



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

Tema:

“Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil”.

Autor:

Lianna Michaela Landucci Núñez

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL**

Tutor:

Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.

Guayaquil, 18 de septiembre del 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación **Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil**; fue realizado en su totalidad por **Landucci Núñez, Lianna Michaela** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social**.

TUTOR (A)

f. _____

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs

Guayaquil, 18 de septiembre de 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Landucci Núñez, Lianna Michaela**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 18 de septiembre de 2020

LA AUTORA

f. *Michaela Landucci N*
Landucci Núñez, Lianna Michaela



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Landucci Núñez, Lianna Michaela**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 18 de septiembre de 2020

LA AUTORA:

f. 
Landucci Núñez Lianna Michaela

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tabajo de Titulación Final - Michaela Landucci.docx (D80456079)
Submitted: 10/2/2020 3:00:00 AM
Submitted By: christopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec
Significance: 1 %

Sources included in the report:

La mujer en tiempos de COVID19 La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del 2020.docx (D78248649)

TRABAJO DE TITULACION GRACIELA HOLGUIN-CATALINA SANCHEZ OK.docx (D68926828)

tesis 11 agosto .docx (D54787691)

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tIng=es.G)

[script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tIng=es.G](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tIng=es.G)

<https://docplayer.es/84185924-Universidad-de-guayaquil-facultad-de-ciencias-psicologicas.html>

Instances where selected sources appear:

7



Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.

Docente Tutor UTE SED A-2020

Carrera de Trabajo Social UCSG

Agradecimientos

Empecé este proceso con muchos temores y miedos, no solo porque estamos sobreviviendo a una emergencia sanitaria, sino también por la falta de confianza que tenía en mí de poder lograr y alcanzar mi más grande sueño, convertirme en una profesional integra, con una visión transformadora para el bienestar de la sociedad. Este logro se lo debo a personas grandiosas que me han acompañado a lo largo de mi vida universitaria y sobretodo en el trabajo de titulación.

La guía más grande que tengo es Dios, quien ha logrado calmarme en la tormenta y llenarme de valor para levantarme de los obstáculos que se me presentaban.

Agradezco infinitamente a mi mamá, un ser de luz, quien iluminaba mi camino cuando desistía, quien supo tranquilizarme y alentarme con sus palabras de amor. A mis demás familiares que nunca les faltó un mensaje de entusiasmo y sobre todo a mi hermana Chiara, quien se desvelaba conmigo para acompañarme a estudiar antes de mis exposiciones de los capítulos de tesis. A mis amigas especiales y a Eduardo, gracias totales, por compartir y alegrarse conmigo de los triunfos que estoy alcanzando.

Y por último pero no menos importante, a mi tutor Christopher Muñoz, quien compartió conmigo todos sus conocimientos para que yo lograra hacer un buen trabajo investigativo, sin él, nada de esto hubiera sido posible.

Landucci Núñez, Lianna Michaela

Dedicatoria

Dedico este logro profesional a Dios, quien me ha guiado espiritualmente y no me desampara cuando deseo renunciar. A mis familiares, en especial a mi mami, ya que con su ejemplo de lucha y perseverancia no ha dejado de alentarme.

A mis mejores amigas y futuras colegas, que siempre se mostraron presentes con un mensaje de amor y a Eduardo, que con paciencia y amor hacia a mi supo acompañarme en mis días de mal genio, merece un premio.

A todos mis maestros quienes con su sabiduría, experiencias y conocimientos me formaron en la profesional que soy actualmente, ellos dejaron una huella imborrable, se merecen todo mi agradecimiento y admiración, espero algún día poder ser como ellos.

Landucci Núñez, Lianna Michael



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.

TUTOR

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Acosta Bustamente, Sara Rowena, Mgs.

DOCENTE DE LA CARRERA



FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO LITE A-2020

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

En sesión del día 05 de Octubre de 2020, el Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "RIESGOS PSICOSOCIALES DE DOBLE PRESENCIA EN LAS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR DE GUAYAQUIL, POR LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19", elaborado por el/la estudiante LIANNA MICHAELA LANDUCCI NUÑEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS	SARA ROWENA ACOSTA BUSTAMANTE
Etapas de ejecución del proceso e Informe final	Nota sobre 10:	Nota sobre 10:	Nota sobre 10:
Nota sobre 10: 8.50	8.56	8.63	8.56
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.53			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.


Miembro 1 del Tribunal


Miembro 2 del Tribunal


Oponente

Docente Tutor





UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2020

ACTA DE INFORME PARCIAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado "RIESGOS PSICOSOCIALES DE DOBLE PRESENCIA EN LAS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR DE GUAYAQUIL, POR LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19", elaborado por la/el estudiante LIANNA MICHAELA LANDUCCI NUÑEZ, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de 8.50, lo cual lo califica como (Si más de 7: Apto para la sustentación; Si 6.99 o menos: No apto para la sustentación).

Docente Tutor

Contenido

Abstract.....	XIV
INTRODUCCIÓN	2
Capítulo I	5
Planteamiento del problema.....	5
1.1 Antecedentes	5
1.1.1 Antecedentes Estadísticos.....	5
1.1.2 Antecedentes Investigativos.....	10
1.2 Definición del problema de investigación	21
1.3 Preguntas de Investigación.....	26
Sub Preguntas:	26
1.4 Objetivos	27
Objetivo general:.....	27
1.4.1 Objetivos específicos.	27
1.5 Justificación	27
Capítulo II	29
Marcos Referenciales.....	29
2.1 Referente Teórico.....	29
La Teoría de Género por Marcela Lagarde	29
Teoría del estrés de Selye	34
2.2 Referente Conceptual.....	38
Teoría motivación e higiene de Herzberg:	39
Covid-19	40
La flexibilización en materia laboral:	41
Teletrabajo:	42
Tipologías de Teletrabajo:	44
Uso de la Tecnología de Información y Comunicación (Tics) como herramienta en el desarrollo del Teletrabajo:	46
Aptitudes para ser un teletrabajador:	47
Difícil separación entre la vida familiar y el teletrabajo:	48
La doble presencia presente en las mujeres	51
Riesgos psicosociales.....	53
Importancia del docente en la educación:	55
2.3 Referente Normativo.....	57
2.3.1 Normativas Nacionales.	58
Constitución de la República del Ecuador	58
Código de Trabajo.....	62
Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	64
La Ley Orgánica de Educación Intercultural	66
Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.....	67

Resolución del IESS 513	67
Acuerdo Ministerial 082	68
Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral:.....	68
Acuerdo Ministerial	69
N° MDT-2016-0190 por el Ministerio del Trabajo	69
Acuerdo Ministerial	69
Nro. MDT-2020-076 por emergencia sanitaria.....	69
2.3.2 Normativas Internacionales.....	70
La Organización Internacional de Trabajo.....	71
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	71
C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares	72
2.4. Referente Estratégico.	74
2.4.1. Planes Estratégicos / Agendas Nacionales.....	74
Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida” 2017-2021	74
Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI- 2018-2021.....	77
Política para la Igualdad de género	81
Capítulo III.....	83
Metodología de la Investigación.....	83
3.1 Enfoque de la Investigación.....	83
3.2 Tipo y Nivel de la Investigación	84
3.3 Método de Investigación.....	86
3.4 Universo, Muestra y Muestreo.....	87
3.5 Formas de Recolección de la Información.....	88
3.6 Formas de Análisis de la Información	91
CAPITULO IV: Resultados de la Investigación.....	93
4.1. Del Objetivo General.	93
4.2. De los Objetivo Específicos.	108
CAPITULO V: Conclusiones y Recomendaciones.	118
5.1. Conclusiones Generales.	118
5.2. Recomendaciones Generales.....	120
Bibliografía	122
Anexos	128

Resumen

El objetivo del presente trabajo de titulación fue el de establecer la existencia de doble presencia como factor de riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, por el trabajo desde el domicilio durante la emergencia sanitaria debido al Covid-19, en la ciudad de Guayaquil, a través de un enfoque mixto. La muestra estuvo conformada por 42 docentes con doble presencia, que debían cumplir con los siguientes requisitos: realizar tareas remuneradas y no remuneradas que involucran el cuidado del hogar, tener a cargo a niños/as y adolescentes, y trabajar bajo la modalidad online. Para el estudio se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales facilitado por el Ministerio del Trabajo para la parte cuantitativa, obteniendo como resultado la existencia de la doble presencia en las docentes del nivel primaria. Para la parte cualitativa de la investigación se aplicó una entrevista semi – estructurada, la cual nos describió los cambios en la rutina familiar y laboral de las docentes debido a la pandemia y las auto percepciones que tenían acerca del teletrabajo en la docencia para el nivel primaria. En el cual se pudo evidenciar, que la carga horaria y laboral era mayor a lo que era antes y que la educación virtual no era lo más óptimo para alumnos que se encontraban en esa etapa de aprendizaje.

Palabras Claves: *Riesgos Psicosociales, Doble Presencia, Docentes, Nivel Primaria y Teletrabajo.*

Abstract

The objective of this degree work was to establish the existence of Double Presence as a psychosocial risk factor present in Primary School teachers of a Private Educational Unit, due to work from home during the health emergency due to Covid-19, in the city of Guayaquil, through a Mixed Approach. The sample consisted of 42 teachers with double presence, who had to meet the following requirements: perform paid and unpaid tasks that involve taking care of the home, have a burden on children and adolescents, and work online. For the study, the Psychosocial Risks Assessment Questionnaire provided by the Ministry of Labor was used for the quantitative part, obtaining as a result the existence of a double presence in Primary Level teachers. For the qualitative part of the research, a semi-structured interview was applied, which described the changes in the family and work routine of the teachers due to the pandemic and the self-perceptions they had about telework in teaching for the primary level. In which it was possible to show that the time and work load was greater than it was before and that virtual education was not the most optimal for students who were in that stage of learning.

Keywords: Psychosocial Risks, Double Presence, Teachers, Primary Level and Telework.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha incrementado la importancia por parte de las empresas privadas y públicas del Ecuador, el preocuparse por el bienestar laboral y familiar de sus empleados o empleadas, esto ha ocasionado que tomen acciones de prevención o erradicación de los riesgos psicosociales.

A partir de lo mencionado, se vio la necesidad de reflejar uno de los riesgos psicosociales que se manifiestan con más frecuencia en las mujeres, que es la doble presencia, en este caso en un grupo específico que son las docentes del nivel de primaria que se encuentren laborando de forma virtual en una Unidad Educativa Privada del país, generando una sobrecarga de roles por tener que desempeñar el trabajo remunerado y no remunerado simultáneamente.

El trabajo permitirá visibilizar y sensibilizar a la ciudadanía sobre las desigualdades de género que existente dentro del Ecuador, debido a las concepciones machistas y el androcentrismo. Así mismo, desde el trabajo social se podrá tomar acciones o crear estrategias frente a las condiciones de trabajo que aquejan o afectan al desenvolvimiento laboral y familiar de las docentes.

El trabajo de titulación tiene como primer capítulo el “Planteamiento del Problema” en donde se evidencia antecedentes investigativos y estadísticos acerca del involucramiento de las mujeres dentro del área laboral, las desigualdades de género dentro de las responsabilidades y obligaciones del rol del cuidador y por último la importancia de la enseñanza en el nivel primaria.

En el segundo capítulo se encuentra el marco teórico, referente conceptual, normativo y estratégico, los cuales serán la base para respaldar a la investigación. Las teorías que se utilizaron para el análisis de los resultados son, La Teoría de género y La Teoría del Estrés de Selye. En el referente conceptual de utilizo categorías para la comprensión del trabajo. En el referente normativo y estratégico se

describió leyes nacionales e internacionales que estén relacionadas con la problemática de la investigación.

Por otro lado, en el tercer capítulo se expuso la metodología que se iba a utilizar, donde se detalla el enfoque, nivel, método e instrumento que se utilizaron. El cuarto capítulo, responderá a los objetivos específicos planteados, mediante el análisis de los resultados obtenidos por medio de los instrumentos. Por último, están las conclusiones y recomendaciones para prevenir o solucionar el problema expuesta desde una mirada holística e integradora.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Estadísticos.

En el mes de diciembre del 2019 la ciudad de Wuhan en China alertó sobre la aparición de un nuevo virus, al cual lo llamaron la Covid19, el mismo fue derivado del coronavirus, que hace algunos años ocasionó el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). Debido a su propagación a nivel mundial, causando muertes y estados críticos en personas, la OMS declaró al virus como una pandemia. A partir de esta declaración, muchos países optaron por medidas de precaución que ayudaran a que el virus no afecte a toda la población y que el servicio sanitario no colapse.

Muchos países, entre ellos Ecuador, decidieron declarar una cuarentena, para que los ciudadanos se quedaran en casa y solo puedan salir por alguna emergencia, ya sea por salud o comprar la comida y necesidades básicas. Debido a esto, todas las empresas, colegios, escuelas, restaurantes o cualquier otro negocio tuvieron que comenzar a laboral de forma virtual, ocasionando un cambio en la dinámica familiar dentro de los hogares.

Los seres humanos hemos vivido nuestra cuarentena dependiendo de nuestra realidad, hay algunos que aprovechan para descansar, otros quienes son dueños de empresas o negocios que no se han visto afectados por la emergencia y trabajan con normalidad, hay algunos que se han visto en la necesidad de emprender en algo nuevo adaptándose a las nuevas necesidades del país, hogares en los cuales solo trabaja el papá o solo la mamá y el que no trabaja se encarga de los hijos si es que tuviesen, y hay otros casos, en el cual trabajan los dos, tienen hijos y no hay nadie quien los ayude con los quehaceres domésticos.

Fuera ideal que la responsabilidad del cuidado de la casa y los hijos sea compartido entre el papá y la mamá, pero en nuestra sociedad patriarcal no siempre sucede. Es por esto, que la mayoría de las mujeres se han visto afectadas, ya que deben dedicarse a ejercer al mismo tiempo el rol de cuidadora de hogar y a cumplir con sus funciones laborales que el trabajo le exige.

Las mujeres, desde nuestros antepasados, hemos sido consideradas como un grupo segregado, vulnerable y reconocidas por el rol de cuidadora o ama de casa. Desde pequeñas no se les inculcaba el tener aspiraciones más allá de cuidar a los hijos y atender al esposo o pareja. Incluso si la mujer tenía un título de tercer nivel, cuando se casaba renunciaba a sus sueños o peor aún, no se le permitía trabajar.

Como lo mencionan Astorga & Burgos en su investigación sobre la emancipación Política social de la mujer: Europa y Estados Unidos como escenarios del movimiento femenino, 1789-1920 para su obtención de título como docentes en Educación Media en Historia y Geografía.

Desde el siglo XVIII, se distinguía no solo un absolutismo de los reyes, sino que además la tiranía absolutista del hombre hacia la mujer en el ámbito familiar, en el hogar y en el trabajo quedaba relegado a labores domésticas, de reproducción familiar y actividades no productivas, como la recolección en los campos y las actividades en casas particulares como sirvientas (Astorga & Burgos, 2013, p.3)

A mediados de este siglo las industrias comienzan a tener la necesidad de contratar más empleados por la introducción del mundo capitalista, requerían de mano de obra suficiente para abastecer la demanda con su producción, es en este momento cuando las mujeres hacen su entrada al mundo asalariado. Esto fue un hecho importante, porque fue el inicio de la emancipación femenina, no solo significaba que iban a tener una recompensa salarial, sino que estaban causando cambios positivos en la visión de las mujeres ante la sociedad e iba a provocar una participación más significativa en campos donde naturalmente eran otorgados a los hombres (Astorga & Burgos, 2013).

A pesar de que la mujer comenzó a ser partícipe de grandes industrias, no se desligó de su rol de siempre: cuidadora del hogar, como lo mencionan Astorga & Burgos

(2013): “Si bien la mujer entra al mundo laboral no descuida su labor de dueña de casa y de reproducción familiar. Dándose contrariedades entre estas dos esferas en donde la mujer debe enfrentarse a la sociedad y al capital” (p.3)

Con lo dicho anteriormente, es relevante indicar estadísticas de diferentes países, donde muestre el porcentaje de la participación laboral de las mujeres a lo largo de los años. Nicaragua ha sido un país en donde se ha impulsado investigaciones para saber el papel de las mujeres en diferentes ámbitos económicos. Estas investigaciones no solo ayudo a crear mejoras y recomendaciones en las empresas que son guiadas por mujeres sino también ayudo a conocer las cifras de las mujeres que tienen un trabajo asalariado y otras comparaciones (Huelva & Castro, 2019).

Según esta investigación, realizada por La Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social, “la Tasa Global de Participación Laboral (TGP) de las personas de 14 años y más se redujo de 73.5% en 2017 a 71.7% en 2018. Al desagregar la tasa por género, se observa que en 2018 se revirtió la tendencia de crecimiento en la TGP para las mujeres.” (Huelva & Castro, 2019). Es decir, que desde el 2012 al 2018 la participación de la mujer en la plaza laboral tuvo mayor protagonismo que el de los hombres, pero a pesar de estas cifras, en el 2018 se pudo observar un incremento de inactividad laborar de las mujeres a comparación de los hombres según los mismos autores.

A pesar de que existía más mujeres formando parte del campo laboral de 2009 al 2014, exista una brecha social notoria, ya que no todos los estratos sociales eran beneficiarios de este derecho u oportunidad, quienes tenían más acceso a empleos asalariados eran las mujeres del sector urbano del país, las mismas lideraban su participación en un 47.2% en el año 2001 e incremento al 55.4% en el año 2014. A comparación del área rural, que solo poseía el 32% desde el año 2001 al 2014 (Huelva & Castro, 2019).

No solo se mostró esta diferenciación entre mujeres del sector rural y sector urbano, sino que se pudo identificar que las mujeres que tenían un mejor nivel educativo eran las más calificadas y solicitadas en un mercado o plaza laboral, a comparación de las mujeres que tenían su matrimonio o pareja. Por otra parte, se evidencio que los

hogares en donde existía menores de 7 años, las probabilidades de que una mujer pueda acceder a un trabajo se reducían en 2,6% en el área urbana en el 2014, mientras que en el sector rural no pasaba esto (Huelva & Castro, 2019).

A partir de esto, también se identificó que mientras existía un número mayor de personas sin empleos o desocupadas dentro de una familia, la participación de las mujeres en un empleo era casi nulas en el área rural, pero eso no sucedía con los hombres, en cambio, a ellos, se les aumentaba la posibilidad de ejercer un trabajo. A partir de esto, se puede indicar que las mujeres son quienes cargan con la responsabilidad del cuidado del hogar, mientras que el hombre ejerce y asume el rol de proveedor (Huelva & Castro, 2019).

Por otra parte, tenemos El Panorama Laboral de América latina y el Caribe 2017 que realiza la OIT, y afirma que, por primera vez desde que se analiza el panorama laboral, se evidencia que la participación de las mujeres supero el 50%, con un 50,2%, quiere decir que más de 115 millones de mujeres son parte de una plaza laboral. Aunque exista un aumento de porcentaje de este indicador, las participaciones de los hombres, en una actividad económica activa son mayor por 20 puntos porcentuales al de las mujeres (OIT: En 2017 el desempleo aumentó por tercer año consecutivo en América Latina y el Caribe, pero bajaría el próximo año, 2017).

Las mujeres han venido empoderándose en diferentes áreas en donde antes se las excluía, pero esto no significa que la equidad de género haya hecho un avance necesario para colocar a las mujeres y a los hombres en el mismo nivel. Los hombres, históricamente se los conoce como los proveedores del hogar, pero a medida que las mujeres van ejerciendo significativamente otros roles, en este caso el de proveedora, los hombres en su mayoría, no se responsabilizan de las tareas del hogar, crianza de los hijos o como cuidador de hogar. Debido a esto, las mujeres asumen una doble presencia, que en algunas ocasiones puede causar riesgos psicosociales. Se entiende lo siguiente como doble presencia.

Trabajo realizado tanto como empleados/as remunerados/as, como al realizado en las tareas familiares, domésticas, generalmente de cuidados o como el hecho de que

recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado. (Guerrero, Gamarra, Ruiz & Muñoz, 2015)

En una investigación que se realizó en Quito sobre la doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia por Torres para su obtención de título de magister en Seguridad y Salud Ocupacional pudo evidenciar que los trabajadores presentaban riesgos psicosociales por diversas causantes, entre ellos la doble presencia. Dentro de esta empresa el 98% de las mujeres reportaban doble presencia, mientras que el 92% correspondía a los hombres (Torres, 2018).

También se pudo observar que de todos los riesgos psicosociales con el mayor porcentaje se encontraba, el de doble presencia, con 73.5%, seguida de compensación 52.6%, luego estaban trabajo activo y posibilidades de desarrollo con el 50.2%, por otra parte las exigencias psicológicas 36.8% y, por último el apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo con el 34.2%. (Torres, 2018). En otra investigación realizada en Chile, se evidencio que la doble presencia tenía un mayor porcentaje que otros, con el 71,8%, el 38,2% era de los sujetos, apoyo social obtuvo el 49,4% y compensaciones el 42,4% (Fernández & Solari, 2017).

Por otra parte, en una investigación también elaborada en Chile sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, arrojó datos en los cuales asevera que el género más afectado al pasar los años con la doble presencia es el femenino, debido a las cargas domesticas que tienen que hacer al llegar del trabajo (Ruiz, Pullas, Parra & Zamora, 2017).

A continuación, se puede observar que de todos los sujetos que presentan riesgo alto por la doble presencia el 66,7% son mujeres y el 33.3% son hombres. Debido a esto, es preciso mencionar que la importancia de la doble presencia en el género femenino reportada en el artículo de los autores coincide con lo señalado en la encuesta chilena ENETS y el reporte del INSHT de España, en ambas publicaciones se mencionan las repercusiones que en el ámbito familiar y social afecta a las mujeres que trabajan (Ruiz et al., 2017).

Cuando un empleado o empleada esta con problemas psicosociales por la doble presencia se lo puede evidenciar por diferentes aspectos: las aptitudes, la conducta, la disciplina, y las cualidades personales que se demandan en el desempeño de determinadas funciones o cargos laborales (Moreno, 2011). Cabe recalcar que el factor de riesgo al que se refiere esta investigación está inmerso en Los Riesgos Psicosociales, grupo que está dentro de los Riesgos Laborales considerados de interés por el Ministerio del Trabajo del Ecuador.

1.1.2 Antecedentes Investigativos.

La emergencia sanitaria en la que estamos “sobreviviendo” ha afectado a muchas plazas laborales, negocios se han ido a la quiebra, otros han perdido sus empleos o les han reducido su sueldo, pero también hay profesionales que han tenido que adaptarse a la nueva realidad desarrollando habilidades escondidas para un desempeño ideal. Los docentes del Primaria, son un grupo de profesionales que no les ha tocado nada fácil, no solo por el hecho de tener que aprender a usar medios electrónicos y reestructurar sus clases presenciales a una enseñanza totalmente virtual con el uso de las TICS, sino porque esto ha sido un cambio remoto, sin planificación o preparación previa, tanto para el docente y para los alumnos.

Para todos los docentes su nuevo contexto laboral es diferente, pero hay unos en particular que es necesario rescatar, los que tienen doble jornada laboral o doble presencia, como lo hemos conceptualizado anteriormente. Por concepción cultural y basándonos en el País patriarcal al que formamos parte, se puede decir que esta doble presencia afecta principalmente a las mujeres docentes. Es difícil cuando la docente debe estar en casa, no solo haciendo su trabajo asalariado sino también el trabajo de jefa de hogar, es decir, el trabajo doméstico, esta situación podría tener un impacto negativo en la salud y desempeño laboral de la persona.

Según Lucia Estevan Reina, Rosa Ma. Rodríguez Sánchez, Borja Romero González, Álvaro Rodríguez López, Marina Romo Sola, quienes dan bases con una investigación a lo mencionado anteriormente sobre el impacto que tiene la doble presencia en las mujeres, ellas decidieron realizar un estudio sobre la Doble

presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral, la misma que fue realizada con el fin de confirmar que la doble presencia es un riesgo psicosocial que aqueja principalmente al sexo femenino, por otro lado, como objetivo también se estableció el observar lo que exteriorizan los y las trabajadores/as de la universidad estudiada, sobre el instrumento ISTAS21 y por último, considerar soluciones para abordar el riesgo psicosocial estudiado (Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez & Romo, 2014).

En la investigación realizada se utilizó el siguiente instrumento para recolectar la información necesitada, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de la ciudad de Dinamarca, el cual fue construido para valorar los riesgos laborales usando un método aceptado. El mismo fue adaptado al idioma castellano reconociéndolo como ISTAS21 COPSOQ.

El ISTAS21 cuenta con seis dimensiones psicosociales: Exigencias psicológicas; Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; Inseguridad; Apoyo social y calidad de liderazgo; Doble Presencia; Estima. La que nos interesa para nuestro estudio es la escala de la Doble Presencia, esta escala fue desarrollada en colaboración con el Gabinete de Estudios de Comisiones Obreras (CCOO) de Navarra. (Estevan et al., 2014, p.175)

Antes de proceder a ejecutar el cuestionario, se presentó el objetivo del mismo, se preguntó la edad y los años que llevan laborando los trabajadores en el trabajo, luego se procedió a aplicar el instrumento a colaboradores que sean de la URG, PAS, PDI y otros grupos. Y por último, se evaluó las puntuaciones y cuando se consiguió los resultados se les pregunto a los participantes sugerencias para mejorar las condiciones laborales. (Estevan et al., 2014)

“Tras el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales llevados a cabo en nuestro estudio (profesionales PDI y PAS) y tras analizar los resultados obtenidos, podemos observar la elevada puntuación obtenida en la dimensión de “doble presencia” en las mujeres” (Estevan et al., 2014, p.177). Dentro de este estudio presentado, se puede rescatar y resaltar el impacto negativo que puede generar el contexto laboral, ocasionando riesgos psicosociales o afectaciones importantes en la

salud del empleado. Debido a la necesidad de cumplir con las necesidades dentro del hogar y los objetivos planteados por el lugar de trabajo (Estevan et al., 2014).

En el estudio quedo comprobado que la doble presencia puede generar una sobrecarga de actividades, las horas de trabajo se multiplican ocasionando una exigencia psicología mayor a la acostumbrada, puede causar problemas al distribuir u organizar el tiempo de trabajo en los dos ámbitos y por ello incompatibilidad y desorganización en el horario. El estudio, arrojo que los hombres y mujeres pueden verse afectados por esta realidad, pero que, sin duda alguna, el sexo femenino es quienes se ven afectadas con mayor regularidad (Estevan et al., 2014).

Los participantes de la investigación propusieron y recomendaron soluciones para mejorar la calidad de vida de los colaboradores dentro del área laboral y dentro del hogar, debido a la doble presencia. Se ve la necesidad que, dentro del hogar, las tareas domésticas sean repartidas equitativamente entre las parejas para que no provoque una sobrecarga de actividades y trabajo para la mujer. Por otra parte, se rescató el papel importante que tienen las organizaciones como generadores de soluciones y ayuda para los colaboradores que ejercen la doble presencia o como agentes generadores de dificultades. Es por ello que se propuso que la organización cree espacios dentro de las empresas en donde se puede dejar a los/as hijos/as, para que exista facilidad para la mujer en cuidarlos y cumplir con lo que se le disponga en su área de trabajo (Estevan et al., 2014).

Por otro lado, acotando a la investigación anterior, se encuentran Lenka Krejčí, Aleksandra Łakoma, Aleksandra Niedziałkowska y Marta Nowotarska, quienes realizaron un estudio sobre la Doble Presencia En La Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada, con el objetivo de analizar el factor Doble presencia para comprobar si afecta a la gente en el puesto de su trabajo. Utilizaron como instrumento el cuestionario Ista21 y los participantes fueron los docentes de la Facultad de las Ciencias de la Educación (Krejčí, Łakoma, Niedziałkowska, & Nowotarska, 2014).

En el presente estudio, se convocaron 87 personas, de las cuales 34 fueron hombres y 53 eran mujeres, las edades de los participantes variaban y fueron divididos en tres

grupos: 46-55 años, 25-35 años y el tercer grupo de 36-45 años. Los estudiantes a cargo del estudio, se dividieron en parejas para administrar el cuestionario que se utilizó, con el objetivo de indagar la situación laboral actual y los posibles riesgos psicosociales que podrían tener los docentes (Krejčí et al., 2014).

Los resultados que arrojaron dicho estudio, indicaron que la Doble Presencia, es una dificultad y puede genera malestar a los empleados de dicha facultad. Se pudo evidenciar que a las mujeres les afecta más que a los hombres. Aunque se haya aplicado el cuestionario según el rango de edades, esto no mostro una diferencia prudente para decir que influye.

Así mismo, las autoras idearon posibles soluciones, tanto en el ámbito laboral como de su propio hogar. Para el lugar de trabajo, sería muy significativo para ellas, si el trabajo no se extiende de su horario normal de trabajo y controlar el número de tareas que se les otorga por día para que sean realizadas. Por otro lado, sería saludable e ideal, si los quehaceres domésticos se dividieran de manera equitativa entre los miembros de la familia, pudiendo así, tener un tiempo prudente de descanso (Krejčí et al., 2014).

En otro estudio ejecutado por Sylvia Guerrero, Roger Gamarra, Martha Ruiz y Denice Muñoz, en donde quisieron enfocarse sobre el Estrés Doble Presencia en Unidades Educativas de Enseñanza Secundaria, en la ciudad de Quito en el año 2017. La metodología del estudio fue de tipo descriptivo, comparativo, correlacional y cuantitativo con el fin de determinar la presencia de estrés laboral en docentes de instituciones educativas privadas y relacionar con la doble presencia. El instrumento que utilizaron fue el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo, método Ista21 (CoPsoQ). El presente estudio evidencio, que el género femenino con doble presencia era más propenso a sufrir estrés, sin importar el estado civil (Guerrero et al., 2017).

