



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**"La doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres
funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica -2022"**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Rumin Saez, James Michael (orcid.org/0000-0002-1396-6627)

ASESOR:

Dr. Prado Lopez, Hugo Ricardo (orcid.org/0000-0003-4010-3517)

CO-ASESOR:

Dr. Lizandro Crispin Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi Madre Carmen S.N con amor y admiración por ser la razón más grande de mi vida. Quiero que este sea un pequeño reconocimiento por ser el pilar fundamental de mis logros. y a toda mi familia por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios por permitirnos seguir con vida y conseguir mis objetivos.

A las funcionarias de la Municipalidad en Huancavelica, por su colaboración.

Índice de contenidos

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
Índice de figuras	
Resumen	6
Abstract	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	21
3.3. Escenario de estudio.....	22
3.4. Participantes	22
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.6. Procedimiento	23
3.7. Rigor científico	23
3.8. Método de análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
4.1. Resultados	24
4.1.1. Perfil de las informantes	24
4.1.2. Análisis de casos encontrados	30
4.2. Discusión.....	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	50
Anexo 1: Instrumentos de medición	50
Anexo 2. Matriz de categorización apriorística	52
Anexo 3. Validez y fiabilidad de los instrumentos.....	
Anexo 4. Fotografías	54

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de categorización.....	
Tabla 2 Datos básicos de las entrevistadas	26
Tabla 3 Perfil académico y laboral de las entrevistadas.....	28

Resumen

Dentro de la presente investigación la doble jornada se define como aquella situación donde las mujeres se dedican simultáneamente a la práctica del trabajo doméstico y de cuidados (trabajo reproductivo) y el trabajo asalariado o remunerado (trabajo productivo), realizando de esta manera un doble esfuerzo.

De ahí la importancia como categoría de análisis en temas de género, que ayuda a visibilizar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el sector laboral.

Esta investigación describe la situación que viven las mujeres trabajadoras en una Municipalidad en Huancavelica, donde se evidencia que no solo realizan los deberes y obligaciones contractuales propias de la institución donde trabajan, sino que también paralelamente se encuentran pendientes de los quehaceres domésticos y de los cuidados en sus respectivas familias tradicionalmente asignadas a las mujeres, reorganizando su tiempo y redoblando esfuerzos con la finalidad de dedicarse al trabajo remunerado en la municipalidad, pero a la vez sin descuidar sus obligaciones tradicionales en sus respectivos hogares. Situación que llevo a plantearse los siguientes interrogantes específicos ¿Cuáles son los efectos de la doble jornada en el uso del tiempo durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una municipalidad en Huancavelica? ¿Cuáles son los riesgos psicosociales de la práctica de la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica? Así mismo la investigación se realizó desde un enfoque cualitativo con metodologías propias de este tipo de investigaciones, con aplicación de una guía de entrevista semiestructurada en forma de conversación, teniendo como conclusión que las mujeres trabajadoras en una municipalidad en Huancavelica en su totalidad, realizan la doble jornada, pero que sin embargo desconocen cómo tal, desconociendo las actividades que realizan en sus hogares como parte del trabajo, confundiéndola con obligación propias de las de las mujeres que impiden siquiera plantear la situación por la que están pasando a sus parejas hombres o al padre de sus hijos con la finalidad de pedirles corresponsabilidad en sus hogares, pero sí reconocen que la situación que viven las limitan en campo laboral y sienten los efectos en su salud física, psicológica y social.

Palabras clave: Doble jornada, uso del tiempo, riesgos psicosociales, desempeño laboral.

Abstract

Within the present investigation, the double shift is defined as that situation where women dedicate themselves simultaneously to the practice of domestic and care work (reproductive work) and salaried or paid work (productive work), thus making a double effort. Hence its importance as a category of analysis on gender issues, which helps to make visible the existing gaps between men and women in the labor sector. This investigation describes the situation that women workers live in a Municipality in Huancavelica, where it is evident that they not only carry out the duties and contractual obligations of the institution where they work, but also that they are also pending domestic chores and care. in their respective families traditionally assigned to women, reorganizing their time and redoubling their efforts in order to dedicate themselves to paid work in the municipality, but at the same time without neglecting their traditional obligations in their respective homes. Situation that led to the following specific questions: What are the effects of the double shift in the use of time during the work performance of women officials in a municipality in Huancavelica? What are the psychosocial risks of the practice of double shifts during the work performance of women officials in a Municipality in Huancavelica? Likewise, the research was carried out from a qualitative approach with methodologies typical of this type of research, with the application of a semi-structured interview guide in the form of a conversation, having as a conclusion that the working women in a municipality in Huancavelica as a whole, carry out the double shift, but nevertheless they are unaware of how it is, unaware of the activities they carry out in their homes as part of the job, confusing it with an obligation proper to those of women that prevent their male partners or the father of their children in order to ask them for joint responsibility in their homes, but they do recognize that the situation they live in limits them in the workplace and they feel the effects on their physical, psychological and social health..

Keywords: Double shift, use of time, psychosocial risks, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los cambios sociales entre los hombres y las mujeres va teniendo nuevos matices en cuanto a derechos, la situación de las mujeres está cambiando en nuestro país y en el mundo entero, muchas mujeres se están incorporando al mercado laboral, rompiendo los modelos tradicionales históricamente asignados a las mujeres que era el ámbito doméstico en la familia. Tal como se muestra estadísticamente según la INEI, sobre la contribución de las mujeres al sistema productivo económico del País, el 43.8 por ciento de población económicamente activa en año 2018 fueron las mujeres, con un total de 6'925,901 mujeres, con un crecimiento del 2.2 % cada año, frente al 1.9 por ciento al año que crece la fuerza laboral masculina (INEI, 2019). A pesar de esta incorporación de las mujeres al trabajo fuera del hogar, según el Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los integrantes de la familia, en el País, las mujeres laboran 9 horas más que los varones, según la distribución de las actividades.

De esta manera las mujeres en el país destinan el 52% de su tiempo a los quehaceres domésticos, mientras los varones solo lo hacen en un 24%; por tanto, teniendo tiempo en un 76% para dedicarse a otras actividades que sean remunerativas teniendo mayores oportunidades y progresar a lo largo de la vida. (ONVMIF, 2019). Situación muy marcada que se observa en las familias de américa latina y el caribe, donde existe desigualdad de género, con mujeres desempleadas, con ingresos menores que los varones y bajas oportunidades en relación al progreso (OIT, 2018). Situación que viven constantemente muchas mujeres en nuestro país, en especial las mujeres funcionarias de Huancavelica.

Esta investigación, titulado la Doble Jornada durante el Desempeño laboral de las Mujeres Funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica -2022. Busco investigar la situación actual que viven las mujeres, entre el trabajo productivo que desempeñan como funcionarias de la municipalidad y el trabajo reproductivo asignados tradicionalmente según los roles de género que es trabajado doméstico como son el cuidado y la atención de los hijos e hijas y familiares dependientes, Cocinar, lavar, ordenar, limpieza, dedicación exclusivo al hogar en general, dedicándose cotidianamente estas mujeres a realizar estos dos tipos de trabajos que se conoce dentro de las teorías del género como "Doble Jornada" (Giddens,

2004). Entendiéndose en términos generales el concepto de la Doble Jornada, como aquellas funciones que realizan las mujeres, al inter relacionar las actividades que realizan como trabajadoras asalariadas que demanda un esfuerzo y a la vez dedicarse al trabajo doméstico asignado dentro de roles de género por ser mujeres, que también genera esfuerzo, realizando un doble esfuerzo en su vida diaria. (Giddens, 2004).

Para el desarrollo de la investigación se plantearon las siguientes interrogantes, primero una pregunta general que consistió en ¿Cómo afecta la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica -2022?, mientras las preguntas específicas que visualizaran el problemas serán las siguientes: primero ¿Cuáles son los efectos de la doble jornada en el uso del tiempo durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una municipalidad en Huancavelica? y el segundo ¿Cuáles son los riesgos psicosociales de la práctica de la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica?. A si mismo se presenta los objetivos a lo que se quiere llegar con la presente investigación, presentando el objetivo general que consiste en “Investigar la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica -2022”, mientras objetivos específicos serán, primeramente Analizar los efectos de la doble jornada en el uso del tiempo durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica, mientras el segundo objetivo específico será, describir los riesgos psicosociales de la práctica de la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica.

Es importante realizar el siguiente tesis de investigación, por la importancia de visibilizar, las brechas de genero existentes en sector público, sobre todo en las mujeres funcionarias, a las que se les atribuye tradicionalmente el trabajo doméstico y de cuidados dentro del entorno familiar, afectando esta situación al momento que ingresar al trabajo asalariado fuere de casa, limitando su desarrollo y sus capacidades en desarrollo personal, profesional etc. sobre todo afectando la integridad de sus salud, al realizar un doble esfuerzo entre el trabajo doméstico y de cuidados con el trabajo que realizan dentro de la municipalidad como

funcionarias públicas. Teniendo en cuenta las políticas públicas en materia de disminuir las desigualdades de género, para luego plantear alternativas de solución a los problemas que viven las mujeres Huancavelicanas que trabajan en sector público, para así formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad en trabajo para estas mujeres.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se han estudiado diferentes antecedentes de nivel nacional, entre los que predominan la investigación realizada por Freyre y Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables (2011), Encuesta estadístico Uso del Tiempo de las mujeres en el Perú, denominándose, “Brechas de Género en el Uso del Tiempo”, donde básicamente resalta y permite conocer las brechas de desigualdad que afectan principalmente a las mujeres, visibilizando su aporte a la economía nacional, así describe el trabajo doméstico y el trabajo asalariado que realizan las mujeres en nuestro País, utilizado como fuente principal las estadísticas realizadas por la INEI.

La OIT (2015) presentó un estudio sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en el Perú, donde resaltó la situación de las peruanas, por su condición étnica y de género, enfocándose en las actividades económicas, empleo y del trabajo doméstico. Utilizando como fuente principal, trabajos documentarios y estadística y en base a trabajos de campo en grupos focales con mujeres dirigentes indígenas de Puno, Ucayali, Lima, dirigentes sindicales, así como expertos y funcionarios públicos. Llegando en a las siguientes conclusiones, de las mujeres indígenas en el País, encontrando muchas brechas de género, entre las cuales se resalta en ámbito laboral y la economía, donde las mujeres aún siguen relegadas a los ámbitos documenticos y remuneraciones inequitativas en comparación con los varones de sus localidades.

De igual manera, Barrantes y Matos (2015) presentaron la investigación titulada “Desigualdades en la Inserción Laboral de las Mujeres Jóvenes”. Centrándose en la indagación básicamente en dos ejes temáticos; como son, camino hacia la adultez y las barreras para la inclusión laboral de las jóvenes mujeres al sector laboral. Resaltando el contexto de las mujeres en nuestro País, donde existe la doble marginalización o desventaja de las mujeres jóvenes al conseguir trabajo. En esta investigación se utilizó según los autores la literatura con métodos cuantitativos, con la finalidad de aprovechar las bases de datos disponibles para acercarse a respuestas y orientar políticas públicas que contribuyeron a la investigación.

