**CONSIDERACIONES DEL TRABAJO INVISIBLE DE LA MUJER Y SU DESEMPEÑO EN EL SECTOR PÚBLICO**

Dra. C. Miryam Elizabeth Félix López, Dra. C. María Piedad Ormaza Murillo, Mgs. Ligia Nathalia Montesdeoca Ormaza, Ing. Martha Rocío Quijije Intriago.

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López

Correo: mfelix@espam.edu.ec - mormaza@espam.edu.ec

**RESUMEN**

El trabajo invisible de la mujer es aquel que milagrosamente hace que todo funcione, para algunos autores es trabajo reproductivo o de cuidados no remunerado, cuyo costo real no se puede asumir. Esta ponencia tiene como objetivo el estudio del esfuerzo psicológico, físico y social de la mujer al desarrollar sus labores domésticas no retribuidas y aquellas derivadas de su trabajo formal de ocho horas diarias, cinco días a la semana en el sector público. La investigación es de carácter exploratoria - descriptiva, la población está constituida por mujeres “ejecutivas - amas de casa” que fusionan diariamente sus actividades, de esta población se escogió una muestra aleatoria simple, de los resultados obtenidos se detecta que la mayoría de personas investigadas tienen una **DIMENSIÓN EXPONENCIAL** de esfuerzos silenciosos dedicado a: Crianza de hijos, salud y alimentación, educación y tareas, juegos y distracciones de los hijos, limpieza del hogar, lavado y cuidado de ropa, compras de alimentos y cocina, cuidados a padres ancianos, cuidados a un familiar enfermo y otros quehaceres domésticos, como llevar a los niños a cursos de baile, natación, teatro, pintura, hacer diligencias, pagar cuentas y amén. Equilibrar el trabajo personal y el laboral ha sido un gran desafío para las mujeres investigadas, reto que demanda mucho sacrificio, sin embargo, aseguran no haber perdido la concentración en la oficina, ni bajar su rendimiento laboral, sin dejar de lidiar con su noble misión de ser también madres, esposas, hijas y amas de casa.

**PALABRAS CLAVE**: Trabajo Invisible, Mujer, Aspecto Psicológico, Aspecto Físico, Aspecto Social, Remuneración.

**Introducción**

Existe un trabajo invisible, cuyo propósito es hacer que todo funcione, el cual se realiza puertas adentro en los hogares, como cocinar, limpiar la casa, cuidar de los hijos, esposos, padres u otra carga familiar. Esta labor es realizada en la mayoría de los casos por mujeres que entregan todo su esfuerzo sin cobrar. Estudios de Romero (2020) afirman:

Este tipo de labor, llamado “trabajo de cuidado o trabajo reproductivo”, está en la raíz de muchas de las desigualdades de género. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), [las mujeres se dedican a esta labor 3,2 veces más tiempo que los hombres](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm), dejándolas con menos espacio para dedicarse a una vida profesional. Las consecuencias: mujeres más empobrecidas y con menos representación en los trabajos y cargos de poder.

De acuerdo a lo expuesto a lo largo de la historia, a nivel mundial se han creado y ejecutado diferentes leyes, normas y programas que respaldan el rol de la mujer en el mercado laboral, buscando la inclusión igualitaria y justa. Las cifras de la OIT son contundentes. Las mujeres se encargan del 76,2% de todo el trabajo de cuidados no remunerados. De media, cada mujer le dedica 4 horas y 25 minutos al día a este tipo de tareas, frente a 1 hora y 23 minutos en el caso de los hombres. Si esta dedicación se cobrara, representaría el 9% del PIB mundial, lo que equivale a 11 billones de dólares (Romero, 2020).

Bajo este contexto, la administración pública, como piedra angular y herramienta de los gobiernos ha puesto en marcha políticas con principios de imparcialidad, justicia, responsabilidad y no discriminación, en la sociedad buscando la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sector público. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2014), expresa:

Muchas administraciones públicas se acercan al objetivo de un mínimo del 30% de mujeres en puestos de liderazgo, originalmente respaldado por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en 1990 y ratificado en la Plataforma de Acción de Beijing en 1995, y algunas incluso lo superan. Sin embargo, si bien se ha avanzado en términos de cantidades totales de mujeres en la administración pública, techos y muros de cristal siguen presentando desafíos en cuanto a la participación igualitaria de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.