Acotando a las investigaciones previas, Bonnie García investigó sobre los Factores de Riesgo Psicosocial en el personal administrativo de una Institución de Educación superior de la ciudad de Guayaquil en el año 2018. A partir de la información recolectada, decidió que el tipo de investigación más apta era el descriptivo con enfoque cuantitativo, para alcanzar el objetivo que era identificar los factores de

riesgos psicosociales del personal administrativo. Los participantes considerados fueron 60 colaboradores hombres y mujeres del departamento administrativo que conforman las nueve facultades de la institución educativa superior investigada (García, 2018).

El instrumento utilizado fue el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (ISTAS21) de la versión corta, el cual ya ha sido mencionado anteriormente y se lo aplica con el fin de exponer la exposición de los riesgos psicosociales que puedan causar más impacto en los colaboradores de una empresa. La información obtenida del cuestionario es confidencial y se adapta según la población que será evaluada (García, 2018).

Los resultados arrojados dentro de la investigación fueron que los factores de riesgos psicosociales que se presentan en los colaboradores con más frecuencia son: Inseguridad, Doble Presencia y Exigencias Psicológicas. Dentro del apartado sobre doble presencia se pudo identificar que la mayoría son las mujeres que se ven afectadas por este factor, y también reflejo que, si las mujeres no van ese día a la casa o deciden no hacer los quehaceres del hogar, nadie más lo hace (García, 2018).

La docencia no es un trabajo fácil, como la mayoría cree, considero que se ha desvalorizado su labor, se lo ha encasillado como una carrera sencilla y muchas veces se piensa que es una carrera solo para las mujeres, en especial, aquella que se especializa en los niños y niñas de 2 a 5 años, el Nivel Inicial.

El trabajo del docente no consiste exclusivamente en impartir clase; debe preparar, actualizar conocimientos, corregir exámenes y trabajos, evaluar, atender tutorías y revisiones, reuniones de equipo. Lo que genera una sensación de presión puede verse aumentada por las reformas educativas, la innovación, la investigación y la exigencia de calidad (Guerrero et al., 2017).

Aportando con lo anterior, tenemos otra investigación elaborada por Doris Laury Beatriz Dzib Moo, Gerardo González García y Rocío del Carmen Hernández Hernández, sobre El rol del profesor ante las dificultades de aprendizaje de los niños de la primaria Álvaro Obregón de la Ranchería Medellín y Madero 2da. Sección del

Municipio de Centro, Tabasco, realizada en el año 2017, y el método que utilizaron fue el científico con enfoque cuantitativo con el objetivo de proponer estrategias para atender las necesidades particulares de los alumnos con algunos cambios en los objetivos, la metodología y la evaluación que requieren del trabajo integral del profesor para coadyuvar en el rendimiento de los alumnos (Dzib, González & Hernández, 2017).

El universo fue el 3er año del grupo B de las clases en la mañana con un total de 35 alumnos, de la cual solo fueron escogidos 20 para la muestra de la investigación, siendo ellos quienes han presentado mayores dificultades en las clases. La edad de los integrantes variaba entre 9 y 10 años, y quienes respondieron a los instrumentos realizados fueron los padres de familia de cada alumno, ya que eran los indicados para brindar información inequívoca. En este estudio también se tomó en cuenta a los docentes y alumnos, se lo hizo de esta forma, para poder obtener los criterios y opiniones desde tres perspectivas diferentes (Dzib et al., 2017).

El instrumento utilizado fue un cuestionario de 15 preguntas cerradas dirigida a los padres de familia, por otro lado, a los docentes se les aplicó también un cuestionario que permitió conocer lo que saben y opinan sobre el aprendizaje de sus alumnos. Y por último, a los alumnos se les formuló 10 preguntas que ayudó a indagar información pertinente para saber la realidad desde su punto de vista (Dzib et al., 2017).

Los resultados de la presente investigación, arrojaron la necesidad de que los docentes tengan una preparación más seguida, entre ellos se encuentra el tomar cursos en donde se les brinde herramientas de mejora continua para que las puedan aplicar al momento de impartir sus clases, y estas sean beneficiosas para el aprendizaje de los alumnos con mayor dificultad. También se resaltó la importancia del trabajo colaborativo entre docentes y padres de familia, es necesario que lo aprendido en clases sea reforzado luego en casa, y asimismo, lo inculcado en la casa se practique dentro del salón de clases (Dzib et al., 2017).

Guadalupe Iván Martínez-Chairez, Albertico Guevara-Araiza y María Manuela Valles-Ornelas llevaron a cabo su estudio sobre El Desempeño Docente y La Calidad

Educativa, en el año 2016 en la ciudad de México, con un enfoque mixto, basados en un proceso comprensivo y correlacional. El estudio se dividió en dos fases, la primera fue cualitativo, con el fin de conocer el objeto de estudio a partir del punto de vista de los colaboradores, permitiendo comprenderlos. Por otra parte, en la segunda fase de corte cuantitativo, se dedicaron a recoger información estadística para aprobar o no aprobar las hipótesis proyectadas. Los autores realizaron esta investigación con el objetivo incrementar la calidad de las instituciones educativas mediante reestructuraciones educativas y evaluaciones del desempeño de los profesores por medio de pruebas estandarizadas (Martínez-Chairez, Guevara-Araiza & Valles-Ornelas, 2016).

La primera fase fue elaborada en el Sector Educativo 25, dirigida a 135 sujetos, quienes cumplían el docente, autoridades de la institución, psicopedagogos y supervisores escolares. Utilizaron el RaXimhai, 127 cuestionarios que fueron auto administrados con preguntas mixtas y entrevistas semiestructuradas. El recabado de información se la elaboro bajo la teoría fundamentada y el software Atlas ti (Martínez-Chairez et al., 2016).

La segunda fase, el diseño utilizado fue no experimental, transaccional correlacional. Los sujetos que participaron dentro de esta fase fueron docentes de la Zona Escolar 121, ubicada en la ciudad de Meoqui Chihuahua, el grupo está conformado por 48 docentes y la muestra escogida tenía una cantidad de 42 profesores. En esta ocasión, para recolectar información, se les pidió a los participantes que se video grabarán dentro de la jornada laboral y mediante una lista de cotejo se evaluó las planificaciones y los instrumentos de evaluación que usan dentro del aula. A demás, se aplicó las evaluaciones estandarizadas en los docentes para conocer su desempeño. Para responder las preguntas expuestas dentro de la investigación, en esta fase utilizaron el software SPSS y realizaron pruebas paramétricas y no paramétricas (Martínez-Chairez et al., 2016).

Los resultados arrojados de esta investigación fueron algunos, pero de nuestro interés para sustento de la tesis, se rescató que el docente es un actor fundamental dentro una buena institución educativa, ya que son ellos quienes imparten sus clases directamente al alumno, los mismos que deben ser profesionales en constante

preparación para poder dominar las diferentes y nuevas formas de enseñar. También se rescató la importancia de crear un plan anual para los estudiantes, ya que será su guía para afrontar cualquier adversidad o dificultad y hacer una planificación de temas y actividades que realizarán los estudiantes en su año escolar (Martínez-Chairez et al., 2016).

Por otra parte, los autores evidenciaron que no solo es importante el rol docente frente a los alumnos, sino que es una responsabilidad conjunta entre los actores que conforman una unidad educativa, cada quien debe desempeñar sus funciones de manera satisfactoria para que se consiga el objetivo principal que es la calidad educativa (Martínez-Chairez et al., 2016).

La primera infancia o los primeros años de vida del ser humano, es aquella etapa encargada de asentar las bases que ayudará al desarrollo integral y los formará con conocimientos, habilidades, valores, y aptitudes para lo largo de la vida, muchas veces esta educación tendrá un impacto positivo si se ha logrado una enseñanza sistémica, valorando todos sus entornos y sistemas. A su vez, si se ha forjado a un niño desde una sola perspectiva, sin tener en cuenta la vida que tiene alrededor, puede que existan repercusiones en su vida adulta. Los primeros años son cruciales para moldear a la persona, la enseñanza en esta etapa definirá como va a ser la persona en un futuro.

Es por ello, el arduo trabajo y gran responsabilidad que tienen los docentes dirigidos a los niños/as de la primera infancia. Coincide con lo mencionado por López & Silverio (2005), quienes aseveran que, si las condiciones son favorables y estimulantes esto tendrá repercusiones inmediatas en el aprendizaje y desarrollo, si son desfavorables o limitadas, actuarán de manera negativa, perjudicando dicho desarrollo, a veces de forma irreversible.

Socorro Gutiérrez y Mara Ruiz, decidieron investigar sobre el Impacto de la educación inicial y preescolar en el neurodesarrollo infantil en la ciudad de Chihuahua en el año 2018 basando su metodología en un enfoque cuantitativo y no experimental ya que el principal propósito era la descripción de variables y análisis de como inciden y se relacionan en un momento específico. El objetivo para la

realización de este estudio, fue señalar el nivel de madurez neuropsicológica de cada niño y niña, y a partir de los resultados del test, se pueda diseñar programas que favorezcan a la mejoría de sus habilidades y el instrumento que se utilizó para cumplir con el propósito fue el cuestionario de maduración neurológica infantil (Cumanin) de Portobello (Gutiérrez & Ruiz, 2018).

La población a la que fue dirigido este estudio, estaba conformada por siete preescolares del municipio de Hidalgo del Parral en la ciudad de Chihuahua, México. El total de participantes fue 126 niños y niñas del tercer grado entre los meses de mayo y junio del año 2016. Los participantes poseen diferentes condiciones sociales, económicas, culturales y etnias (Gutiérrez & Ruiz, 2018).

Los resultados de la presente investigación demostraron y probaron que el desarrollo neurológico se ve influenciado de forma negativa o positiva según el contexto social que lo rodea. Así mismo, los preescolares y escuelas infantiles juegan un papel importante y principal dentro de la educación del niño y de la niña. Son el lugar que debe garantizar una estimulación temprana idónea, para que el niño/a pueda adquirir habilidades sensorio motrices, lingüísticas y de socialización, logrando así, la creación de las primeras bases para relacionarse con su mundo exterior (Gutiérrez & Ruiz, 2018). Es por eso que las autoras de la investigación enfatizan que

Es primordial destacar el papel fundamental y contundente de la educación sobre el desarrollo, resaltando en todo momento su vinculación constante; se debe ser enfático en que la educación es una responsabilidad social, compuesta de diversos factores y en coparticipación de diversos agentes educativos, quienes deben crear estímulos adecuados en las condiciones favorables para potenciar el desarrollo, tomando como punto de partida la actividad central que dirija dicho curso. (Gutiérrez & Ruiz, 2018, p.47)

La siguiente investigación nos orientara sobre las habilidades que el docente parvulario debe tener para impartir sus clases, la autora plantea lo siguiente.

Ser maestro se considera una vocación. No todas las personas están capacitadas para ejercer las funciones que conlleva el desarrollo de esta profesión, hace falta tener un perfil personal adecuado. De cada maestro depende cuanto avanza y cuando aprende

cada niño en todos los aspectos de su desarrollo físico, intelectual y socio emocional.
(Frontela, 2013, p.4)

Belén Frontela, autora del estudio sobre El docente en educación infantil que se realizó en el año 2013 en la ciudad de Valladolid, enfocando su estudio en una metodología heurística, recolectando información a partir de diversas fuentes bibliográficas, las cuales aportaron para la comprensión de la necesidad de la investigación educativa en el desarrollo de una educación innovadora y de calidad, la misma que tenía como objetivo realizar una aproximación a los diferentes aspectos que debe abordar y tener en cuenta el docente en educación infantil para realizar su práctica diaria de una manera efectiva (Frontela, 2013).

Como resultado, se obtuvo que la realidad que existe dentro de esta educación innovadora, donde el docente juega un papel primordial, ya que es quien adapta estos nuevos conocimientos adquiridos para impartir sus clases, no es tan sencillo como las autoridades de cada centro educativo lo reflejan. Muchas veces las circunstancias de su contexto, influyen negativamente en el buen desempeño dentro de esta nueva enseñanza (Frontela, 2013).

La autora menciona algunos factores que perjudican al docente, entre ellos estaban la escasez de recursos materiales y las condiciones laborales en donde se desenvuelven, la relación que existe entre el alumno y profesor cambia, la falta de tiempo para realizar la investigación, se ve reflejado con más peso en los docentes de los primeros años de edad, por la demanda que ejercen los alumnos, esto ocasiona una exigencia mayor, los contenidos que antes manejaban ya no serán los mismos, esto significa una reestructuración en la enseñanza acostumbrada y otro factor importante es el panorama externo en el que se encuentra el docente, el mismo que puede favorecerlo o perjudicarlo (Frontela, 2013).

Articulando la anterior investigación con lo que está sucediendo actualmente debido a la emergencia sanitaria por el Covid19, se podría hacer una analogía y relacionar la investigación educativa con la nueva modalidad de enseñanza virtual. Los docentes han tenido que a partir de sus conocimientos y realidades crear nuevas formas de enseñanza y se torna más difícil porque no existe ese contacto directo con el alumno.

Nosotros somos los mejores ejemplos, cuando nos encontrábamos en clases se nos dificultaba no conversar con el compañero de a lado, el no pararse o ir al baño constantemente, solo imaginemos como es en estos momentos, donde el alumno va a preferir todas las comodidades de su cama siendo riesgoso para la postura, pero no un espacio adecuado en donde sea agradable el recibir sus clases.

Lo mismo pasa con el docente y el problema se agrava cuando son más pequeños, se debe tener la capacidad de manejar a un grupo que no está acostumbrado a estar sentado por un tiempo largo y recibiendo ordenes de su docente desde una cámara. Muchas veces el docente termina de impartir sus clases y ejerce su rol de cuidador de hogar, que también le demanda tiempo y energía. Por otro lado, esto ha sido un experimento remoto, nadie estaba preparado para una situación así, se podría inferir que la preparación y recursos que los docentes tienen no son los suficientes para una educación de calidad.

Es importante conocer las perspectivas de los docentes universitarios, para saber si los rangos de edades de los alumnos influyen al momento de considerar el teletrabajo un aspecto positivo o negativo. En una investigación realizada por Omar Tapasco Álzate y Jaime Giraldo García sobre los Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios en el año 2016 en la ciudad de Colombia (Tapasco & Giraldo, 2016).

La investigación es de carácter cuantitativo con el objetivo de determinar qué factores inciden con la disposición hacia la adopción del teletrabajo entre profesores universitarios. Para la recolección de la información necesaria se creó una encuesta, la cual fue distribuida vía correo electrónico, explicando el objetivo de la misma y certificando que las respuestas eran de uso académico bajo confidencialidad. La encuesta estaba conformada por preguntas con respuestas de carácter cerrado o de selección múltiple, la pregunta general y orientadora del instrumento fue elaborada con la intención de conocer si los docentes estaban dispuestos a participar en una prueba piloto de teletrabajo mixto (Tapasco & Giraldo, 2016).

Los resultados arrojaron que, en su gran mayoría, si optarían por teletrabajar. Los encuestados que estarían interesados, son aquellos que cuentan con los aspectos

aptitudinales y actitudinales requeridos en esta modalidad, es decir, son aquellos que dominan las TICS y esta familiarizados con la enseñanza mediante las mismas y, por otro lado, si el docente tiene la capacidad de arriesgarse a lo desconocido sin miedo de perder su estabilidad laboral (Tapasco & Giraldo, 2016).

Por otra parte, tenemos a los participantes que eligieron la opción de no teletrabajar, fueron aquellas que no creen que cuentan con las características individuales necesarias para funcionar desde esa modalidad, como el trabajo autónomo y la auto disciplina, también se basaron en si las actividades que necesitaban hacer dentro de su jornada laboral se podían hacer de forma virtual y por ultimo si la institución contaba con las herramientas electrónicas base para un teletrabajo, tales como conectividad, traspaso de información y comunicación (Tapasco & Giraldo, 2016).

En relación a las investigaciones anteriores, se puede notar como el nivel al que el docente enseña influye en la decisión o percepción que tiene sobre el teletrabajo. También se puede indicar que quienes optan por esta modalidad son aquellos que tienen conocimiento sobre el uso de las TICS, las cuales son fundamentales en este tipo de enseñanza-aprendizaje. Así mismo, debe contar con cualidades necesarias para cumplir el rol de teletrabajador y sin dejar a un lado, el hecho de que las instituciones educativas, cuenten con las herramientas electrónicas mínimas para brindar una educación de calidad.

1.2 Definición del problema de investigación

Para los hombres y las mujeres, en su mayoría, el eje principal de sus vidas son la familia y trabajo. La familia porque los une el parentesco, la convivencia y los lazos de amor creados a lo largo de la vida. Por otro lado, se encuentra el trabajo, que es la principal actividad que genera recursos económicos para satisfacer las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar. Si se presta más importancia a uno de los dos factores podría generar desequilibrio o conflictos en la vida del ser humano.

Las mujeres han venido incrementando su participación en áreas donde antiguamente solo eran consideradas para los hombres, una de la más significativa, el área laboral.

En ellas, ha recaído la responsabilidad de desempeñar simultáneamente el rol de proveedora del hogar y a su vez el rol de cuidadora de hogar, teniéndose que ocupar del esposo e hijos. Esto ha ocasionado la aparición del término llamado: “*Doble Presencia*”.

El nombre “Doble Presencia” fue un concepto que surgió a finales de los años 70 por la socióloga italiana Laura Balbo, quien decidió crearlo para figurar la realidad de muchas mujeres en las sociedades urbanas y en el intento de fortalecer la equidad entre las mujeres y los hombres en contexto familiar y laboral. El mismo es conocido de manera coloquial como “Doble Jornada”. La socióloga italiana con este término evidenció el trabajo sincrónico que deben hacer las mujeres cuando tienen un trabajo presencial asalariado, pero además desempeñan el rol de jefa de hogar haciendo trabajos domésticos (Ruiz et al., 2017).

La doble presencia es un factor de los riesgos psicosociales, que consisten en lo siguiente.

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Ruiz et al., 2017, p.35).

Los mismos pueden ser cruciales al momento del desempeño del trabajador dentro de una empresa, y por lo tanto puede ocasionar un decrecimiento en la productividad de la empresa u ocasionar un rendimiento inadecuado en sus funciones como empleado. El libro "Gestión del Talento Humano", sustenta que el desempeño laboral es indispensable al momento de lograr los objetivos, actividades y metas dentro de una organización, ya que son personas que hacen el trabajo porque saben hacerlo más no porque les toca hacerlo (Moreno, 2011).

En la actualidad estamos viviendo una crisis sanitaria debido a la pandemia por el Covid-19, viéndose afectada la salud de muchas personas ocasionado muertes o

saturación del sistema sanitario y funerario. Este virus no solo ha afectado la salud, también el trabajo y por ende la economía de muchos países.

En Ecuador, los que no fueron despedidos o forman parte del grupo al que se les disminuyó las horas laborales o el sueldo, se encuentran quienes están trabajando con normalidad desde sus casas, cumpliendo las horas como si estuvieran trabajando en modo presencial. Una de las profesiones que se han visto “afectadas” por esta nueva modalidad virtual, son los docentes.

Es importante recalcar que la profesión de ellos no solo se trata de estar de pie en una clase y enseñando una materia con temas ya establecidos, al contrario, ellos deben planificar sus clases día a día, tener habilidades y herramientas de comunicación para expresar de manera adecuada los conocimientos a los alumnos, al mismo tiempo deben conocer al alumnado para poder manejarlos y tener una clase de calidad y fructífera. Toda esta planificación y preparación previa dedica tiempo y trabajo en equipo, cuando no existía el virus, los docentes ya tenían las bases para poder impartir sus clases de manera presencial, pero no estaban preparados para las clases virtuales, ya que esta modalidad se dio por una emergencia y de forma remota.

Imagínense ahora, que el contacto entre los docentes y alumnos no es presencial, sino a través de una cámara, y no solo eso, hay quienes se dedican a impartir clases a niños y niñas, quienes no están familiarizados en su totalidad con el manejo de una computadora y de las TICS. Los docentes han tenido que sobrevivir y adaptarse a una realidad de la cual no estaban preparados, su comedor que antes era para el almuerzo o la cena, ha tenido que convertirse en su espacio de trabajo, las horas que antes solo eran dedicadas a sus alumnos deben ser compartidas con los quehaceres del hogar, en atender a los hijos, en el caso que tuviesen o estar atentos a cualquier interrupción sin que afectase su horario de trabajo, ocasionando riesgos psicosociales por la doble presencia.

En la docencia pueden aparecer varios escenarios que agudicen o provoquen estrés, no solo para la docente sino también para el alumnado, Rice (2000) citado por Naranjo (2009, p.185) señala: “cualquier situación que perturbe la armonía e

interfiera en las actividades de la clase puede ser fuente de estrés y, ciertamente, afecta el funcionamiento académico en el acontecer educativo”.

La falta de comunicación prudente y entendible entre el alumno y docente, provoca desmotivación en los estudiantes para cumplir con las tareas asignadas y responder con actitudes no idóneas hacia el docente (Naranjo, 2009, p.186). Mi pregunta es: ¿El Teletrabajo en la educación responde a las necesidades del alumno y el docente? ¿El teletrabajo es una modalidad que mantiene una comunicación asertiva entre docente y estudiantes?, pregunto esto, ya que una de las principales causas de estrés para el estudiante, son las relaciones conflictivas con él o la docente.

El malestar que el estudiante presenta debido a factores físicos, emocionales ya sea de carácter interrelacional o intrarelacional, o ambientales que pueden ejercer una presión significativa en la competencia individual para afrontar el contexto escolar en rendimiento académico, habilidad metacognitiva para resolver problemas, pérdida de un ser querido, presentación de exámenes, relación con los compañeros y educadores, búsqueda de reconocimiento e identidad, habilidad para relacionar el componente teórico con la realidad específica abordada. (Naranjo, 2009, p.185)

Cuando el trabajo de los docentes era presencial, esto no ocurría repetidamente, ya que las asistentes del hogar estaban en la casa atendiendo los quehaceres del hogar, los hijos/as se encontraban en la escuela, colegio o si son mayores de edad en las universidad o trabajo, sí es que son bebés estaban bajo el cuidado de algún familiar o bajo la responsabilidad de la asistente del hogar. Muchas instituciones privadas tienen como política laboral, no usar los celulares cuando se encuentran en las horas de clase, es por ello que no existía mayor interrupción, salvo que fuese una emergencia.

Lo más saludable para las docentes sería tener un equilibrio entre trabajo y familia, para que de esta manera no se originen etapas de estrés que puedan terminar en alguna enfermedad psicosocial, tal como se lo expresa a continuación,

Utilizar de forma adecuada el tiempo libre permite también prevenir de mejor forma el estrés, por cuanto compensa los efectos negativos del exceso de trabajo o de

estudio, ayuda a afianzar las relaciones familiares y sociales y permite cambiar el ritmo y dejar de lado los problemas cotidianos. (Naranjo, 2009, p.182)

El teletrabajo docente puede generar más cansancio, más preocupaciones y estrés debido a que, los problemas que antes se podían solucionar de forma presencial, ahora debe ser solucionados por medio de una cámara, generando inconvenientes o mal entendidos tratando de hacerlo, como se indica en una investigación sobre el *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*, que según el departamento de talento humano, jefes de las empresas e incluso los mismos empleados, consideran que existen algunas actividades y reuniones que se deben realizar de forma presencial en la oficina o personalmente (Pérez & Gálvez, 2009).

Los autores de la misma investigación mencionada en el párrafo anterior, aluden que esta dedicación mayor al trabajo remunerado es vista como una imposición por parte de la empresa. El teletrabajo, en ocasiones, es una fórmula buscada por las empresas para favorecer una disponibilidad horaria más amplia por parte de los trabajadores y trabajadoras (Pérez & Gálvez, 2009). En base a esto, se puede inferir que es dificultoso balancear su vida familiar con el trabajo, ya que no hay hora límite de trabajo, generando posiblemente una sobrecarga de cansancio, queriendo solo dormir después de las clases o reuniones laborales virtuales, dejando a un lado los hijos/as, esposos y quehaceres del hogar porque no hay una ayuda extra, ya que por lo general los hombres nunca han asumido el rol de jefe de hogar.

Las autoridades del país, han denominado a la nueva modalidad de trabajo como teletrabajo, pero para que se considere como teletrabajo hay que tener en cuenta ciertos aspectos y condiciones sobre el espacio físico, preparación y habilidades, los cuales no todos los docentes cuentan. En Ecuador lo mínimo que debe cumplirse en un teletrabajo son las siguientes especificaciones.

El espacio físico debe permitir que el empleado se concentre, que haya silencio y esté cómodo, por ejemplo, la sala. Si vive con más personas, busque privacidad. Debe haber adecuado acceso a internet y equipos que garanticen seguridad de la

información. Si se requieren inversiones adicionales en conectividad, la empresa debería asumir parte de esos gastos (Comercio, 2020, párr.11).

Como lo menciona las autoras (Camacho & González, 2008), el incorporar el uso de las Tics o en otras palabras los electrónicos al mundo educativo de los niños y niñas, no solo se debe pensar en los aparatos técnicos que se necesitan, también se debe considerar la parte epistemológica, ya que el impartir las clases de modo presencial no se lo realiza de la misma manera que en el modo virtual. Se puede decir a partir de esto que los docentes ni las autoridades de la Unidad Educativa cuentan con la parte cognitiva necesaria para el teletrabajo.

Después de todo lo descrito anteriormente, no cabe duda de la importancia de visibilizar esta realidad que muchos la desconocen o no saben que termino ponerle, es necesario para que no solo se mejoren las condiciones laborales dentro de esta emergencia sanitaria y no ocasionen riesgos psicosociales, sino también apelar por las estigmatizaciones que tiene la sociedad acerca de los responsables de hacer los quehaceres del hogar o ser el jefe hogar. Dejar a un lado el pensamiento de que la mujer debe hacerlo sola y el hombre solo debe cumplir con el rol de proveedor de hogar. Sumando el hecho de que en Ecuador no existen investigaciones sobre la Doble Presencia que realizan las docentes por la emergencia sanitaria debido al Covid-19.

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los riesgos psicosociales de doble presencia en las docentes de Primaria, debidos al trabajo desde el domicilio, durante la emergencia sanitaria ocasionada por la Covid-19, en una Unidad Educativa Privada de la ciudad de Guayaquil, en el año 2020?

Sub Preguntas:

1. ¿Cuál es el grado de riesgo psicosocial de doble presencia en las docentes de Primaria debido al trabajo desde el domicilio?

2. ¿Cuáles son los cambios en la rutina familiar y laboral diaria de las docentes de Primaria, debido a la nueva modalidad de trabajo desde domicilio?
3. ¿Cuáles son el auto-percepción de las docentes de Primaria sobre la doble presencia al trabajar desde el domicilio, durante la emergencia sanitaria Covid-19?

1.4 Objetivos

Objetivo general:

Establecer la existencia de Doble Presencia como factor de riesgo psicosocial presente en las docentes de Primaria de una Unidad Educativa Privada, por el trabajo desde el domicilio durante la emergencia sanitaria debido al Covid-19, en la ciudad de Guayaquil.

1.4.1 Objetivos específicos.

1. Medir el riesgo psicosocial de doble presencia en las docentes de Primaria debido a la modalidad de trabajo desde el domicilio.
2. Describir los cambios en la rutina familiar y laboral diaria de las docentes de Primaria debido a la modalidad de trabajo desde el domicilio.
3. Analizar el auto-percepción de las docentes de Primaria sobre la doble presencia durante la emergencia sanitaria Covid-19.

1.5 Justificación

Es importante conocer uno de los factores de riesgos psicosociales que se puede generar por el teletrabajo que es la doble presencia, ya que esto recae directamente al desenvolvimiento y cumplimiento de las funciones que tiene la docente dentro de su lugar de trabajo y la responsabilidad que crea el ser jefa de hogar, teniendo que desempeñar actividades domésticas para mostrar equilibrio entre la vida familiar y trabajo.

La presente investigación tiene interés a nivel personal debido a que trabajo en una Unidad Educativa Privada, mi mamá es docente y tengo amigos dentro de mi área laboral que también lo son. Sé que a partir de mi investigación puedo aportar con información relevante para que las autoridades de mi lugar de trabajo conozcan la

realidad laboral que están viviendo los docentes, debido a la doble presencia. De esta manera, se puedan mejorar las condiciones laborales, creando un plan integral remoto por la emergencia Covid-19.

Contribuye a las universidades para contar con una base referencial para crear contenidos o temas dentro de las cátedras establecidas sobre investigación y de intervención profesional, que alimente el perfil de egreso, considerado las nuevas modalidades laborales por la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia Covid-19. Sobre todo, por la incertidumbre del tiempo que dure el virus o si llegase a ocurrir otra crisis global o local, los trabajadores sociales puedan desenvolverse adecuadamente dentro de los ámbitos laborales.

A demás, sería un aporte para mis próximos colegas trabajadores sociales que laboran en el área laboral o educativo, ya que ellos dentro de un departamento de bienestar, pueden a partir de la tesis, retroalimentar sus conocimientos previos y su experiencia laboral en mejora de la calidad de trabajo y vida familiar de los docentes. Cabe recalcar que la doble presencia en crisis no solo afecta a los docentes, también a otros profesionales, por eso, este estudio, no solo contribuirá a los Trabajadores Sociales, también ayudará a otras áreas laborales.

En Ecuador no existen investigaciones sobre los riesgos psicosociales ocasionados por la doble presencia de los docentes durante una crisis, ni sobre otra profesión y este factor no solo sucede en los docentes, puede generarse en cualquier otra profesión. No solo contribuiría a la profesión de Trabajo Social, sino también a otras profesiones en Ecuador no existen investigaciones sobre los riesgos psicosociales ocasionados por la doble presencia durante una crisis y este factor no solo sucede en los docentes, puede generarse en cualquier otra profesión.

Para la sociedad es clave esta investigación, debido a las construcciones sociales y estigmatizaciones que se han ido adaptado inter-generacionalmente sobre los roles que deben cumplir hombres y mujeres, roles que no son siempre compartidos sino más bien están definidos históricamente según el género. Es por ello que, mediante esta tesis se desea sensibilizar sobre la doble presencia de los docentes, que en su mayoría de veces recae en las mujeres.