Así mismo, Corilloclla y Paucar (2018) en su tesis “Doble Jornada de Trabajo de las Madres de Familia en el Programa “CUNA MÁS” del distrito de Huancán –

Huancayo”, demostraron que las mujeres pertenecientes al Programa nacional de Cuna Mas, se dedican al trabajo doméstico el 86% de ellas, encargándose de preparar los alimentos; la limpieza de sus hogares y de los cuidados, y también se dedican a otras actividades que les genere ingresos monetarios, como son actividades de madres cuidadoras y la dedicación a la confección textil, mientras que solo el 14 % se dedica a una sola actividad, demostrando que la doble jornada laboral se impone en la vida de estas mujeres, que afecta sus vidas demandando doble esfuerzo. Las autoras, realizaron una investigación descriptiva, con un diseño no experimental –transaccional y narrativo, investigación mixta utilizando fuentes estadísticas y así como interpretaciones según las teorías que utilizaron en la investigación, eligiendo un total de 80 mujeres con familias, aplicando una encuesta en 50 mujeres y en 6 la entrevista semi estructurada, los instrumentos utilizados fueron guía de entrevista y un cuestionario

Finalmente, Huayta (2019) presentó la tesis denominada “Percepción de las Mujeres sobre la Economía del Cuidado, en la Organización Vaso de Leche del Asentamiento Humano 11 de junio, Ayacucho, 2019”, analizó a un grupo de mujeres pertenecientes a una asociación, describiendo el rol reproductivo asignado a las mujeres y las actividades del cuidado, en un contexto donde demandan de sus parejas varones la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados de sus hijos en sus hogares. Llegando a la conclusión de que, estas mujeres, rechazan los roles tradicionales que se les asigna por ser mujer, pero que a la vez permiten dentro de sus relaciones de pareja, al no encontrar el compromiso en la corresponsabilidad en sus parejas, asumiendo este rol muchas de ellas, incluso durante los trabajos remunerativos a la que se dedican, como venta en los mercados, niñeras o algunas actividades remunerativas, realizando doble actividad en sus vidas y finalizando sobre la persisten estereotipos tradicionales asignados a las mujeres en el cuidado de los descendientes. En cuanto a la metodología la autora considero, el procedimiento mixto, en el nivel descriptivo con diseños correlacionales para llegar a determinar la relación entre ambas variables; aplico la muestra a las madres de familia que participan en la organización vaso de leche, considero su unidad de examen, sobre la clarividencia de las mujeres sobre la economía del cuidado.

Esparza M. (2020) Uso del tiempo, trabajo doméstico y la doble jornada laboral de las mujeres en Hermosillo, Sonora México, un análisis desde la perspectiva de género, Objetivos de la investigación fue analizar algunos aspectos en relación al uso del tiempo y su porcentaje sobre el trabajo doméstico que realizan las mujeres. Investigación a partir de la perspectiva de género, con la propósito de visibilizar la brecha de desigualdades persistentes. La metodología empleada fue la observación directa y análisis de diferentes fuentes documentales, en base a entrevistas 7 mujeres y 4 hombres. Llegando a la siguiente conclusiones, en caso de las mujeres son ellas las que dedican mayor tiempo al trabajo doméstico y suelen naturalizar el trabajo doméstico como una labor única de las mujeres.

CEPAL, (2017): Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. La finalidad del siguiente investigación fue: analizar el progreso y la evolución de la inserción femenina en el ámbito productivo y empresarial en América del Sur, considerando el panorama laboral femenino, su evolución en la última década y sus diferencias con respecto al panorama laboral masculino. Asimismo, se analizan el uso que hombres y mujeres hacen del tiempo, la participación de la mujer en empleos con un mayor ingreso medio (cargos directivos) y el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres (empresarias).

Teorías

Seguidamente, se presentó las bases teóricas mediante la cual se definió las variables, dimensiones, teorías y enfoques, que forman parte del trabajo de investigación, iniciando con Doble Jornada.

El concepto de la doble Jornada, significa aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al trabajo remunerado, de forma simultánea. La doble Jornada significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe agenciar sus responsabilidades

domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o agenciar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales (Candía, Pérez y González, 2016).

Así mismo la doble Jornada sería un concepto que surge del fenómeno observable en las economías desarrolladas, por el cual hay una presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo) y que está ligado al ámbito doméstico-familiar (ámbito reproductivo). Esta doble jornada en las mujeres supone, por un lado, “doble carga de trabajo” que repercute sobre sus posibilidades de empleo y de carrera profesional. (Carrasquer, 2009).

Según Lagarde (2001), para entender la doble jornada dentro de la teoría del género, se tiene que entender, como las actividades que realizan las mujeres bajo una jornada de trabajo que incluya un salario y beneficios de acuerdo a la contraprestación que realice de manera consensuada y, por otro lado, la actividad que realiza dentro del ámbito doméstico, ligado al trabajo reproductivo y de cuidados, generando un doble esfuerzo en las mujeres que realizan las actividades mencionadas.

Así mismo Reyes (2001), determina que el concepto de la “doble jornada” vendría de la época de la revolución Industrial a mediados del siglo XVIII, cuando las mujeres salieron por primera vez del ámbito doméstico a la que estaban asignadas, para incorporarse a los trabajos en las fábricas, consiguiendo de esta manera ser parte del mundo asalariados, pero sin dejar de lado las actividades de la limpieza, cocinar, de atender a los hijos trabajos de la casa.

Continuando con Reyes, menciona que, durante la Segunda Guerra Mundial, la condición de las mujeres no se abría modifica en relación al tiempo de la actividad domestica sobre la actividad productivo, si no es hasta los años 60 donde aparece un profundo desencuentro, entre aquello que fueron educadas las mujeres y la realidad que viven, haciendo conciencia de su situación, instaurada la doble jornada como punto de coincidencia de las tareas domésticas y el ejercicio de la profesión. Concluyendo en el concepto que conlleva doble jornada relacionado al ámbito de ama de casa y profesionista a la vez, fenómenos que acontecen a la mujer, en torno al trabajo extra doméstico como son: el techo de

crystal, discriminación laboral de género y la masculinización en la mujer (Reyes, 2001).

En los últimos años según Carrasquer y Torns (2009), el concepto de la doble jornada laboral, se convirtió en un elemento de análisis, para visibilizar las desigualdades que se presentan entre los varones y las mujeres durante los trabajos asalariados, señalando que la doble jornada supone realizar un doble esfuerzo que realizan las mujeres, teniendo como repercusiones en la posibilidad de mantener un empleo y una carrera profesional en comparación con los hombres.

Para Guiddens (2004), la que la doble jornada que realizan las mujeres, está relacionada directamente a los roles de género asignados a las mujeres y mantenidos por el entorno sociocultural, mientras los hombres gozan de ciertos aspectos de la vida social, más riqueza, estatus social mejor que las mujeres, perspectivas de género, que no son tomados en cuenta, a la hora del análisis de la distribución de recursos económicos.

Según Estevan et al. (2014) la doble jornada que realizan las mujeres, tendrían consecuencias negativas para las mujeres, ya que por el hecho mismo de recaer el trabajo doméstico – familiar en una sola persona que son las mujeres por lo general, más la demanda del trabajo asalariado que realizan las mujeres, generaría un impacto negativo en su proceso de vida, por mismo hecho de dictarse a realizar ambas actividades simultáneamente. Continuando con Estevan, señala que es usual, ver en una cultura patriarcal que las féminas se dediquen a realizar más horas las labores domésticas que los varones de su entorno, incluso cuando la familia es mantenida solo por los ingresos de las mujeres, son ellas quienes siguen realizando las tareas domésticas, incluso aumentado la exigencia si el núcleo familiar tiene varios integrantes.

Al respecto Ruiz et al. (2017), manifiesta, que la persecución de las mujeres sobre el trabajo doméstico como una obligación para ella, hace que gestione sus responsabilidades de la casa, para luego hacer lo mismo durante el trabajo asalariado, volviendo a gestionar sus responsabilidades profesionales.

Mientras Calera (2006) manifiesta que la doble jornada que realizan las mujeres, tienen a afectar sus vidas, cuando no les permite disfrutar del tiempo libre a las mujeres, tiempo que podrían servir para la distracción personal, o

simplemente dedicarse a actividades que no estén relacionados con el cuidado, tareas domésticas o trabajo, la cual será un indicio claro de que están teniendo un exceso de trabajo. Así mismo Calera considera inadecuado los trabajos fuera de la jornada laboral, porque no mantienen un ritmo estable de la jornada laboral, por lo tanto, las horas extras hacen que reduzca sus descansos, por lo tanto, tengan una cesación de agotamiento personal.

Para Ruiz et al. (2017), los efectos de la Doble jornada en las mujeres pueden manifestarse, con la ansiedad, cansancio, estrés, depresión y lesiones osteomusculares todo esto respecto a la salud, mientras las consecuencias sociales, se puede manifestar con presentar, fatigas físicas y mentales, actitudes hostiles, perjudicando el desempeño laboral, en las relaciones personales de trabajo, y en el clima organizacional, del entorno familiar y social, lo que se llama problemas psicosociales.

Entendiendo en términos de Fernández (2010), los riesgos Psicosociales que sufren las personas, son los efectos negativos que sufren las personas en su lugar de trabajo, manifestándose por el estrés laboral, que produce daño psicológico, físico, y social, efectos que se presentan durante el desempeño de laboral y fuera de él , a tal punto que los empleados, establecerán un nivel de gravedad de los efectos, dañando a nivel personal y ambiental donde laboran, produciéndose un declive en su desempeño laboral.

Ruiz et al. (2017) señalan que los riesgos psicosociales en las mujeres, no es marcado por un modelo determinado, sino que se ve influenciado por elementos como por el nivel de aspiración, la confianza en sí mismo y por la resistencia ante él estrés que presentan, evidenciando que las personas con estas características, suelen ser más eficientes, activas y responsables, mientras las personas inseguras, dependientes y depresivas suelen tener más riesgo de sufrir algún tipo de patología psicológica como ansiedad y depresión durante las horas laborales.

La doble jornada a la que se dedican las mujeres según Ramos (2008) ha hecho que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico y a las demandas del trabajo remunerado, haciendo que se produzcan riesgos en su salud, por el aumento de la carga de trabajo, así como la dificultad para responder a ambas demandas en momentos simultáneas.