El género femenino aún no tiene una participación igualitaria en la administración pública. A nivel nacional, el Ecuador en el año 2014 ejecutó la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017, donde se estableció nueve ejes de trabajo, siendo el 7 Producción y empleo, el cual se vincula al tema expuesto.

Según Antón et al. (2020), en 2016 el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) publicó los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo destacando que la tasa de empleo adecuado fue de 47.9% para los hombres en comparación con el 31.9% de las mujeres; lo que refleja una diferencia de 16 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Estos hechos han sido analizados en diversas investigaciones, como la realizada por la consultora Ipsos, quien en el 2016 expuso, que en el Ecuador una de cada 10 gerencias generales es ocupada por una mujer, mientras que en cargos como vicepresidencias o direcciones el porcentaje alcanza el 20%.

En este mismo estudio se identifican ocho problemas para el acceso competitivo de las mujeres en el sector público: en espacios de toma de decisión, señalando como uno de los principales a la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, a lo que le siguen: no recibir la misma remuneración, no tener flexibilidad en los horarios, no tener acceso al cuidado de los hijos, no disponer de las mismas oportunidades laborales que los hombres, acoso, la capacidad de ser escuchadas por igual que los hombres y no respetar el tiempo de licencia de maternidad (Mero, León, & Ramón, 2018).

Por lo tanto, esta ponencia tiene como objetivo el estudio del aspecto psicológico, físico y social de la mujer al desarrollar sus labores domésticas no retribuidas y aquellas derivadas de su trabajo formal de ocho horas diarias, cinco días a la semana en el sector público.

**Materiales y métodos**

La investigación se realizó en las instituciones públicas de los cantones Bolívar y Portoviejo de la provincia de Manabí. La cual se ejecutó en un lapso de seis meses, donde se estudió las consideraciones del trabajo invisible de la mujer y su desempeño en el sector público.

El trabajo fue de carácter exploratorio – descriptivo, porque se analizó y describió el esfuerzo psicológico, físico y social de la mujer al desarrollar sus labores domésticas no retribuidas y aquellas derivadas de su trabajo formal de ocho horas diarias, cinco días a la semana en las instituciones públicas, brindándole a los resultados la debida compresión e interpretación.

Según el diseño y nivel de investigación se utilizaron métodos mixtos, porque se obtuvieron datos cualitativos y cuantitativos, como edad, número de hijos, horas dedicadas a tareas del hogar y su participación en el mercado laboral. Desde esta perspectiva, se necesitó de métodos descriptivos y análisis estadísticos.

Entre las técnicas de investigación empleadas, están: la observación y encuestas, donde se hizo uso de cuadros y gráficos. Dichos datos se procesaron a través de los programas Formulario de Google apps y Microsoft Excel. Es importante mencionar que la población estadística estuvo constituida por mujeres “ejecutivas - amas de casa” que fusionan diariamente sus actividades, pertenecientes a instituciones públicas de los cantones Bolívar y Portoviejo.

De esta población se seleccionó un total aproximado de 35 personas, con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo es una técnica donde el investigador escoge a los involucrados por su proximidad, facilidad de acceso, y disponibilidad. En lo que respecta al procedimiento se desarrollaron los siguientes pasos:

Búsqueda bibliográfica – documental para el análisis de la situación actual de las mujeres en el sector público ecuatoriano. Aquí se consultó varias fuentes, como: tesis, artículos de revistas, libros, boletines y reportes relacionados al tema de investigación.

Luego se hizo la aplicación de una encuesta en las instituciones públicas de los cantones Bolívar y Portoviejo de la provincia de Manabí. Se diseñó con ayuda de la herramienta Formulario de Google apps. Esta se estructuró por preguntas de escala Likert y selección múltiple, luego se analizó y se presentó sus resultados más relevantes.