Capítulo II

Marcos Referenciales

2.1 Referente Teórico

El trabajo de titulación se encuentra respaldado por la Teoría del Género de Marcela Lagarde y la Teoría del Estrés de Selye. Las mismas ayudaran a la comprensión de la problemática trazada, de los objetivos de estudio y así mismo, de los resultados de la investigación.

La Teoría de Género por Marcela Lagarde

Desde hace varios años atrás, cualquier información personal que se debía llenar, se solicitaba la identificación de género, es decir: “Hombre” o “Mujer”. Pero esta realidad ha ido evolucionando y cambiando generacionalmente, a medida que han surgido nuevas dimensiones y tipologías de género. El término se ha manipulado tanto que muchas personas se dirigen del mismo como si se conceptualizara igual que el término sexo, pero no es lo mismo.

En la década de los 70, la palabra *género* fue calificada como importante para la teoría feminista, ya que se la consideraba como herramienta útil y capaz de exteriorizar las ideas y concepciones machistas o sexistas que se escondían en libros de ciencias sociales y humanas. El mismo se introdujo a la teoría feminista como base para el estudio de las relaciones entre los sexos, los roles estipulados por la sociedad dentro de una cultura y criticaba las diferencias que existía desde ese entonces sobre los géneros (Osborne & Molina, 2008).

“El concepto de género, en principio, se refiere a la operación y el resultado de asignar una serie de características, expectativas y espacios tanto físicos como simbólicos al macho y a la hembra humanos de modo que quedan definidos como hombres y mujeres” (Osborne & Molina, 2008, p.147). Estas divergencias entre

hombre y mujer van a variar dependiendo de la sociedad en donde se encuentre la persona y aunque dentro del concepto de género, no existe jerarquización, por lo general va a existir diferenciación entre los dos, beneficiándose siempre el hombre (Osborne & Molina, 2008).

Beauvoir (s.f.) citado por Osborne y Molina (2018, p.150), expresa que el concepto de género sobre la mujer por lo general están ligadas a términos de subordinación comparándolo con el género masculino y siendo reconocidas a través de ellos, mas no por ellas mismas, los autores atribuyen y justifican lo dicho por Beauvoir, en el siguiente texto

Implica que ellas no tienen estatuto de sujeto, sino que son los varones quienes fijan esta categoría como objeto; significa, dentro de la moral existencialista, que la mujer no se constituye como algo esencial así como tampoco puede justificar su existencia en proyectos abiertos al futuro, en trascendencia, en la medida en que sus proyectos son proyectados por otros los hombres para ella. (Osborne & Molina, 2008, p.150)

El término género en vez de ser constructivo e inclusivo dentro de una sociedad, ha logrado dividir, estigmatizar y etiquetar a las mujeres como sumisas y débiles, teniendo que vivir en la sombra de los hombres, entre desigualdades en todos los ámbitos sociales. La reconocida historiadora Joan Kelly Gadol, en su investigación sobre las relaciones sociales entre los sexos, planteo una visible y entendible comparación entre el género y el sexo.

Mientras que el sexo se tomaba como un hecho dado nosotras en tanto que mujeres constituimos el sexo opuesto de un sexo igualmente no problemático, a saber, los hombres, el género suponía un rol social y una relación de subordinación a los hombres «socialmente construida y socialmente impuesta. (Osborne & Molina Petit, 2008, p.153)

En el caso del género, se es visible una gran atribución de condición por las experiencias sexuales que ha experimentado el hombre y la mujer, originarios de las necesidades y obligaciones coligadas a lo femenino y lo masculino (Mejía, Cabral & Pizarro, 2014). El género femenino está relacionado estrechamente con el ser mamá,

convirtiéndose la maternidad como un sinónimo de realización y éxito para la mujer y en cuanto al hombre, está ligado al proveedor del hogar y considerado como un ser no apto para los afectos y emociones. Serret (2004) citado por Mejía et al. (2014, p.26) indican lo siguiente.

Los hombres son entendidos como inherentes al espacio público, cívico, de la creación de la cultura, lo trascendente de un colectivo; mientras que las mujeres son comprendidas y orientadas a espacios ajenos a actividades notorias e importantes. Solamente se entienden como adscritas operativamente en actividades relativas al mantenimiento y administración del hogar, lo privado.

El presente trabajo de titulación centra su investigación en la división de roles que la sociedad ha impuesto y construido culturalmente, a partir de nuestros ancestros, quienes se han dedicado a repartir y catalogar las tareas que debe ejercer cada género, siendo inequitativos y desiguales, afectando principalmente a la mujer.

Culturalmente, se ha considerado a la mujer como una persona que puede hacer cosas mínimas y sin mayor esfuerzo, siendo reconocida a través del hombre, hasta en el apellido. Esta categorización y designaciones de roles que “puede” cumplir la mujer, se ha visibilizado con gran fuerza en el área laboral. A pesar de que las oportunidades laborales han incrementado y existe más acceso para ellas tener un trabajo asalariado, las mujeres que trabajan no solo deben asumir el rol de proveedora, sino que a su vez deben responsabilizarse del cuidado del hogar, asociándose directamente a la creencia que el género femenino debe estar encargado del espacio doméstico, a comparación de los hombres, el cual es solo proveedor o si ejerce algún rol categorizado como femenino, es mínimo.

El sexo no se lo puede separar por completo al termino género, ya que el sexo es quien te define biológicamente como femenino y masculino, y a partir de esa clasificación, la persona asume los roles, estereotipos, pensamientos, actitudes y capacidades que deben cumplir según el género que les corresponde por el sexo. “El sexo, como categoría social y el género, como constructo cultural, interactúan influyendo en la conducta individual. Es a través de esta interacción entre sexo y género como se pueden explicar las diferencias” (González, 1999, p.86).

Williams y Best (1990) citados por Gonzáles (1999, p.86) aproximan esta relación con el siguiente ejemplo.

Ciertas diferencias biológicas entre hombres y mujeres, entre ellas el embarazo, lleva a las mujeres a asumir roles diferentes a los de los hombres. De aquí surge una división de tareas sociales en masculinas-femeninas. Para justificar esta división se atribuyen a mujeres y hombres características psicológicas diferentes y se cierra el ciclo; ciertas diferencias biológicas de partida explican la asunción de roles diferentes que, a su vez, ponen en marcha estereotipos justificativos, olvidándose el sentido cronológico del proceso. En definitiva, se pierde la comprensión del proceso y se entremezclan las diferencias biológicas, los roles sociales distintos y los estereotipos diferenciales.

Las aspiraciones que desean alcanzar los jóvenes en la actualidad, es que los dos géneros sean considerados capaces de cumplir cualquier rol impuesto por la sociedad, igualdad en el acceso de trabajo, que las competencias de cada persona no sea medida por el género sino más bien por la preparación académica. Dentro de las expectativas, está el que las mujeres no sean catalogadas solo como cuidadoras del hogar sino también como proveedoras, y que los hombres asuman responsabilidades domésticas, a las cuales culturalmente no está familiarizado con su género, por último, que no se los asocie como personas machistas y concepciones o percepciones que discriminen o falten el respeto al género femenino (González, 1999).

Si el objetivo es crear una sociedad donde el sexo de las personas no determine el papel que van a desempeñar en el terreno profesional, tan importante es que la mujer acceda a roles considerados tradicionalmente masculinos, como que los hombres accedan a roles considerados femeninos (González, 1999, pp.85-86).

El familiarizarnos con la teoría de género para el desarrollo de la presente investigación, favorece y ayuda a crear un espacio de igualdad, siendo respetados los derechos humanos, contribuye a que exista inclusión de la mujer a roles y ambientes nunca antes abarcados y generar conciencia en el género masculino de la importancia de responsabilizarse y cooperar en las tareas del hogar, al igual que hacen las mujeres.

Una vez conceptualizado el término género, es importante entrar en materia; Marcela Lagarde una política académica e investigadora de la ciudad de México reconocida por su experiencia en etnología y por representar al feminismo en Latinoamérica, ella se ha dedicado a analizar el género basada en la teoría y perspectiva de género.

La teoría de género por sí sola tiene como materia analizar las construcciones históricas en tomo al sexo de las personas y las atribuciones simbólicas de las cosas, los espacios, los territorios, etcétera. Permite también analizar la organización social construida con esas bases, así como las características del Estado o de cualquier conformación de poder social previa o distinta al Estado, como parte del orden de géneros y los mecanismos estatales que se utilizan en la reproducción de ese orden (Lagarde, 1996, pp.38-39).

Pero las mujeres y los hombres no solo son personas que los define su género o que forman parte únicamente de la organización social genérica. Sino que también son participantes de otros mandatos sociales y gozan de diferentes características que pueden ser desenvueltas en otros ámbitos sociales. Por ello es necesario que el análisis de género se realice no solo con la teoría de género sino también que se la articule con teorías que exponen el mismo tema, pero con diversos alcances de estudio (Lagarde, 1996).

Desde un análisis antropológico de la cultura es importante reconocer que todas las culturas elaboran cosmovisiones sobre los géneros y, en ese sentido, cada sociedad, cada pueblo, cada grupo y todas las personas, tienen una particular concepción de género, basada en la de su propia cultura. Su fuerza radica en que es parte de su visión del mundo, de su historia y sus tradiciones nacionales, populares, comunitarias, generacionales y familiares. (Lagarde, 1996, p.14)

Al momento de explicar o entender la teoría de género es importante ubicar nuestro análisis de forma subjetiva teniendo como actor principal al sujeto y basándonos en lo siguiente.

‘¿Qué hacen las mujeres y los hombres como *seres-en-el-mundo*?’ Es tal vez la pregunta central que orienta la curiosidad teórica de género y su respuesta se compone por todas las preguntas y las respuestas que sean posible hacer. ¿Qué

actividades realizan, qué acciones los caracterizan y hacia qué fines están dirigidas? y ¿cómo impactan esas acciones en el sentido de la vida de cada uno? Las formas de comportamiento, las actitudes y las conductas también son construcciones históricas asignadas algunas de manera abarcadora para todos, y otras específicas para las mujeres y diferentes de las asignadas a los hombres. La subjetividad está poblada de lenguajes, de imaginario, fantasías y sueños: es memoria y olvido, nostalgia y utopía. (Lagarde, 1996, p.46)

Por otro lado, la autora hace referencia a la perspectiva de género basada en la teoría de género, se reconoce a la perspectiva de género como una percepción instituida desde el feminismo.

La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen. Contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y la realización de los propósitos, es uno de los objetivos de este examen. (Lagarde, 1996, p.15)

Teoría del Estrés de Selye

Los colaboradores de cualquier ámbito, están en la constante búsqueda de una satisfacción y realización plena dentro de su área laboral. Para lograr lo anhelado, el ser humano se acoge a mecanismos personales que lo guíen en las resoluciones de escenarios complejos o turbulentos que puedan afectar su estabilidad emocional o bienestar dentro del trabajo y con su familia, tal cual como lo indica Furegato en el texto *Reconociendo al estrés*, quien afirma lo siguiente.

La preocupación con el trabajador es asunto creciente en las últimas décadas. Las condiciones del local, de la estructura funcional y de la dinámica de las relaciones entre los diversos sectores de una institución pública o privada, además de los

recursos para hacer frente a las dificultades naturales del propio tipo de trabajo, son elementos presentes en el cotidiano de la vida del trabajador. (Furegato, 2012, p.1)

A pesar de que en la actualidad se le ha dado importancia y preocupación por la calidad laboral que contextualiza al trabajador para que pueda desempeñarse de la mejor manera dentro de su trabajo, el espacio laboral, no lo es todo. Debido al modernismo y gracias a la revolución industrial, las mujeres pudieron acceder a plazas de empleo, desempeñando roles de proveedora, pero este rol viene acompañado de las ocupaciones por el hogar, siendo perjudicial en su salud o causantes de estrés, esfuerzo físico, mental y emocional y ausencia en cualquiera de los dos ámbitos, generando un desequilibrio entre el trabajo y la familia. Como lo recalca la autora.

La ansiedad es una señal de alerta, indicando eventual peligro inminente. Por otro lado, estimula la persona a tomar medidas que ayuden a enfrentar la situación estresante. Sin embargo, estar bajo presión, o bajo la acción de estímulo persistente, que exige mucho esfuerzo físico, mental y emocional, en el trabajo, puede resultar en menor productividad, ausencias y sentimientos confusos, culminando en consecuencias orgánicas, psicológicas y sociales. (Furegato, 2012, p.1)

La palabra *estrés* es lo que engloba todo lo descrito anteriormente, este factor es repetitivo en la mayoría de los seres humanos, como se lo puede reconocer con lo que se mencionará a continuación. “La mayoría de los estímulos desencadenadores de estrés, aunque inespecíficos, tales como la competitividad, la seguridad personal y económica, la capacidad profesional y diversas otras amenazas abstractas, es plenamente real para las personas” (Furegato, 2012, p.1). La primera persona que se dedicó a investigar sobre el estrés fue el doctor en endocrinología Hans Selye, un canadiense que dedicó la mayor parte de su tiempo en el estudio del mismo en la época del año 1930.

La expresión estrés es utilizada por primera vez con una perspectiva psicobiológica en 1926 por Selye, cuando era un estudiante de segundo curso de medicina en la Universidad de Praga. En su acepción inicial estrés significa respuesta, y al estímulo o agente que producía esa reacción de estrés se le denominaba estresor. El estresor sería el causante del estrés. Hasta ese momento éste término se empleaba únicamente

en ingeniería para designar los efectos de una fuerza al actuar en contra de una resistencia. En 1973, el propio Selye definía el estrés como “la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejerce”. Lo característico del estrés es el esfuerzo adaptativo frente a un problema y la reacción inespecífica. (Barrio, García, Ruiz & Arce, 2006, p.38)

Selye experimento con ratas de laboratorio “con las que comprobó la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del Sistema Linfático y la presencia de úlceras gástricas. Al conjunto de estas alteraciones orgánicas, el Doctor Selye las denominó ‘estrés biológico’” (Sánchez, 2010, p.53). A partir de esto, Selye supuso que varios problemas de salud, emocionales y mentales ocurrían por cambios en el organismo de las personas debido a la presencia de un extenso estrés.

Luego de seguir investigando sobre este suceso, llego a la conclusión que no solamente los agentes físicos nocivos actuando directamente sobre el organismo animal son productores de estrés. “En el caso del ser humano, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés” (Sánchez, 2010, p.53). Después de esto, el estrés ha sido un término utilizado para varias ramas de la medicina, biológicas y psicológicas con el uso de herramientas tecnológicas actualizadas.

Selye aportó con definiciones y conocimientos sobre los efectos y consecuencias que producía el estrés en el ser humano. Descubrió que los cuerpos, aunque sean diferentes podían ser capaces de tener una misma reacción ante estímulos sensoriales o psicológicos, los cuales podrían causar daños colaterales y visibles en los órganos, telas o en el metabolismo debido al estrés. El indicaba que los seres humanos podrían depender de una ayuda dentro de su espacio laboral (Furegato, 2012).

Siguiendo con los principios que dispuso Selye, el creó un *Modelo Biológico Del Estrés*, reconociéndolo como un apartado que se dividía en tres fases, identificándolas como réplica fisiológica al estrés, las cuales forman parte del *Síndrome General de Adaptación* (Pérez, García, García & Ortiz, 2014).

Según Selye (1956), ocurre estrés cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio. Esta respuesta de estrés está constituida por un mecanismo tripartito que se denomina SGA (Síndrome General de Adaptación) que incluye tres etapas: reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento. (Sánchez, 2010, p.57)

Según (Pérez et al., 2014) las fases son las siguientes:

Fase 1: Es identificada como reacción de alarma, indica que, “En la primera exposición a un estresor, la resistencia fisiológica en realidad disminuye un poco, mientras el organismo reúne sus fuerzas para la resistencia. Esta etapa se caracteriza por una baja resistencia ante los agentes productores de tensión”

Fase 2: Conocida como la fase de resistencia: Depende mucho de la fuerza y la capacidad del individuo. Esta etapa se caracteriza por manifestaciones clínicas (físicas) y mentales (Pérez et al., 2014).

Fase 3: También llamada fase de agotamiento.

Es la incapacidad de afrontar la tensión (estresor) por más tiempo, ocurre un desbalance homeostático (equilibrio interno) y fisiológico en el cuerpo, el organismo colapsa y cede ante la enfermedad. Como resultado del estrés continuo durante esta etapa, pueden surgir una variedad de enfermedades psicosomáticas, tales como: hipertensión, ataque al corazón, apoplejía o derrame cerebral, úlceras, trastornos gastrointestinales, asma, cáncer, migraña, alteraciones dermatológicas, entre otras condiciones. (Pérez et al., 2014, p.357)

En base a la teoría de estrés de Selye, se puede decir que:

El estrés se produce cuando ocurre una alteración en el equilibrio interno del organismo y éste reacciona de forma extraordinaria realizando un esfuerzo para contrarrestar el desequilibrio. La respuesta de estrés es por tanto extraordinaria, fundamentalmente a nivel fisiológico, implicando un esfuerzo y produciendo una sensación subjetiva de tensión ante cualquier demanda. Así, ante la presencia de estímulos intensos o de duración prolongada, se producirá una hiperactividad

homeostática que se traducirá en cambios fisiológicos (elevación de la tasa cardíaca, descargas hormonales, etc.). (Sánchez, 2010, p.57)

El área laboral puede impactar de forma positiva, siendo fuente para adquirir los recursos económicos que supriman necesidades y también de forma negativa, si es que el ambiente de trabajo no es el idóneo para el individuo, ocasionando estrés o problemas en la salud, como se lo mencionan en el apartado sobre *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención* "...cuando se lleva a cabo en condiciones precarias, hace que muchos profesionales experimenten frustración y un alto nivel de tensión emocional, que conlleva un aumento de los niveles de estrés laboral y de desgaste profesional" (Rodríguez & De Rivas, 2011, p.73).

El enfoque más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido mediante el concepto de estrés, tanto en los países en desarrollo como en los estados industrializados, el medio ambiente de trabajo, en conjunto con el estilo de vida, provocan la acción de factores psicológicos y sociales negativos. Por ello, la importancia de su estudio desde el punto de vista profesional ha ido aumentando día con día. Estos estudios deben incluir, tanto los aspectos fisiológicos y psicológicos, como también los efectos de los modos de producción y las relaciones laborales. (Sánchez, 2010, p.60)

El presente trabajo de titulación tiene como interés el mostrar el riesgo psicosocial de doble presencia por la modalidad on-line o conocido como teletrabajo que se está ejerciendo actualmente por la pandemia. Es como de esta manera, lo mencionado anteriormente, nos va a ayudar a entender las diferentes formas de reaccionar de las personas ante situaciones de alta presión o trabajo arduo, así mismo reconocer como esto, puede generar estrés y como efectos más perjudiciales que se provoquen riesgos psicomáticos.

2.2 Referente Conceptual

Los siguientes conceptos van a dar soporte en lo descrito en el planteamiento del problema y objetivos, además podrán aportar con teoría y sustento al momento de

analizar los resultados del presente trabajo de titulación y por ultimo hará un acercamiento conceptual a la problemática. Es importante recalcar que la presente tesis se está desarrollando en contexto pandemia, por ello se decidió agregar el termino Covid-19 dentro de este punto, para la comprensión de los lectores acerca de cómo se originó el problema escogido.

Se empezará conceptuando una teoría que nos aclarara a partir de esta mirada, la importancia y el impacto que tiene las condiciones físicas y satisfacción en las necesidades del colaborador para un buen desempeño laboral. Luego nos introduciremos en la materia, definiendo el teletrabajo junto con sus herramientas para el buen funcionamiento, las consecuencias del teletrabajo dentro de pandemia, y esto nos llevará al termino doble presencia, en donde se expondrá la relación con la docencia que es nuestra población a investigar.

Teoría Motivación e Higiene de Herzberg:

El autor de esta teoría se llamaba Frederick Herzberg, fue reconocido por sus conocimientos en la gestión administrativa de empresas, y se convirtió en un renombrado psicólogo. En base a sus estudios, experiencias y conocimientos creo la teoría de la motivación e higiene, que gira entorno a las satisfacciones e insatisfacciones del ser humano dentro del lugar de trabajo.

Esta teoría funde que los elementos que ocasionan una satisfacción no son iguales a los elementos que producen la insatisfacción. La teoría afirma que el ser humano tiene dos necesidades, la primera, es aquella que desea contrarrestar o evitar sufrimientos o momentos desastrosos, junto con la necesidad de desarrollarse y, por otra parte, evolucionar en la parte emocional e intelectual. En base a esto, el consideraba que por ser diferentes las necesidades necesitaban estímulos distintos. Es por ello, que el autor requería necesario el hablar de dos diferentes tipos de factores que provoquen motivación dentro del área laboral, de ese pensamiento surge la teoría de motivación e higiene o de los dos factores.

El factor de higiene es aquel contexto que se relaciona o incide a las personas para el desempeño de su rol en el trabajo. Es decir, es un elemento que no se encuentra en

las manos de los empleados para ser manejado, algunos de los principales factores higiénicos serían: el sueldo o remuneración económica, los beneficios sociales que brinda la empresa, liderazgo o direccionamiento por parte de los superiores, adecuaciones en la infraestructura en donde se labora, entre otras (De Andrade, Torres, Ocampo & Alcalá, 2012).

Según los estudios realizados por Herzberg sobre estos factores, relució que el lugar de trabajo deber ser apropiado y contar con armonía para que los empleados se sientan satisfechos y cumplan con sus funciones adecuadamente, cuando los factores higiénicos son vulnerados, automáticamente disminuye la satisfacción, llegando a crear insatisfacción en los empleados pudiendo generar daños para la empresa (De Andrade et al., 2012).

En este punto nos encontramos con los factores motivacionales, los cuales a comparación de los higiénicos si se encuentran bajo el poder de la persona y están relacionados con el rol y las actividades que la persona ejerce dentro de ambiente laboral, para aclarar el concepto del mismo, el autor lo define como "... sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo" (De Andrade et al., 2012, p.29).

Debe existir un equilibrio entre estos factores, cuando el dueño de la empresa se interesa solo por brindar un adecuado espacio de trabaja, donde exista condiciones físicas para laboral, el empleado puede perder su motivación en cumplir sus funciones, pudiéndose perder el interés, es por eso la importancia de velar por las necesidades intrínsecas que desea el empleado. Para Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son óptimos. También destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas "están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción" (De Andrade et al., 2012, p.27).

Covid-19

La COVID 19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que

provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID 19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo. (Organización Mundial de la Salud, 2020, párr.2)

Los síntomas de este virus pueden empezar de forma ligera, y poco a poco comienzan a desarrollarse sintomatologías más fuertes, provocando que la persona se interne en una clínica para una mejor atención médica con especialistas. Entre los síntomas expuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se encuentran:

...La fiebre, la tos seca y el cansancio. Otros síntomas menos frecuentes que afectan a algunos pacientes son los dolores y molestias, la congestión nasal, el dolor de cabeza, la conjuntivitis, el dolor de garganta, la diarrea, la pérdida del gusto o el olfato y las erupciones cutáneas o cambios de color en los dedos de las manos o los pies. (Organización Mundial de la Salud, 2020, párr.3)

Debido al descubrimiento de que el contagio de este virus se podía dar de una persona a otra, y por la cantidad de contagias que existía dentro del país, como medio de prevención para disminuir o detener el contagio masivo, el presidente opto por declarar al país en estado de cuarentena. Según la OMS estar en cuarentena figura lo siguiente.

Separarse de los demás porque ha estado expuesto a alguien con COVID 19 aunque usted mismo no tenga síntomas. Durante la cuarentena, debe vigilar su estado para detectar síntomas. El objetivo de la cuarentena es prevenir la transmisión. Dado que las personas que enferman de COVID 19 pueden infectar a otros inmediatamente, la cuarentena puede evitar que se produzcan algunas infecciones. (Organización Mundial de la Salud, 2020, párr.21)

Esto ocasiono que la modalidad del trabajo presencial sea reemplazada por el teletrabajo.

La flexibilización en materia laboral:

Las tendencias flexibilizadoras en el área laboral buscan hacer menos rígidas las regulaciones laborales con la finalidad de aumentar la producción y la competitividad de la empresa dentro de un, “nuevo sistema pro-mercado, en el cual la idea del

Estado interventor se sustituye por un Estado mínimo, no intervencionista” (Durante, 2002, p.10).

La flexibilidad en materia laboral tiene dos visiones que provocan desacuerdos en la sociedad, como lo menciona Bronstein (s.f.) citado por Durante (2002, p.10) “la flexibilidad es para algunos una idea moderna y seductora que inspira simpatías, mientras que para otros es un caballo de Troya, cuyo interior encierra peligros susceptibles de amenazar la solidez de un edificio jurídico cuya consolidación hasta hace poco tiempo parecía un hecho irreversible”.

El surgimiento de la globalización ha sido motivo de que surjan flexibilidades en los contratos o modalidades de trabajo, adaptándolo a las nuevas demandas que tiene la sociedad por diferentes razones. Esta flexibilidad es un arma de doble filo, como lo menciona Durante (2002) “toca ahora, hacer un gran esfuerzo en común, para evitar que estas tendencias nos regresen a formas de explotación que degraden la dignidad y condición humana de los trabajadores” (p.13).

Teletrabajo:

Debido a que el teletrabajo es relativamente nuevo, no se encuentra fácilmente en textos de autores o en plataformas jurídicas del país. Thibault (2000) citado por Durante (2002, p.16) Contextualiza el término teletrabajo de la siguiente forma:

La palabra teletrabajo, desde su aparición, no ha tenido una definición acordemente aceptada, ni siquiera una común. Si se examina la literatura sobre el tema se puede comprobar que además se utilizan habitualmente términos como tele desplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working) y trabajo en casa (homeworking).

Según el Ministerio de Salud de Costa Rica el Teletrabajo es trabajo a distancia, el cual consiente a los trabajadores a desempeñar sus funciones fuera los departamentos del Ministerio realizar sus tareas y asignaciones fuera de las instalaciones físicas del Ministerio, ya sea todos los días o de manera periódica, con la ayuda de herramientas electrónicas para alcanzar los objetivos (Ministerio de Salud, 2020). Como se lo menciona a continuación, “el teletrabajo tiene su fundamento en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para llevar a cabo tareas,

asignaciones o proyectos desde el lugar, la jornada y el horario que así convengan el teletrabajador y su jefatura” (Ministerio de Salud, 2020, párr.5).

El inicio de la palabra teletrabajo, dio origen en los años 70 de la época pasada, cuando Estados Unidos sufrió pérdidas en el sector petrolero debido al surgimiento de los árabes. Este acontecimiento ocasiono que un físico llamado Jack Nilles sea el principal interesado en ahorrar luz y estaba dispuesto a proponer diferentes formas de trabajo, en donde se utilizara la tecnología, que para esa época no era tan desarrolladas como ahora y esto ayudaría a reemplazar los traslados por motivos de trabajo a el uso de las TICS desde donde se encuentre el trabajador sin tener que presenciarse en su lugar laboral (Durante, 2002).

Durante (2002) menciona a dos autores que definen al teletrabajo de la siguiente forma. Chaparro (1995) citado por Durante (2002, p.18) ofrece una definición muy breve: “Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”. Por otra parte, autores Gray, Hodson & Gordon (s.f.) citados por Durante (2002, p.18), conceptualizan el teletrabajo como:

Una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante del horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa.

Por otro lado, siguiendo con los mismos lineamientos de la definición del teletrabajo, dentro del texto *El Teletrabajo* de Durante, se plantea la definición realizada por el profesor italiano Gaeta (1990) citado por Durante (2002, p.19), quien se refiere del término como lo siguiente:

Teletrabajo en sí, significa dos cosas: a) trabajo a distancia, esto es, fuera de una empresa, y en este sentido, no es ciertamente una cosa nueva, es más como se ha dicho – es la más vieja de todo el derecho del trabajo, preexistiendo incluso a él; b) trabajo prestado como un instrumento de carácter informático, que, en este sentido,

puede muy bien continuar desarrollándose en el interior de la fábrica. El significado más propio es, sin embargo, una síntesis de estos dos aspectos, por lo que puede llamarse teletrabajo a la prestación de quien trabaje, con un videoterminal, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación está dirigida.

Por último, Blanpain (1995) citado por Durante (2002, pp.19-20) se expresa del término como:

(...) Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones

Tipologías de Teletrabajo:

Vilaseca (2004) citado por Selma (2015, pp.16-17) exhibe una inicial tipificación en la cual considera ocho tipos diferentes de teletrabajo.

El criterio de localización (según la ubicación geográfica desde donde se realiza el teletrabajo), el criterio de temporalidad (según los días de la semana, el mes, etc., en que se realiza el teletrabajo), el criterio del horario habitual (según el tipo de jornada), el criterio técnico (según la conexión utilizada en el teletrabajo), el criterio de la cadena de valor (según el lugar que ocupa el teletrabajo en el ciclo de producción), el criterio de relación contractual (según el estatus de la ocupación) y el criterio de la retribución (según el tipo de contraprestación del trabajo).

Por otro lado, tenemos otra vez a Thibault (2000) citado por Durante (2002, pp.26-30), quien divide al teletrabajo en dos categorías o criterios: Un criterio Locativo y otro criterio Comunicativo.

Criterio Locativo: En este criterio se rigen 3 divisiones que distingue la modalidad de teletrabajo:

- *El trabajo a domicilio:* “Es la forma de teletrabajo más común y hace referencia al trabajo desarrollado desde el propio domicilio del trabajador. Bajo esta modalidad los trabajadores sustituyen la tradicional oficina o centro

de trabajo, por su propia casa de habitación, donde desarrollará su trabajo habitual”.