La doble jornada está presente en las mujeres, ya que a nivel cultural e intergeneracional son las mujeres, quienes se han dedicado al cuidado del hogar y tareas domésticas. Tradicionalmente es común que mientras que las mujeres se dedican de 5-6 horas diarias a las actividades del trabajo doméstico, los varones sólo se dedican aproximadamente 2 horas; incluso cuando el único aporte económico de la familia sea hecho a través del sueldo de las mujeres, continúan realizando las tareas domésticas en su gran mayoría, haciendo que el estado de salud de las mujeres empeore cuando el mayor sea el número de personas en la familia. (Estevan et al., 2014).

Según Denegri et al. (2022) existe estereotipos en los roles de género que permanecen arraigados en la sociedad y que perjudican los proyectos de vida de las mujeres, incluso incidiendo a la violencia sobre ellas cuando no son aceptados, a pesar que los derechos y oportunidades entre los hombres y mujeres son cada vez más pregonados.

Además, para poder entender los riesgos psicosociales de la doble jornada en las mujeres trabajadoras en una municipalidad en Huancavelica, es necesario entender algunos conceptos.

Al respecto Cortés (2012) señala que la psicología es la ciencia que se ocupa del estudio de la conducta interpersonal o interacción humana. (Cortez, 2012). Continuando con Cortes, la psicología tiene su importancia en el campo de la prevención de riesgos en los centros laborales, teniendo en cuenta para ello los lugares de riesgos contra la salud y las condiciones de trabajo sobre las personas. Comprender la problemática de los peligros profesionales capaces de producir daño en las personas, entre los que se encuentran los riesgos psicosociales, la aplicación correcta de la psicología puede ayudar al ajuste entre las presiones internas y externas producidas por los designados factores psicosociales, con el objetivo de optimar las condiciones de trabajo y la salud física, psíquica y social de las personas.

Así mismo las consecuencias de los peligros profesionales, alcanzan todas aquellas diligencias que podrían llegar hacer daño a las personas, ya sean estas físicos, biológicas, químicos, mecánicos y psicosociales, por lo que la prevención de riesgos psicosociales está basada en el estudio de todos aquellos factores que

afectan a la persona y por consiguiente para mejorar sus condiciones biopsicosociales (Cortés, 2012).

Mientras para García y Marote (2012), las tareas realizadas por los trabajadores, podría llegar a alterar el ambiente en el que la persona actúa, generando alteraciones en los procesos físicos, psicológicos, fisiológicos y sociales de las personas, produciéndose peligros profesionales, convirtiéndose a su vez en tendencias hacia la insatisfacción de los trabajadores

Al respecto Collantes y Marcos (2012) al respecto, los factores de peligro psicosocial, serian compendios que actúan, en la ordenación del trabajo y su ambiente exterior como productores o causantes de este tipo de peligros, clasificándose y definiéndose de distintas maneras.

A si mismo Charria, Sarsosa y Arenas, en la actualidad se caracterizan los trabajos por las altas exigencias del personal, mayor empaque en el trabajo intelectual que en el físico, eficacias en las organizacionales, tercerización de los Servicios, la virtualidad y entre otras habilidades que se busca en el mundo moderno y contemporáneo (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011).

Entendiéndose los factores psicosociales, como aquellas interacciones que se presentan en las empresas entre los trabajadores y su entorno ambiental, manifestando características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden influir negativamente en la seguridad de los trabajadores, en su salud, rendimiento y satisfacción. Tanto las interacciones profesionales, como son los compañeros laborales y la carga profesional pueden llegar a ser desencadenantes Íntimos para que el desempeño profesional se vea afectada (Cortés, 2012).

Según Fernández (2010), los peligros psicosociales no solo afectan a la parte mental de las personas, sino que también afecta en conjunto a todo el procedimiento biopsicosocial, es por ello la calidad del estudio y la prevención de estos riesgos en la salud de los trabajadores. Trayendo consecuencias negativas como el estrés y la insatisfacción del trabajo. Continuando con Fernández, el tiempo de trabajo como: horarios, pausas durante la jornada, ritmo, prolongación de jornada, de forma lógica etc. tendrá afectaciones directas en los riesgos psicosociales en los trabajadores.

Los riesgos psicosociales durante las horas de trabajo (de su continuación y distribución) tienen a tener consecuencias en el triple equilibrio físico, mental y

social del trabajador. Por lo que se deberá tener en cuenta, no sólo su utilidad, su gasto activo y su posibilidad de desempeño, sino también sus necesidades personales, familiares y sociales (Cortés, 2012).

Ya que una jornada de trabajo excesiva, conlleva a la fatiga en el trabajador por causas de inadecuados descansos que será insuficiente, puede ser la causa de una disminución en el rendimiento, provocando riesgo de accidentes o atentado contra su salud. Cada individuo en su trabajo, presenta tipologías individuales que conlleva a los factores psicosociales de diferentes maneras, de acuerdo a su capacidad de tolerancia y de su capacidad de adaptación a situaciones durante la jornada laboral, en un doble sentido con la realidad exterior y sus necesidades. En una jornada de trabajo, las pausas y los descansos, permitirán que los trabajadores se recuperen, evitando de esta manera el cansancio mental o físico, haciendo que los empleados aumenten la productividad y disminuyan los accidentes y mejoren el estado de su salud (Cortés, 2012).

Los factores de los riesgos psicosociales en la salud, tendrá consecuencias negativas para los trabajadores y trabajadoras. Tal como lo describe Benavides existe una probabilidad de que los factores psicosociales afecten negativamente en la salud y el bienestar de los trabajadores, generando tensión y estrés durante las horas de trabajo (Moreno & Báez, 2010).

Según Cortes los factores psicosociales, dan a la aparición de determinados afectos que pudieran originar múltiples y variadas consecuencias en los empleados, ya sea por el medio ambiente laboral, características del puesto, organización del trabajo, así como por las propias características personales (individuales y extra laborales), que al interactuar entre sí provocaran comportamientos diversos. (Cortés, 2012).

Las consecuencias de los factores psicosociales en los empleados tendrían efectos perjudiciales en la salud, mostrando fatiga que estaría asociada con la somnolencia de los empleados, cansancio sistemático, decrecimiento y fluctuaciones en rendimiento laboral, afectando el ritmo cardiaco. Asimismo, la consecuencia psicosocial en la salud de los trabajadores provocaría, un estado nervioso constante, saturaciones mentales, mal humor, evasión. Finalmente, al investigador describe, que parte de los trastornos psicosociales durante el trabajo serán la depresión, la ansiedad afectaciones emocionales, así como también se

puede presentar problemas interpersonales con los compañeros, autoestima baja, trastornos psicosomáticos, con tendencias a la incapacidad personal de tomar decisiones y concentrarse en las actividades y bloqueo u olvidados frecuentes (Fernández, 2010).

Mientras para Figueroa, los riesgos psicosociales producto de la excesiva carga laboral en los trabajadores podrían generar estímulos desencadenadores de estrés, en la competitividad y seguridad personal y sobre todo en la eficiencia profesional (Ferreira, 2012). Siguiendo con Figueroa una de las características de estrés laboral, generara déficit adaptativo frente a los problemas del entorno laboral.

Así mismo según Sánchez (2010), el estrés durante las jornadas laborales implica un esfuerzo y una sensación subjetiva de tensión ante cualquier demanda o sobrecarga, produciendo cambios funcionales como la elevación de la tasa cardíaca, alteraciones hormonales, sobre todo en las mujeres.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica y desde un enfoque cualitativo, porque se pretende recoger una información subjetiva (apreciaciones individuales, sentires, expectativas etc.) Características personales de las mujeres sobre tema de la investigación, haciendo hincapié en el por qué y cómo de las cosas, tal como en la propuesta de Gonzales (2007) sobre los problemas a investigar.

Diseño de investigación

El diseño de este estudio es etnográfico, ya que recolectan datos personales que han experimentado este fenómeno llamado la doble jornada las mujeres trabajadoras de la municipalidad. La etnografía permitió describir a detalle la percepción y el sentir del fenómeno por parte de las mujeres sobre la doble jornada, ampliando de esta forma los conocimientos de la investigación exploratoria y descriptiva. Morales E. (2014).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categorías y subcategorías

Para la identificación de las categorías y subcategorías del presente proyecto, se identificaron algunas variables relacionados a al problema de la investigación.

- Categoría 1:
Uso del tiempo.
 - Subcategorías:
Tiempo dedicado y doble jornada.
- Categoría 2:
Impacto Psicosocial.
 - Subcategorías:
Riesgos Psicosociales.

3.3. Escenario de estudio

Se consideró los ambientes de una Municipalidad.

3.4. Participantes

Población: Se compone por las trabajadoras de una municipalidad en Huancavelica con familias conformadas.

Muestra: Subgrupo de 17 trabajadoras escogidas de manera intencionalmente y por conveniencia.

Procedimiento: Como primer paso, reconocer las ambientes de la municipalidad las diferentes, áreas de trabajo y mapear la cantidad de mujeres, horas de entrada y salida, etc. Posteriormente se procedió a escoger a las participantes y explicarles sobre la investigación y sobre su colaboración, una vez informada se establece los acuerdos y compromisos, sobre todo que muestre una clara disposición a cooperar durante todo el proceso de investigación, criterios básicos para elegir a los participantes en una investigación cualitativa según Izcarra. (2014).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se eligió la entrevista como técnica de la recolección de datos, porque permitió a las entrevistadas describir manera fluida sus apreciaciones, sentires y vivencias personales sobre los temas tratados, tal como en la propuesta de Abero, (2015).

Mientras el instrumento a la que se recorrió fue una guía de entrevista semi estructurada, material que permitió la ejecución de la técnica de manera flexible evitando en todo momento caer en la rutina de pregunta-respuesta, si no convirtiéndose la entrevista en un dialogo fluido, que termino en una conversación libre y espontánea durante la entrevista, tal como la propuesta de Díaz, Suárez, y Flores (2016).

3.6. Procedimiento

Una vez seleccionada las 17 mujeres trabajadoras de la municipalidad, se buscó la manera de sacar una cita para realizar las entrevistas, cada entrevista duró un aproximado de una hora y media a 2 horas y fue grabada. Se utilizó la guía de entrevista y se realizó a manera de una conversación en donde el dialogo fluyó y las entrevistadas se sintieron con libertad de expresar sus ideas principales de su condición.

3.7. Rigor científico

El rigor científico de la presente investigación, está dado por las reconstrucciones teóricas provenientes de las referencias y por la búsqueda de coherencia entre las interpretaciones de los resultados, que a su vez mantendrá una coherencia lógico durante la triangulación, contrastándose de esta manera con las bases teóricas establecidos, tal como la propuesta de Díaz (2011) y Charmaz (2006).

3.8. Método de análisis de datos

En la presente tesis de investigación, se analizaron las entrevistas realizadas, resaltando en forma de citas las manifestaciones más expresivas sobre los objetivos planteados, para posteriormente someter a la discusión correspondiente, en base a la triangulación de las teorías referenciales, terminando en la sistematización de la información (González, 2007).

