigualdad de género en el trabajo	3. Creando alternativas	Explorar líneas de acción para afrontar los posibles riesgos a los que se enfrentan las mujeres en su rol.	Trabajo en grupos: las participantes sugirieron las posibles vías de acción para afrontar las dificultades que se presentan en su rol tanto a nivel individual como grupal y extraorganizacional.	Las sugerencias anotadas por las participantes trazan los siguientes ejes temáticos, los cuales se profundizaron en el siguiente taller: Autocuidado, inteligencia emocional, sororidad, trabajo en equipo, comunicación y flexibilidad.
Exigencias psicológicas Falta de apoyo Desigualdad de género en el trabajo	4. El cofre de los deseos	Indagar aspectos para contribuir con la mejora del trabajo de las mujeres.	Cada participante debía completar la siguiente frase: Mi trabajo sería mejor si _____	Honestidad en su equipo de trabajo. Actitud positiva en los colaboradores. Mejora en la infraestructura, más personal y autonomía a la hora de tomar decisiones.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Taller 2

Dimensión	Actividad	Objetivo	Descripción	Resultado
Exigencias psicológicas Falta de apoyo	1. Trajes	Reflexionar sobre el rol asignado y asumido por las mujeres en la sociedad.	En parejas las participantes leen el poema <i>Trajes</i> del autor Jorge de Bravo, luego comparten sus apreciaciones; seguidamente, realizan un acto simbólico de despojarse del traje del que desean liberarse.	Las participantes logran identificar los trajes que la sociedad les ha impuesto y los que han asumido para encajar tanto en la familia como en el ámbito laboral, donde se requiere ser perfecta para ser considerada una buena mujer, pues si no se cumple sienten que han fallado.
Doble jornada	2. Estrategias individuales: Guía de autocuidado	Recordar actividades de autocuidado que podrían favorecer el bienestar individual.	Las participantes llenaron una guía de autocuidado de forma individual y, luego conformaron grupos para crear un cartel con los más representativo para el grupo.	Las mujeres logran recordar actividades relacionadas con el descanso y la recreación que han dejado de hacer por cumplir con el rol de doble jornada. También recuerdan la importancia de atender la salud de forma integral de modo preventivo, no solamente cuando se enfermaban.
Falta de apoyo Desigualdad de género en el trabajo	3. Estrategias grupales: Lazarillo	Proponer la confianza y sororidad como una estrategia de bienestar grupal entre mujeres.	En parejas una participante guía a la otra que tiene los ojos cerrados y luego cambiaron de rol; posteriormente, compartieron apreciaciones y se comentó sobre la importancia de la sororidad.	Sentirse bien por sus propios logros. Ser puentes entre ellas mismas. Compartir más tiempo con las compañeras. Generar actividades fuera del ámbito laboral, para fortalecer esos vínculos. Trabajar en la confianza entre ellas mismas. Aprender de sí mismas. Cambiar las actitudes negativas hacia las otras mujeres.
Falta de apoyo Desigualdad en el trabajo	4. Estrategia grupal y organizacional comunicación, liderazgo y trabajo en equipo	Reconocer la importancia de la comunicación en los procesos de liderazgo y el trabajo en equipo.	Doce participantes voluntarias hacen un nudo humano con sus manos y deben buscar la forma de desenredarse para quedar en un círculo sin soltarse, para esto, inicialmente, no pueden hablar; luego, solo pueden hablar dos y, finalmente, dos participantes externas pueden ayudar.	Se logran visibilizar barreras comunes de comunicación como no acatar instrucciones, dificultad a la hora de tomar decisiones, todas hablando al mismo tiempo, personas que prefieren asumir un rol pasivo y no involucrarse para buscar una solución. Se propone como estrategias para resolver problemas de comunicación el respeto, definir canales de comunicación efectivos, la escucha activa, el respeto a la privacidad, la empatía, la confianza y mostrar interés honesto.
Doble jornada	5. Estrategia extralaborales: negociaciones familiares	Valorar las negociaciones familiares como una estrategia clave en la prevención de factores de riesgo psicosocial.	Se les solicita a algunas participantes que de forma voluntaria representen alguna escena familiar (desempeñar un papel) donde se evidencie la doble presencia.	Dos participantes en los roles de madre e hijo, representan la escena cuando la madre llega a la casa apurada y, sin quitarse los zapatos que le aprietan ni el bolso, se dirige directo a la cocina a poner el arroz para la cena. La actuación presentada permitió evidenciar la importancia de negociar y distribuir las responsabilidades domésticas en todos los miembros de la familia.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Anexo N.º 4. Consentimiento informado

Para ser participante en una investigación

Proponentes:

- Isabel Rojas Martínez, carné A44638
- Marquesa Chamorro González, carné B58373.

Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones

1. Trabajo final de investigación aplicada: El trabajo pretende indagar sobre la existencia de factores de riesgo psicosociales a los que podrían estar expuestas un grupo de mujeres que tiene cargos de jefatura, específicamente se realizará la investigación aplicada con mujeres en puestos de jefatura que laboran en el Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Costa Rica (SIBDI).

- **Objetivo de la investigación:** Generar estrategias de afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial que experimentan un grupo de mujeres con puestos de jefatura circunscritas en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) de la Universidad de Costa Rica (UCR).

2. Su participación se dará: en tres momentos

1. Entrevista a profundidad: es un espacio de conversación sobre la temática entre dos personas (el entrevistador y el entrevistado) mediante preguntas y respuestas.

Las personas participantes serán entrevistadas en un espacio seguro y acondicionado, dentro de la misma Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, procurando disminuir la posibilidad de que se sientan expuestas ni vulnerables.

2. Cuestionario de escala Likert: consiste en un conjunto de preguntas con una escala de calificación. El cuestionario se les brindará electrónicamente.

3. Taller: es una técnica de trabajo en grupo, en torno a uno o varios temas relacionados con lo que la persona realiza habitualmente.

El taller estará bajo la conducción de las investigadoras y se realizará en el lugar y hora a convenir con las participantes.

- Para el caso de la entrevista a profundidad y para el taller participativo, contará con una grabadora periodística para grabar el audio. Una vez transcrita la información, las grabaciones se eliminarán.
- Se mantendrá en todo momento el anonimato y la confidencialidad de las personas participantes, en este sentido se utilizan nombres ficticios para todas las entrevistadas; es decir, las participantes serán identificadas mediante un pseudónimo que garantiza el resguardo de su identidad verdadera.
- La recolección de datos se llevará a cabo durante los meses de agosto, setiembre y octubre del 2018. Las fechas de las entrevistas y el taller se realizarán a convenir con las participantes.

1. **Riesgos:** La participación en este estudio podría, eventualmente, significar cierta molestia para usted, principalmente por conversar sobre temas en los cuales se vea perdida de cierta manera su privacidad, esto podría, tal vez, generar incomodidad o ansiedad al revelar información o datos sensibles personales o referidos al entorno de trabajo.

2. **Consideraciones:**

- Recibirá una copia de este consentimiento informado.
- Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento.
- No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en este documento, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

Nombre, cédula y firma del sujeto
Fecha

Nombre, cédula y firma de la Investigadora que solicita el consentimiento
Fecha

Anexo N.º 5. Guía de preguntas a profundidad

Datos generales de la informante

Nombre:	
Edad de la entrevistada:	
Estado civil:	
Grado académico:	

Preguntas generadoras:

1. ¿Cuál es el puesto que desempeña actualmente?
2. ¿Hace cuánto tiempo lo desempeña?
3. ¿Cómo llegó a este puesto?
4. ¿Cuáles son las principales funciones que realiza?
5. ¿Tuvo dificultades para llegar a este puesto? ¿Cuáles?
6. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?
7. ¿Qué es lo más le disgusta de su trabajo?
8. ¿Podría darme un ejemplo de cuál ha sido el mayor desafío que ha tenido que enfrentar como jefatura? ¿Cómo lo superó?
9. ¿Cuáles son las principales dificultades que se le presentan regularmente?
10. ¿Considera que estas dificultades tienen relación con el hecho de ser mujer? ¿Por qué?
11. ¿Asumir un puesto de jefatura afecta su salud?, entendida como «un estado de completo bienestar físico, mental y también social, no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia» (OMS, 2010). ¿De qué modo afecta en cada aspecto (físico, mental, social)?

Anexo N.º 6. Cuestionario

Cuestionario SUSESO – ISTAS 21 adaptado a la población meta.