- *Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros*: “Los telecentros son lugares específicamente diseñados para teletrabajar. Son unidades separadas en el seno de la empresa, alejadas de la casa central, pero en permanente comunicación electrónica con la misma. Generalmente estos sitios están provistos de instalaciones informáticas y en telecomunicación que permite una eficiente comunicación con la empresa. Estos centros generalmente se construyen en áreas cercanas al domicilio de los trabajadores”.
- *Trabajo móvil*: “Estos son los casos en que el teletrabajador no cuenta con un lugar determinado para la prestación de servicios y se refiere más bien a los profesionales que tienen que viajar por razones laborales, los cuáles pueden valerse de los equipos de comunicación electrónica para mantenerse en contacto con la empresa, o disponer del correo electrónico, acceder a las bases de datos, entre otros”.

Criterio Comunicativo: Este es el otro tipo de teletrabajo, rigiéndose básicamente en la constante comunicación que debe tener el empleado con el empleador.

- *Teletrabajo “off line” o desconectado*: El procedimiento de trabajo inicia cuando el teletrabajador recibe instrucciones de la labor a desarrollar, ejecuta dichas labores sin que exista conexión informática (generalmente vía módem) con el servidor de la empresa, y una vez finalizadas las tareas, el teletrabajador envía el trabajo final por medios convencionales como el correo ordinario, mensajería o bien lo envía personalmente.
- *Teletrabajo “on line” o conectado*: “(...) La comunicación “on line” no implica necesariamente estar conectado veinticuatro horas a la empresa, normalmente, el teletrabajador intercambia, por espacios cortos de tiempo, la información enviada por la empresa con los resultados del trabajo realizado”

Uso de la Tecnología de Información y Comunicación (Tics) como herramienta en el desarrollo del Teletrabajo:

El renacimiento de las Tics es sinónimo de desarrollo dentro de las sociedades del mundo, ha sido una gran contribución en varios ámbitos sociales, entre ellos el laboral. Las empresas se han ido adaptando y reestructurado a medida que van surgiendo nuevas herramientas para el trabajo o innovaciones tecnológicas que aporte en gran medida el desempeño dentro de las organizaciones. La tecnología ha roto barreras en el mundo laboral, modificando el rol habitual o tradicional por facilidades innovadores que apoyan y se acoplan a las visiones futuristas dentro del marco laboral.

En este sentido, según Arellano & Cerda (2006) citado por Albornoz, Calimán & Margelis (2007, p.2), las tecnologías de la información y comunicación “son un conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información”. Siguiendo con la misma percepción sobre las Tics, Albornoz, Calimán, & Margelis (2007) menciona para que son útiles.

Sirven de apoyo al trabajador para conocer de manera más directa los roles que se espera que estos desempeñen dentro de las llamadas nuevas tecnologías de la comunicación, también le permiten estar al tanto cómo funcionan estos espacios, ambiente donde en un futuro les podría corresponder desempeñarse como apoyo o para seguir desarrollando una experiencia formativa íntegramente en forma virtual.
(p.2)

Por otro lado, Azinian (2009) citado por Albornoz, Calimán & Margelis (2007, p.3) define las TICS como “las tecnologías aplicada a la creación, almacenamiento, selección, transformación y distribución de las diversas clases de información, así como a la comunicación, utilizando datos digitalizados”.

Por otra parte, se comenta que las Tics son un grupo de herramientas que dan soporte y acceso a la comunicación, debido esto, es importante mencionar a González (2008) citado por Albornoz, Calimán & Margelis (2007, p.3) quien según él, las Tics “Son un conjunto de tecnologías que permite la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación registro y presentación de la información en forma de

voz, imágenes y datos contenidos en las señales de naturaleza acústica, óptica y electromagnéticas”.

Asimismo, Rosario (2005) citado por Albornoz, Calimán & Margelis (2007, p.4) apunta, que la “conexión a redes de información es posiblemente una de las oportunidades más significativas que permite las TIC, ya que a diferencia de las tecnologías más clásicas que permiten una interacción unidireccional”. Es decir que esta innovadora herramienta nos da la posibilidad de tener una comunicación sincrónica y asincrónica, o de persona a persona sin tener que estar físicamente juntos.

Aptitudes para ser un teletrabajador:

Para ser un teletrabajador se necesita de aptitudes y actitudes específicas para que resulte esa modalidad, no solo implica estar desde la casa, tener una computadora y cumplir con las actividades diarias que se requieren hacer. Al igual que otras especialidades o modalidades laborales, el teletrabajador requiere de herramientas y conocimientos previos que lo orienten en su desempeño virtual.

La persona que decida trabajar bajo esta modalidad, deberá tener El teletrabajador poseerá destrezas y experiencias en el uso de las TIC, tiene que tener compromiso y responsabilidad al momento de tomar decisiones concernientes a su rol o profesión (Selma, 2015).

Será conveniente que el teletrabajador goce de una alta dosis de automotivación ya que realizará sus tareas en solitario sin reconocimientos constantes. Además, su actividad muchas veces será rutinaria, por lo que deberá ser constante en sus tareas y capaz de controlar las posibles frustraciones que pudieran derivar de situaciones problemáticas tanto en el trabajo como en su vida privada (Selma, 2015).

Sumando a lo expuesto anteriormente, el teletrabajador tiene que brindar soluciones o estrategias ante conflictos que sean dificultosos de solucionar, siempre con un espíritu positivo y actitud proactiva, estando siempre presto a recibir los cambios que se generen dentro del mundo de la tecnología, adoptando las innovaciones y los

nuevos conocimientos con facilidad (Selma, 2015). “Es importante al igual que en otros trabajos, que el teletrabajador se forme y actualice constantemente para ejercer sus funciones encomendadas con las máximas garantías. Deberá tener iniciativa colaborativa y capacidad de escucha además de afán de superación” (Selma, 2015, p.33).

Según (Selma, 2015) las siguientes exigencias son indispensables para trabajar bajo esta modalidad:

1. El empleo de medios tecnológicos, uso de TIC.
2. Deslocalización total de los servicios prestados.
3. Lugar elegido libremente por el trabajador para desarrollar la prestación de servicios.
4. La actividad debe realizarse sin la vigilancia presencial del empresario.

“En cuanto a las infraestructuras, será preciso disponer al menos de un ordenador, impresora, escáner, etc., acceso a Internet y teléfono fijo y/o móvil. Además, la “oficina móvil” permitirá a los teletrabajadores de una misma empresa acceder desde cualquier lugar al centro de trabajo” (Selma, 2015, p.33).

Difícil separación entre la vida familiar y el teletrabajo:

Hay que reconocer que, para las industrias, medio ambiente, personas con discapacidades diversas, que necesiten la comodidad de su casa con un espacio físico adaptado e incluso para la disminución de gastos por desplazamientos del hogar al trabajo, esta modalidad es una gran oportunidad y sería un éxito, si en nuestro país se cumplieran con los requisitos, derechos y garantías que se requiere en esta modalidad.

Es fácil, optar por esta modalidad, cuando no se tiene más responsabilidades o no se debe cumplir con otros roles diferentes al de proveedora, porque cuando la situación se encuentra en un contexto en la cual la persona que debe teletrabajar también debe asumir el cuidado del hogar, puede existir un desequilibrio entre ambos ámbitos. “Sin duda uno de los principales riesgos que representa el teletrabajo cuando se

desarrolla en el propio domicilio es la difícil separación entre la vida privada y el ámbito laboral del trabajador” (Durante, 2002, p.36).

Bajo el esquema común de teletrabajo a domicilio, el trabajador no sale de su núcleo familiar, esto ocasiona que no se logre separar los asuntos propios del trabajo con los personales y familiares. En otras palabras, el trabajador que lleva su trabajo a su lugar de habitación, está altamente expuesto a no diferenciar el tiempo y espacio que debe dedicar como miembro del núcleo familiar. (Durante, 2002, p.36)

Este riesgo de no poder dividir el trabajo con la vida personal, se puede apaciguar mediante una adecuación en el espacio físico del lugar donde se labora, por ejemplo:

Se ha propuesto la instalación de líneas telefónicas que le permitan al teletrabajador y su familia utilizar dicho servicio sin interferencia mutua, mejor aún, separar la vivienda de la parte destinada al trabajo, con un acceso directo desde el exterior de manera que los servicios de control no exijan una intromisión directa en el domicilio del teletrabajador. (Durante, 2002, p.36)

Debido a la pandemia, muchas empresas optaron por el uso de la tecnología para desarrollar las actividades desde casa, empresas que no tuvieron una capacitación previa sino que siguieron modelos de otros países o se rigieron bajo los pocos derechos que tiene la constitución sobre el tema. Así mismo, hay veces que es complicado poder separar lo personal con lo laboral cuando estas desempeñándote en el mismo lugar para satisfacer los dos roles y esto en muchas ocasiones se suma con el hecho de que las horas de trabajo son más a las que se asumía de forma presencial. Como lo expresa en el siguiente texto Sánchez (s.f) citada por García (2020, párr.3):

Es importante tener en cuenta que, mientras trabajamos desde casa, tendemos a pasar más horas en nuestro escritorio de forma involuntaria, ya sea porque tenemos la sensación de que estamos menos activos o porque ha desaparecido el tiempo que antes dedicábamos a estructurar nuestro día durante los trayectos al trabajo. Por este motivo, ahora es más importante que nunca saber organizarse y gestionar correctamente las horas que se dedican a las tareas laborales y a la familia.

Así mismo lo menciona García (2020) quien asegura que el teletrabajo es beneficioso siempre y cuando se lo haga de la manera correcta, y que las organizaciones en donde se esté aplicando estén conscientes de las demás responsabilidades que tienen los empleados dentro del hogar por encontrarnos en una pandemia, como lo enuncia García (2020): “Las entidades han ser conscientes de los desafíos adicionales que puede conllevar, pues muchos empleados tienen ahora nuevas responsabilidades personales, como el cuidado de los niños o las preocupaciones familiares” (párr.4). Este riesgo se debe evitar, no solo por parte de la persona teletrabajadora, sino también debe ser tomado con cautela por parte de las organizaciones. Es por ello que García (2020) menciona tres criterios fundamentales:

- Permitir una mayor flexibilidad horaria a aquellos que tengan cargas familiares.
- Comunicarse con ellos y promover el contacto online para mantener alta la moral de la oficina.
- Proponer medidas para evitar que los empleados estén ‘siempre conectados’.

En otra época, la mujer en el ámbito laboral no era aceptada, no tenía la posibilidad, acceso y oportunidad de trabajar como en la actualidad. Abril & Romero (2008) citados por Pérez & Gálvez (2009, p.61) indican que, debido a esto, las familias admiten la necesidad de modificar los roles familiares tradicionales para congeniar y equilibrar la vida personal con el trabajo, por otro lado, por el surgimiento o reestructuraciones de roles, las autoridades políticas se ven en la obligación de velar y comprender estos nuevos estilos de familia y vida, donde la mamá y el papá deben ser proveedores y cuidadores del hogar.

Con lo dicho anteriormente, se puede evidenciar que la inserción de las mujeres al campo laboral no ha sido resguardada por cambios en las políticas públicas y laborales, que amparen cualquier tipo de riesgo o dificultad cuando se ejerce el doble rol. De esta forma, “diversos estudios (Brullet, 2000; Candela, 2008; Cardús, Pérez y Morral, 2002; Carrasco, 1997 y Díaz Valero, 2008) muestran los tremendos “malabarismos” que los trabajadores y especialmente las mujeres trabajadoras realizan para conciliar vida laboral y ámbito doméstico” (Pérez & Gálvez, 2009, p.61).

De hecho, como hemos visto, uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la sociedad actualmente es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sobre todo para las mujeres, ya que, como hemos comentado más arriba, es evidente que todavía los trabajos domésticos, el cuidado de los hijos y las hijas y otros/as familiares dependientes, y las gestiones administrativas de los hogares continúan siendo una responsabilidad femenina. Además, debido en muchos casos a la incompatibilidad o rigidez de los horarios del ámbito laboral y escolar, la mujer tiende a limitar sus posibilidades profesionales (Pérez & Gálvez, 2009, pág. 62).

La doble presencia presente en las mujeres

La doble presencia según Ramos (2008) citado por Estevan et al. (2014, p.173) es el “Trabajo realizado tanto como empleados/as remunerados/as, como al realizado en las tareas familiares, domésticas, generalmente de cuidados”. En cambio, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2012) citado por Estevan et al. (2014, p.173) ofrece la siguiente definición:

El hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado, sería un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea.

Este factor se presenta frecuentemente en las mujeres, ya que a nivel cultural e intergeneracional son ellas, quienes se han dedicado al cuidado del hogar y tareas domésticas familiares. A continuación, se puede apreciar gracias al Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2012) citado por Estevan et al. (2014, p.173) referencias donde manifiestan lo mencionado anteriormente.

El hecho de que mientras que las mujeres dedican de 5-6 horas diarias de media al trabajo doméstico, los hombres sólo dedican 2; que, en términos generales, incluso cuando la familia se mantiene únicamente a través del sueldo de la mujer es ella quien sigue realizando las tareas domésticas en mayor medida, que el estado de salud de las mujeres es peor cuanto mayor sea el número de personas en el núcleo familiar.

Por otra parte, Ramos (2008) citado por Estevan et al. (2014, p.173) contextualiza a la doble presencia y nos remota al momento en que surgió el feminismo, siendo este movimiento el motivo por el cual las mujeres podemos acceder al mercado laboral en esta época, en una tentativa de dogmatizar la igualdad entre el género femenino y masculino en la vida personal y laboral de la persona. La doble presencia no se distingue por género solamente, sino por estratos económicos y sociales.

No obstante, es importante tener en cuenta, que aunque la opresión de género es la base sobre la que se sustenta esta desigualdad, y que por tanto las mujeres la sufren en mayor medida que los hombres, hay otro componente que modula el efecto de este riesgo psicosocial sobre las mujeres: la clase social o posición socioeconómica de la familia. En algunos casos las mujeres se ven “liberadas” de las obligaciones domésticas si cuentan con apoyo a la hora de realizar dichas “obligaciones”. Esta ayuda puede proceder de la contratación de algunas personas que limpie la casa, atienda a los/as niños/as o familiares dependientes; o por otro lado de un reparto equitativo de las tareas de la casa entre los/as componentes de la unidad familiar (y fundamentalmente entre los miembros de la pareja). (Estevan et al., 2014, p.174)

La definición de doble presencia es que, “durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales” (Ruiz et al., 2017, p.35).

El no poder disfrutar de tiempo libre, en el cual el género femenino pueda distraerse o realizar actividades que no sean de índole familiar o laboral, es indicio de que está teniendo un exceso de trabajo, según Calera (2006) citado por Ruiz et al. (2017, p.35): “Un ritmo de trabajo inadecuado es aquel en el que el trabajador tras realizar su jornada laboral continua trabajando realizando horas extraordinarias, por lo que ve reducido sus descansos. Esto hace que el trabajador tenga una sensación de agobio y ahogamiento con el trabajo”.

Los efectos en la salud a causa de la Doble Presencia pueden manifestarse de las siguientes formas:

Estrés, ansiedad, depresión y las lesiones osteomusculares. A su vez, pueden producirse también consecuencias sociales, dado que su comportamiento influenciado por un ritmo de vida muy acelerado, además de la fatiga física como mental, puede tener variaciones en la actitud de la mujer, tornándola en ocasiones un tanto hostil y perjudicando su desempeño laboral, sus relaciones laborales, el clima laboral de la organización y su entorno familiar y social. (Ruiz et al., 2017, p.38)

Riesgos psicosociales

Los Riesgos Psicosociales según el Comité Mixto OIT-OMS (1986) citado por Ruiz et al. (2017, p.35) son:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Los riesgos Psicosociales se han convertido como los protagonistas en afectar la salud de una persona en su lugar de trabajo, por eso mismo, se han realizado múltiples investigaciones para contrarrestar o erradicar sus consecuencias en el ser humano. Fernández (2010) citado por Ruiz et al. (2017, p.36) indica lo siguiente.

El riesgo psicosocial crea cualquier probabilidad de que un colaborador sufra un determinado perjuicio en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo.

La exposición del empleado ante la cantidad de riesgos psicosociales en el que se encuentra rodeado, establecerá el nivel de gravedad de los efectos en la salud que podrían presentarse en la persona, las mismas que no solo causaran daños a nivel personal sino también en su ambiente laboral, haciendo un declive en su desempeño

(Ruiz et al., 2017). Así mismo, Gill-Monte (2008) citado por Ruiz et al. (2017, p.36) indica lo siguiente.

En este caso nos referimos a los factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los trabajadores. Son innumerables los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él.

Hay que reconocer que no todas las mujeres expuestas a los riesgos psicosociales canalizan de la misma forma, en ellas influye su carácter, su personalidad y la forma en liberar su estrés. Salgado (2005) citado por Ruiz et al. (2017, p.37) dice que:

Hay que recalcar que la personalidad de toda mujer no viene marcada por un patrón concreto, sino que se ve influenciada por factores como el nivel de aspiración de la persona, la confianza en sí mismo, la resistencia al estrés... personas con estas habilidades suelen ser más eficientes, responsables y activas. Por el contrario las personas inseguras, dependientes, depresivas suelen tener más riesgo de sufrir algún tipo de patología psicológica como ansiedad, depresión.

Bajo una perspectiva organizacional, los riesgos psicosociales frente al empleador es uno de los efectos más elevados en cuanto presupuesto, debido a los permisos y rebajas en el lugar de trabajo por enfermedades. Por otra parte, no hay que dejar a un lado, que el primer perjudicado es el empleado, como lo indican Garrido-Pinzón et al. (2011) citados por Ruiz et al. (2017, p.37) indica que: “También hay que tener presente que los riesgos psicosociales afectan directamente a la calidad de vida laboral de los trabajadores”.

Los mismos que pueden influir dentro de las necesidades humanas más intrínsecas, como las ganas de salir adelante, su rendimiento laboral o el bienestar de saber que hizo un buen desempeño, y para las empresas existen también secuelas importantes de mencionar, “Son tres las consecuencias que estos riesgos producen sobre las organizaciones y que han sido las más estudiadas: absentismo laboral, rotación en el trabajo y abandono del trabajo” (Ruiz et al., 2017, p.38).

Fuera idóneo y conveniente que las organizaciones tomen precauciones y prevenciones para que los riesgos psicosociales no afecten dentro de la salud del empleado y a su vez, esto no perjudique en su desempeño que es el requerido para cumplir con los objetivos de la empresa (Ruiz et al., 2017). El European Risk Observatory Report (2012) citado por Ruiz et al. (2017, p.38) indica que:

Conforme a varias encuestas, muchos realizan actividades que ellos perciben como exigentes, restrictivas, y por lo demás estresantes. Problemas de salud mental y otros trastornos relacionados con el estrés son reconocidos como unas de las principales causas de molestias y trastornos músculo-esqueléticos, cese anticipado del trabajo, las altas tasas de ausencia y la baja productividad de la organización. Por eso es muy importante reconocer la importancia de los riesgos psicosociales.

Importancia del docente en la educación:

Según la UNESCO (2019) “Los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible. No obstante, su formación, contratación, permanencia, estatus y condiciones de trabajo son temas que siguen siendo preocupantes” (párr.1).

La educación ha sido la base fundamental para que decenas de culturas y generaciones hayan adquirido conocimientos que han facilitado el desarrollo y evolución de la humanidad al pasar los años y quienes han estado inmersos en esta educación como protagonistas han sido los docentes, aunque no se les reconozca como lo que son, un sujeto capaz de transmitir ciencias.

El papel determinante de la educación en la sociedad y la dinámica de interrelaciones que en ella acontecen no se limitan a lo educativo, sino que tienen implicaciones en la concepción del deber ser, la percepción y resolución de problemas de la sociedad que trascienden el inmediato presente. Estas interrelaciones abarcan a la persona en particular y sus aportes a la construcción de la sociedad, dan lugar a nuevas prácticas, nuevas cosmovisiones, modos específicos de afrontar los retos que le van imponiendo los cambios emergentes de su contexto, su historia y cultura desde la interacción con sus congéneres, dadas sus potencialidades como sujeto particular y social. (Nieva & Martínez, 2016, p.15)

Siguiendo con los criterios de los anteriores autores sobre la importancia del docente, se puede añadir que el docente es un instrumento por el cual se recibe educación, a la sociedad le transmite elementos sociales, los cuales son adquiridos para crear y transmitir cultura. Según Vigotsky (s.f.) citado por Martínez (2002) citado por Nieva & Martínez (2016, p.16), debe ser “planificado, organizado y anticipado del desarrollo de los sujetos”.

Relacionado con lo anterior, citando otra vez a Vigotsky, quien creo la concepción vigotskiana afirma que la educación se transmite y adquiere por medio de la relación de tres actores esenciales:

Estudiante y docente, quienes intercambian saberes, sentimientos, emociones, valores, actitudes y experiencias que son exigencias de la vida social, cultural y laboral; una vez adquiridos constituyen recursos esenciales para asumir las demandas y retos de la sociedad, expresan desarrollo, crecimiento personal y una inserción más plena a la sociedad. (Nieva & Martínez, 2016, p.18)

Por otro lado, y no apartándose de lo que expresa Vigotsky, se encuentra los autores cubanos Cruz, Fernández, López & Ruiz (2011) citado por Nieva & Martínez (2016, p.17) afirman:

La realidad contemporánea demanda un docente que tenga roles activos en la elección de alternativas pedagógicas, que estimule la capacidad de participar ofreciendo opciones que permitan a los educandos aprender críticamente". Destacan, además, la necesidad del docente como facilitador del desarrollo de los proyectos de vida, incluyendo el suyo propio para dinamizar los procesos de aprendizaje.

El docente no solo es un sujeto que brinda herramientas y conocimientos sobre ciencias sociales o exactas, el docente es un actor fundamental para que los alumnos adquieran valores y principios para afrontar su futuro profesional y personal.

Mediante la relación e intercambio con sus estudiantes propicia el desarrollo de éstos, su implicación en los problemas sociales y la participación en su transformación cultural. Se trata de que la educación forme parte de la cultura, tanto

educador como educando se implican en el proceso de su construcción y reconstrucción, en su perpetuidad y desarrollo. (Nieva & Martínez, 2016, p.18)

2.3 Referente Normativo

Nuestro país, Ecuador y otros países del mundo, están atravesando por problemas económicos, sociales y de salud muy críticos debido a la pandemia por la Covid-19. Muchos ciudadanos se han visto en la obligación de despedir a sus empleados, otros quienes han sido despedidos y por otra parte, se encuentran aquellos que han tenido que innovar su forma de laborar, utilizando la tecnología y herramientas virtuales para funcionar debidamente dentro de las empresas que trabajan o son dueños, una de estas nuevas modalidades, es el trabajo virtual o teletrabajo.

El país no se encuentra familiarizado ni preparado con dicha modalidad, es más, dentro de nuestra constitución no existen leyes destinadas específicamente a velar por los derechos e intereses del teletrabajo, más bien se orientan a proteger en general todas las modalidades del área laboral. Recién en el año 2016 se llegó a un acuerdo ministerial por medio del Ministro de Trabajo, en el cual se asentaban las normas que regularicen al teletrabajo.

Es importante revisar la materia legal sobre este tema, ya que la doble presencia que se está generando por el teletrabajo, especialmente en las mujeres, puede influir en una serie de factores psicosociales que son perjudiciales para la salud de la persona y dentro del trabajo se puede ver afectado su desempeño laboral, incidiendo en incumplir con los objetivos de la empresa y funciones que se requieren dentro de ella por parte del colaborador o colaboradora.

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos organización del trabajo y factores organizativos son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés. (Gil-Monte, 2012)

A partir de esto, se va a exponer leyes internacionales y nacionales que amparen y velen por los derechos laborales especialmente de las mujeres, que trabajan en modalidad virtual debido a la pandemia.

2.3.1 Normativas Nacionales.

Constitución de la República del Ecuador

En el año 2008, con la creación de la constitución, Ecuador se convirtió en un país en donde se garantiza y se vela por los derechos de los ciudadanos en varios ámbitos sociales, económicos y laborales. Dentro de los laborales, se expidieron normativas, en las cuales al trabajo se lo considera como como un deber social, económico y personal, así mismo indica que la seguridad social es irrenunciable para cualquier persona.

En el Art. 3 de la Constitución de la República, en el numeral uno, se menciona como deber primordial del Estado “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (Const., 2008, art.3). Basándonos en este artículo, cabe necesario mencionar que el Ecuador debe participar y regirse bajo las leyes que se estipulen dentro de la asamblea nacional, además debe presidir de los tratados internacional de los cuales son miembros, sin excepción alguna.

En el art. 33 se menciona que el Estado, es el responsable de controlar que los trabajadores cuenten con una vida laboral respetable y digna, rodeados de un ambiente adecuado y elegido con libertad, recibiendo remuneraciones y retribuciones justas para las funciones que deben cumplir (Const., 2008, art.33). Por otro lado, se establece que los ciudadanos ecuatorianos deben contar con seguridad social que los proteja de forma equitativa y solidaria a los empleados de cualquier área laboral, esto se lo menciona en el Art. 34.- “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia,

transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas” (Const., 2008, art.34).

Estas normativas fueron creadas en el 2008, a partir de esto se puede inferir que por ser relativamente nuevas, no existen artículos específicos en donde se indique particularidades para velar por los derechos de las personas que trabajan de forma virtual, tampoco se observa dentro de la constitución, leyes que sancionen o prevengan cualquier tipo de irregularidades dentro del teletrabajo. De igual forma, la constitución protege de forma general a los grupos considerados vulnerables, dándoles atención prioritaria y privilegios protegiéndolos de cualquier injusticia laboral.

Por otra parte, se encuentra el Art. 325. En el cual se menciona que “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Const., 2008, art.325).

Como el artículo antes mencionado, este también es de carácter regulatorio y de control, reconociendo que existen otras formas de trabajar, pero nuevamente no se interesa por prevenir o sancionar si las condiciones o remuneraciones no son las adecuadas, es evidente que el artículo desea regular todas las formas de trabajo, pero con esto no está garantizando o velando por los derechos de las personas que no trabajan de manera “tradicional”. Podemos justificarlo diciendo que la constitución se la realizó en el 2008, siendo el teletrabajo, un término casi desconocido dentro del país. Cabe recalcar que el artículo está dirigido para todos los ciudadanos sin especificaciones de género o intergeneracional.

Así mismo como se reconoce toda modalidad de trabajo, en La Carta Magna perteneciente a al manual de los principios de los derechos en donde se establece que los todos los ciudadanos tienen los mismos derechos y obligaciones sin discriminación, esto se lo reglamente en el Art. 11 en el numeral 2 “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo,

identidad de género, estado civil, condición socioeconómica, orientación sexual, estado de salud, entre otras” (Const., 2008, art.11).

Aunque en el Artículo 11 se establece que todos los seres humanos debemos gozar de las mismas oportunidades sin importar el sexo, en el área laboral siguen existiendo retrocesos y se tiene la mentalidad que los hombres tienen el rol de proveedor, mas no el género femenino, el cual ha sido catalogado con el rol de cuidadora. A pesar de que las mujeres a lo largo de los años han venido tomando fuerza en la participación dentro del mercado laboral privado y público, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) discrepa con lo siguiente:

Hay más mujeres que nunca en el mercado laboral, todavía hay grandes desigualdades en algunas regiones, y sistemáticamente a las mujeres se les niegan los mismos derechos laborales que tienen los hombres. La violencia y la explotación sexual, la división desigual del trabajo no remunerado -tanto doméstico como en el cuidado de otras personas. (PNUD, 2020, párr.3)

Esta constante disputa por incluir a las mujeres en el mercado laboral, dándole fuentes de empleo y remuneración económica, cuando finalmente se logró elevar el porcentaje de oportunidades para el género femenino, se dejó atrás y no evolucionó el hecho de que los hombres y mujeres deben participar equitativamente en las tareas del hogar, a pesar de que se valoró a las mujeres dentro del trabajo, surgió otra problemática, ahora no solo deben ser proveedoras sino que también deben ejercer su trabajo en casa, como cuidadoras del hogar, compartiendo los dos roles sin ayuda del género masculino, la gran mayoría.

Como se ha mencionado anteriormente, la participación masiva de las mujeres en el área laboral, que han hecho que surjan nuevos modelos en los roles establecidos por la sociedad, en donde exista una corresponsabilidad entre hombres y mujeres, que ayuden a mejorar y equilibrar la relación del trabajo con la familia.

Torío et al. (2010) citado por Gómez & Jiménez (2015, p.2) indican que tal reconstrucción requiere la reorganización de los roles entre hombres y mujeres, cuyo eje central radica en el compromiso de la pareja en los tiempos destinados en

distintos quehaceres en la vida familiar, tales como las tareas domésticas, soporte económico, la educación y el cuidado de los hijos. Balmforth & Garden (2006) citados por Gómez & Jiménez (2015, p.2) argumentan que el rol de las organizaciones en este ejercicio de redistribución equitativa de los roles en el hogar es importante desde la creación de políticas que permitan la facilitación de la vida laboral y familiar tanto para hombres como para mujeres.

El estado cuenta con leyes que previenen y sancionan cualquier tipo de violencia ejercida contra las mujeres y grupos de atención primaria, así mismo debe garantizar equidad de género dentro de sus políticas, y sobre todo regular que se cumplan dichas normativas. Las mujeres han sido el género más excluido por las sociedades, debido a concepciones patriarcales y esto ha generado que sean ellas quienes cumplan con el rol de doble presencia.

Aunque en el Art 66 del literal b se establezca que “El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual” (Const, 2008, art.66); y en el Art. 70.- “El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público” (Const, 2008, art.70), aún sigue existiendo falta de responsabilidad y compromiso por parte de los hombres para asumir las tareas que el hogar requiere.

Por último, es importante decir que la doble presencia dentro del teletrabajo, puede generar riesgos psicosociales, pero es también responsabilidad del estado proveer un ambiente laboral digno en donde uno pueda desempeñar sus funciones correctamente sin daños colaterales para la salud, como se menciona en el art 326 en el numeral 5 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Const., 2008, art.326).