3.9. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos del presente proyecto de investigación, en primer lugar se piensa pedir la autorización correspondiente al responsable de la municipalidad provincial de Huancavelica, mediante la carta de presentación; en segundo lugar se pedirá la autorización de las informantes para realizar la entrevista, el cual será grabada, para el cual se redactara un documento denominado, "consentimiento informado para la investigación", detallando los acuerdos para realizar la entrevista, sobre el uso de la información, y algunos aspectos de acuerdo mutuo, entre el investigador y el entrevistada.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Se entrevistaron a 17 mujeres trabajadoras de una municipalidad en Huancavelica, de diferentes áreas y profesiones, por un promedio de 2 horas aproximadamente de manera grabada, siguiendo la propuesta metodológica de Gonzales Rey, mediante el sistema conversacional. Para luego transcribir las ideas en citas textuales relacionados con las categorías y subcategorías planteadas en la investigación, al momento de transcribir las citas se remplazaron los nombres de las informantes por códigos o seudónimos, tal como se estableció en el acuerdo para realizar la entrevista, del consentimiento informado, para evitar algún inconveniente con la institución donde la laboran.

Posteriormente se procedió a ordenar la información recolectada, de acuerdo a los objetivos planteados, y en base a la Matriz de categorización, comenzando con los usos del tiempo durante la doble jornada, entre el trabajo reenumerado y el trabajo no reenumerado; finalizando con el impacto psicosocial que se produce al realizar doble jornada durante su desempeño laboral, detallando los riesgos psicosociales a las que exponen las mujeres durante su trabajo en la Municipalidad.

4.1.1. Perfil de las informantes

El perfil de las informantes, se consideró a 17 mujeres trabajadora de la municipalidad en Huancavelica, las cuales fueron escogidas de manera aleatoria y por conveniencia del investigador, se consideraron a mujeres con hijos e hijas de preferencia, condición civil madres solteras, separadas, convivientes y casadas, datos importantes que servirían para relacionar el trabajo doméstico y el trabajo de reenumerado a las que se dedican dentro de la municipalidad, datos básicos importantes que se tomaran en cuenta a la hora de realizar la interpretación.

Así mismo se muestran los estudios académicos con lo que cuentan las mujeres entrevistadas durante su desempeño laboral en la municipalidad, las capacitaciones que realizaron con la finalidad de reforzar sus conocimientos para

su desempeño laboral, el tiempo de trabajo que se encuentran laborando en la institución y las expectativas que tienen a futuro sobre su trabajo. Detallando que solo 2 mujeres cuentan con estudios de maestría, sin título solo egresadas, así mismo se resalta que solo 4 de ellas logro capacitarse en el presente año, en cursos relacionados a su función laboral; igual los logros realizados durante su desempeño laboral y las expectativas que tienen su futuro laboral dentro de la institución (ver **Tabla 1** y **Tabla 2**).

Tabla 1*Datos básicos de las entrevistadas*

TABLA DE DATOS BÁSICOS DE LAS ENTREVISTADAS									
CÓDIGO MUJERES	EDAD	ESTADO CIVIL	HIJOS	Nº DE HIJOS	EDAD DE LOS HIJOS	PERSONAS CON LAS QUE VIVEN	LUGAR DEL DOMICILIO	LUGAR DE DOMICILIO DURANTE EL TRABAJO	PERSONA QUE APOYA EN CASA
MH1	35	Separada	si	2	9 y 7 años	Hijos, madre y Hermana	Huancavelica	Huancavelica	Empleada domestica
MH2	45	Conviviente	sí	3	10, 17 y 20 años	Hijos y pareja	Huancavelica	Huancavelica	Hijos, hija y pareja
MH3	35	Casada	sí	1	1 año	Esposo y suegro y suegra	Huancavelica	Huancavelica	Niñera renumerada
MH4	26	Conviviente	si	2	2 y 7 años	pareja, suegra y cuñados	Huancavelica	Huancavelica	Suegra
MH5	31	Separada	si	2	6 y 8 años	Madre, padre y hermanos	Huancayo	Huancavelica	Madre
MH6	27	Soltera	si	1	11 años	Amiga	Ica	Huancavelica	Ninguno
MH7	30	conviviente	si	2	5 y 9 años	Pareja, hijos y sobrina	Lircay	Huancavelica	Sobrina y pareja
MH8	38	Soltera	si	3	4, 9 y 14 años	Hijas, hermana y hermano y cuñada.	Huancavelica	Huancavelica	Hermana
MH9	24	Conviviente	si	1	5 años	Pareja	Huancavelica	Huancavelica	Pareja
MH10	35	Conviviente	si	2	8, 10	Pareja	Huancavelica	Huancavelica	Pareja

					años				
MH11	40	Casada	si	4	20, 16, 13 y 7 años	Hijos y pareja	Huancavelica	Huancavelica	Parejas, hijos
MH12	36	Soltera	si	1	12 años	Hija	Huancayo	Huancavelica	Hija
MH13	31	Conviviente	sí	2	3 y 10 años	Pareja e hijos	Huancavelica	Huancavelica	Pareja hijo
MH14	29	Conviviente	sí	3	16, 13 y 2 años	Hijos y pareja	Huancavelica	Huancavelica	Pareja hijo
MH15	33	Soltera	si	2	12 y 16 años	Hija e hijo	Huancavelica	Huancavelica	Hija e hija
MH16	39	Conviviente	sí	3	10 años	Esposo, hija	Huancavelica	Huancavelica	Ninguno
MH17	40	Casada	sí	2	7 y 11 años	Esposo, hijas	Huancavelica	Huancavelica	Esposo, hijas

Tabla 2*Perfil académico y laboral de las entrevistadas*

TABLA DE PERFIL ACADÉMICO Y LABORAL DE LAS ENTREVISTADAS								
Código mujeres	Nivel de estudio	Profesión	Posgrado	Cargo que ocupa	Tiempo de trabajo	Cursos, especialización durante el año	Reconocimiento, asensos, felicitaciones	Plan de continuar
MH1	Universitario	Contadora	No	Abastecimiento	3 años	No	No	Si
MH2	Técnica	Secretaria	No	Secretaria	6 meses	No	No	Si
MH3	Universitario	Administradora	No	Logística	2 años	No	No	Si
MH4	Universitario	Trabajo social	Estudiando	Demuna	7 meses	No	No	Si
MH5	Técnico	Secretaria	No	Secretaria	1 año	Si	No	Si
MH6	Secundaria completa	Ninguna	No	Serenazgo	1 año	No	No	Si
MH7	Universitaria	Bióloga	Si	Subregencia de medio ambiente	2 años	Si	No	Si
MH8	Técnica	Contadora	No	Secretaria	6 años	No	No	Si

MH9	Universitaria	Socióloga	No	Sub. G desarrollo social	3 meses	No	No	Si
MH10	Secundaria completa	Ninguna	No	Transito	8 meses	No	No	Si
MH11	Universitaria	Docente	Si	Oficina transporte	1 año y medio	No	No	Si
MH12	Universitaria	Administradora	No	Sub g - catastro	2 años	No	No	Si
MH13	Técnica	Computación e informática	No	Policía municipal	4 meses	Si	No	Si
MH14	Superior no universitario	Computación pedagógica	No	Archivo	5 años	No	No	Si
MH15	Universitaria	Administración	No	Registro	3 año	No	No	Si
MH16	Secundaria completa	Ninguna	No	Serenazgo	6 meses	No	No	Si
MH17	Superior no universitario	Docente	No	Secretaria	1 año	Si	No	Si

4.1.2. Análisis de casos encontrados

El proceso de análisis de casos comenzó de acuerdo al orden de los objetivos específicos de la investigación, comenzado para ello con el análisis de la doble jornada y el uso del tiempo durante el desempeño laboral que realizan las mujeres trabajadoras de una Municipalidad en Huancavelica” en función de las categorías y sub categorías, encontrando los siguientes resultados.

4.1.2.1. *La doble jornada y el uso del tiempo durante el desempeño laboral que realizan las mujeres trabajadoras de una Municipalidad en Huancavelica*

A. Tiempo dedicado al trabajo no remunerada.

Al revisar los resultados, de las 17 mujeres entrevistadas, se encontró que todas se dedican al trabajo doméstico en sus respectivos domicilios, ya sea esto en menor o mayor intensidad, a las cuales les dedican parte de su tiempo semanal, siendo esto independiente a que cuenten o no con ayuda para los trabajos en domésticas. Encontrando labores repetitivas a las que se dedican dentro de sus hogares son: hacer el desayuno, el almuerzo y la cena, lavar los servicios, limpieza de la casa, ordenar, apoyo de las tareas a los hijos e hijas, alistar mochilas, refrigerios para los hijos e hijas estudiantes, etc. Los comentarios puntuales obtenidos son los siguientes:

Como buena madre antes de salir de mi casa, hago el desayuno y el almuerzo junto y dejo listo, mi esposo ya se encarga de hacer tomar desayuno a mis hijos, pero los servicios y la cocina me esperan sucios cuando regreso del trabajo (MH – 10).

Hago el desayuno, el almuerzo mi madre a veces o si no, compramos de la calle, pero la limpieza y otras cosas de la casa, yo hago regresando del trabajo por la tarde (MH – 5)

Los sábados un poco de limpieza y ordenar la casa, domingos lavar la ropa y revisar las tereas de los hijos y revisar algunos pendientes del trabajo.(MH-15)

En caso de la entrevistada MH – 10, considera que es muy importante para ella realizar la comida para todo el día, ya que de esa manera estaría cumpliendo muy bien su rol de buena mujer y de buena madre dentro de su hogar. Mientras en las entrevistadas MH-5 Y MH 15, ambas con 2 hijos cada uno, ambas sin cónyuge en su relación, disponen del tiempo que tienen libre para realizar labores del hogar.

Es evidente que el tiempo que dedican estas mujeres a las labores domésticas en sus hogares, varía en un amplio rango, desde 14 horas semanales MH -10 hasta 50 horas MH-5 MH15. Así mismo se debe considerar que aquellas mujeres que más tiempo dedican a labores domésticas son las que no tienen empleada doméstica tal como se muestra en el siguiente caso.

Del almuerzo y de la limpieza viene alguien renumerada a ayudarme, por la noche algunos pendientes de la escuela de mi hijo o ir al gimnasio un rato (MH -1).

A pesar de la ayuda de mi pareja y mis hijas en la casa, cuando llego de trabajar hay muchas cosas por hacer en la casa, que no me alcanza el tiempo cuando estoy ahí (MH – 11).

Resalta la diferencia entre las mujeres que pueden buscar a otras personas renumeradas que pueden ayudar con el trabajo doméstico en sus casas disponiendo de esta manera de más tiempo para dedicarse a otras actividades MH-1. Mientras otras mujeres que no disponen de recurso suficientes para conseguir a alguien que les ayude, dedican más tiempo en realizar los trabajos domésticos en sus casas (MH -11).