Finalmente se realizó la propuesta de acciones que permitan el mejoramiento y continuidad de la inserción de la mujer en el sector público. A partir de los datos obtenidos en la encuesta, se diseñó una propuesta con el fin de contribuir a la mejora de las dificultades identificadas en la investigación.

**Resultados y discusión**

**Búsqueda bibliográfica – documental para el análisis de la situación actual de las mujeres en el sector público ecuatoriano.**

A través de una exhaustiva búsqueda, se escogieron como referencia investigaciones similares, entre estas:

Moreno (2017), “La economía invisible: división social y sexual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y uso del tiempo de las mujeres en Bogotá”. Entre los hallazgos más importantes, se destaca que son las mujeres las principales proveedoras de bienestar ante la desigual distribución del trabajo no remunerado en los hogares y la deficitaria provisión de bienes y servicios del cuidado por parte del Estado y el sector privado.

Ayala y Guachamin (2018), con el tema: “Participación laboral de la mujer en ecuador y sus determinantes”, cuyos resultados demostraron que, las mujeres casadas tienen menores posibilidades de ser empleadas, así como aquellas con mayor nivel de escolaridad de la mujer, mientras que las mujeres entre 15 y 30 años edad, son más propensas a ser contratadas por una empresa.

Antón, Vera, Rodríguez, y Lara (2020), “Brecha salarial de género en los sectores público y privado del Ecuador”, donde se destaca la evidencia de una brecha salarial que en su mayoría se debe a discriminación por género y no por las dotaciones de capital humano.

**Análisis de la encuesta aplicada a las mujeres que laboran en las instituciones públicas de los cantones Bolívar y Portoviejo de la provincia de Manabí.**

Los resultados más relevantes de la encuesta, demostraron:

**Gráfico 1.** Trabajo invisible de la mujer.

***Fuente.*** Resultados de la encuesta.

**Análisis**

El 80% de las mujeres encuestadas conocen el trabajo invisible de la mujer, mientras que el 20% desconoce del tema. Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el trabajo es uno de los mecanismos idóneos para que las mujeres logren obtener su autonomía, no solo económica, sino también social y cultural, factores que, durante años las han atado a los roles tradicionales y domésticos, los cuales son invisibles y pocas veces valorados. (Ayala & Guachamin, 2018)

**Gráfico 2.** Nivel de cargo público.

***Fuente.*** Resultados de la encuesta.

**Análisis**

En lo concerniente a cargos de nivel jerárquico superior no designados por elección popular se observa que se sigue manteniendo la tendencia del desempeño de hombres en dichos puestos de poder, el 64% de estas funciones se encuentran a cargo de hombres mientras que el 36% restante está a cargo de mujeres (Bastidas & Sanabria, 2017). Entre la muestra seleccionada en la investigación el 43% tiene un cargo público en el nivel ejecutivo, entre el nivel operativo se desempeña el 40%, por otro lado, el 11% labora en el nivel táctico y el 6% en otras ocupaciones como docentes, y contadora de un Gobierno autónomo.

**Gráfico 3.** Actividades cotidianas.

***Fuente.*** Resultados de la encuesta.

**Análisis**

Las actividades cotidianas que realizan antes y después de su jornada laboral, se dividen en estudios el 6%, quehaceres domésticos el 49%, tareas de los niños 14%, descanso 9%, otras tareas 23% destacando trabajos de libre ejercicio, ocupación en la comunidad eclesiástica, continuar con su trabajo en casa. Según el Consejo Nacional de la Mujeres (2008), en el caso del empleo público, hombres y mujeres cumplen con jornadas completas de trabajo, y deben adecuar esta dedicación de tiempo a las responsabilidades en el trabajo de cuidado del hogar; sin embargo, los tiempos que se invierten en este trabajo son bastante mayores para las mujeres

**Gráfico 4.** Frecuencia de cuidados*.*

***Fuente.*** Resultados de la encuesta.

**Gráfico 5.**Frecuencia de actividades.

***Fuente.*** Resultados de la encuesta.

**Análisis**

También se estableció que el 60% de las mujeres evaluadas se dedican diariamente a cocinar, limpieza, hacen compras, a la reparación y mantenimiento del hogar. Otro 23% lo hace semanalmente, y el 17% de manera mensual. Además, el 60% de la encuestadas diariamente cuidan a niños, enfermos, padres (adultos mayores), miembros del hogar, incluyendo de traslados a actividades de cuidado. El 17% semanalmente, 14% mensualmente, finalizando con el 9% cuentan con ayuda de otras personas.