A partir de la lectura realizada a la sección de los artículos dirigidos al trabajo dentro de la constitución, y el análisis minucioso a los artículos mencionados con anterioridad, se puede decir, que efectivamente el gobierno en ese año, tuvo el interés de reconocer dentro de su normativa, todas las modalidades de trabajo, pero esto no significa o garantiza que se está cumpliendo o preocupando por prevenir cualquiera irregularidad dentro del mismo o sanción si es que se amerita. Dentro de la constitución los ciudadanos partidarios del teletrabajo o de otra forma de trabajar, se encuentran desprotegidos y no existe ley que los ampare.

Código de Trabajo

En el Código del Trabajo en el artículo 410, mencionan que los empleadores deben proteger la salud de sus empleados, brindándoles información pertinente, equipos adecuados para desempeñar el trabajo, condiciones físicas adecuadas, con el objetivo de prevenir y descartar cualquier riesgo dentro del trabajo. Una vez más, tenemos un artículo interesado en prevenir mas no en controlar que se cumplan las disposiciones establecidas o sancionar si se lo amerita. (Código del Trabajo, 2005).

El trabajador se encuentra desprotegido, tener leyes de prevención no garantiza que sus derechos se ejerzan, hay otras normativas que se realizaron un año antes, que cuenta con los mismos criterios, las autoridades encargadas de formular dichas leyes no prestaron su tiempo en investigar o hacer un trabajo multidisciplinario, en donde se enriquezca la ley, mas no sea repetida sin interés algún de amparar a los trabajadores. A su vez, no solo es importante que el empleador cumpla con disponer a los empleados condiciones necesarias para cumplir con sus funciones, las mujeres deben ser foco de prioridades en el trabajo, ya que ellas deben de responsabilizarse por los quehaceres del hogar o existen factores biológicos como el embarazo, que requieren de leyes que amparen su estadía y seguridad social mientras este en un estado de gestación o maternidad.

Como se lo menciona en el Art. 152:

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará

mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. (Código del Trabajo, 2005, art.152)

Siguiendo con el mismo lineamiento de la maternidad, en el Art. 153 se continúa protegiendo a la mujer embarazada, garantizándole su puesto en la empresa con su respectiva remuneración económica.

No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora (...). Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. (Código del Trabajo, 2005, art.153)

Y en el artículo Art. 154, en donde se protege a la empresa y al empleador.

En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. (Código del Trabajo, 2005, art.154)

Por último, las organizaciones que cuenten con personal femenino que cumplan con su rol de madre, debe proveerles un espacio que brinde atención de guardería o tenga alianzas que pueda brindar este servicio gratis. En el Art. 155 se habla sobre esto.

En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería para la atención de los hijos de éstos, suministrando

gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.
(Código del Trabajo, 2005, art.155)

Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres aqueja a la mayoría del género femenino del mundo. La violencia se exterioriza por la presencia de las relaciones de poder que ejercen los hombres hacia las mujeres, depreciándolas a partir de construcciones sociales y culturales, en donde se fijan roles impuestos y maneras de controlar la mujer en diferentes ámbitos sociales, uno de los más visibles, el laboral, por eso y más se creó esta ley.

Esta Ley prevé de manera particular, enfocar la acción del Estado en la sensibilización y prevención de la violencia y con la participación de la ciudadanía, bajo el principio de corresponsabilidad. Estos dos actores deben garantizar a través de políticas, planes y programas, la transformación de los patrones socioculturales y la erradicación de prácticas que naturalizan la violencia contra las mujeres. Esta Ley establece además tres componentes para la erradicación de la violencia: atención, protección y reparación de las mujeres víctimas de violencia para garantizar su seguridad e integridad y para retomar su proyecto de vida. (Decreto 397, 2018).

El objetivo de esta ley se lo establece en el Art. 2. Dentro de esta ley, se define a la violencia de género, se tomó como representación a los siguientes artículos, debido a que se alinea con el tema del presente trabajo de titulación.

Esta Ley tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia. (Decreto 397, 2018, art.2)

En el Art. 4 en el numeral 3 se define a la violencia de género según los estereotipos representados en la sociedad. “Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres,

respectivamente” (Decreto 397, 2018, art.4). Sumando al literal 3, se encuentra el literal 8, que habla sobre las relaciones de poder.

Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres. (Decreto 397, 2018, art.4)

Ya se ha dejado por sentado anteriormente que el género femenino ha sido quienes han sufrido generacionalmente limitaciones dentro de los ámbitos primordiales que se rigen dentro de una sociedad, es por ello, que se mencionara también el literal 9 que se define dentro de esta ley como violencia de género.

Discriminación contra las mujeres. - Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra. (Decreto 397, 2018, art.4)

Por último, el literal 13, que es el literal de más interés para el desarrollo de la tesis, ya que refleja como la repartición de roles que se estable en una cultura, puede generar violencia “es la construcción sociocultural sobre roles y valores asociados al comportamiento de los hombres. Se aboga por que se ejerzan sin machismo ni supremacía o violencia hacia las mujeres” (Decreto 397, 2018, art.4).

Por otra parte, esta ley instituye las obligaciones que tiene el estado para erradicar la violencia de género, en el Art. 5 se menciona que:

El Estado, a través de todos los niveles de gobierno, tiene las obligaciones ineludibles de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, a través de la adopción de todas las medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el

cumplimiento de la presente Ley y se evite la re victimización e impunidad. (Decreto 397, 2018, art.5)

Y en el Art. 6 sobre la corresponsabilidad del estado frente a este tema:

El Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres: niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de violencia. La sociedad, la familia y la comunidad, son responsables de participar de las acciones, planes y programas para la erradicación de la violencia contra las mujeres, emprendidos por el Estado en todos sus niveles y de intervenir en la formulación, evaluación, y control social de las políticas públicas que se creen para el efecto. (Decreto 397, 2018, art.6)

La violencia de género en el contexto laboral nos compete, ya que es el lugar en donde surge la problemática del presente trabajo de titulación, dentro de esta ley, el mismo se menciona en el artículo 12 literal 3, el cual señala:

Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia. (Decreto 397, 2018, art.12)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural

Se debe mencionar el Art. 10 literal que, donde menciona que los docentes deben tener acceso a servicios de bienestar social, los cuales garanticen y amparen el desempeño laboral y prevengan cualquier riesgo en la salud ocupacional del empleado. A pesar de que esta ley protege la salud de los docentes dentro del trabajo, no se menciona que rige para la modalidad virtual, eso es preocupante en la actualidad, ya que la mayoría de personas están teletrabajando debido a la pandemia

y el estado no les garantiza o previene de cualquier irregularidad que pueda ocasionar daños en la salud del docente. (Decreto 1241, 2012, art.10)

Es necesario indicar que la ley antes mencionada fue creada en el año 2011 y reformada en el 2015, 12 años después de la aparición y reconocimiento del término teletrabajo dentro de la OIT, y a pesar de eso, no se incluyó en sus normativas, leyes que hablen sobre esta modalidad laboral, aunque en la constitución promuevan el derecho a la igualdad y creen las leyes con enfoque de género, no existe una diferenciación o especificaciones acerca del teletrabajo realizado por mujeres y como se ven afectadas no solo en su salud, sino en su desempeño laboral y equilibrio familiar.

Dentro del Ecuador no existen decretos ejecutivos ni ordenanzas por la municipalidad o prefectura, en donde se mencione o hable sobre el teletrabajo y sus riesgos, sobre la doble presencia ni sobre los docentes en particular. Cabe necesario mencionar una vez más, que a pesar de que a nivel internacional y siendo reconocido el término teletrabajo por la OIT, el presidente, la alcaldesa ni el prefecto se ha interesado por el reconocimiento del mismo, más aún cuando el ciudadano ecuatoriano está realizando sus labores bajo esta modalidad, como se lo ha mencionado anteriormente.

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

Resolución del IESS 513

La finalidad de este acuerdo se lo expresa en el Art 1.

De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral. (Decreto 513, 2018, art.1)

Así mismo este reglamento en el art. 2 se menciona lo siguiente.

Cubre toda lesión o estado patológico originado con ocasión, a causa, o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, y regula la entrega de las prestaciones a que haya lugar para la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales u ocupacionales que afecten la capacidad laboral del asegurado. (Decreto 513, 2018, art.2)

Dentro de este artículo se incluye como lesión a los riesgos psicosociales, es por ello que las organizaciones deben prevenir cualquier tipo de afectaciones psicosociales que se origine por la doble presencia que ejerce la mujer dentro del teletrabajo.

Según este acuerdo, las afectaciones en la salud en el marco laboral se pueden generar por diferentes componentes “Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial” (Decreto 513, 2018, art.2). Estos riesgos deben ser prevenidos obligatoriamente por parte de la organización, en donde se deben regir bajo el siguiente procedimiento que se lo menciona a continuación “Identificación de peligros y factores de riesgo, medición de factores de riesgo, evaluación de factores de riesgo en el trabajo, control operativo integral, vigilancia ambiental laboral y de la salud, evaluaciones periódicas” (Decreto 513, 2018, art.1).

Acuerdo Ministerial 082: Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral:

El presente acuerdo ministerial “tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales” (Acuerdo 82, 2017)

En el presente acuerdo en el Art. 9 menciona sobre un programa de prevención de riesgos psicosociales, “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de

prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral” (Acuerdo 82, 2017, art.9). Y en el Art. 10 alude sobre las sanciones que las organizaciones pueden llegar a tener si no se cumple con lo establecido en el anterior acuerdo.

Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo. (Acuerdo 82, 2017, art.10)

Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190 por el Ministerio del Trabajo

Unas de las pocas intervenciones de Ecuador que garantizan o velan por los derechos del teletrabajo es el acuerdo N° MDT-2016-0190 realizado por el Ministerio del Trabajo. En el artículo 1 del acuerdo se refleja que el objetivo del mismo es controlar el teletrabajo en el sector privado. Siguiendo con el mismo acuerdo, el artículo 8, menciona las condiciones laborales que se debe cumplir dentro de esta modalidad, indicando que los teletrabajadores deben ser partícipes de los mismos derechos y obligaciones de aquellos empleados que laboran dentro de las instalaciones de la empresa (Acuerdo 190, 2016).

Por otro lado, en el artículo 10, se alude que los empleados que realicen sus actividades laborales con equipo técnico o herramientas virtuales personales, el empleador podrá recompensarlo por los gastos asumidos, sin afectar en su remuneración económica. Así como también se indica en el Art. 13 que la parte empleadora deberá cuidar de la salud y seguridad ocupacional, debe cerciorarse que el espacio físico donde desempeñe sus funciones cuente con las condiciones de higiene y seguridad necesarias, asegurándose que no se vea afectado por ningún motivo la salud del empleado (Acuerdo 190, 2016, art.13).

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 por emergencia sanitaria

Debido a la pandemia por la que estamos atravesando, el país se vio en la obligación y necesidad de crear un acuerdo ministerial que viabilice y regule la aplicación del

teletrabajo emergente, en el artículo 4 de dicho acuerdo, se señala la ejecución del teletrabajo, indicando que la relación contractual entre empleado y empleador no se modifica en ningún ámbito, solo el lugar en donde se laborara hasta que se notifique que se puede regresar a trabajar de manera habitual. Con este acuerdo, se desea prevenir el contagio masivo de la Covid19 en los ciudadanos, pero en ninguna de las normas estipuladas se veló por la salud o factores de riesgos psicosociales de doble presencia, ocasionados por el teletrabajo, de la misma manera que no se garantizó las condiciones óptimas para las mujeres que se encuentra en estado de gestación, posean alguna necesidad especial o es perteneciente a cualquier grupo prioritario y vulnerable (Acuerdo 76, 2020).

A manera de conclusión, al país le falta mucho en actualizaciones y regulaciones que otorguen un buen desempeño del teletrabajo, el cual ayude a promover plazas laborales a personas necesitadas de esta modalidad, previniendo y sancionando cualquier tipo de irregularidad o abuso al empleado por parte del empleador. A pesar de que existan leyes internacionales que avalan al teletrabajo, en nuestro país no se ha brindado el interés y apoyo necesario para el buen funcionamiento del mismo.

Con la pandemia se tuvo que realizar un decreto remoto, que si bien es cierto nos ha ayudado a muchos empleados a poder seguir trabajando y cumplir con nuestras funciones y roles, no se nos ha garantizado las condiciones físicas y herramientas virtuales necesarias, por el mismo hecho de que no existía una ley o norma preventiva. Partiendo de esto, no se debe hacer caso omiso y seguir rigiéndonos bajo un acuerdo ministerial, sino que el estado debería empezar a gestionar, estructurar y crear leyes de teletrabajo bajo la realidad del país, que esta emergencia nos ayude a superarnos como país y cumplir con los derechos de los trabajadores bajo cualquier modalidad laboral.

2.3.2 Normativas Internacionales.

Se va a realizar el análisis de normativas internacionales ratificadas por la Asamblea Nacional, y son de carácter obligatorio su cumplimiento.

La Organización Internacional de Trabajo

La Organización Internacional de Trabajo, reconoció el teletrabajo en el año 2003 con la creación de la “Comisión de Teletrabajo, Heterogénea y tripartita” con la finalidad de difundir esta modalidad de trabajo para promover más plazas laborales con mejores condiciones, provocando aspectos positivos dentro de la vida familiar del trabajador, aparecieron oportunidades de trabajo para grupos vulnerables, igualdad de oportunidades para los seres humanos y el medio ambiente fue un actor beneficiario también. Según la OIT “El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador” (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

La OIT, a su vez diseño un programa llamado “El PROPET”, que se encarga de medir y conocer el impacto que tiene la modalidad virtual como un medio de mejorar la calidad laboral y ofrecer oportunidades de trabajo a la población. Al mismo tiempo, reconocen fortalezas o debilidades de las empresas que forman parte del programa, para recomendar mejoras. A pesar de que a nivel internacional se reconozca y se dignifique el teletrabajo, no existen normativas específicas en donde se hable sobre el teletrabajo en la educación, haciendo énfasis en las consecuencias de esta modalidad especialmente al género femenino alrededor de una pandemia (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Continuando con los tratados internacionales, el Ecuador al ser parte de la Comunidad Andina, es partícipe del “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” creado en el año 1976, en el cual se menciona en el artículo 7 que debe reconocer el derecho a que las personas trabajen bajo condiciones laborales equitativas y adecuadas, en donde se les asegure remuneración salarial, oportunidades de subir de cargo y horarios razonables de trabajo. (Naciones Unidas de Derechos Humanos, 1976). Este pacto se dio hace muchos años atrás, y aunque los tiempos y las realidades se hayan actualizado y surgido otras formas de laborar u otras necesidades, no se han visto en la obligación de actualizar el pacto, pudiendo reestructurarlo agregando otras medidas y normativas necesarias para que de ese

modo si se estén garantizando y cumpliendo los derechos de los trabajadores bajo cualquier modalidad.

A pesar de que se menciona el término trabajo, en ninguna parte se indica sobre las condiciones o derechos del teletrabajo para ninguna persona. Por otra parte, en el mismo pacto en el literal e del artículo 13, habla sobre la importancia de facilitar al docente los recursos materiales para optimizar su labor. Este pacto y específicamente los artículos mencionados se realizaron con el objetivo de promover los derechos de los seres humanos, pero no los previene o garantiza sanciones a aquellos estados o personas que no se rijan bajo los derechos estipulados. (Naciones Unidas de Derechos Humanos, 1976)

C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

El presente *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* se creó en el año 1981 y fue ratificado por la asamblea del Ecuador en el año 2013, bajo los siguientes referentes que se tenía sobre la carga familiar:

- “Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales” (Convenio 156, 1981).
- “Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores” (Convenio 156, 1981).
- “Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general” (Convenio 156, 1981).

En el artículo 1 del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares se estipula para quienes se regirá:

1. “El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella” (Convenio 156, 1981, art.1).
2. “Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella” (Convenio 156, 1981, art.1).
3. “A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio” (Convenio 156, 1981, art1).
4. “Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares” (Convenio 156, 1981, art.1).

Debido a la pandemia y por la disposición del estado en que las organizaciones tengan que trabajar de forma virtual para no propagar el contagio, se complica equilibrar por parte del empleado la vida laboral con la vida familiar, por el mismo hecho de que la nueva normalidad, no permite que los centros educativos abran o que las familias que contaban con ayuda extra para el cuidado de ellos, se acerque a la casa ya que eso podría poner en riesgo la salud de todos, por otra parte las organizaciones, no brindan mayor flexibilidad a los empleados con cargas familiares posiblemente por falta de conocimiento sobre este acuerdo, pudiendo ocasionar riesgos psicosociales por la doble presencia y la carga laboral que se tiene en el teletrabajo. En el Art. 3 de este acuerdo alega lo anterior.

Cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen

desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. (Convenio 156, 1981, art.3)

A nivel internacional, varios países y organismos se han interesado y preocupado por reglamentar y garantizar los derechos del empleado que trabaja de forma virtual, incluyendo leyes dentro de sus normativas o constituciones, previniendo el manejo inapropiado del teletrabajo y sancionado a quienes abusan de esta modalidad. Es lamentable que en el Ecuador, no incluya dentro de sus leyes o no participe en tratados internacionales en donde se respete y dignifique el teletrabajo, siendo una modalidad de trabajo que ha ayudado a la mayoría de los ciudadanos ecuatorianos a seguir trabajando y recibiendo remuneración económica dentro de esta pandemia, si dentro de nuestra constitución existiera una ley que ampare o regule las condiciones en las que se debe trabajar y cumplir con el teletrabajo, el panorama de muchas personas fuera distinto, sintiéndose beneficiados en vez de perjudicados en algunos ámbitos.

2.4. Referente Estratégico.

En el siguiente apartado se analizarán y expondrán diversos programas y acciones que se encuentran dentro de los referentes institucionales del país. Esto nos permitirá conocer las líneas de acción y estrategias que implementa el estado para resolver o disminuir una problemática que está afectando a la sociedad o a un grupo en específico. El referente estratégico se contextualizará en el tema del trabajo de titulación que es: “Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de Primaria de una Unidad Educativa Privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil”.

2.4.1. Planes Estratégicos / Agendas Nacionales.

Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida” 2017-2021

El Plan Nacional de Desarrollo es un instrumento que apoya a la elaboración y planificación de las políticas públicas del país. Su creación fue basada en brindar una mejor calidad de vida a los ciudadanos. “Se trata de un Plan corto, concreto y

transparente, para que todas y todos lo podamos leer y utilizar; que motiva el diálogo sobre los grandes Objetivos Nacionales de Desarrollo; que se actualiza con los aportes ciudadanos; y que direcciona la gestión pública para el cumplimiento de los programas de gobierno y el logro de metas nacionales” (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida, 2017).

Basándonos en las estrategias propuestas dentro del Plan Nacional de Desarrollo, ligadas al tema de investigación del trabajo de titulación que es: “Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de Primaria de una Unidad Educativa Privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil”, se puede hacer referencia al hecho de que no se encuentran suficientes estrategias que puedan asegurar condiciones laborales adecuadas en las mujeres que están viviendo la problemática visibilizada por el presente trabajo.

El Plan está conformado por 12 objetivos de los cuales solo uno responde a la problemática expuesta, el objetivo 1, que plantea: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. Este objetivo se contextualiza y visualiza de que en Ecuador no exista pobreza, al mismo tiempo aclara que la pobreza no emerge debido a la falta de recursos e ingresos económicos sino por la inequidad en oportunidades que existe, a consecuencia de esto, los grupos más excluidos se encuentran desfavorecidos siendo víctimas de la pobreza, entre ellos están las mujeres.

Al mismo tiempo, el objetivo hace referencia a otras problemáticas sociales que afectan directamente a las mujeres, tales como: la violencia de género, la falta de información sobre reproducción y salud sexual y el trabajo doméstico no remunerado. Debido a esto, el Plan Nacional de Desarrollo se interesó en crear políticas públicas orientadas a eliminar la violencia de género y esto genere más oportunidades y accesos a plazas de trabajo para ellas.

Si bien es cierto, poco a poco, el estado se ha preocupado por hacer cumplir el derecho al trabajo y brindar una seguridad social cada vez más inclusiva, haciendo valer todo trabajo ejercido, como en el caso de las trabajadoras domésticas, quienes hoy en día deben ser afiliadas al IESS, siendo partícipes de los beneficios que el

mismo ofrece. Pero esto no basta, cuando nos encontramos en un país regido por el patriarcado, brindándoles una vida sin responsabilidades más allá del trabajo a los hombres, mientras que las mujeres deben de enfocarse en trabajar y cuidar de su hogar, cumpliendo un doble rol.

Es por esto la necesidad y urgencia de que el estado no solo se dedique a cumplir con disposiciones que por ley deben, sino obligar a las organizaciones públicas y privadas el de responsabilizarse por la calidad de vida que rodea al trabajador con enfoque de género, ya que es un factor que puede ser el primer causante en provocar un rendimiento inadecuado dentro del área laboral, ya sea por el desbalance entre la vida familiar y laboral, por problemas personales, por salud o estrés por el mismo hecho de la sobrecarga de trabajo.

Dentro de los objetivos, se encuentran propuestas pensadas en la creación de plazas de trabajo y emprendimientos enfocados en las mujeres en situación de exclusión social y pobreza, esto lo quieren lograr mediante la implementación de programas educativos tecnológicos. Por otra parte, se encuentra una propuesta que se especializa en brindar educación sexual y reproductiva a las mujeres y por último, fomentar la participación de las mujeres en campos sociales y políticos, que son vistos por la sociedad como campos masculinos. (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida, 2017)

A pesar del avance en la creación de políticas públicas para la erradicación de la violencia de género, enfocándonos sobre un análisis netamente desde el área laboral y familiar, no se ha logrado una visibilización y concientización sobre la problemática del trabajo doméstico realizado netamente por las mujeres ya que como sociedad se ha normalizado el pensar que la mujer es quien debe hacerse cargo de las tareas domésticas e hijos después de su jornada laboral, mientras que el hombre se lo ha considerado históricamente como la persona que aporta económicamente en la familia.

Dentro del objetivo uno se encuentra la política 1.7, que hace referencia a que los hombres y mujeres merecen un trabajo digno y con seguridad social.

Así mismo, las metas trazadas en este objetivo, se encuentran visualizadas en el acceso a plazas de empleo e igualdad de sueldo sin importar el género, pero aun así, no recalca el rol de cuidadora que deben ejercer las mujeres o a los servicios que brindan a personas con discapacidad y de tercera edad. Otra de las metas es disminuir la brecha de empleo que existe entre hombres y mujeres del 33,5% al 28,7% en el año 2021. Y para finalizar es importante decir que el Plan Nacional de Desarrollo es universal, ya que todos los ciudadanos se rigen y pueden acceder a él para sentirse protegidos y garantizados en que existen estrategias viables y sustentables para que sus derechos se ejerzan. (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida, 2017)

Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI-2018-2021

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género aporta con el seguimiento para verificar la ejecución de los ejes proyectados, mediante propuesta y política que se encuentran dentro de la Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021. Se recalca que solo es posible cumplir con los objetivos trazados dentro de la agenda si se apropia el hecho de que las mujeres y el grupo LGBTI se encuentran en desventaja con otros grupos sociales, por la concepción patriarcal regida por discriminaciones de género. En resumen a lo dicho anteriormente, la agenda se ocupa en descartar cualquier tipo de desigualdad o violencia de género (AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI- 2018-2021, 2018).

En la Agenda se sostiene que es urgente la incorporación del enfoque de igualdad de género en todas las funciones del Estado y niveles de gobierno, como también, la necesidad de evaluar la consistencia de la política pública y la actuación de toda la institucionalidad, en relación con la aplicación concreta del principio de igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas. Desde esa perspectiva, la Agenda exige trabajar activamente para garantizar el respeto de los principios de igualdad y no discriminación en la adopción y aplicación de la normativa, en la definición y ejecución de las políticas, en las asignaciones presupuestarias, y en todas las acciones

públicas. Supone aplicar la igualdad sustantiva en las distintas funciones del Estado, como un imperativo categórico en sus normas, actos, resoluciones, sentencias y la actuación sin dilación alguna frente a cualquier acto discriminatorio. (AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI- 2018-2021, 2018)

Dentro de los apartados que se mencionan en la Agenda, está el eje 2 llamado “Sostenibilidad de Vida”, en el cual se menciona y visibiliza la desigualdad de responsabilidades que existe entre los hombre y mujeres en cuanto a los labores domésticos, siendo las mujeres quienes ejercen la mayor parte del tiempo el rol de cuidadora sin importar que al mismo tiempo se encuentra desempeñando funciones dentro de un trabajo remunerado (AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI- 2018-2021, 2018).

El punto 2.1 que se encuentra en este eje, habla sobre el “Cuidado humano, reproducción y sostenibilidad de la vida” visibiliza que el trabajo remunerado se lo valora y se lo considera como “trabajo” aquel que se lo desempeña fuera del hogar, mientras que las funciones y responsabilidades que se tienen dentro de la casa para el cuidado de los hijos se lo denomina como algo natural, que se debe de cumplir por las mujeres porque así lo decidió la sociedad (AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI- 2018-2021, 2018).

Esta estructura generalizada coloca a las mujeres en posiciones y situaciones de exclusión, al considerarlas como parte de lo no económico y el no trabajo, al separar en dos esferas: la producción y la reproducción. Supone a la producción como esfera valorada y a la reproducción como no valorada. La producción como responsabilidad “natural” de los hombres y la reproducción como la principal responsabilidad “natural” de las mujeres. Este posicionamiento reafirma relaciones de reproducción jerárquicas de poder, entre lo masculino sobre lo femenino (CDT, 2014: p.60). (AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI- 2018-2021, 2018)

A su vez, se crearon dos políticas que responden a la problemática expuesta, la primera hace énfasis en las mujeres que laboran dentro de un empleo remunerado y la otra política habla sobre las mujeres que asumen las responsabilidades del hogar.

Política 1.- Disminuir la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que realizan las mujeres, promoviendo la corresponsabilidad entre el Estado, el Mercado, las Familias y la Comunidad.

Las siguientes acciones elaboradas dentro de la política 1, son aquellas que se vinculan con el tema del trabajo de titulación:

- Diseñar y ejecutar estrategias de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las condicionalidades de transferencias monetarias.
- Ampliar los programas extracurriculares, deportivos, culturales y artísticos para la niñez y adolescencia que permitan conciliar el tiempo de trabajo remunerado con el tiempo dedicado al trabajo doméstico de mujeres y hombres.
- Crear mecanismos que permitan el ejercicio del derecho al trabajo para las personas que tienen responsabilidades de cuidado a terceros, como el tele trabajo, reducción de jornadas laborales.
- Diseñar campañas comunicacionales que promuevan la valoración social del trabajo doméstico no remunerado de cuidados.
- Incluir en los servicios de cuidado infantil actividades dirigidas a la protección y autocuidado de las personas cuidadoras: charlas, asesoría en un marco del cuidado como un derecho de doble vía, quien lo requiere y quien lo provee.
- Incluir en las mallas curriculares del sistema educativo inicial, básico, bachillerato, superior y tecnológico, cursos o contenidos sobre el trabajo

doméstico no remunerado y de cuidados. (AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI- 2018-2021, 2018)

Es importante rescatar el hecho de que esta política busca disminuir la carga horaria de trabajo planteando alternativas extracurriculares, formación educativa dentro del pensum académico para visibilizar la doble jornada, pero en ningún punto se menciona sobre normalizar la responsabilidad que deberían tener los hombres sobre el rol de cuidador de hogar. A su vez se han creado estrategias sin mencionar las vías de acción, los objetivos a alcanzar ni como se evaluara cada acción mencionada para saber si ha sido viable y a su vez sostenible para los ciudadanos y el problema.

Política 2.- Reducir la carga de trabajo de las mujeres, con ampliación de la cobertura de los servicios de cuidado, potenciando sus oportunidades de acceso al empleo adecuado y disminuyendo la brecha salarial, para alcanzar su autonomía y empoderamiento económico.

- Impulsar la flexibilidad laboral y adoptar medidas que promuevan la conciliación entre la vida familiar y profesional, y la corresponsabilidad del cuidado entre hombres y mujeres, con el apoyo de la sociedad.
- Desarrollar programas de control y supervisión, sobre el cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a los derechos de las mujeres trabajadoras, licencias de maternidad, lactancia, paternidad, ingresos, implementación de guarderías, para cumplir su responsabilidad social en el cuidado humano.
- Impulsar una reforma en el Código del Trabajo y en la LOSEP, que permita ajustar la jornada laboral, reconociendo la sobrecarga de trabajo de las mujeres destinado al trabajo de cuidados, que sostiene la reproducción de la vida y aporta a la economía nacional (AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI- 2018-2021, 2018).

Las acciones que se desean implementar parecen adecuadas y pertinentes, pero como pasa en las acciones de la primera política, no cuenta con una ruta estratégica y eso no asegura su viabilidad y sostenibilidad.

Política para la Igualdad de género

La creación de esta política por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (MREMH) con el apoyo de la Oficina de ONU Mujeres en Ecuador, se dio principalmente por el compromiso que tiene el Estado y todos los niveles de gobiernos para erradicar la desigualdad de género, su objetivo general es: *“Generar estrategias encaminadas a materializar la igualdad de género en todas las áreas de competencia del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, mediante la transversalización de la perspectiva de igualdad sustantiva en la gestión de las relaciones internacionales, la política exterior, la cooperación internacional, y la movilidad humana en todas las dependencias de esta institución a nivel nacional y en el exterior”* (Política para la Igualdad de Género, 2018).

De todos los objetivos específicos, solo uno visibiliza la problemática expuesta anteriormente que es el objetivo específico 2: *“Promover y fortalecer la igualdad de derechos laborales y profesionales a través de la reducción de las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las y los funcionarios públicos, y apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres”* (Política para la Igualdad de Género, 2018).

Pero nuevamente se repite el mismo inconveniente que en las estrategias anteriores, solo se enumeran ciertas metas que superficialmente se puede pensar que van a tratar o eliminar la problemática, pero no tienen una lógica, es decir no muestra las líneas de acción que van a implementar, no se explica ni se presenta la ruta que van a seguir para cumplir con los objetivos y la meta que se desea alcanzar. No solo es la falta de pasos a seguir para considerar si es viable y sostenible sino que de todos los puntos detallados en este objetivo específico, solo uno se alinea a lo que nos interesa, que sería la doble presencia en las mujeres o la conciliación entre la vida laboral y familiar como se lo dice en este texto.