Sobre el tiempo que dedican las mujeres por semana para dedicarse a realizar el trabajo doméstico en sus hogares, varía en función del día, como indican las entrevistadas:

Me dedico a los quehaceres de la casa, mínimamente una hora o 2 horas, dependiendo si tengo tiempo o energías para hacer, porque a veces llegas

cansada del trabajo, de lunes a viernes, pero los fines de semana casi todo el día” (MH-2).

De lunes a viernes yo creo que es una hora y media por la mañana para hacer el desayuno diario, otros así en las noches, regresando del trabajo, será a la semana unos 10 y tantos a la semana (MH-7).

Se encontró que no existe una uniformidad en cuanto a las horas que le dedican para dormir las mujeres trabajadoras de la municipalidad, Tal es así que las horas que dedican al sueño varían desde cinco horas MH-3 y MH 14, hasta ocho a nueve horas. Donde solamente 8 de las 17 mujeres entrevistadas manifestaron que duermen cerca de las 8 horas recomendadas diariamente. En cuanto a la práctica de alguna actividad deportiva, de 17 mujeres, solo 3 mujeres realizan de manera regular, yendo al gimnasio, mientras 6 mujeres manifestaron que practican eventualmente, mientras 8 mujeres no practican ningún deporte por falta de tiempo.

En cuanto al balance del trabajo doméstico y el trabajo remunerado, de 17 mujeres entrevistadas 15 mujeres manifestaron que no han conseguido un balance como ellas quisieran, mientras 2 mujeres manifiestan que tratan de adecuarse de lo mejor posible con el apoyo de su pareja.

Por más que trato, pero cuando estoy en mi casa no logro hacer alcanzar mi tiempo, siempre se me va volando (MH-9).

Hasta ahora no he podido organizarme entre las cosas de la casa y los quehaceres de la oficina (MH-13).

En mi casa nos organizamos con mi pareja sobre las tareas, porque mi esposo en esa parte es muy colaborativo (MH-9).

B. Tiempo dedicado al Trabajo remunerado.

Esta parte de la entrevista, gira en torno al trabajo remunerado que realizan las mujeres como funcionarias de la municipalidad, cabe resaltar que estas mujeres ocupan cargos diferentes y se desempeñan en áreas

diferentes, cumpliendo una hora de ingreso en común, las 8:00 am y de salida a las 5:00 pm, así como 8 horas diarias de trabajo reenumerado. Encontrando durante la entrevista que la gran mayoría de las mujeres tuvieron dificultades en llegar puntualmente a sus trabajos por dedicarse al trabajo no reenumerados.

Algunas veces llego tarde a mi trabajo, porque todavía tengo que atender a mis hijos, alistándole y llevándole a su escuela. (MH-5).

Ahora que comenzaron las clases presenciales, cada mañana me toca levantarme más temprano a pesar de eso no me alcanza la hora y llego tarde. (MH-5).

Si me paso 1 o 3 veces en este mes, por tengo que dejar lo más listo posible las cosas de la casa y el tiempo se pasa volando. (MH-8).

En cuento a las horas de trabajo algunas entrevistadas consideran que es preferible para ellas quedarse unas horas más en su trabajo con tal de avanzar sus pendientes que avanzar en sus casas, porque consideran que las actividades no reenumeradas en sus casas, son muy distractores que les impiden avanzar.

Algunas veces que medo un par de horitas para terminar mis trabajos en mi oficina, porque si se me acumulan, ni llevándome a mi casa puedo terminar, incluso ahí peor me distraigo con las cosas de la casa, con tareas de hijo y no avanzo nada. (MH-2).

De un evento de la municipalidad me, me fui puntual a la hora de la salida, porque mi hijito está un poco mal, mie jefe al día siguiente “No hay compromiso con la Institución” empezó a decir, tenía miedo de que me saquen del trabajo, desde ahí trato de quedarme un par de horas más si es necesario. (MH-4).

Según las entrevistadas el esfuerzo que realizan para cumplir con sus obligaciones en su oficina, no solo sería por cumplir su deber como trabajadora, sí no que también por el temor de poner en juego su estabilidad

laboral dentro de la municipalidad, por lo que no dudan de disponer más tiempo para dedicarse al trabajo reenumerado, sobre todo esto se ve en las mujeres que tienen menos tiempo trabajando en la municipalidad.

Ahorita no hay trabajo en ningún lado, a varios ya le sacaron después de 2 o 3 meses, paran cambiando a la gente, por eso me cuido, aunque tenga que sacrificar mi casa, también es por ellos. (MH-16).

Trabajar en la muni de pende de uno, tiene que ver cómo te haces ver con los jefes si quieres seguir, para eso a veces tienes que dejar de hacer otras cosas de tu familia. (MH -6).

Dedicarse al trabajo reenumerado en la municipalidad y si esto implica dedicar horas extras, generaría algunos problemas con la familia. De las 17 entrevistadas, todos indicaron haber tenido problemas en algún momento, por su trabajo en la municipalidad, con la pareja, hijos u otras familiares, por la manera en que distribuyeron su tiempo entre el trabajo reenumerado que realizan en la municipalidad y el trabajo no reenumerado que realizan en sus casas.

Abecés discutimos con mi pareja, porque no comprende que también tengo que cumplir con mi trabajo, me reclama diciendo que, estoy descuidando mucho la casa y a nuestros hijos. (MH -10).

Si me llevo algunos pendientes de mi trabajo a mi casa, porque si no se me acumula y después se me hace difícil avanzar. (MH -7).

Cuando puedo aprovecho realizar trabajos de la oficina en mi casa, porque si no con la terea de mis hijos, las casa y todo eso se me acumulan. (MH17).

4.1.2.2. *Riesgos psicosociales de la práctica de la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica.*

Describir los riesgos psicosociales de la práctica de la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica. Del total de las mujeres entrevistadas la

gran mayoría de ellas manifestó haber sufrido algunas características propias de los riesgos psicosociales durante su desempeño laboral, tales como:

Trastornos psicológicos, que involucraba, tener estrés durante las horas de trabajo, por estar pendientes del ámbito doméstico y de las funciones propias de su trabajo en la nupcialidad, tal como se percibe en las siguientes entrevistas.

Como toda madre cuando dejo solo a mi hijo en mi casa este preocupado por él, porque es muy travieso a veces, y no me dan ganas de hacer mi trabajo en la oficina. (MH1).

A veces me siento triste y culpable porque, creo estoy descuidando a mis hijos por el trabajo, pero si no trabajo no hay plata para comer también. (MH8).

Ni siquiera en sus vacaciones de la escuela pude llevarlos a ningún lado, porque este full con las cosas de mi trabajo, me siento culpable por todo eso. (MH4)

Cuantas veces no llore, es difícil ser madre soltera y trabajar, más aún cuando nadie te ayuda en casa. (MH5)

Se evidencia el estrés constante que sienten estas mujeres, por cuestiones del ámbito doméstico en sus respectivos trabajos, que les causa ansiedad y depresión y sobre todo un cierto grado de culpabilidad por no cumplir con las exigencias maternas. Así mismo las entrevistadas manifestaron actitudes desmotivadoras, incapacidad de concentración y olvido durante el desempeño laboral, que de alguna manera limitan su desarrollo profesional, tal como lo describen.

Cuando entre a trabajar, mi objetivo fue siempre mejorar y buscar mejores puestos donde paguen un poquito más, pero con mis hijos y mi casa es un poco difícil. (MH1).

Abecés ni siquiera puedo terminar los informes mensuales, por me desconcentra, mi esposo, mis hijos, o se presenta actividades como vistas y atenderlos incluso hay que cocinar, cosas por las que no dejan concentrarse, creo yo soy la única en entregar tarde los informes. (MH11).

Avía un puesto con un paguito mayor al mío, pero tenías que saber mínimo SIAF, SIGA Y SEACE, yo estaba estudiado los sábados y domingos, pero lo deje, porque no me alcanzaba tiempo entre las tareas de mis hijos y las cosas de la casa, ya será en otra oportunidad (MH12).

Me olvide de llevar un expediente al doctor, de un caso de pensión de alimentos, se me avía traspaleado es que justo ese día tenía reunión de mi hija con multa, me dieron un memorándum por la usuaria se quejó. (MH4).

Últimamente me volví muy olvidadiza, no me concentro mucho, si no fuera por mis compañeras ya me hubieran votado, tengo problemas con mi pareja, no le gusta que trabaje me cela mucho cuando vengo a trabajar. (MH7).

Es evidente en estas mujeres los efectos de los trastornos psicológicos por los que atraviesan, trastornos como la depresión y ansiedad que sienten durante las horas de trabajo por causas del ámbito doméstico, generando un estrés permanente, que a su vez le genera actitudes de desmotivación en sus trabajos por más que se esfuercen en cumplir y dar lo mejor con la finalidad de desarrollarse profesionalmente en su trabajo, se ven limitados por las cuestiones domésticas. Así mismo se evidencia falta de concentración y olvidos constantes cuando realizan sus funciones, perjudicando su desempeño laboral dentro la municipalidad.

Así mismo se detectó trastornos fisiológicos como parte de los riesgos psicosociales producto de la doble jornada laboral a la que están expuestas estas mujeres durante su desempeño laboral, tal como lo describen en los siguientes.

De un tiempo acá empecé a sentir molestias estomacales, fui a la posta y el doctor no me encontró nada, solo me dijo tal vez estas preocupada o

estresada, también por eso se produce la gastritis, es también con el cierre de gestión, mis hijos, mi casa es como para volverse loca. (MH1).

Tengo dolores en mi rodilla es que como estoy casi parada todo el día en mi trabajo, encima llego a mi casa y tengo que ordenar lavar, limpiar, arreglar, revisar cuadernos y ayudar con las tareas a mis hijos, ni tiempo para descansar. (MH8).

Si últimamente empecé a sentir dolores en la cintura, espalda, cuello, creo que es por la tensión de mi trabajo, con mis hijos y las cosas de mi casa. (MH17).

Cuando hay excesivo trabajo en la oficina, donde me faltan muchas cosas por hacer, mi hija se enfermó y no hay con quien dejarla, con todo eso creo me da insomnio. (MH6).

Llego a mi casa cansada y me duermo, pero como a la una o dos de la mañana me despierto y de ahí difícil que duerma. (MH11).

No se me siento cansada, adolorida, en la oficina estoy sin ganas, a veces me duermo en mi mesa, incluso me fastidian, es que estoy preocupada, tengo deudas tal vez por eso más estoy estresada. (MH14.)