**Gráfico 6.** Equilibrio entre el trabajo laboral y el hogar.

***Fuente.*** Resultados de la encuesta.

**Análisis**

Partiendo de la jornada laboral establecida en el Ecuador, que es de 40 horas semanales, los hombres tendrían una carga global de trabajo de 49.8 horas a la semana, en tanto que las mujeres trabajarían 64 horas a la semana. Precisamente, en algunos casos, esta mayor dedicación al cuidado del hogar, entra en juego en las decisiones de capacitación o formación y en las de asumir cargos de mayor responsabilidad, así como también en las oportunidades de participación en organizaciones laborales (Consejo Nacional de la Mujeres, 2008). Sin embargo, en la investigación se constató que el 69% de las mujeres han podido mantener el equilibrio entre el trabajo del hogar y el laboral, no obstante, el 29% lo hecho parcialmente, y el 3% no lo ha logrado.

**Gráfico 8.**Pregunta de control.

***Fuente.*** Resultados de la encuesta.

**Gráfico 7.**Pregunta de control.

***Fuente.*** Resultados de la encuesta.

**Análisis**

Para un mejor análisis, se efectuaron dos preguntas de control, determinando que el 23% de las mujeres consideran que funcionar sus actividades del hogar y del trabajo remunerado les representa un esfuerzo psicológico, el 20% indicó que es un esfuerzo físico, para el 9% es un esfuerzo social, mientras que el 49% lo categorizó como un total esfuerzo. Así mismo, el 40% señaló que ser ejecutiva y ama de casa es un gran desafío, por otra parte, el 34% manifestó que es un sacrificio y esfuerzo constante, y el 26% estableció que es una tarea milagrosa.

Estudios de Blanco y Feldman (2000), expresan que la percepción de sobrecarga en la realización de las tareas de limpieza y el mantenimiento del hogar se asocia con depresión. Aquellas mujeres que tienen sobrecarga en las actividades relacionadas con el cuidado de los hijos presentan indicadores de ansiedad. Pareciera que el percibir sobrecarga en la planificación, realización de las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y su jornada laboral está relacionado con el deterioro de su salud mental, física y social.

Bajo este enfoque Blanco (2013), define: el esfuerzo que han realizado para formarse, así como un cambio en su mentalidad respecto a la relación familia - empleo, influyen en la decisión de mantenerse en el mercado laboral. Esta investigación también permite señalar que el nivel de formación es un factor clave de protección de la mujer, porque es un determinante al momento de decidir sobre su distribución del tiempo personal, familiar y laboral.

**Propuesta de acciones que permitan el mejoramiento y continuidad de la inserción de la mujer en el sector público.**

A partir de los resultados y tomando como referencia a los expertos Mendoza, López, y Vite (2008) y Blanco (2013) se propone:

* Seguir fortaleciendo la participación de la mujer en el sector público y mercado laboral, político y económico, con el propósito de que forme parte activa en los procesos de toma de decisiones, beneficios y responsabilidades en el desarrollo de igualdad en frente al género masculino.
* Sensibilizar a los directivos, de las instituciones evaluadas, y hacerlos participes, activos y comprometidos en las acciones de participación de la mujer en el mercado laboral.
* Concientizar a los hombres por medio de conferencias, para el desarrollo del nivel de compresión en la dinámica relación de género y discriminación de que son objeto las mujeres en la sociedad.
* Fomentar la formación de la mujer, su desarrollo profesional facilitándoles el acceso a todos los niveles de educación.
* Brindar espacios para la sensibilización sobre la importancia del reparto equitativo de las tareas domésticas y responsabilidades familiares, eliminando los estereotipos del rol de la mujer en actividades del hogar.
* Revalorizar la labor del hogar, con programas de formación, comunicación en relaciones interpersonales y habilidades de negociación dentro del ámbito familiar.
* Facilitar instrumentales para perfeccionar la dimensión psicosocial de las mujeres en el sector público con charlas psicológicas, reconocimiento y motivación laboral.
* Crear mecanismos que ayuden a la evaluación social y económica del trabajo doméstico de las mujeres, para la recuperación del valor que los cuidados y el trabajo invisible tiene para la sociedad.