El cual se menciona en el 2.12, que busca:

Programar acciones, especialmente por parte de la Unidad de Administración del Talento Humano, tendientes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que se acojan a las medidas de conciliación familiar como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años, para el cuidado de personas mayores, cuidados por enfermedad grave de hijos o familiares hasta el segundo grado, y para cuidado de personas con discapacidad. (Política para la Igualdad de Género, 2018)

Como se lo menciona anteriormente, de todas las acciones analizadas, ninguna posee un plan estratégico que muestre el presupuesto que van a utilizar o los actores que estarán involucrados para ejecutarlas. Después de todo lo expuesto, se puede inferir que el Estado ha querido implementar acciones que abordan el problema indirectamente, mas no, corta de raíz lo que lo está causando. La única política que se podría decir, expone y quiere actuar frente a la doble presencia, es la que se encuentra en el objetivo específico dos de la política para la igualdad de género, pero no es suficiente y mucho menos sustentable.

Para que sea sustentable debería aportar con mecanismos de implementación integrales y adecuados de acuerdo al tipo y concepción de vida que tienen los ciudadanos, no solo se trata de una flexibilidad laboral por parte de la empresa, sino de un cambio en el sistema patriarcal al que están expuestas las mujeres. Conociendo la realidad del Ecuador, quienes se acogerían a este beneficio, serían las mujeres, por ser catalogadas las únicas responsables del cuidado del hogar.

Así mismo, el gobierno no ha destinado un departamento especializado e interesado por velar por la calidad e integridad de las mujeres en su área familiar y laboral, tampoco se han destinado recursos económicos para la creación de estrategias o programas para aquellas mujeres que deben proveer y cuidar de su hogar, o mucho menos implementado políticas públicas con enfoque de género que erradiquen la problemática.

Capítulo III

Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

Para realizar el estudio del presente trabajo de titulación, se decidió utilizar un enfoque mixto, ya que se quiere investigar una problemática que antecede a la muestra escogida, en este caso son los riesgos psicosociales específicamente la doble presencia de las docentes de una unidad educativa por el teletrabajo que emerge dentro de la pandemia, también influye el hecho de que se necesita recolectar datos cuantitativos y cualitativos dentro de la investigación.

Los autores Chen (2006) y Johnson et al. (2006) citados por Hernández, Fernández & Baptista (2010, p.546) explican que los métodos mixtos dentro de la investigación son:

La integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno. Éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales (“forma pura de los métodos mixtos”). Alternativamente, estos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (“forma modificada de los métodos mixtos”).

En el concepto sobre el método mixto, mencionado con anterioridad prevalece la idea que en un mismo análisis o estudio debe combinarse al menos un factor cuantitativo y un factor cualitativo. Johnson et al. (2006) citados por Hernández et al. (2010, p.546) dicen lo siguiente.

En un “sentido amplio” visualizan a la investigación mixta como un continuo en donde se mezclan las enfoques cuantitativo y cualitativo, centrándose más en uno de éstos o dándoles el mismo “peso”, donde cabe señalar que cuando se hable del método cuantitativo éste se abreviará como CUAN y cuando se trate del método cualitativo como CUAL).

Aunque en la actualidad se pueda fusionar o combinar la investigación cuantitativa y cualitativa, hay algunos investigadores que se niegan en utilizar el método mixto, mientras que otros aprovechan del abanico de miradas y perspectivas que les ofrece, como en el caso de los siguientes autores. Todd et al. (2004) y Creswell (2005) citados por Hernández et al. (2010, p.5050) dicen lo siguiente.

(...) Señalan que con el enfoque mixto se exploran distintos niveles del problema de estudio. Incluso, podemos evaluar más extensamente las dificultades y problemas en nuestras indagaciones, ubicados en todo el proceso de investigación y en cada una de sus etapas. (...) Los diseños mixtos logran obtener una mayor variedad de perspectivas del problema: frecuencia, amplitud y magnitud (cuantitativa), así como profundidad y complejidad (cualitativa); generalización (cuantitativa) y comprensión (cualitativa).

“La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (Hernández et al., 2010, p.544).

3.2 Tipo y Nivel de la Investigación

Esta reflexión es importante, pues del alcance del estudio depende la estrategia de investigación. Así, el diseño, los procedimientos y otros componentes del proceso serán distintos en estudios con alcance exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. Pero en la práctica, cualquier investigación puede incluir elementos de más de uno de estos cuatro alcances. (Hernández et al., 2010, p.78)

El tipo de investigación que se va a realizar es la aplicada, “entendida como la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos en provecho de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en general, además del bagaje de nuevos conocimientos que enriquecen la disciplina” (Vargas, 2009, p.159). El autor Padrón (2006) citado por Vargas (2009, pp.159-160) menciona dos tipos dos estilos:

- a) “La que incluye cualquier esfuerzo sistemático y socializado por resolver problemas o intervenir situaciones”.

- b) La que sólo considera los estudios que explotan teorías científicas previamente validadas, para la solución de problemas prácticos y el control de situaciones de la vida cotidiana”.

Para escoger el nivel de investigación, se debe basar la elección en dos criterios fundamentales, que cantidad de información se tiene acerca de la problemática y la figura que se acometa dar a investigar (Hernández et al., 2010). En este caso, es necesario basarse en el alcance exploratorio, ya que la problemática objeto de estudio esta contextualizada en una pandemia nunca antes vivida y la investigación tiene como carácter diferenciador, que la muestra sean solo mujeres, siendo un campo muy poco estudiado en nuestro país sobre este tema específicamente.

El nivel exploratorio se lo utiliza según Hernández et al. (2010) cuando:

El objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (p.79)

Además, nos ayuda a lo siguiente:

Familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados. (Hernández et al., 2010, p.79)

Como se menciona anteriormente, es necesario utilizar este alcance debido al desconocimiento que se tiene del impacto de este problema sobre las mujeres docentes de una unidad educativa, además de que es un tema que afecta repetidamente a las mujeres de esta generación pero no se ha dado la importancia de ahondar profundamente y revelar información y datos relevantes no solo para mostrar la verdad sino también para incidir positivamente en la creación o reestructuración de políticas públicas y leyes.

3.3 Método de Investigación

Después de haber precisado el enfoque y nivel de investigación para el presente trabajo de titulación, se puede definir el método que se va a utilizar, el mismo que es un plan o proceso que ayudara a recolectar los datos de interés del estudio. Para la investigación el método útil es el no experimental en la parte cuantitativa, el cual se basa en “estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández et al., 2010, p.149).

Al mismo tiempo, este método no genera ningún cambio o reacción para conocer la realidad de la problemática, en este caso los riesgos psicosociales que se generan por la doble presencia en el teletrabajo, sino que a partir de lo existente se pueden sacar conclusiones para el respectivo análisis.

En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (Hernández et al., 2010, p.149).

“En un estudio no experimental los individuos ya pertenecían a un grupo o nivel determinado de la variable independiente por autoselección”, asimismo, “es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido” (Hernández et al., 2010, p.150).

Y, por otro lado, en la parte cualitativa, el método a utilizar será el descriptivo ya que “pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (Hernández et al., 2010, p.80). El mismo nos ayudará, ya que se recolectará información sobre los riesgos psicosociales que se generan por la doble presencia, y como las docentes describen el cambio en su rutina diaria por este factor y las autopercepciones que tienen acerca del problema a analizar.

3.4 Universo, Muestra y Muestreo

Para el siguiente estudio, el universo son 51 docentes de primaria de una Unidad Educativa Privada de Guayaquil. Selltiz et al. (1980) citado por Hernández et al. (2010, p.174) dice lo siguiente: “El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros”.

Después de identificar el universo, se debe definir la muestra que será el grupo delimitado de personas que posean las características y cualidades que se necesita para aplicar en ellas la investigación, “Aquí el interés se centra en “qué o quiénes”, es decir, en los participantes, objetos, sucesos o comunidades de estudio (las unidades de análisis), lo cual depende del planteamiento de la investigación y de los alcances del estudio” (Hernández et al., 2010, p.172).

La muestra en esta ocasión, son 42 docentes mujeres, “pocas veces es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fi el del conjunto de la población” (Hernández et al., 2010, p.175). Las características que se observaron para escoger la muestra son las siguientes:

- Mujeres docentes que sean mamás
- Mujeres docentes que deban ejercer la doble presencia
- Mujeres docentes que estén desempeñando sus labores mediante el teletrabajo

Cada docente mujer que se va a someter el estudio tiene diferentes especificaciones, entre ellos son:

- Docentes principales / Docentes de Apoyo
- Edades entre los 27-50 años de edad
- Edades de los hijos/as

Los métodos mixtos utilizan estrategias de muestreo que combinan muestras probabilísticas y muestras propositivas (CUAN y CUAL). Normalmente la muestra

pretende lograr un balance entre la “saturación de categorías” y la “representatividad”. La estrategia depende de varios factores, entre los que destaca el diseño específico seleccionado. (Hernández et al., 2010, p.580)

El tipo de muestreo que se encargara de escoger la muestra que se necesita, será el de conveniencia, “consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo” (Enric, 2003, p.5). Debido a que se necesita una serie de criterios y características específicas del subconjunto escogido para que el estudio sea válido y se pueda obtener la información requerida dentro de la investigación, para escoger el tipo de muestreo se deberá pensar en “los objetivos del estudio, del esquema de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella” (Hernández et al., 2010, p.176).

3.5 Formas de Recolección de la Información

“La siguiente etapa consiste en recolectar los datos pertinentes sobre los atributos, conceptos o variables de las unidades de análisis o casos (participantes, grupos, organizaciones, etcétera)” (Hernández et al., 2010, p.198). Para la recolección de información, es necesario seguir una serie de pasos que se muestran a continuación:

- a) “¿Cuáles son las fuentes de donde se obtendrán los datos? Es decir, los datos van a ser proporcionados por personas, se producirán de observaciones o se encuentran en documentos, archivos, bases de datos, etcétera.
- b) ¿En dónde se localizan tales fuentes? Regularmente en la muestra seleccionada, pero es indispensable definir con precisión.
- c) ¿A través de qué medio o método vamos a recolectar los datos? Esta fase implica elegir uno o varios medios y definir los procedimientos que utilizaremos en la recolección de los datos. El método o métodos deben ser confiables, válidos y objetivos.
- d) Una vez recolectados, ¿de qué forma vamos a prepararlos para que puedan analizarse y respondamos al planteamiento del problema?” (Hernández et al., 2010, p.198).

Para responder al primer objetivo específico de corte cuantitativo que es: Medir el riesgo psicosocial de doble presencia en las docentes de Primaria debido a la modalidad de trabajo desde el domicilio, el instrumento que utilizara para la recolección de información será por medio de un cuestionario previamente construido por el Ministerio de Trabajo para evaluar los Riesgos Psicosociales que existen dentro de las organizaciones del país, y en base a lo que arroje el estudio, realizar planes de prevención o erradicación de los riesgos que afectan a la salud de los empleados. Brace (2008) citado por Hernández et al. (2010, p.217) dice que: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis”.

El instrumento será aplicado de forma Autoadministrado, esto quiere decir que el cuestionario lo desarrollara directamente la persona que forma parte de la muestra de investigación. El mismo será entregado físicamente dentro de la unidad educativa para la respectiva realización.

Autoadministrado significa que el cuestionario se proporciona directamente a los participantes, quienes lo contestan. No hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos. Pero la forma de autoadministración puede tener distintos contextos: individual, grupal o por envío (correo tradicional, correo electrónico y página web o blog). En el caso individual, el cuestionario se entrega al participante y éste lo responde, ya sea que acuda a un lugar para hacerlo (como ocurre cuando se llena un formulario para solicitar empleo) o lo conteste en su lugar de trabajo, hogar o estudio. (Hernández et al., 2010, pp.235-236)

Por otro lado, se requiere recolectar información cualitativa para validar y responder a las preguntas de investigación y objetivos específicos. Lo que le interesa en un estudio cualitativo:

Es obtener datos de personas, seres vivos, comunidades, contextos o situaciones en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada uno de ellos. Al tratarse de seres humanos los datos que interesan son conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, procesos y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual, grupal o colectiva. Se recolectan con la finalidad de analizarlos y

comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento. Esta clase de datos es muy útil para capturar de (lo más que sea posible) y sobre todo, entender los motivos subyacentes, los significados y las razones internas del comportamiento humano. Asimismo, no se reducen a números para ser analizados estadísticamente (aunque en algunos casos sí se pueden efectuar ciertos análisis cuantitativos, pero no es el fin de los estudios cualitativos). (Hernández et al., 2010, pp.408-409)

Para poder conocer los cambios en la vida diaria de las docentes con doble presencia por teletrabajo y las autopercepciones sobre esta problemática, que son los otros objetivos específicos, se construirá una entrevista semi-estructurada, las cuales “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas)” (Hernández et al., 2010, pp.418). La entrevista de recolección de información se facilitará a las docentes mediante correo electrónico o de forma virtual por la plataforma zoom.

Luego de obtener los resultados de la entrevista semi estructurada y del Instrumento que se utilizó para conocer el grado de doble presencia en las docentes mujeres, se aplicara un grupo focal con 3 docentes de diferentes rangos de edad: 24-30; 31-40; 41-50 para retroalimentar con los datos arrojados y profundizar elementos claves de la entrevista. Barbour (2007) citado por Hernández et al. (2010, p.426) dice lo siguiente:

Se reúne a un grupo de personas y se trabaja con éste en relación con los conceptos, las experiencias, emociones, creencias, categorías, sucesos o los temas que interesan en el planteamiento de la investigación. Lo que se busca es analizar la interacción entre los participantes y cómo se construyen significados grupalmente, a diferencia de las entrevistas cualitativas, donde se busca explorar a detalle las narrativas individuales. Los grupos de enfoque no sólo tienen potencial descriptivo, sino sobre todo tienen un gran potencial comparativo que es necesario aprovechar.

3.6 Formas de Análisis de la Información

“Para analizar los datos, en los métodos mixtos el investigador confía en los procedimientos estandarizados cuantitativos (estadística descriptiva e inferencial) y cualitativos (codificación y evaluación temática), además de análisis combinados” (Hernández et al., 2010, p.586).

Para el análisis de la información cuantitativa extraída del Instrumento proporcionado por el Ministerio de Trabajo, primero se procederá a sumar las calificaciones derivadas de los ítems a partir de la aplicación del instrumento y luego se hará una sumatoria sencilla de la calificación resaltada por cada dimensión. Una vez obtenido la sumatoria general y específica, se utilizará la plataforma digital creada por el Ministerio de Trabajo para el respectivo análisis.

El Ministerio de Trabajo al crear este cuestionario también diseñó una plataforma digital, la cual la pueden usar personas naturales u empresas que deseen conocer sobre los riesgos psicosociales dentro de una organización, esta facilitará para el análisis de los datos adquiridos (Ministerio de Trabajo, 2018).

Deberá ingresar por cuestionario cada una de las respuestas de los participantes conforme a los ítems evaluados. Una vez ingresados todos los cuestionarios a la herramienta se visualizará los resultados de la aplicación del cuestionario a fin de establecer el plan de acción con las medidas de prevención e intervención correspondientes. (Ministerio de Trabajo, 2018, p.15)

De forma simultánea se analizará la información cualitativa recabada de las entrevistas semi-estructuradas y por último del grupo focal por codificación axial, la cual “concluye con el esbozo de un diagrama o modelo llamado “paradigma codificado” que muestra las relaciones entre todos los elementos (condiciones causales, categoría clave, condiciones intervinientes, etcétera)” (Hernández et al., 2010, p.494).

Después de haber analizado los datos cuantitativos recabados desde el instrumento mediante la plataforma digital que el Ministerio de Trabajo proporciona, y de realizar la codificación axial a la información cualitativa recabada de las entrevistas semi-

estructuradas, sumándole la información obtenida del grupo focal, se realiza una interpretación crítica en base a la información obtenida de todos los instrumentos aplicados y codificados, discutiendo y argumentando interpretativamente el problema planteado frente a los hallazgos principales de la investigación.

CAPITULO IV: Resultados de la Investigación.

4.1. Del Objetivo General.

El respectivo análisis se comenzará con el primer objetivo específico planteado dentro del trabajo de titulación, el cual es: *“Medir el riesgo psicosocial de doble presencia en las docentes de Primaria debido a la modalidad de trabajo desde el domicilio”*, el cual nos va a ayudar a responder nuestro objetivo general: *“Establecer la existencia de Doble Presencia como factor de riesgo psicosocial presente en las docentes de Primaria de una Unidad Educativa Privada, por el trabajo desde el domicilio durante la emergencia sanitaria debido al Covid-19, en la ciudad de Guayaquil”*. Se basa en un método cuantitativo y fue indagado por medio de un instrumento proporcionado por el Ministerio de Trabajo que facilita a las organizaciones o personas naturales evaluar los posibles riesgos psicosociales que puedan incurrir o que ya afectan a los empleados.

Nos vamos a especificar solo a la dimensión relacionada al tema de investigación, en este caso sería:

- Doble presencia (laboral – familiar)

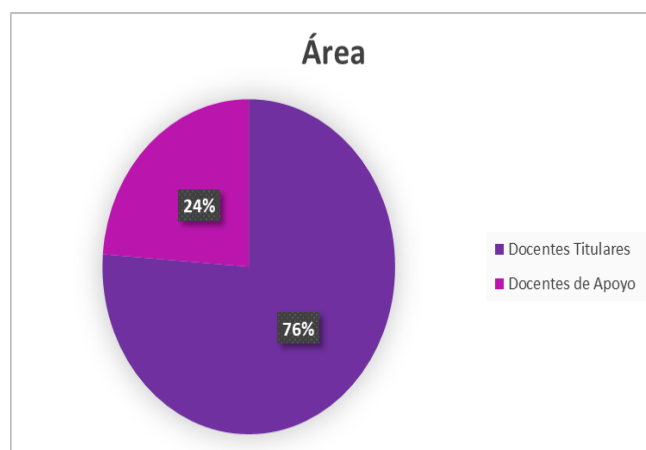
Para completar con la información obtenida de la dimensión Doble Presencia, se analizará otros puntos importantes, que se relacionan directamente y aportan con otros aspectos necesarios para evaluar la problemática en cuestión, los siguientes son:

- Carga y ritmo de trabajo
- Recuperación
-

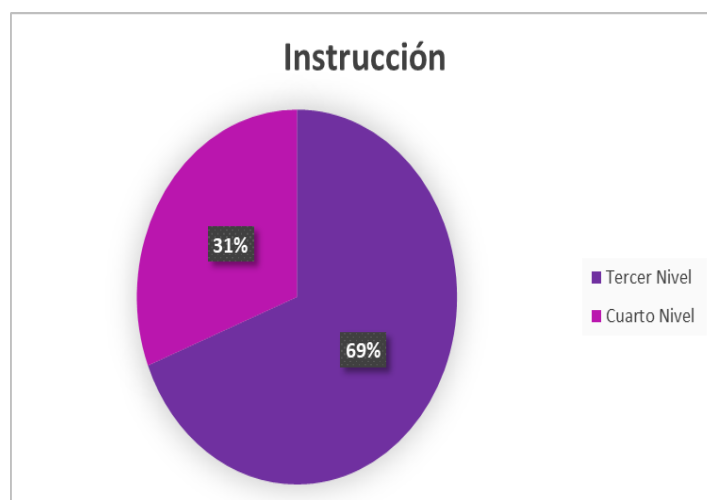
Para el análisis del método cuantitativo nos basaremos en los siguientes aspectos:

- Docentes principales / Docentes tutoras
- El rango de edad (24-50 años de edad)
- Edades de los hijos/as

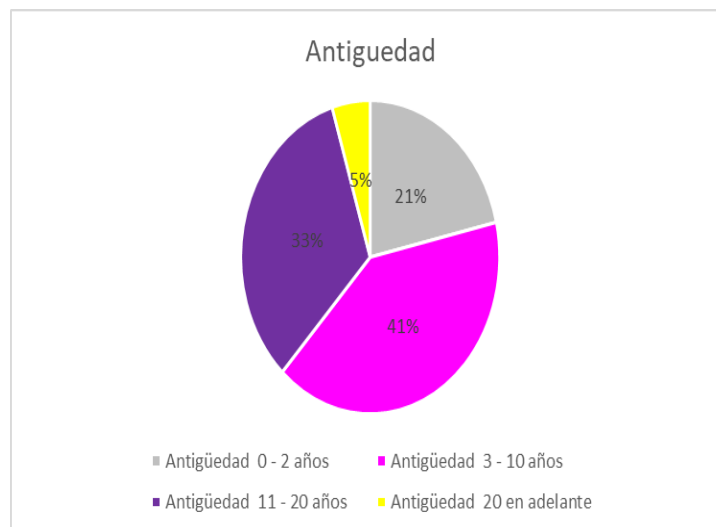
Luego se procederá a analizar el segundo objetivo específico que es: “*Describir los cambios en la rutina familiar diaria de las docentes de Primaria debido a la modalidad de trabajo desde el domicilio*”. Y el tercer objetivo específico, que desea “*Analizar las auto-percepciones de las docentes de Primaria sobre la doble presencia durante la emergencia sanitaria Covid-19*”. Los dos últimos objetivos específicos son de carácter cualitativo y para ello, se realizó una entrevista semi – estructurada por medio de formularios de Gmail a 5 docentes de la Unidad Educativa, considerándose su estado civil, edades de los hijos/as y si es docente titular o de apoyo. Adicional se formó un grupo focal, el cual nos ayudara a profundizar los resultados obtenidos de la entrevista y del instrumento del Ministerio de Trabajo.



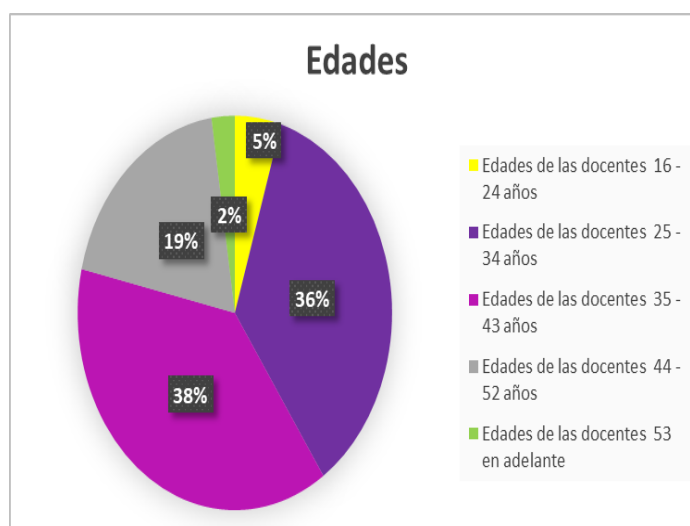
De las 42 mujeres docentes encuestadas, el 76% representan a las docentes titulares y el 27% restante son docentes de apoyo. Todas son profesionales y cuentan con títulos de tercer nivel y cuarto nivel.



El 69% que es el porcentaje más alto figuran a las docentes con preparación de tercer nivel, mientras que el 31% se les otorga a las docentes solo con estudios de cuarto nivel. Se puede decir que para la Unidad Educativa, es importante y necesario que todas las docentes que ingresen tengan estudios universitarios.



Dentro del instrumento también se requiere conocer la antigüedad de los colaboradores, el 41% corresponde a las docentes que tienen de 3 a 10 años de antigüedad, por otra parte se encuentran las que han trabajado de 11 a 20 años dentro del colegio con el 33%, también se encuentran las docentes que llevan solo de 0 a 2 años con el 21%. Y por último con el 5% que son las docentes que han laborado de 20 años en adelante. Es un resultado positivo, ya que se puede inferir que la empresa les brinda a sus empleados estabilidad laboral, indistintamente del género.



Las edades de las docentes encuestadas son variadas, con el 38% que es el porcentaje más alto, se encuentran aquellas que tienen de 35 a 43 años, otra de las edades que se repiten entre la muestra, es de 26 a 34 años con el 36%, por otra parte está el 19% con las docentes que tienen de 44 a 52 años, con el 5% se sitúan a las que tienen de 16 a 24 años y por último, con el menor porcentaje, son las docentes que tienen igual o superior a 53 años. El instrumento otorga una herramienta de análisis, el cual permite determinar el porcentaje que existe por cada dimensión y globalmente, basándose en el siguiente cuadro de referencia:

A

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

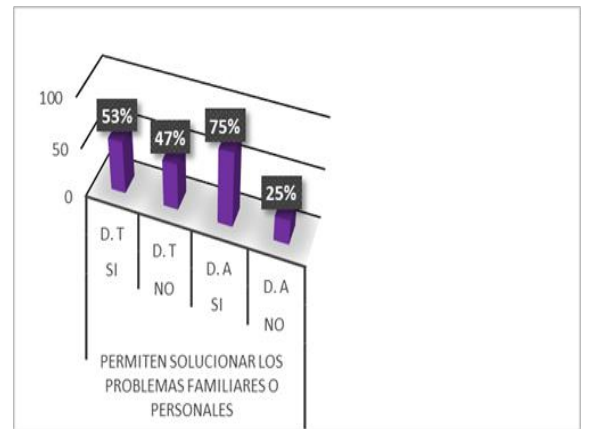
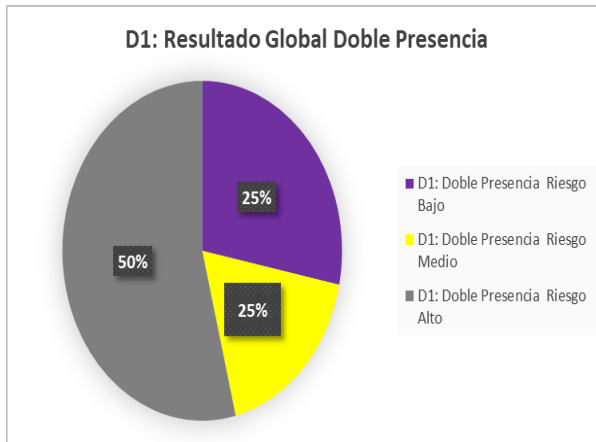
continuación se procederá a analizar los resultados de las dimensiones que se relacionan directamente al problema de investigación.

Doble presencia (laboral – familiar)

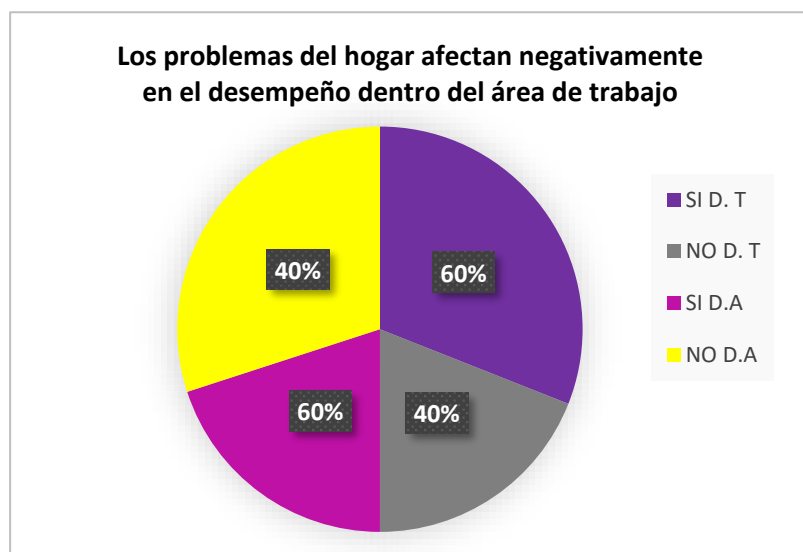
Este punto dentro del instrumento, es el más relevante y significativo para el trabajo de titulación, ya que medirá el grado de doble presencia presente en las docentes de primaria de la Unidad Educativa. En esta dimensión se determina si existe un desbalance o conflicto entre la vida familiar y laboral del colaborador. Aportando a lo anterior, se expone la siguiente cita:

La forma de actuar en un contexto laboral está mediada por las experiencias de las personas en otras áreas de su vida, especialmente la que corresponde a la familia. Esta última es donde la mujer históricamente ha tenido un papel relevante en la estructuración de la familia como institución social. En este

sentido, la responsabilidad en lo familiar afecta lo laboral al igual que lo laboral afecta lo familiar. (Guerrero 2003 citado por Alvarez, Adaneys; Gómez, Ingrid , 2011)



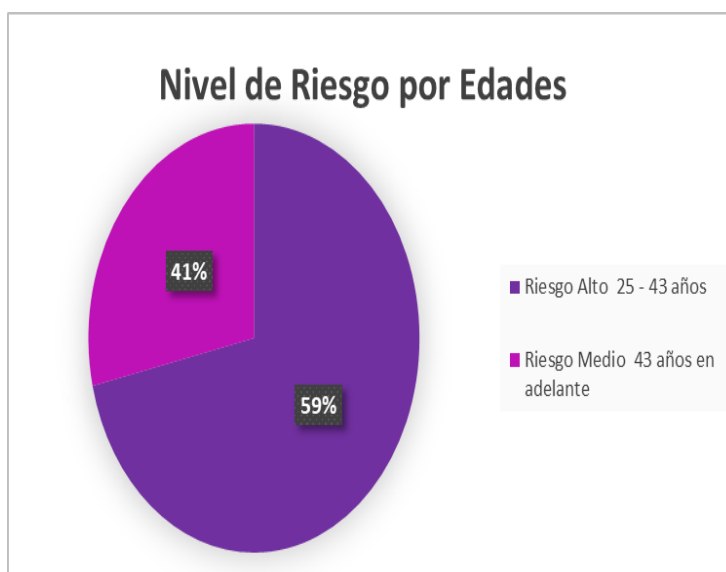
El instrumento en esta dimensión arrojó como resultados globales que el 25% de las docentes cuentan con doble presencia pero en riesgo bajo y riesgo medio, por otro lado, en riesgo alto arrojó el 50%. Para saber si figura la doble presencia en las docentes, se basaron en dos preguntas, la primera desea conocer si en la organización donde se labora permiten solucionar los problemas familiares o personales, en la cual el 53% de las docentes titulares reflejaron un riesgo alto, mientras que el 47% de las docentes titulares se encuentra en el riesgo medio. Por otro lado, la mayoría de las docentes de apoyo, consideran que si se les es permitido resolver asuntos privados cuando se encuentra dentro de su jornada laboral, ellas representan el 75%, mientras que la minoría con el 25% se encuentran en desacuerdo.