Tal como describen las mujeres entrevistadas, la gran mayoría de ellas sintió los trastornos fisiológicos producto de la inter relación del trabajo doméstico y de cuidados que realizan en sus casas con los trabajos remunerados que reanalizan en la municipalidad, afectado directamente a su salud como presencias de malestar digestivo, dolores musculares por el excesivo trabajo que realizan y trastornos del sueño, que afectan directamente la salud de estas mujeres, sin duda esto evidencia las consecuencias que de la doble esfuerzo que realizan en sus vidas.

Entre los riesgos psicosociales a la que están expuestas estas mujeres, se encontraron algunos rasgos de los efectos socio laborales, producto de la inter relación del trabajo doméstico y de cuidados que realizan en sus familias y el trabajo asalariados que realizan dentro de la municipalidad.

Por mis tardanzas frecuentes en mi trabajo, pensé que me votarían, felizmente mi jefe es buena gente y conoce mi situación, porque mi hijito es compañero de su hijo en el jardín, y él sabe que siempre llego a mi hijo primero antes de venir a la oficina. (MH15).

No sé, si seguiré trabajando al siguiente año, tal vez ponga un negocio en mi casa, lo estoy pensando, porque es muy cansado, si no tendría hijos normalizo seguiría trabajando. (MH8).

Estaba estudiando mi maestría, pero lo deje, pensé que podría, pero no se puede entre la casa, mis hijos y el trabajo difícil, esperare que crezcan un poco más, para continuar. (MH4).

No sé qué me está pasando últimamente, me siento muy cansada y sin ganas en trabajo, bueno no siempre fue así, inicios cuando entre me sentía muy bien, porque tenía y una preocupación menos por tendría planta, pero con el tiempo eso cambio. (MH8).

De acuerdo a las entrevistas realizadas, se evidencia que algunas mujeres manifiestan tener problemas socio laboral, producto del doble esfuerzo que realizan al dedicarse al trabajado doméstico y de cuidados en sus familias con el trabajo que realizan dentro de la municipalidad. Generando inseguridades contractuales en sus pues de trabajo dentro de la municipalidad, al imaginarse que en cualquier momento pueden desistir de sus servicios como trabadoras de la municipalidad; así mismo se evidencia desgaste profesional, producto del doble esfuerzo que realizan al dedicarse al trabajo doméstico y de cuidados en sus familias y al trabajo reenumerado que realizan dentro de la municipalidad, generando agotamientos, desmotivación laboral durante su desempeño laboral.

4.2. Discusión

De acuerdo a las entrevistas, las mujeres varían notablemente la forma como dividen su tiempo entre el trabajo domésticas y de cuidados que realizan en su familia con el trabajo que realizan en la municipalidad, duplicando el uso del tiempo con la finalidad de dedicarse a ambas actividades paralelamente, tal como

lo plantean Sánchez (2010), Lagarde (2001), Reyes (2001), Carrasquer (1999). Que en términos generales la doble jornada laboral que realizan las mujeres, requiere un doble esfuerzo y por lo tanto el doble de tiempo.

En tal sentido tanto García y Ajenjo (2011), así como García (2012) consideran que es necesaria la redistribución de las actividades del hogar y de los cuidados, ya que solo recaen principalmente sobre las mujeres. Tal como lo manifiestan las entrevistadas MH-10, MH-5 y MH-15, que antes de salir al trabajo en la municipalidad primero se dedican a las actividades del trabajo doméstico, incluso los fines de semana tiempo que debería dedicarse al descanso y renovar energías, en los términos de Ruiz et al. (2017), las repercusiones de las mujeres sobre el trabajo doméstico como una obligación, hace que gestione sus responsabilidades de la casa, para luego hacer lo mismo durante el trabajo asalariado, volviendo a gestionar sus responsabilidades profesionales, por más que tengan parejas, Torres (2015) señaló que para que una mujer tenga éxito profesional es necesario que cuente con el apoyo total de su pareja, pero se evidencia en las entrevistadas MH-7 MH4, MH3, MH2 y MH16 que sus parejas apoyan poco o nada en los trabajos domésticos. Tal como explican Powell y Butterfield (2014) los principales obstáculos que impiden el avance de las mujeres funcionarias son los estereotipos de género, la discriminación, la existencia de cultura de dominio masculino y su exclusión de las redes de trabajo fuera de la casa, ya muchas mujeres manifestaron que incluso sienten algo de incomodidad por parte de sus parejas cuando ellas priorizan sus actividades en el trabajo.

Los estereotipos de género sobre las mujeres, afectan en el normal desenvolvimiento en sus trabajos dentro de la municipalidad, obligándolas a gestionar cada vez más el uso de sus tiempos, con la finalidad de cumplir con sus obligaciones en trabajo, como lo relatan las entrevistadas MH-5, MH-2 y MH-4, generando dificultades durante sus desempeño laboral, tal como lo describe Ruiz et al. (2017), que las mujeres asalariadas frecuentemente gestionen sus responsabilidades de sus casas, para luego hacer lo mismo durante el trabajo asalariada volviendo a gestionar sus responsabilidades profesionales. Las entrevistadas manifestaron que ante algunas exigencias del trabajo en la municipalidad, es preferible para ellas quedarse unas horas más en el trabajo con

tal de avanzar sus pendientes, porque consideran que dentro de sus viviendas no logran avanzar por la existencia de muchos distractores, como las responsabilidades de la casa, destinando obligatoriamente horas extras.

La práctica de la doble jornada que realizan estas mujeres durante el desempeño laboral en la municipalidad, exponen habitualmente a asumir cierto riesgo psicosociales en sus vidas, tal como los describen, Cortés (2012), Collantes y Marcos (2012), Charria, Sarsosa y Arenas (2011) y Fernández (2010). Encontrando como parte de los riesgos psicosociales a la están expuestas estas mujeres trastornos psicológicos, producto de la práctica de la doble jornada tal como lo relatan las entrevistadas, MH-1, MH-8, MH-4 y MH5, que sufren frecuentemente estrés, ansiedad, depresión y sobre todo un cierto grado de culpabilidad por dejar a un lado sus obligaciones maternas, tal como lo describe Moreno y Báez (2010), que los efectos principales del doble esfuerzo de las mujeres entre el trabajo remunerado y familiar, hace que muchas mujeres, sufran alteraciones psicológicas afectando su salud mental.

De igual manera entre los riesgos psicosociales a la que están expuestas estas mujeres, se encontró algunos trastornos fisiológicos, como problemas digestivos, dolores musculares y trastornos del sueño, que sufren habitualmente tal como lo describen Cortés (2012). Tanto las interacciones laborales con exigencias personales y la carga laboral pueden llegar a ser desencadenantes Intrínsecos en la salud física y psicológica de los trabajadores, afirmando esta descripción Fernández (2010), donde afirma que la prolongación de la doble jornada que realizan los trabajadores, tendrá afectaciones directas en los riesgos psicosociales en los trabajadores. Y finalmente como parte de los riesgos psicosociales a la que están expuestas estas mujeres trabajadoras de la municipalidad en Huancavelica, se encontró efectos socio laborales tal como los expresan las entrevistadas, MH15, MH8 yMH4, que describen inseguridad inseguridades contractuales en sus pues de trabajos, llevándoles a pensar que en cualquier momento podrían desistir de sus servicios como trabadoras en la municipalidad; así mismo se evidencia desgaste profesional, producto del doble esfuerzo que realizan al dedicarse al trabajo doméstico y de cuidados en sus familias y al trabajo remunerado que realizan dentro de la municipalidad, generando agotamientos, desmotivación laboral durante su desempeño laboral,

tal como lo describe Sánchez (2010), de que los riesgos psicosociales en los trabajadores generaría pensamientos de inestabilidad laboral.

V. CONCLUSIONES

Primero

Se concluye que las mujeres trabajadoras de una Municipalidad en Huancavelica, realizan la doble jornada en sus vidas diarias, por más que algunas de ellas no reconozcan como tal, al considerar que el trabajo doméstico es obligatoria para las mujeres que tienen una familia, pero sí son conscientes que estas prácticas, les demanda mayor esfuerzo y que están dispuestos soportar por el bien de su familia.

Segundo

Así mismo se constata dentro de la vida familiar de estas mujeres trabadoras, que sus parejas hombres si bien realizan los quehaceres del hogar, la mayor responsabilidad del trabajo doméstico sigue recayendo en ellas, por más que ellas asuman el aporte de la economía familiar.

Tercero

La forma como las mujeres funcionarias de la Municipalidad lograron distribuir su tiempo, entre trabajo doméstico y de cuidados, con el trabajo asalariado que realizan dentro de la municipalidad, genera, por un lado, un impacto positivo en su desarrollo profesional, pero a su vez un desgaste personal por el doble esfuerzo que dedican, afectando el normal desempeño laboral como trabajadoras.

Cuarto

A pesar del esfuerzo que realizan con la distribución del tiempo para dedicarse con normalidad en su trabajo dentro de la Municipalidad, estas mujeres perciben que no están haciendo lo suficiente durante su desempeño laboral, poniendo como evidencia que no logran tener tiempo suficiente para capacitarse o reforzarse a nivel profesional, así como también desistiendo en asumir algunos cargos importantes incluso con mayores prestaciones, pero que generaría mayores responsabilidades, que alteraría aún más su frágil distribución de tiempo.

Quinto

La distribución y el uso del tiempo que realizan estas mujeres, para sobre llevar la doble jornada en sus vidas, ha generado la exposición a los riesgos psicosociales en su salud durante el desempeño laboral, manifestándose con trastornos psicológicos, estrés, ansiedad, preocupación, desmotivación, desconcentración y olvidos frecuentes. Así mismo se evidencia trastornos fisiológicos como dolores musculares, digestivos y alteraciones del sueño.

Sexto

Finalmente se evidencia en estas mujeres efectos socio laborales, producto de la doble jornada, con la manifestación de la inseguridad laboral, que implica en pensamiento de estas mujeres que en cualquier pueden desistir de sus servicios o que no les pueden renovar la contrata, así como también evidenciando un desgaste profesional, mostrando desanimo durante las horas de trabajo producto del cansancio de la doble jornada laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda implementar políticas públicas con enfoque de género en las municipalidades, que promuevan la equidad de género, durante la convivencia laboral y en las atenciones de sus usuarios y usuarias.

Segundo

Así mismo es importante que las municipalidades implanten áreas de apoyo y acompañamiento psicosocial con perspectiva de género, para el acompañamiento de sus trabajadores y trabajadoras durante su desempeño laboral dentro de la institución. .

Tercero

Implementar dentro de la municipalidad, espacios adecuados de apoyo para las mujeres que tengan hijos e hijas, con la finalidad de equiparar los roles de género durante el desempeño laboral dentro de la institución.

Cuarto

Se recomienda implementar talleres y cursos de capacitación con enfoque de género, para los trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de sensibilizar sobre los estereotipos de género existentes en la nuestra sociedad.