El siguiente cuestionario tiene como objetivo identificar los posibles riesgos psicosociales que perciben el grupo de mujeres en puestos de jefatura del SIBDI a nivel laboral. La aplicación de este instrumento responde a uno de los objetivos específicos de la investigación: “Plan de Prevención de Factores de Riesgo Psicosociales para un Grupo de Mujeres con Puestos de Jefatura en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica”. La información suministrada es totalmente confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

I Dimensión: Exigencias psicológicas						
N.º	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	Puedo hacer mi trabajo con tranquilidad y tenerlo al día					
2	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles					
3	Mi trabajo me provoca desgaste emocional					
4	En mi trabajo tengo que guardar mis emociones y no expresarlas					
5	Mi trabajo requiere atención constante					

A continuación encontrará veinte preguntas, en las cuales debe elegir la opción que más se ajuste a su realidad

II Dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

N.º	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
6	Tengo influencia sobre la cantidad de trabajo que tengo que asumir					
7	Puedo dejar mi trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera					
8	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas					
9	Las tareas que hago me parecen importantes					
10	Siento que la institución a la que pertenezco tiene gran importancia para mi					

III Dimensión: Apoyo social y calidad de liderazgo

N.º	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
11	Sé exactamente qué tareas son de mi responsabilidad					
12	Tengo que hacer tareas que creo que deberían hacerse de otra manera					
13	Recibo ayuda y apoyo de mi jefatura inmediato(a)					
14	Mis compañeros y compañeras tienen una actitud de colaboración en el trabajo					
15	Mi jefatura inmediata resuelven bien los conflictos					

IV Dimensión: Compensaciones						
N.º	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
16	Me preocupa un cambio de puesto					
17	Me preocupa un cambio en las tareas contra mi voluntad					
18	Mi jefatura me da el reconocimiento que merezco					

V Dimensión: Doble presencia						
N.º	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
19	Después del trabajo tengo que asumir las tareas domésticas					
20	Cuando estoy en el trabajo pienso en las exigencias domésticas y familiares					

Anexo N.º 7. Guía de validación criterio de experta

Guía de validación

El siguiente instrumento tiene como fin, validar con criterio experto, el plan de prevención titulado «Plan de Prevención para Mujeres con puestos de Jefatura en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica». A continuación se presentan 10 ítems relacionados con los objetivos que pretende alcanzar el plan y otros aspectos, para que se valore si este cumple a satisfacción con las necesidades identificadas en el trabajo de investigación aplicada.

<i>Seleccionar la casilla que se ajusta a su valoración</i>					
Mínimo	1	2	3	4	Máximo 5
1. El plan permite identificar señales de alerta relacionados a los factores de riesgo psicosociales					
2. El plan presenta acciones de orden preventivo y correctivo, a seguir en el centro laboral para disminuir el impacto de los factores de riesgo psicosocial					
3. El plan promueve informar y sensibilizar a la población con respecto factores de riesgo psicosocial					
4. El plan permite evaluar la gestión e impacto de las acciones del plan					
5. El plan cuenta con objetivos alcanzables, medibles y realistas					
6. El plan cuenta con nivel de claridad conceptual y de fácil comprensión					
7. El plan está alineado a las necesidades y condiciones de la población meta.					
8. Las propuestas y actividades de acción están contextualizadas a los recursos que tienen la población meta					
9. La propuesta es relevante para la población.					
10. Valoración general del plan.					

Espacio para comentarios:

Lic. Nury Sánchez Aragonés
Consejo de Salud Ocupacional
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Anexo N.º 8. Guía de distribución de tareas

Tareas que asumo cotidianamente	Señale las tareas que podría delegar	Persona a quien podría delegar la tarea
1.		1.
2.		2.
3.		3.
4.		4.
5.		5.
6.		6.
7.		7.
8.		8.

Anexo N.º 9. Guía de autocuidado

Actividades de autocuido	Actividades que deseo realizar	Plazo para realizar la actividad
1. Chequeo médico		1.
2. Actividad que me ayuda a despejar la mente		2.
3. Actividad física al aire libre		3.
4. Salir a tomar café con las amigas		4.
5. Visita a un profesional en salud mental		5.
6. Actividad de descanso		6.
7. Actividad de recreación		7.
8. Realizar un paseo		8.
9. Poner límites a familiares o compañeros/as de trabajo		9.

Anexo N.º 10. Listado de actividades

Actividades	Marque las actividades que realiza para usted misma	Marque las actividades para su familia o terceras personas	Marque las actividades que podría delegar a otra persona	Persona a quien podría delegar la actividades o tarea	Practique la asertividad eligiendo el momento y las palabras adecuadas para delegar las actividades o tareas
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					