Otro aspecto considerado al momento de decidir que una docente se encuentra desempeñando el rol de cuidadora y proveedora simultáneamente, es si los problemas del hogar afectan negativamente en el desempeño dentro del área de trabajo, Así mismo las docentes titulares se puntuaron en el nivel de riesgo alto con el 60%, mientras que el 40% expresa un desacuerdo en que esto ocurra con ellas. Por otra parte, las docentes de apoyo frente a esta pregunta, el 40% dieron como resultado un riesgo alto y con el 60% se ubican a las docentes de apoyo con un riesgo bajo y medio dentro de este ítem.

A partir de la información obtenida, se puede decir que la doble presencia se encuentra latente dentro de la Unidad Educativa, pero que varía su riesgo dependiendo del cargo que desempeñen. Las docentes titulares al tener mayores funciones y actividades durante el día, se han visto más afectadas por este problema, ya que cuando se profundizó sobre el resultado de esta sección en el grupo focal, las docentes titulares que participaron llegaron a la conclusión, de que si bien es cierto los dos cargos deben de estar dentro de las clases y compartir las actividades del día a día; las reuniones con padres de familia o jefaturas recae netamente en las docentes titulares y muchas de ellas se realizan en horarios extra laborales. Una de ellas expresó lo siguiente:

“Las funciones que desempeñan las docentes titulares y docentes de apoyo son muy similares en cuanto a clases con los niños, ya que yo si delego y permito que mi docente de apoyo imparta o maneje las clases ciertos días, hay maestras que no les gusta, pero a mí sí. Pero hay cosas que no se pueden delegar, como las reuniones con padres o con coordinación del nivel, y en teletrabajo, muchas de estas actividades se las hace luego de la jornada laboral porque el tiempo no alcanza”.



Otros de los aspectos en consideración al momento de analizar la presencia de la doble presencia, es el rango de edades de docentes con riesgo alto y riesgo medio o bajo. Las docentes que presentan un riesgo alto con el 59% son aquellas que se encuentran entre los 25 y 43 años de edad, mientras que 41% son de 43 años en adelante. Con respecto a los presentes resultados, en el grupo focal se interesó por conocer si esto se debía a la pandemia y la falta de ayuda extra en los quehaceres domésticos y cuidados de los hijos, cuando se refiere en ayuda extra, podría considerarse a las trabajadoras del hogar, algún familiar o guarderías y centros educativos.

“Día de trabajo normal antes de la pandemia, yo iba a trabajar y llegaba a casa a descansar o comía algo mientras conversaba con mis hijos y madre, tenía la ayuda de la chica que trabajaba dentro de la casa y no tenía que hacer nada al llegar, ahora con la pandemia la tuve que despedir porque no podíamos seguir pagando con mi esposo su sueldo, entonces mientras que estoy dando las clases virtuales, preparo el desayuno, doy clases, luego cocino y reviso tareas o subo tareas, al mismo tiempo que doy de comer y ayudo a mis hijos con sus tareas, luego medio recojo la casa y así todos los días todo el día”.

Aunque no todas las docentes participantes de la investigación tienen hijos pequeños, en el grupo focal supieron indicar que aunque no deban de estar pendientes del cuidado de ellos o ellas en cuanto a tareas escolares, deben satisfacer sus necesidades básicas, una de ellas la alimentación. Por eso se puede decir que si bien es cierto las docentes con hijos mayores tienen menos presencia en atender a los hijos, de igual forma deben seguir desempeñando las funciones domésticas. Debido a esto, se incluyó solo en este ítem, el estado civil, para saber si las responsabilidades se comparten entre el hombre y la mujer, y se les hizo la pregunta a una docente soltera, una docente casada y la última docente era viuda.

Docente soltera menciona lo siguiente:

“Quien me ayuda son mis hijos, ellos saben que yo no soy su empleada y que deben de tener su cuarto ordenado y lavar los platos que utilicen, no les pido nada más, y de ahí yo hago todo lo demás” (Maingón, 2020).

Docente Casada menciona lo siguiente:

“Por suerte a mi esposo le encanta cocinar, entonces él nos deja cocinado pero yo lavo los platos, limpio la casa antes de irme a dormir y ayudo a mis hijos con las tareas de la escuela” (Moncayo, 2020).

Docente viuda menciona lo siguiente:

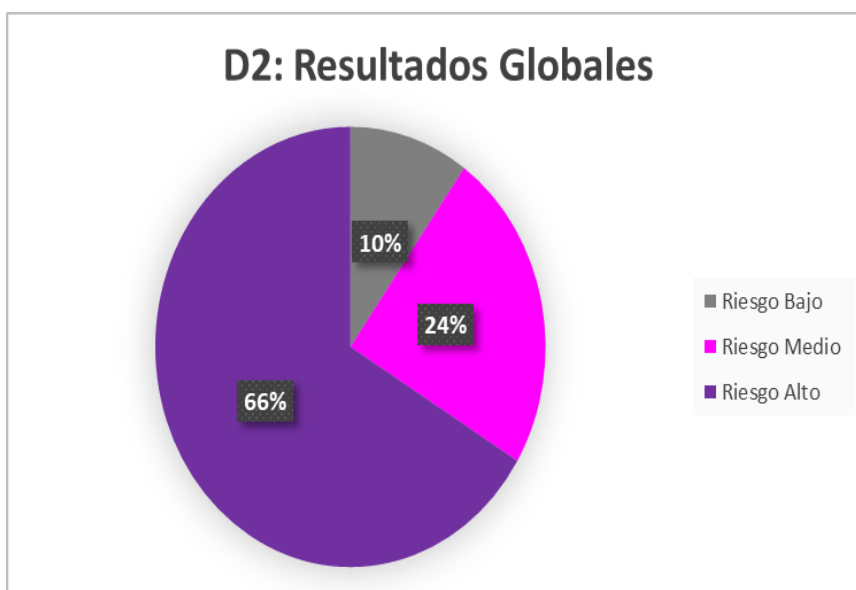
“Mi madre vive conmigo, ella es quien cocina y cuida de mis hijos cuando estoy en teletrabajo, pero de ahí soy yo quien ayuda a hacer los deberes y limpiar toda la casa”

Las docentes de estado civil casada, no siempre cuentan con la ayuda absoluta de su pareja, ya que suelen solo hacer una actividad en específico, como botar basura o cocinar, y porque ellas se lo imponen, no por voluntad propia, según una de las participantes del grupo focal: “a mis esposo casi que lo tengo que obligar a que bote aunque sea la basura o lave su plato, a él no le gusta hacer nada en la casa, ahí medio cocina los fines de semana pero no es algo rutinario”.

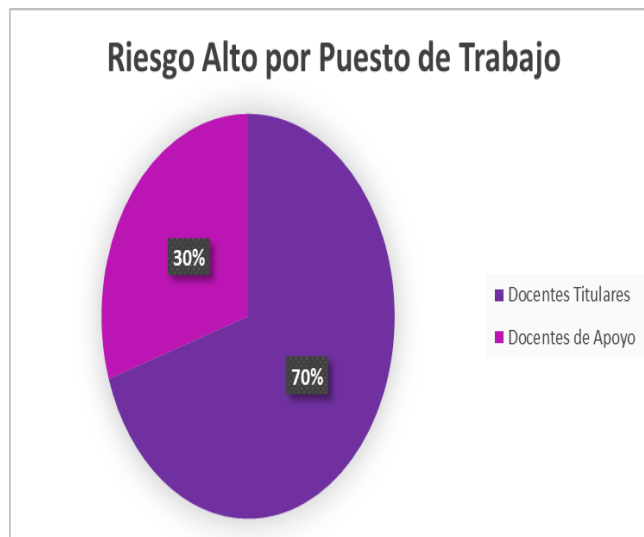
Carga y ritmo de trabajo

En esta dimensión se considera el “conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente,

tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable” (Ministerio de Trabajo, 2018).



En el resultado universal de la presente dimensión, se obtuvo el 10% en la opción riesgo bajo, con el 24% se encuentra la opción riesgo alto y por ultimo con el mayor puntaje está el riesgo medio con el 66%.

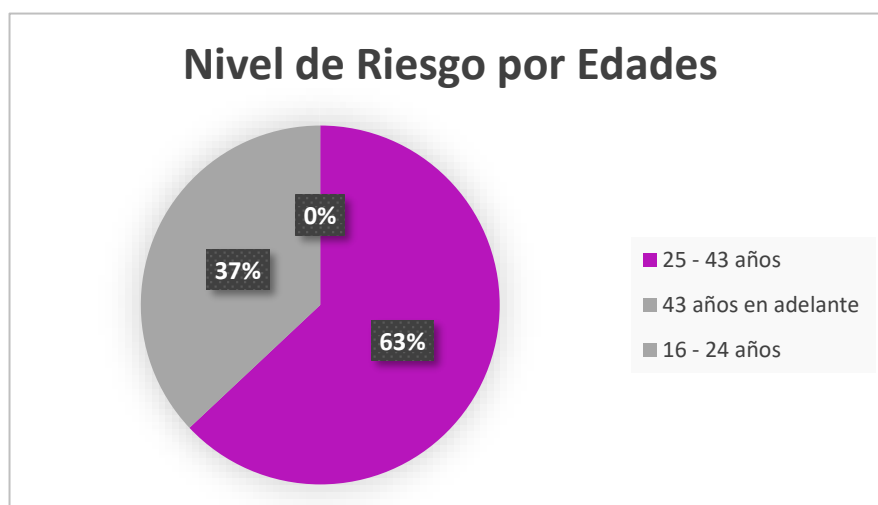


De acuerdo con los resultados obtenidos en esta dimensión, las docentes titulares representan el 70% del riesgo alto, mientras que las docentes de apoyo se encuentran con el porcentaje menor, que corresponde al 30%. De acuerdo a esto, se puede decir que la carga laboral y de ritmo se intensifica a partir de las funciones y del rol que se cumple dentro de la Unidad Educativa. Cuando se les preguntó en el grupo focal

sobre las funciones que se debe cumplir como docente titular, la respuesta fue la siguiente:

“Dar clase en encuentros sincronizados y asincrónicos...subir material de trabajo...revisar ese material...pasar notas... establecer conducta y pasar la conducta de otros docentes...dar apoyo a otros docentes...citar a los padres...planificar...resolver situaciones conflicto... dar acompañamiento PFFF... estudiantes... compañeros docentes... estar en reuniones programadas...tutorías”

Así mismo, se preguntó acerca de la carga horaria que tienen por el teletrabajo debido a la pandemia, y me supo decir una docente titular “En horario normal de 7:45 a 14:00... Ahora es desde las 7:30 sin finalizar... ya no se ha qué hora culmina”. Mientras que las docentes de apoyo, expresaron que su carga horaria y ritmo laboral no ha variado con el teletrabajo, una de ellas mencionó que el



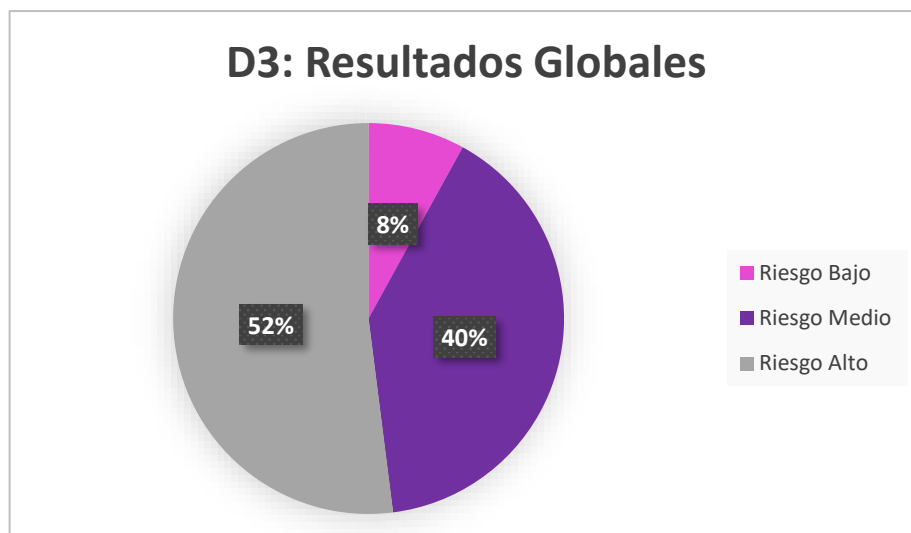
horario era de “7h30 a 16h00”.

En función de las edades de las docentes, se puede decir que las que tienen mayor riesgo son aquellas que se encuentran entre los 25 y 43 años de edad con 63%, mientras las mujeres que reflejan menor riesgo dentro de esta dimensión, son las que tienen de 44 años en adelante con el 37%. En base a las estadísticas reflejadas dentro del instrumento utilizado, se puede decir que el motivo de esto, se debe a que mientras más joven la docente, más pequeños son los hijos/as. Este resultado se lo puede relacionar con la pregunta realizada dentro del grupo focal, en la que se preguntó en base al rango de edades de los hijos/as: ¿cuáles eran sus funciones como cuidadora de hogar? Una docente con dos hijas de 9 y 7 años respectivamente, expuso lo siguiente: *“Mientras que hago teletrabajo, debo atender a mis hijos, ayudarlos con las tareas, ver que no hagan nada y así paso todo el horario laboral”*.

El compartir responsabilidades del rol de cuidadora y de proveedora puede afectar y alterar significativamente la dimensión de carga y ritmo laboral, además de fomentar o delimitar el desempeño de las docentes dentro de la Unidad Educativa, como lo expresa (Zedecky Mosier, 1990 citado por Álvarez, Adaneys; Gómez, Ingrid, 2011)“El ámbito familiar como laboral requieren, para el ejercicio de roles, dos aspectos vitales: tiempo y energía. Por lo tanto, las exigencias de uno y otro pueden afectar negativamente la persona, ya que las demandas de uno no sean compatibles con las del otro. Este aspecto hace que se entre en contradicción y que se haga difícil responder de la misma manera al trabajo como a la familia”.

Recuperación

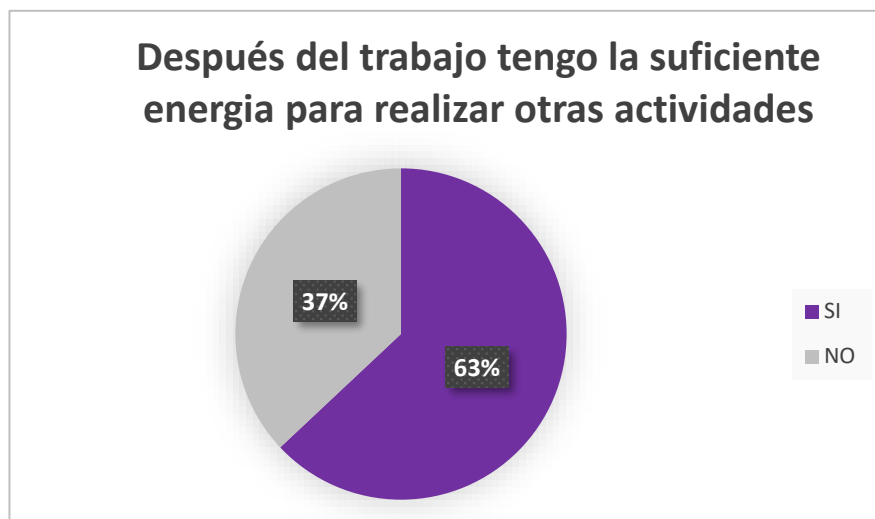
“Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales” (Ministerio de Trabajo, 2018). Si bien es cierto no se relaciona directamente con la doble presencia, que sería nuestra dimensión de interés, pero se puede reflejar si las docentes tienen tiempo suficiente para componerse de sus labores remuneradas y poder desempeñar el rol de cuidadora, o así mismo, si les es factible tener tiempo libre sin desempeñar ningún rol.



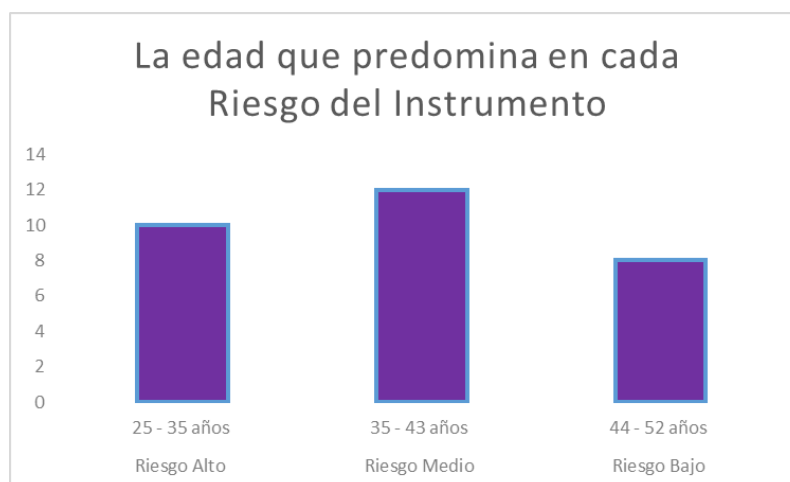
Los análisis globales de la dimensión “recuperación” reflejaron como resultado con el mayor porcentaje el riesgo medio con el 52%, luego le sigue el riesgo alto con un 40% y para finalizar se encuentra el riesgo bajo con el 8%. De acuerdo a esto, se podría mencionar que las docentes no están teniendo el tiempo necesario para componerse de sus actividades diarias, ya sea laborales o domésticas.

No todo tiempo fuera del trabajo puede ser equiparable a “tiempo libre” o tiempo de ocio, ya que este tiempo puede no estar completamente abocado a la recuperación de recursos y energía. Por un lado, las personas destinan una porción sustancial de su tiempo libre en dormir, comer o en higiene personal. Por otro lado, actividades como las tareas domésticas, cuidado de niños y actividades vinculadas al trabajo, insumen recursos similares a los ya invertidos durante la jornada laboral (Craig y Cooper, 1992 citado por Colombo, Valeria; Cifre, Eva, 2012) impidiendo la capacidad para recuperarse de la jornada laboral.

El 66% de las mujeres que cumplen como docente titular, tienen un nivel de riesgo alto, frente al 33% y 4% que se sitúan en el riesgo medio y bajo respectivamente, en los cuales la mayoría son docentes de apoyo, a comparación de un número reducido de docente titulares.



Si analizamos las dimensiones por preguntas, es importante recalcar que el 63% de las docentes dijeron estar total y parcialmente de acuerdo con la opción en donde se indicaba que: “después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades” frente a un 37% que no se encuentran de acuerdo con la premisa.



De acuerdo al rango de edades de las docentes, las que tienen de 25 a 35 años de edad, son quienes tienen el porcentaje mayor en el casillero de riesgo alto con el 43%, siguiendo con el 33% aquellas que tienen de 35 a 43 años de edad. Luego están las docentes de 44 a 52 años con el 17% y por último, se encuentran aquellas que tienen de 16 a 24 años con el 7%. En riesgo medio, el rango de edad que predomina es el de 35 a 43 años de edad con el 37%, mientras que el 27% lo tienen las docentes con el rango de edad de 44 a 52 años, y por último se encuentran las edades de 16 a 24 años y de 25 a 34 años con el 18%. Y para finalizar el análisis de resultados según

las edades dentro de la dimensión de recuperación, el nivel de riesgo bajo, solo lo ocupan las docentes de edades desde los 44 a 52 años con el 100%.

Dentro de los resultados, se refleja que la edad predominante en el nivel de riesgo alto y riesgo medio, son aquellas docentes que se encuentran en una edad promedio de 25 a 43 años de edad, esto se contradice con el pensamiento que la sociedad tiene, acerca de que las mujeres jóvenes tienen mayor facilidad de recuperarse de cualquier actividad física o mental, en este caso sería de sus funciones dentro del área laboral, mientras que las mujeres con edades avanzadas podrían tener más dificultades al hacerlo, esto es desfavorable no solo para la colaboradora, sino también para la unidad educativa, ya que según (Sonntag & Geurts, 2009 citado por Colombo, Valeria; Cifre, Eva, 2012) “Desde una perspectiva fisiológica, la recuperación reduce y previene la acumulación de fatiga y estrés que conlleva al deterioro de la salud. Desde una perspectiva psicológica, permite al individuo prepararse para sus actuales o nueva demandas laborales” (Colombo & Cifre, 2012).

Cuando se les preguntó a las docentes en el grupo focal sobre este dilema, una de ella supo decir lo siguiente “en el Javier, la mayoría son mamás jóvenes y tienen hijos o hijas pequeñas, para nosotras es más difícil recuperarnos ya que debemos atenderlos, mientras que las docentes con más edad, tienen hijos ya grandes y no dependen de ellas para su cuidado, por eso entiendo que puedan descansar más”. Se puede inferir que mientras menor sea el rango de edad de las docentes, más complicado será recuperarse de su jornada laboral, debido a que sus hijos/as son más pequeños y requieren de toda su atención y cuidado.

Por otro lado, dentro de la dimensión se considera el tiempo de recuperación para dedicárselo al tiempo libre, recreación o pasar tiempo en familia, a partir de los resultados se puede inferir que la recreación y el tiempo en familia se ha modificado a “realizar tareas con mis hijos o hacer los quehaceres domésticos”, una de las docentes frente a lo expuesto anteriormente comenta, “*Antes tenía mis horarios más definidos, ahora me pasó todo el día en la computadora trabajando o preparando material para las clases o sino dando clases, antes me iba temprano a mi trabajo, regresaba a las 3h30 y ese tiempo ya era mío con mi familia*”.

La recuperación es sinónimo de salud física y emocional, como se lo expresa en la siguiente cita:

La recuperación externa, es aquella que puede tener lugar después del trabajo, los fines de semana, o durante períodos más largos como las vacaciones. Realizar actividades de recuperación, tales como actividades sociales y físicas, durante las tardes después del trabajo o los fines de semanas, tienen un efecto positivo sobre el bienestar, contrariamente a realizar actividades laborales que incrementan la fatiga y el deterioro del bienestar. (Sonnentag, 2001 citado por Colombo, Valeria; Cifre, Eva, 2012)

Como resultado global de la aplicación del instrumento, se determinó que el porcentaje mayor, que corresponde al 81% de la muestra, no presenta riesgos psicosociales nocivos para la salud del colaborador, mientras que el 19% del total, presenta un riesgo medio y no se reflejó riesgo alto. A partir de esto, se puede decir que las docentes no se han visto afectadas por todas las dimensiones que evalúa este instrumento, si bien es cierto que reflejó riesgo bajo, la Unidad Educativa tiene la obligación de prevenir y monitorear periódicamente que el riesgo potencial que existe en la doble presencia no se convierta o genere una enfermedad ocupacional, así mismo estas medidas tomadas por los directivos del colegio deberán servir para que el nivel disminuya. El resultado se lo puede ver reflejado en el siguiente cuadro:

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	81%	19%	0%
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS			
RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.			
RIESGO MEDIO: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.			
RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.			

4.2. De los Objetivo Específicos.

Objetivo Específico #2: Describir los cambios en la rutina familiar y laboral diaria de las docentes de Primaria debido a la modalidad de trabajo desde el domicilio.

1. Responsabilidades del cargo en el teletrabajo

En lo que respecta a la primera categoría, se indagó sobre las actividades que deben desempeñar las docentes en el contexto de teletrabajo.

“Planificar, dar clases”

“Reuniones varias. Planificaciones. Preparar material. Tutorías. Encuentros sincrónicos. Pasar notas. Revisar tareas en plataforma. Revisar y responder correos”

“Planificar, subir a la plataforma las actividades de clase a diario, subir tareas, grabar las clases asincrónicas, acompañamiento individual en caso de que sea necesario. Reuniones con Padres de familia, Reuniones con el departamento del DECE

“Realizar planificaciones, mantener reuniones con los padres de familia, reuniones de nivel, reunión con coordinación, revisar tareas, elaborar actas de reuniones, elaborar videos, editar videos”

“Planificar las clases, dar clases en línea, enviar actividades a sincrónicas para los días que no tengo clases en línea, revisar deberes, reuniones con padres de familia, tutorías a niños que necesitan apoyo extra, reuniones con coordinación o diferentes reuniones”

Las respuestas obtenidas por parte de las docentes dentro de la entrevista, nos permite conocer que a pesar de que se encuentren enroladas con diferentes cargos, ya sea docente titular o docente de apoyo, deben cumplir con las mismas funciones y exigencias dentro de su horario laboral. Así mismo, el 100% de las entrevistadas concordó en que la carga horaria laboral había aumentado drásticamente, siendo la modalidad del teletrabajo un riesgo frente al desgaste físico y mental de las docentes.

En el grupo focal expresaron la urgencia en volver a las clases presenciales, ya que el trabajo docente no está preparado para impartir clases a niños y niñas a través de una

computadora, ellos necesitan el contacto con sus compañeros para desarrollar sus habilidades sociales, además de que muchas veces los padres no son personas comprometidas en la educación de los hijos e hijas y dejan toda la responsabilidad a las docentes, cuando por el estado de emergencia la mayor parte de tiempo pasan en sus hogares al cuidado de ellos, como lo dice una de las docentes *“el trabajo se vuelve más tedioso y pesado cuando los padres no nos colaboran o no se comprometen en las actividades que deben realizar sus hijos, hay veces que los niños no se conectan a la clase y debo estar como mamá atrás de los padres haciéndoles acuerdo de la clase del día”*.

Dentro de esta categoría, se figuró una subcategoría: Diferencias de la carga laboral en modalidad virtual y presencial; de la cual se arrojó dos aspectos que se repetían entre las respuestas de las docentes: “más contacto y trabajo con los padres de familia” y “dolor de cuello o espalda por estar todo el día sentada”.

“Al salir a las 16:00 culminaba mi horario hasta al día siguiente, ahora no es así, el cambio es en horario. Debo reunirme más seguido con los padres porque preguntan todo el tiempo por cualquier medio: mail, teléfono, WhatsApp. Otro cambio es que los alumnos no comprenden o no entregan actividades en el tiempo establecido y hay que darles más tiempo”.

“

Mayor tiempo sentada: dolores en espalda, nuca. Te mantienes atento todo el día por momentos”.

“Aumento el trabajo de oficina en la computadora y hay más trabajo no solo en las clases sino con los padres de familia”.

“No hay límite de tiempo y hay que estar todo el día sentada al frente de la computadora, antes te parabas, sentabas, caminabas, pero ahora no y eso ocasiona a veces que me duela la espalda”.

“Debo estar hablando con los padres de familia todo el día por cualquier asunto y además que las clases ahora son frente a la computadora y no estas cantando o bailando como antes”.

Lo que podría estar ocasionando mayor involucramiento y participación por parte de los padres de familia dentro de la enseñanza que se brinda en la escuela es que antes los niños y niñas asistían a clases, se les explicaba las tareas presencialmente, sino entendían o tenían alguna duda se las despejaba a ellos dentro del aula o así mismo si había algún proyecto o programa “extracurricular” las docentes eran quienes coordinaban lo que debía hacer cada estudiante y solo se les informaba por agenda a los padres de familia.

La situación cambió, ya que como la educación virtual es una enseñanza nueva tanto para los niños/as, docentes y padres de familia, se requiere un trabajo más específico e individual con los padres de familia, ya que son ellos quienes les van a explicar a sus hijos/as como hacer los deberes o la actividad que les envíen de la escuela.

En base a las respuestas, en el grupo focal se discutió sobre porque si ellas mismas expresaban que los padres de familia no se involucraban con las clases y tenían que estar atrás de ellos y que la educación ideal es aquella formada por los docentes dentro de la escuela y por los padres de familia en el hogar, ya que lo aprendido en clases debe ser practicado y retroalimentado en sus actividades diarias y así tener un aprendizaje integral, ¿Por qué las docentes planteaban como “diferente” la comunicación con los padres de familia?, como se lo expresa a continuación:

El centro debe tener la habilidad de reunir a los padres mediante proyectos originales, atrayentes donde los padres se sientan parte de la educación escolar de sus hijos, a 2 pesar de que no exista ningún tipo de conocimiento profesional. Y es que la educación no empieza y termina cuando toca el timbre porque el alumno es una ser que tiene vida fuera de la escuela por la que se ve muy influenciado; es por eso que el centro educativo en su conjunto debe luchar por conseguir la integración de las familias en las escuelas y hacerlos participes de la educación de sus hijos/as; permitiéndoles elegir la educación que quieren para sus hijos/as y hacer este proceso tan complejo más efectivo y duradero. (Domínguez, 2010)

Una de las docentes participes del grupo focal, supo profundizar con lo siguiente:

“Si bien es cierto es necesario el apoyo y corresponsabilidad con los padres de familia, ya que sin ellos no se podría trabajar, pero una cosa es preguntar en el horario laboral y otra muy diferente es preguntar en altas horas de la noche y sentirte obligada a hacerlo porque si no el alumno no hace la tarea”

Por último se conversó sobre la nueva postura de trabajo, que en este caso sería sentada por varias horas al frente de una computadora, a lo que una de las docentes en el grupo focal comento:

“Es terrible, no me puedo parar ni para ir al baño, en la noche me duele la espalda y todos los días me levanto con un dolor en el cuello, además siento que me está afectando a la visión”.

A partir de esto se puede indicar que las docentes conocen lo necesario e importante de que los padres de familia se encuentren involucrados y sean actores activos dentro de la educación de sus hijos e hijas, pero con lo que no están de acuerdo es el tener que responder o atenderlos en horarios extra laborables.