REFERENCIAS

- Abero, L. (2015). *Técnicas de recogida de datos*. En L. Abero, L. Berardi, A. Capocasale, M. S. García, y S. R. Rojas. Investigación educativa. Abriendo puertas al conocimiento. Contexto.
- Álvarez, C., & San Fabián, J. (2012, abril). *La elección del estudio de caso en investigación educativa*. *Gazeta de Antropología*. http://www.ugr.es/~pwlac/G28_14Carmen_Alvarez-JoseLuis_SanFabian.html.
- Arriagada, I. (2005). *Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo*. <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/6808>.
- Aspiazu, E. (2014). *Reconciliation between work and family responsibilities: a theoretical review with a gender approach*. *Investigium IRE: Social and human sciences*.
- Astudillo, C.K. (2013). *Trabajo y Género: caso de las mujeres que laboran en Continental Tire Andina S.A. en el Cantón Cuenca, en los años 2010-2013* (Tesis de Pregrado). Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Avolio, B. (2008). *Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración.
- Avolio, B. (2015). *Gender and human resources policies: Quality of women's employment*. http://centrum.pucp.edu.pe/oci/presentaciones/6-APERHU_-_Beatrice_Avolio.pdf.
- Barrantes, R., & Matos, P. (2015). *“En capilla”: desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Behar, D. (2008) *Metodología de investigación*. Editorial Shalom 2008.
- Candía, M. Pérez, J. y González, D. (2016). *Manual de uso del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21*, Superintendencia de Seguridad Social, Santiago Chile.

- Carrasquer, P., & Torns, T. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4), 380-391.
- Collantes, M., & Marcos, J. (2012). *La salud mental de los trabajadores*. España: La Ley.
- Corilloclla, R. y Paucar, L. (2018). *Doble Jornada de Trabajo de las Madres de Familia en el Programa "CUNA MÁS" del Distrito de Huancán – Huancayo - Perú*.
- Cortés, J. (2012). *Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Sevilla: Tébar Flores S.L.7.
- Cutti, E. (2018). *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local de La Mar, Tambo 2018*. Universidad César Vallejo, Ayacucho, Tambo La Mar. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29069>
- De la Cruz, F. G., & Soto, A. (2018). *Sistema Integrado de Gestión Administrativa y Calidad de servicio en la UGEL Huanca Sancos-2018*. Universidad César Vallejo, Ayacucho. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28610>
- Denegri, M., Chunga, T., Quispilay, G., & Ugarte, S. (2022). *Violencia de género, dependencia emocional y su incidencia en la autoestima en madres de estudiantes*. Revista de Ciencias Sociales (RCS), XXVIII(3), 318-333.
- Díaz, C., Suárez, G. y Flores, E. (2016). *Guía de investigación en educación*. PUCP.
- Escuderos, S., & Cortés, S. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ecuador.

Estratégica de Empresas. CENTRUM, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1601>

Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, Á., & 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(22), 172-179.

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario.

Ferreira, A. (2012). *Reconociendo el estrés*. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*.

Freyre, M., & López, E. (2011). *Brechas de Género en la Distribución del Tiempo*. Lima: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

González, F. (2007). *Investigación cualitativa y subjetividad: Los procesos de construcción de la información*. Santa Fe: McGraw-Hill.

Giosa Z, y Rodríguez E. (2009). *Development strategies and gender equity: an approach proposal and its application to the case of export manufacturing industries in Mexico and Central America*. ECLAC. Women and Development Series.

Gómez, V. & Jiménez, A. (2015). *Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género*. Polis. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/polis/10784>.

Guerrero, S., Gamarra, R., Ruiz, M., & Muñoz, D. (2017). *Estrés y doble presencia en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito 2017*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2010) *Metodología de investigación*. 5ta edición - McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.DE C.V

Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de investigación*. 6ta edición - McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.DE C.V

- Huayta, K. (2019). *Percepción de las Mujeres Sobre la Economía del Cuidado, en la Organización Vaso de Leche del Asentamiento Humano 11 de Junio*, Ayacucho – Perú.
- INEI. (2019). *Perú Brechas de Género 2019*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Izcarra, S. (2014). *Qualitative Research Manual*.. México, Fontamara, S. A.
- Moina, R. C. (2017). *Implementación de Procesos de Gestión Administrativa y Control Interno para el Mejoramiento de la Calidad de los Servicios de de Hospital Básico Dr. Jaime Rodolfo Aguilera*. Universidad de Las Américas, Ecuador. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/discover>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Normalización, O. I. (2005). *ISO 9000*. Suiza. Obtenido de https://www.normasiso.net/wp-content/uploads/2016/01/normativa_ISO_9000.pdf
- OIT. (2015). *Estudio sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en el Perú*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2018). *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ParamO,P.(2017). *La investigación en ciencias sociales. Técnicas de recolección de información*. Universidad Piloto de Colombia.
- Restrepo L. y Rivas P. (2012). *La calidad del empleo para los hombres y las mujeres: un estudio desde la informalidad, el subempleo y las percepciones*. Revista Equidad Desarro.
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (2017). *La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*. Revista

de Comunicación de la SEECI, XXI(44), 33-51.
doi:<http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>

Santaria, P. L. (2019). *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio Educativo en la RED N° 8 de la UGEL01, Villa María del Triunfo 2019*. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42776>

Senlle, A., & Gutiérrez, N. (2005). *Calidad en los Servicios Educativos* (Días de Santos ed.). España.

Sánchez, J. (2010). *Estrés laboral. Hidrogénesis*.

<https://www.aya.go.cr/centroDocumetacion/Revista%20Hidrognesis/Revista%20Hidrogénesis%20Vol.%208%20No.2.%202010.pdf>

Morán, D.G. y Alvarado, C.D. (2010). *Métodos de Investigación*. México: Pearson.

Valladolid, M. y Mendoza – MIMDES (2011). *Brechas de Género en la Distribución del Tiempo*. Lima – Perú.

Sierra, B. (1997). *Técnicas de Investigación social, Teoría y ejercicios*. Madrid, España: Thomson.

Sotelo N., Quiroz J., Mahecha C. y Montilla P. (2012). *Condiciones de salud y trabajo de las mujeres en la economía informal Bogotá 2007*. Salud pública.

Sotelo, A. y Zamudio A. (1990). *Situación y perspectivas de la mujer trabajadora de la UNCP* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Vásquez V., Cárcamo, N. J. y Hernández, N. (2012). *Between the position, maternity and the double shift. Latin American profil*

ANEXOS

Anexo 1: GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

Guía de entrevista para la recolección de información básica para la investigación de tesis titulada "INFLUENCIA DE LA DOBLE JORNADA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS MUJERES FUNCIONARIAS EN UNA MUNICIPALIDAD DE HUANOVELICA -2022"

A.- CARACTERIZACIÓN PERSONALES

1. ¿Qué edad tiene?
2. ¿Es usted soltera, casada, divorciada o viuda? (en caso de convivir o de estar separada registrarla)
3. ¿Tiene usted hijos?
4. ¿Cuántos hijos tiene y qué edad tiene cada uno de ellos?
5. ¿Con quién o con quiénes vive?
6. ¿En qué distrito vive? ¿Desde cuándo?
7. ¿En qué distrito queda su lugar de trabajo? ¿Cuánto tiempo demora en trasladarse de su casa al trabajo y viceversa?
8. ¿Tiene usted alguna persona que la ayude o asista en la realización de las tareas del hogar? ¿Desde cuándo?
9. ¿Qué labores desempeña esta persona?
10. ¿Cuál es su profesión? ¿En cuál año se graduó?
11. ¿En qué universidad cursó sus estudios de pregrado?
12. ¿Tiene usted estudios de postgrado?
13. ¿En qué área son sus estudios de postgrado?
14. ¿Ya se graduó o actualmente se encuentra estudiando? ¿Cuándo aspira a graduarse?
15. ¿En qué universidad cursa o cursó sus estudios de postgrado?
16. ¿Cómo ha sido la experiencia laboral acumulada y cuántos años tiene de experiencia?
17. ¿Por cuántos años ha trabajado en la Municipalidad? ¿Tiene planes de continuar trabajando allí?
18. ¿Qué cargo tiene?

B.- USO DEL TIEMPO.

19. ¿Cuáles son las principales actividades de trabajo doméstico que usted realiza?
20. ¿Cuántas horas a la semana dedica usted al trabajo doméstico y cómo varía esto a través de los distintos días de la semana?
21. En promedio ¿cuántas horas diarias duerme? ¿Siente algún malestar físico por realizar el trabajo doméstico y su trabajo en la oficina?
22. ¿Presenta alguna molestia fisiológica durante la realización de su trabajo?
23. ¿Cuánto tiempo dedica usted a practicar deportes en la semana y cómo varía esto a través de los distintos días de la semana?
24. ¿Qué tipo de actividades de entretenimiento usted realiza?
25. ¿Cuántas horas a la semana dedica usted a actividades de entretenimiento y cómo varía esto a través de los distintos días de la semana?
26. ¿Ha tenido usted problemas con algún miembro de la familia por la forma en que usted distribuye o usa su tiempo? ¿Qué tipo de problemas y con quién? ¿Con qué frecuencia?
27. ¿Considera usted que ha alcanzado un balance apropiado entre el tiempo que le dedica a las actividades productivas remuneradas, a las actividades no remuneradas y a las actividades de ocio? ¿Por qué?
28. ¿Piensa usted que tiene estrés como consecuencia de la manera como usa su tiempo?
29. ¿Cómo afecta su nivel de estrés a los miembros de su familia?
30. ¿Ha sufrido problemas de salud como consecuencia de la manera en la que usa el tiempo?
31. Por favor describa las principales actividades que usted desarrolla dentro de su trabajo remunerado en la municipalidad.

C.- USO DEL TIEMPO EN LA VIDA LABORAL.

32. ¿Cuántas horas a la semana utiliza usted para el trabajo remunerado y cómo varía en los distintos días de la semana?

33. ¿La forma en que usted distribuye su tiempo le ha traído algún tipo de problema a nivel laboral? ¿Qué tipo de problema?
34. ¿Cómo ha logrado superar estas situaciones de problema o de conflicto?
35. ¿Considera usted que en algún momento la forma como usted distribuye su tiempo le ha imposibilitado obtener un ascenso o por el contrario la ha beneficiado?
36. ¿Considera usted que la forma como usted distribuye su tiempo ha afectado su salario o ingreso? ¿O a nivel psicológico o fisiológico? ¿Cómo?

D.- OBSTÁCULOS O BARRERAS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.