**Conclusiones**

Este estudio expresó las consideraciones del trabajo invisible de la mujer y su desempeño en el sector público, dejando en evidencia que los principales desafíos y dificultades en su rol de mujer y profesional es la discriminación laboral por esta estar embarazada, tener hijos, ser casada o contar con alguna carga familiar, otro factor es su edad si cuenta con más de 35 años. Es así que sus roles sociales como madres, esposas, e hijas las convierten en víctimas de repercusiones en las actuales circunstancias económicas.

Las mujeres evaluadas expresaron que a pesar de su cansancio han logrado equilibrar sus actividades del hogar y trabajo, considerando sus trabajos en ambos aspectos como una tarea milagrosa, porque le dan un valor explícitamente afectivo a sus familias y su profesión. En este sentido, las acciones propuestas buscan impulsar y fortalecer el avance de las mujeres no solo en actividades productivas del sector público, sino con medidas integrales que ayuden en la regulación de los entornos laborales, salud, y seguridad.

Esta investigación, también demostró la innegable sabiduría de la mujer, la misma que le ha permitido buscar alternativas y soluciones a los problemas que se les han presentado a lo largo de la historia, implementando medidas en espacios sociales, económicos y políticos superando los prejuicios y desigualdades aún existentes.

# **Bibliografía**

Antón, J., Vera, J., Rodríguez, J., & Lara, N. (2020). Brecha salarial de género en los sectores público y privado del Ecuador. X - Pedientes Económicos, 4(9), 47-67. Obtenido de Downloads/116-1-607-1-10-20200901.pdf

Ayala, F., & Guachamin, P. (2018). Participación laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes. Quito-EC: (Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador). Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16768/1/T-UCE-0005-CEC-082.pdf

Bastidas, M., & Sanabria, A. (2017). Empoderamiento de mujeres: participación de mujeres en cargos jerárquicos. Consejo de Participación Ciudadana y Control Social: Boletín - Índice de transparencia(1), 1-7. Obtenido de http://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2017/02/mujeres-en-lo-publico.pdf

Blanco, G., & Feldman, L. (2000). Responsabilidad en el hogar y salud de la mujer trabajadora. Salud pública de México, 42(3), 217-225. Obtenido de https://www.scielosp.org/article/spm/2000.v42n3/217-225/

Blanco, M. (2013). Mujer, Formación y Empleo. Madrid-ES: (Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid). Obtenido de https://eprints.ucm.es/id/eprint/22387/1/T34656.pdf

Consejo Nacional de la Mujeres (CONAMU). (2008). Empelo público en el Ecuador: una mirada desde el género. Quito-EC: CONAMU. Obtenido de https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf

Mendoza, M., López, D., & Vite, M. (2008). La intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género. Pachaca-MX: (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Estado Hidalgo). Obtenido de http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/463/La%20intervencion%20de%20la%20mujer%20ambito%20laboral.pdf?sequence=1

Mero, M., León, J., & Ramón, G. (2018). Las políticad del Buen vivir: una mirada a la equidad de género laboral en el sector financiero ecuatoriano. Revista ESPACIOS, 39(28), 25. Obtenido de http://www.revistaespacios.com/a18v39n28/18392825.html

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). Igualdad de género en la administración pública. Obtenido de https://iknowpolitics.org/sites/default/files/gepa\_report\_sp\_web.pdf

Romero, M. (1 de 3 de 2020). El "trabajo invisible" de las mujeres, raíz de las disparidad y la brecha salarial. Obtenido de france24.com: https://www.france24.com/es/20200301-dia-de-la-mujer-disparidad-brecha-salarial-trabajo-cuidado