2. Rutina familiar a lo largo de un día laborable normal y la rutina familiar a lo largo de un día laborable en teletrabajo por la pandemia

“Sin pandemia: toda la mañana en el cole y mis hijos también. Con pandemia: abre zoom, cierra zoom corre por agua, abre zoom, cierra zoom corre, mira las cosas, corre. Mi esposo si está conmigo pero en su trabajo y el sale en rutina diaria y normal”

“Preparar desayuno desde las 6:30 luego 7:30 am enviar tareas y vídeos, paso en la computadora, hasta las 5 p.m. preparar merienda, apoyar a mi hija en sus estudios. Dormir a las 11:00 pm. Hasta el otro día la misma rutina sábados grabo vídeos y edito entre sábado y domingo por parte”

“Totalmente diferentes, ahora demasiado trabajo ya que también debo de hacer tareas del hogar, más apoyar a mi hijo con trabajos del colegio. Un día laborable

normal como era antes a las 4 y 30 ya me dedicaba a cosas de la casa y a mi familia”

“En un día laboral antes finalizaba mis actividades al salir del colegio y de ahí me dedicaba a mi familia. Ahora me tengo que dividir y multiplicar en hacer las 2 cosas todo el día porque no me alcanza el tiempo”

“Antes terminaba mi jornada y tenía el resto de la tarde para ayudar a mis hijos o realizar ciertos trámites. Ahora no hay horario, entre hora y hora se debe correr a realizar las labores del hogar, ayudar en ciertas tareas a mí hija menor, a veces me pierdo de exposiciones porque se cruza con mis clases. No disponemos de varias computadoras y mi medio de trabajo es el celular ya que prefiero que la computadora sea utilizada por mis hijos. Eso a veces no se comprende”.

Según lo dicho por las docentes, sus respuestas hacen relación con la concepción de que las mujeres cultural e históricamente se deben a los quehaceres domésticos y al cuidado de los hijos e hijas, es decir el rol de cuidadora prevalece y es más importante que el rol de proveedora para ellas.

A partir de esto se creó una subcategoría que indicaba si tenían ayuda para el cuidado de los hijos e hijas y quehaceres domésticos, el porcentaje más alto reflejó que el 80% de las docentes no tenían ayuda, mientras que solo el 20% dijo que sí. Las personas a quienes se refería el 80% eran esposo, mamá e hija mayor.

Las docentes que recibían ayuda de su esposo y mamá eran casadas, mientras que la docente que menciono en la entrevista que su hija mayor era quien la apoyaba en actividades que ella no podía desempeñar, es soltera. En el grupo focal se habló sobre las diferentes “ayudas” con respecto a quien las daba y estas fueron las respuestas:

Docente con ayuda de la hija mayor:

“Yo cocino, lavo, plancho, hago los deberes con mis hijos menores, mientras que mi hija mayor me ayuda los fines de semana a hacer limpieza profunda de la casa o a cuidar a sus hermanos cuando estoy en clases”

Docente con ayuda de su esposo:

“Mi esposo a lo que llega del trabajo está con mis hijos hasta que se duerman, mientras que yo hago las cosas de la casa”

Docente con ayuda de mamá:

“Sin mi mamá mis hijos no comieran, ya que ella es quien nos prepara la comida, ella deja lavado los platos y a veces hasta me ayuda supervisando a que estén en las clases atentos, y yo a lo que me desocupo hago lo que falta”

Con esto se puede inferir que no importa el estado civil de la docente, a pesar de que este casada y conviva con su pareja, la ayuda por parte de ellos no va a implicar los quehaceres domésticos o el ayudar a los hijos e hijas en las tareas de la escuela, frente a la ayuda por parte de dos mujeres, en este caso mamá e hija mayor que se ven involucradas en todas las actividades impuestas como normales por la sociedad para las mujeres.

(Bailyn (2002, citado por Abarca, 2007) citado por Álvarez, Adaneys; Gómez, Carolina , 2011), quien señala que mujeres, familia y empresas se ven afectadas. Las mujeres terminan dejando de lado su desarrollo de carrera profesional para responder por los cuidados de la familia, específicamente el de los hijos, aspecto que influye en la empresa ya que se pierde el aporte que éstas puedan dar a la misma, pero al mismo tiempo, la sociedad se ve afectada en cuanto los hijos terminan siendo cuidados por terceros y no directamente por la mujer como referente principal en el proceso de crianza.

Así mismo, dentro de la entrevista se indago si las docentes consideraban que el género influía en la realización de las actividades domésticas, la cual nos lleva a la última subcategoría de esta categoría que vendría a ser: género influye en los quehaceres domésticos, el 80% de las docentes respondieron que sí, y el 20% dijo que no. Para conocer las percepciones de las docentes sobre esta pregunta se interiorizo pidiéndoles su opinión acerca del tema, una de ellas en el grupo focal menciono lo siguiente:

“Por nuestra sociedad siempre el trabajo se recarga en las mujeres sobre todo cuando de tareas del hogar se refiere”.

Objetivo Específico #3: Analizar las auto-percepciones de las docentes de Primaria sobre la doble presencia por el teletrabajo durante la emergencia sanitaria Covid-19.

1. Conciliación entre la vida familiar y teletrabajo

En la presente categoría el 80% indicó que la vida familiar y teletrabajo se encuentra en un conflicto actualmente, mientras que el 20% de las entrevistadas aseguro que no, además se les pidió que explicaran sus respuestas, y respondieron lo siguiente:

“El teletrabajo es más cansado que el trabajo presencial y muchas veces como seres humanos, estoy exhausta lo que afecta en el apoyo a mis hijos en tareas cuando lo necesitan o en realizar mis obligaciones como madre dentro del hogar”.

“Cuando tengo muchas actividades en el trabajo y mi hija necesita de mi ayuda”.

“Porque la demanda del trabajo no me permite atender con tranquilidad a mis hijos y ayudarlos”.

“En ocasiones me siento tan agobiada de trabajo que no tengo ganas para hacer nada con mis hij@s”.

“Porque termino muy cansada y siento que ya no le dedico el mismo tiempo a mi familia”.

De acuerdo a las percepciones manifestadas por las docentes en la entrevista se puede inferir que la docencia virtual a nivel de primaria no es lo más óptimo, por el hecho de que imparten clases con alumnos de edades en donde la enseñanza presencial es menos demandante, ya que esta etapa requiere una relación cercana

entre docente y alumno, lo que podría diferenciarse con la educación a nivel de colegios y universidades que el aprendizaje es más autónomo e independiente. Así mismo, el no tener la posibilidad de dar clases como era antes de la pandemia, afecta en la dinámica que uno aplicaba en las clases presenciales, y esto ocasiona y exige crear nuevas estrategias ajenas a lo tradicional que les demanda más trabajo

Una de la subcategorías fue la doble presencia y en base a esto dentro del grupo focal se preguntó sobre si las docentes consideraban que este riesgo psicosocial afectaba normalmente a las mujeres y no a los hombres, ellas supieron decir:

“Si afecta porque por naturaleza la mujer se siente con la responsabilidad total del trabajo, casa e hijos. El hombre le da prioridad al trabajo más que a los asuntos de la casa, aunque exista apoyo de la pareja”.

Se puede decir que la nueva normalidad laboral, en este caso el teletrabajo y la demanda horaria que el nivel primario necesita tiene consecuencias negativas que se presentan dentro de la dinámica familiar de las docentes. Por otra parte se puede ver reflejado que la integración de las mujeres al campo del trabajo remunerado conlleva a marcar desigualdades sociales, en donde ella aumenta sus roles, e indirectamente se le ha quitado tiempo de dedicación para sus hijos e hijas, ocasionando desequilibrio entre la vida familiar y laboral. Se puede aportar con lo siguiente:

Se sigue manteniendo la visión que la mujer es la persona responsable de las tareas del hogar; lo anterior es un supuesto que se sigue inmerso en nuestra cultura, la cual se enmarca en los patrones de crianza, obedeciendo a postulados machistas que se pueden sustentar en lo explicitado por las mujeres del estudio, dejando al descubierto que hay una división entre el rol del hombre y de la mujer con respecto a la familia. (Álvarez & García, 2011)

Para complementar la información arrojada dentro de la entrevista, se habló sobre el teletrabajo y la satisfacción de las docentes de trabajar bajo esta modalidad, esto nos lleva a la otra subcategoría: satisfacción laboral, a lo que una de las docentes aportó con lo siguiente:

“Prefiero mil veces la anterior modalidad, donde contaba con un horario fijo para mis actividades personales, menos estrés y más segura de que los estudiantes estén captando todos los contenidos enseñados”

Y por último se analizó si el teletrabajo funcionaba con el nivel de primaria al que corresponden las docentes de la muestra del trabajo de titulación, dentro de los resultados obtenidos en la entrevista, se pudo evidenciar que el 60% de las encuestadas indico que no se podía, frente un 30% que menciono que si se podía hacer una enseñanza virtual a ese nivel.

“Si pero hay procesos De aprendizaje que son fundamentales dar seguimiento de manera presencial y tiene su tiempo, por lo que es muy complicado ver los avances de los estudiantes, en cierto modo es limitado”.

“Si se puede, recién se está aprendiendo. Aunque la educación virtual no es para todos los niños”

“No, espero que todo regrese a la normalidad pronto. Los niños en primaria aprenden muchas cosas de pensum importante y se debe ir al colegio en presencial para aprenderlos bien”

“En la básica media podría ser. En la básica elemental aún necesitan guía y superación”

Lo que se puede pensar acerca de los resultados obtenidos es que cada alumno requiere de aspectos específicos en cuanto al modo de enseñanza y cada ayuda o seguimiento por parte de la docente será diferente, a partir de sus necesidades educativas. Por otro lado se entiende que si ya hubiera existido la modalidad de teletrabajo en las culturas organizacionales, el panorama sería diferente, ya que podrían haber estado preparados, y tener un plan o estrategias definidas para el manejo correcto y sobre todo que se lo desempeñe sin que ocasione desgastes físicos y mentales o que vulnere los derechos de descanso y recreación de las docentes.

Se preguntó en el grupo focal si la elección de una respuesta positiva en el uso del teletrabajo para la educación, se veía influenciada por el cargo que tienen dentro de la institución: el rol de docente titular y con el rol de docente de apoyo, a lo que supieron expresar es que las docentes titulares son las más afectadas en cuanto a la carga horaria que el teletrabajo disponía, ya que eran ellas quienes debían dar seguimiento y responder a los padres de familia fuera del horario laboral.

En el grupo focal salieron dificultades y dilemas que las docentes actualmente están viviendo debido al teletrabajo y se considera necesario comentar. Ellas manifestaban que uno de los más grandes obstáculos en la nueva normalidad laboral ha sido el escaso conocimiento sobre el manejo y uso de las herramientas virtuales que se han convertido de uso diario al momento de impartir las clases. Por otro lado, la conexión de internet ha sido su aliado principal, muchas de las docentes tuvieron que contratar un internet que ayudara y facilitara al desarrollo de las clases, y en cuanto a eso, el empleador es quien debería haber otorgado los equipos y condiciones físicas adecuadas para que las docentes desempeñe correctamente sus funciones.

Por último pero no menos importante, dijeron que las correcciones de tareas de forma virtual no funcionan cuando se trata de alumnos de primaria, ya que se necesita que sea de forma presencial para que el docente pueda retroalimentar y corregir todos los aspectos necesarios hasta que el alumno capte en lo que se equivocó, de forma virtual el alumno solo recibe las correcciones pero no existe una contestación. Así mismo, las docentes expresaron que antes le dedicaban una hora para explicar y corregir tareas, algo que virtualmente no se puede, por el corto tiempo de clases que se les otorga para cada materia.

CAPITULO V: Conclusiones y Recomendaciones.

5.1. Conclusiones Generales.

Luego de haber hecho el respectivo análisis de los resultados obtenidos mediante el instrumento facilitado por el Ministerio de Trabajo y de los instrumentos que fueron diseñados, es importante exponer las conclusiones generales.

Los descubrimientos de la tesis plantean que en la unidad educativa donde se realizó la investigación, las docentes están presentando riesgos altos de Doble Presencia por la sobrecarga de funciones en los roles de cuidadora y proveedora del hogar debido a la nueva modalidad de enseñanza. La misma que se va a agravar dependiendo de algunos aspectos, entre esos se puede mencionar el cargo que la docente desempeña dentro de la unidad educativa, si es de docente de apoyo, el riesgo será menor al que tienen las docentes titulares y eso es porque ellas deben desempeñar funciones luego de su jornada laboral, como reunirse con padres de familia o con sus respectivas coordinadoras del área.

Con el teletrabajo, el horario laboral y las actividades que se realizan dentro del hogar se han intensificado, llevándolas a presentar dificultades en su recuperación diaria e impactando negativamente en el ambiente familiar de las docentes. Se puso en evidencia que nos encontramos en una sociedad regida por el patriarcado, teniendo como ideología el machismo, en donde la mujer sigue siendo la responsable de los quehaceres domésticos y del cuidado de los hijos/as, esto nos hace concluir que existe una desigualdad al momento de desempeñar los roles entre hombres y mujeres. Desde esta perspectiva y de acuerdo a lo que menciona (Sunkel (2006) citado por Álvarez, Adaneys; Gómez, Ingrid , 2011)“no se ha producido un cambio en la redistribución de tiempos entre hombres y mujeres con respecto al tiempo que dedican al hogar”.

Los resultados concuerdan con lo que mencionan (Blanco y Feldman (2000) citado por Álvarez, Adaneys; Gómez, Ingrid , 2011), en cuanto, “si no existe una igualdad en la distribución de roles en el contexto familiar, las mujeres pueden verse afectadas en su bienestar”. Esto contribuye al hecho de que las docentes participantes aluden

que son ellas quienes deben desempeñar el rol de cuidadora en la mayoría del tiempo, y que a pesar de que algunas si cuentan con el apoyo por parte de sus parejas, no es lo suficiente para decir que existe una corresponsabilidad de roles entre el hombre y la mujer.

La doble jornada laboral disminuye la recuperación que deberían tener las docentes para no enfrentarse a un agotamiento físico y mental, condición que se empeora si se tiene en cuenta los contextos familiares en correlación con la presencia de niños pequeños, al igual que la facilidad de tener apoyo de terceros. Las docentes han dejado de separar su rol de proveedora con el de cuidadora, ya que por el teletrabajo deben ser cubiertos simultáneamente.

La recuperación interna se consigue por medio de descansos formales e informales durante la jornada laboral. Investigaciones que han estudiado la frecuencia, lo oportuno del descanso y la duración, plantean que dichos descansos pueden ser estrategias efectivas contra la fatiga que pueden aumentar la productividad ((Boucsein y Thum, 1997; Dababneh, Swanson, y Shell, 2001; Lisper y Eriksson, 1980) , 2012)

Otro de los hallazgos sobresalientes dentro de la investigación es la participación activa y responsabilidad que deben y tienen los padres de familia en cuanto a las clases virtuales. Se identificó que dentro de esta nueva modalidad educativa se requiere de un trabajo en equipo en donde los principales actores y guías dentro de la enseñanza desde casa son los padres, ya que son ellos quienes actualmente están a cargo de que sus hijos/as realicen correctamente las actividades dentro del aula virtual. Así mismo este involucramiento por parte de ellos ha generado que la línea que separaba la vida familiar y la laboral en el trabajo presencial, se rompa, por las constantes dudas y aclaraciones que se debe despejar sobre deberes o trabajos, en horarios que no se encuentran dentro de la jornada laboral.

Por último, se concluyó que el teletrabajo cuando respecta a las docentes de primaria no funciona por las dinámicas y estrategias escolares que ese nivel requiere, donde los alumnos se encuentran en edades que necesitan de una educación tangible, social

y presencial, debido a todos los procesos que se deben someter para que los conocimientos impartidos sean captados y retroalimentados de una forma favorable. De la misma forma que no funciona por la falta de preparación que tienen los directivos de la unidad educativa sobre el trabajo en domicilio, y por los escasos conocimientos de las herramientas virtuales útiles dentro del teletrabajo por parte de las docentes y de los alumnos.

5.2. Recomendaciones Generales.

- Realizar un plan estratégico remoto desde el departamento de Trabajo Social enfocado en disminuir el riesgo elevado que existe de Doble Presencia en las docentes de primaria.

- Revisar y modificar el reglamento interno de Seguridad Ocupacional en base al contexto de teletrabajo y pandemia en el que se encuentran desempeñando sus funciones los docentes de la Unidad Educativa.

- Brindar capacitaciones sobre el manejo de las herramientas virtuales a las docentes y alumnos en compañía de los padres de familia, para que exista un mejor desarrollo de las clases virtuales.

- Crear una cultura organizacional que fomente el trabajo multidisciplinario de los departamentos de la unidad educativa que trabaje por el cuidado y bienestar de los docentes.

- Crear espacios virtuales de dialogo en donde las docentes de primaria puedan compartir experiencias sobre la doble presencia y de esa manera crear redes de apoyo entre pares que permitan contribuirse con ideas para resolver conflictos en el área familiar o laboral.

- Asegurar que la jornada laboral de las docentes de primaria no se extienda por más de ocho horas.

- Contar con la participación del departamento de psicología para que brinden apoyo psicológico a las docentes que lo requieran debido al riesgo psicosocial de doble presencia.

- Brindar un acompañamiento por parte de los jefes de área para conocer las realidades y conflictos a los que se encuentran expuestas las docentes de primaria debido al teletrabajo y de esa forma poder prevenir, controlar o disminuir daños en su salud física y mental, desde los departamentos correspondientes.

- Concientizar a las familias de las docentes sobre la carga y funciones laborales que ellas desempeñan dentro del teletrabajo y como se agrava ya que las responsabilidades en el cuidado de los hijos/as y realización de los quehaceres domésticos es inequitativo.

Bibliografía

- Albornoz, D., Calimán, A., & Margelis, U. (2007). *Uso de las TIC'S como Herramienta en el Desarrollo del Teletrabajo en Venezuela*. Venezuela: Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). EL ESTRÉS COMO RESPUESTA. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Camacho, M., & González, V. (2008). DESAFÍOS DE LA EDUCACIÓN PREESCOLAR EN LA ERA DIGITAL. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, 9(16), 69-88. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=666/66615063006>
- Código del Trabajo [Ccódigo]. (2005). Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- De Andrade, S., Torres, B., Ocampo, G., & Alcalá, E. (2012). *Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg*. Venezuela: Universidad Simón Bolívar.
- Diez dudas frecuentes sobre el teletrabajo en Ecuador. (2020, 19 de marzo). *El Comercio*. Recuperado de: <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-teletrabajo-empresas-coronavirus-trabajadores.html>
- Durante, M. (2002). *El Teletrabajo*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Dzib, D., González, G., & Hernández, R. (2017). *El rol del profesor ante las dificultades de aprendizaje de los niños de la primaria Álvaro Obregón de la ranchería Medellín y Madero 2da. Sección del Municipio de Centro, Tabasco*. Tabasco, México.
- Enric, J. (2003). Tipos de Muestreo. *Rev. Epidem. Med. Prev.*, 0(1), 1-7. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/Pandrearodriguez/3-tipos-de-muestreo>
- Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A., & Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Reidocrea*, 3(22) 172-179. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10481/32323>

- Fernández, H., & Solari, G. (2017). *Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos*. Chile: Universidad de Antofagasta.
- Frontela, B. (2013). *El docente en educación infantil*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Furegato, A. (2012). Reconociendo el estrés. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 20(5), 1-2. Recuperado de: https://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n5/es_01.pdf
- García, B. (2018). *Factores de Riesgo Psicosocial en el personal administrativo de una Institución de Educación superior*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- García, V. (2020, 4 de mayo). Cómo conciliar la vida laboral y personal con el teletrabajo. *Byte*. Recuperado de: <https://revistabyte.es/covid-19/teletrabajo-6/>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.
- Gómez, V. & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis*, 14(40), 1-18. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/polis/10784>
- González, B. (1999). *Los estereotipos como factor de socialización en el género*. Comunicar, núm. 12.
- 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.
- Gutiérrez, S., & Ruiz, M. (2018). Impacto de la educación inicial y preescolar en el neurodesarrollo infantil. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(17), 33-51. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000200033&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigación%205ta%20Edición.pdf

- Huelva, L., & Castro, J. (2019). *Situación de las mujeres en el mercado laboral en 2019*. Nicaragua: FUNIDES.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016, 12 de julio). REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO [Decreto 513 de 2016]. Recuperado de:
<https://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Resoluciones/Resolución%20del%20IESS%20513.pdf>
- Krejčí, L., Łakoma, A., Niedziałkowska, A., & Nowotarska, M. (2014). *Estudio sobre Doble Presencia en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada*. Granada: Universidad de Granada.
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo*. España: horas y HORAS.
- López, J., & Silverio, A. (2005). *El proceso educativo para el desarrollo integral de la primera infancia*. Cuba: UNESCO.
- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Mejía, C., Cabral, B., & Pizarro, K. (2014). *Estudios de género, feminismo y sexualidad*. Pachuca de Soto, Hidalgo, México: Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo.
- Ministerio de Salud de Costa Rica. (2020). ¿Qué es el teletrabajo?. Recuperado de:
<https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/teletrabajo/que-es-teletrabajo>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2016, Agosto). TELETRABAJO [Acuerdo 190 de 2016]. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2017, 16 de junio). NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL [Acuerdo 82 de 2017]. Recuperado de:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Recuperado de:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA->

APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf

- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2020). DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE TELETRABAJO EMERGENTE DURANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA. [Acuerdo 76 de 2020]. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Naciones Unidas de Derechos Humanos. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado de: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf
- Nieva, J., & Martínez, O. (2016). UNA NUEVA MIRADA SOBRE LA FORMACIÓN DOCENTE. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es.
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares [Convenio 156 de 1981]. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114194.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Osborne, R., & Molina, C. (2008). Evolución del concepto de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 0(15), 147-182. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2686277>
- Pérez, C., & Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 15(0), 57-79. Doi: <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>

- Pérez, D., García, J., García, T., & Ortiz, D. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 30(3), 354-363. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009&lng=es&tlng=es.
- Presidente Constitucional de la República del Ecuador. (2012, 26 de julio). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL [Decreto 1241 de 2012]. Recuperado de: <http://legal.feyalegria.org.ec/index.php/biblioteca/leyes?download=33:reglamento-general-a-la-ley-organica-de-educacion-intercultural>
- Presidente Constitucional de la República del Ecuador. (2018, 4 de junio). LEY ORGÁNICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES [Decreto 397 de 2018]. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_reglamento-general-de-la-ley-organica-integral-para-prevenir-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para Desarrollo (PNUD). (2020). *Objetivo 5: Igualdad de Género*. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. Clave Sindical, Vol. 5, 16-18.
- Rodríguez, R., & De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. doi: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- 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*, 21(44), 33-51. Doi: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 55-63. Recuperado de: <https://www.aya.go.cr/centroDocumetacion/Revista%20Hidrognesis/Revista%20Hidrogénesis%20Vol.%208%20No.2.%202010.pdf>

- Selma, J. (2015). *El Teletrabajo, ¿una solución?* España: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2016). Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 87-93. Doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200003>
- Torres, P. (2018). *Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- UNESCO. (2019). *Docentes*. Recuperado de: <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/538/589/0>

Anexos

11.1 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta enoerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Area de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años
		25-34 años		igual o superior a 53 años
		35-43 años		

H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Dedido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a				

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u				

Página 21 de 29

Dirección: Cemerita Ponce y Piedraíta • Código Postal: 170403 / Quito - Ecuador • Teléfono: 593-2 394-7440
www.trabajo.gob.ec

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
	otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de período corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
--------------------------	--	------------------------------	-----------------------------	---------------------	-------------------

Página 22 de 29

Dirección: Clemente Ponce y Pedraza • Código Postal 170403 / Quito - Ecuador • Teléfono: 593-2 394-7440
www.trabajo.gob.ec

NR	Item	Acuerdo (4)	Acuerdo (3)	acuerdo (2)	
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.				

39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					

RESULTADO POR DIMENSION DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL							
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSION 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	10%	67%	24%		81%	19%	0%
DIMENSION 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	95%	5%	0%				
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	86%	14%	0%		INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		
DIMENSION 4.MARGEN DE ACCION Y CONTROL	79%	21%	0%		RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.		
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	95%	5%	0%		RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.		
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	7%	52%	40%		RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el		
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	95%	5%	0%				
DIMENSION 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	81%	19%	0%				
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	86%	14%	0%				
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	79%	10%	12%				
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	98%	2%	0%				
DIMENSION 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL							

“Doble Presencia: Un Riesgo Psicosocial presente en las docentes de Primaria de una Unidad Educativa Privada, debido al tele-trabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil”



Objetivos:

1. Describir los cambios en la rutina familiar diaria de las docentes de Primaria debido a la modalidad de trabajo desde el domicilio.
2. Analizar las auto-percepciones de las docentes de Primaria sobre la doble presencia durante la emergencia sanitaria Covid-19.

Datos de Identificación

Descripción (opcional)

Género: *

Femenino

Masculino

Otros

Edad

Texto de respuesta breve

.....

Estado Civil

- Soltera
- Casada
- Divorciada
- Unión Libre
- Separada
- Viuda

Número de Hijos/as

Texto de respuesta breve

.....

Edades de los hijos/as

Texto de respuesta breve

.....

Cargo en la Unidad Educativa

- Docente Titular
- Docente de Apoyo

1. ¿Cuáles son las tareas y las responsabilidades a tu cargo en el teletrabajo? *

Texto de respuesta largo

.....

2. ¿Cómo era tu horario de trabajo un día normal antes de la pandemia y como es ahora? *

Texto de respuesta largo

.....

3. ¿Ha cambiado tu carga laboral por el teletrabajo debido a la pandemia? *

- Si
- No

4. Con respecto a la pregunta 3, ¿Cuales son los cambios en tu carga laboral por el teletrabajo debido a la pandemia? *

Texto de respuesta largo

.....

5. ¿Podrías describir las diferencias entre su rutina familiar a lo largo de un día laborable normal y su rutina familiar a lo largo de un día laborable en teletrabajo por la pandemia? *

Texto de respuesta largo

.....

Responder la pregunta 5, 6 y 13 si convive con el padre de su hijos/as o su hijo/a

Descripción (opcional)

5. ¿Se comparten las responsabilidades en el cuidado de los hijos?

Sí

No

6. ¿Qué actividades de cuidados hacen tú y tu pareja? Describir por separado las actividades que hace el papá y las actividades que hace la mamá.

Texto de respuesta largo

.....

7. ¿Reciben ayuda de alguna otra persona para el cuidado de su hijo/a o sus hijos/as? *

Sí

No

8. Si su respuesta fue si en la pregunta 7, especifique quien es

Texto de respuesta breve

.....

9. ¿Crees que el hecho de ser hombre o mujer influye en la realización de las tareas domésticas? *

Si

No

10. Si su respuesta fue si en la pregunta 9, explique su respuesta

Texto de respuesta largo

.....

11. ¿Hay situaciones en las que sientes que hay un conflicto entre tu dedicación al teletrabajo y a la familia? *

Si

No

12. Si su respuesta fue si en la pregunta 11, explique su respuesta

Texto de respuesta largo

13. Con respecto a la pregunta 11: ¿Le sucede algo parecido a tu pareja?

Sí

No

14. Si su respuesta fue sí en la pregunta 13, explique su respuesta

Texto de respuesta largo

.....

15. La conciliación de la vida laboral y familiar (Doble Presencia) se ve a veces como algo que ^{*} afecta sobre todo a las mujeres. ¿Cuál es tu opinión?

Texto de respuesta largo

.....

16. ¿Estás satisfecha con el teletrabajo y tu vida familiar? Explique su respuesta. ^{*}

Texto de respuesta breve

.....

17. ¿Consideras que la docencia en el nivel de primaria se puede ejercer de forma virtual? ^{*}
Explique su respuesta

Texto de respuesta largo

.....



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Landucci Núñez, Lianna Michaela** con C.C: # 0926425588 autor/a del trabajo de titulación: Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de Primaria de una Unidad Educativa Privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil, previo a la obtención del título de **Trabajadora Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 18 de septiembre de 2020

f. Lianna Michaela Landucci Núñez

Nombre: **Landucci Núñez, Lianna Michaela**
C.C: **0926425588**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	“Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil”.		
AUTOR(ES)	Lianna Michaela Landucci Núñez		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Christopher Muñoz Sánchez		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	18 de septiembre del 2020	No. DE PÁGINAS:	139
ÁREAS TEMÁTICAS:	Género, Trabajo Social.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos Psicosociales, Doble Presencia, Docentes, Nivel Primaria y Teletrabajo.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El objetivo del presente trabajo de titulación fue el de establecer la existencia de doble presencia como factor de riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, por el trabajo desde el domicilio durante la emergencia sanitaria debido al Covid-19, en la ciudad de Guayaquil, a través de un enfoque mixto. La muestra estuvo conformada por 42 docentes con doble presencia, que debían cumplir con los siguientes requisitos: realizar tareas remuneradas y no remuneradas que involucran el cuidado del hogar, tener a cargo a niños/as y adolescentes, y trabajar bajo la modalidad online. Para el estudio se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales facilitado por el Ministerio del Trabajo para la parte cuantitativa, obteniendo como resultado la existencia de la doble presencia en las docentes del nivel primaria. Para la parte cualitativa de la investigación se aplicó una entrevista semi – estructurada, la cual nos describió los cambios en la rutina familiar y laboral de las docentes debido a la pandemia y las auto percepciones que tenían acerca del teletrabajo en la docencia para el nivel primaria. En el cual se pudo evidenciar, que la carga horaria y laboral era mayor a lo que era antes y que la educación virtual no era lo más óptimo para alumnos que se encontraban en esa etapa de aprendizaje.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-995-8228-05	E-mail: lianna.landucci@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Cristopher Muñoz Sánchez		
	Teléfono: +593-99-033-1766		
	E-mail: cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			