37. ¿Cuáles son los principales obstáculos o barreras que usted ha encontrado en su desarrollo profesional?
38. ¿Se considera usted capacitada para continuar ascendiendo dentro de la municipalidad?
39. ¿Desea usted continuar ascendiendo dentro de su organización? ¿Por qué si o por qué no?
40. ¿Cree usted que la Municipalidad promueve igual el ascenso de hombres y de mujeres? ¿Por qué si o por qué no?
41. Si está casada o convive preguntar ¿Recibe usted apoyo de parte de su esposo o pareja para lograr su desarrollo profesional? ¿Cómo se expresa este apoyo?
42. Si es soltera, viuda o divorciada preguntar ¿Considera usted que estar casada es una limitación para el desarrollo profesional? ¿Por qué si o por qué no?
43. ¿Cree usted que tener hijos es una limitante para lograr el desarrollo profesional?
44. ¿Considera usted que la cantidad de hijos afecta el desarrollo profesional?

E.- GRATIFICACIONES DEL DESARROLLO PROFESIONAL.

45. ¿Qué la impulsa a dedicar más tiempo a las actividades productivas remuneradas que a las no remuneradas?
46. ¿Considera usted que el sueldo que recibe es una consecuencia de dedicar más tiempo a las actividades productivas remuneradas que a las no remuneradas?
47. ¿Es posible que su sueldo se incremente si dedica más tiempo a las actividades remuneradas o no?
48. ¿Considera usted que los cargos ejecutivos o directivos están reservados para las personas que dedican más tiempo a las actividades remuneradas que a las no remuneradas?
49. ¿Dónde es usted más reconocida por el trabajo que realiza, en su hogar por las labores no remuneradas o en su oficina, por las actividades remuneradas?
50. De las actividades que normalmente realiza, sean remuneradas o no remuneradas, ¿cuáles le producen una mayor sensación de bienestar?

Anexo 2. Matriz de categorización apriorística

“INFLUENCIA DE LA DOBLE JORNADA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS MUJERES FUNCIONARIAS EN UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCVELICA -2022”

Doble jornada dentro de la teoría del género, se tiene que entender, como las actividades que realizan las mujeres bajo una jornada de trabajo que incluya un salario y beneficios de acuerdo a la contraprestación que realice de manera consensuada, y por otro lado, la actividad que realiza dentro del ámbito doméstico, ligado al trabajo reproductivo y de cuidados, generando un doble esfuerzo en las mujeres que realizan las actividades mencionadas (Lagarde, 2001).

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUB CATEGORIA	INDICADORES	CODIGOS
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo afecta la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica -2022?	OBJETIVO GENERAL: Investigar la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica -2022”,	Uso del tiempo	Tiempo dedicado y doble jornada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo dedicado al trabajo no remuneradas. ➤ Tiempo dedicado al Trabajo remunerado. ➤ Problemas laborales por el uso del tiempo. 	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: 1.- ¿Cuáles son los efectos de la doble jornada en el uso del tiempo durante el desempeño laboral de las mujeres	OBJETIVO ESPECÍFICOS: 1.- Analizar los efectos de la doble jornada en el uso del tiempo durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una	Impacto psicosocial	Riesgos Psicosociales	<p>Trastornos psicológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ansiedad ➤ Depresión ➤ Desmotivación laboral ➤ Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse ➤ Olvidos frecuentes 	

funcionarias en una Municipalidad en
municipalidad en Huancavelica.
Huancavelica?

2.- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales de la práctica de la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica?
2.- Describir los riesgos psicosociales de la práctica de la doble jornada durante el desempeño laboral de las mujeres funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica.

- Hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental

Trastornos fisiológicos:

- Trastornos cardiovasculares.
- Trastornos digestivos
- Trastornos músculo esqueléticos.
- Alteraciones del sueño.

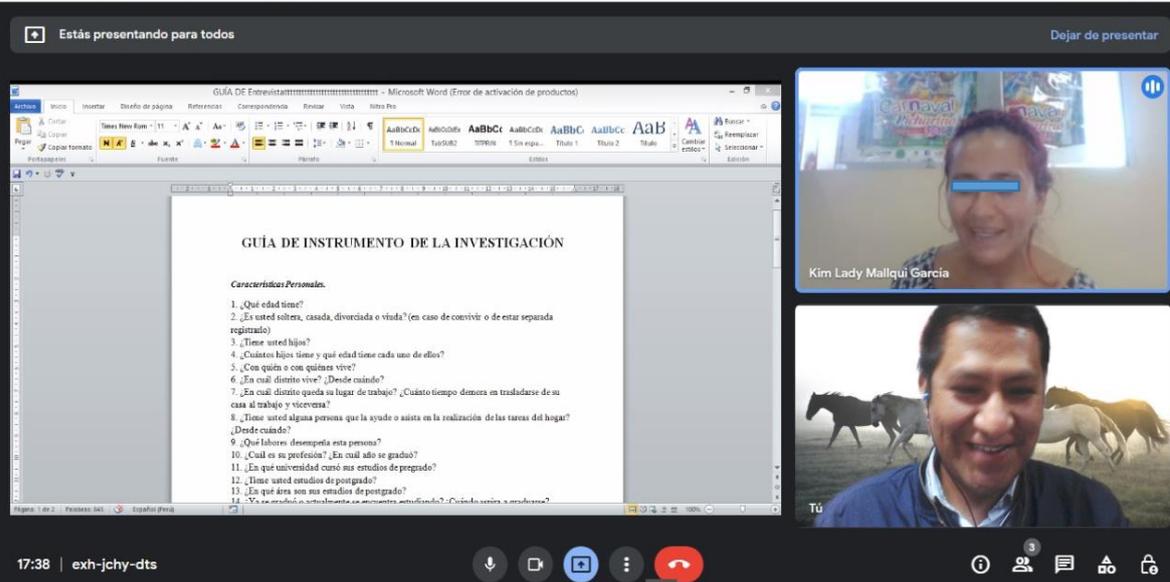
Efectos socio laborales:

- Inseguridad contractual
 - Desgaste profesional
 - Baja productividad
-

Anexo 4. Fotografías

meet.google.com/exh-jchy-dts?pli=1&authuser=0

Estás presentando para todos Dejar de presentar



GUÍA DE INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

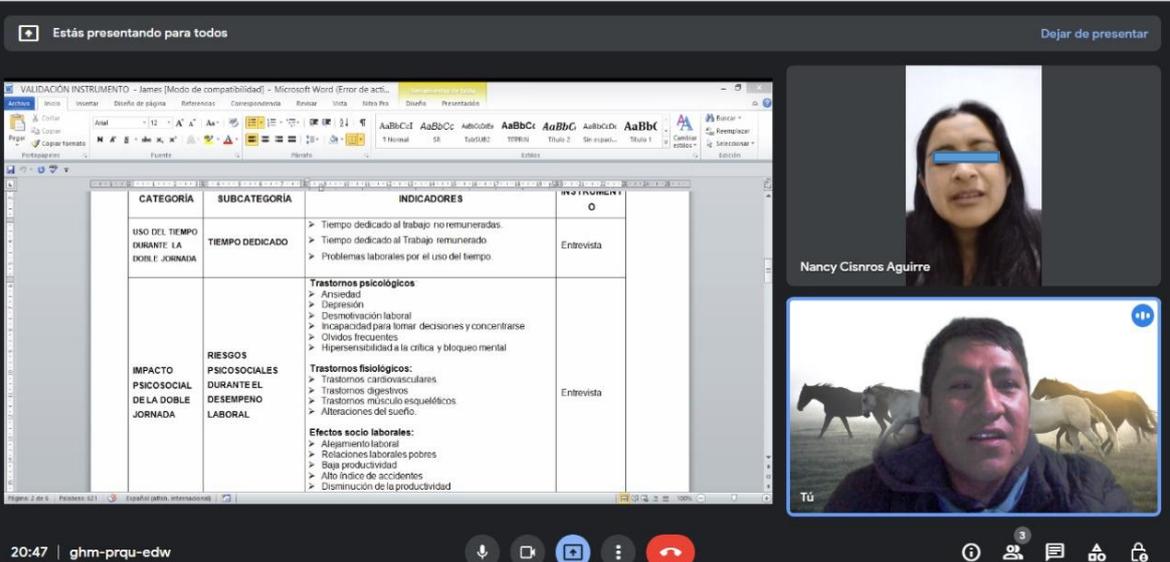
Características Personales.

1. ¿Qué edad tiene?
2. ¿Es usted soltera, casada, divorciada o viuda? (en caso de convivir o de estar separada registrada)
3. ¿Tiene usted hijos?
4. ¿Cuántos hijos tiene y qué edad tiene cada uno de ellos?
5. ¿Con quién o con cuántas vive?
6. ¿En cuál distrito vive? ¿Desde cuándo?
7. ¿En cuál distrito queda su lugar de trabajo? ¿Cuánto tiempo demora en trasladarse desde casa al trabajo y viceversa?
8. ¿Tiene usted alguna persona que la ayude o asista en la realización de las tareas del hogar? ¿Desde cuándo?
9. ¿Qué labores desempeña esta persona?
10. ¿Cuál es su profesión? ¿En cuál año se graduó?
11. ¿En qué universidad cursó sus estudios de postgrado?
12. ¿Tiene usted estudios de postgrado?
13. ¿En qué área son sus estudios de postgrado?
14. ¿Se involucra voluntariamente en proyectos comunitarios? ¿Cuáles son sus profesiones?

17:38 | exh-jchy-dts

meet.google.com/ghm-prqu-edw?pli=1&authuser=0

Estás presentando para todos Dejar de presentar



VALIDACIÓN INSTRUMENTO - James [Modo de compatibilidad] - Microsoft Word (Error de acti...

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES	MÉTODO
USO DEL TIEMPO DURANTE LA DOBLE JORNADA	TIEMPO DEDICADO	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tiempo dedicado al trabajo no remuneradas ▶ Tiempo dedicado al Trabajo remunerado ▶ Problemas laborales por el uso del tiempo 	Entrevista
IMPACTO PSICOSOCIAL DE LA DOBLE JORNADA	RIESGOS PSICOSOCIALES DURANTE EL DESEMPEÑO LABORAL	<p>Trastornos psicológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ansiedad ▶ Depresión ▶ Desmotivación laboral ▶ Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse ▶ Olvidos frecuentes ▶ Hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental <p>Trastornos fisiológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Trastornos cardiovasculares ▶ Trastornos digestivos ▶ Trastornos músculo esqueléticos ▶ Alteraciones del sueño. <p>Efectos socio laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Alejamiento laboral ▶ Relaciones laborales pobres ▶ Baja productividad ▶ Alto índice de accidentes ▶ Disminución de la productividad 	Entrevista

20:47 | ghm-prqu-edw





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRADO LOPEZ HUGO RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La Doble Jornada durante el Desempeño laboral de las Mujeres Funcionarias en una Municipalidad en Huancavelica -2022", cuyo autor es RUMIN SAEZ JAMES MICHAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRADO LOPEZ HUGO RICARDO DNI: 43313069 ORCID: 0000-0003-4010-3517	Firmado electrónicamente por: HPRADOLO el 31-12- 2022 21:42:50

Código documento Trilce: TRI - 0503030