

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**La doble presencia; un riesgo psicosocial de los docentes de
una Unidad Educativa perteneciente a la zona 2 de la región
Amazónica del Ecuador**

AUTORA:

Pérez Estupiñán, Dulce María

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE**

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

TUTOR:

Lcda. Espinoza Olvera, Lida Cruz

GUAYAQUIL, ECUADOR

29 de agosto de 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Pérez Estupiñán, Dulce María**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA


f. _____

Espinoza Olvera, Lida Cruz

DIRECTORA DE LA CARRERA


f. _____
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 29 del mes de agosto del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Pérez Estupiñán, Dulce María**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La doble presencia; un riesgo psicosocial de los docentes de una unidad educativa perteneciente a la Zona 2 de la Región Amazónica del Ecuador** previo a la obtención del título de **Licenciada 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, a los 29 del mes de agosto del año 2024

EL AUTOR (A)

f. _____
Pérez Estupiñán, Dulce María



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Pérez Estupiñán, Dulce María**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La doble presencia; un riesgo psicosocial de los docentes de una unidad educativa perteneciente a la Zona 2 de la Región Amazónica del Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 29 del mes de agosto del año 2024

f. _____
Pérez Estupiñán, Dulce María

REPORTE COPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Trabajo Titulacion Dulce Perez Final

2%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

2% Idiomas no reconocidos (ignorado)

< 1% Textos potencialmente generados por IA

Nombre del documento: Trabajo Titulacion Dulce Perez Final.docx
ID del documento: 0ccff609c2e6d5c12c3870746738ca2b1e2a6d7a
Tamaño del documento original: 914,84 KB
Autores: []

Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño
Fecha de depósito: 12/9/2024
Tipo de carga: interfaz
fecha de fin de análisis: 12/9/2024

Número de palabras: 24.294
Número de caracteres: 162.952

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Trabajo Titulacion MISHEL RUIZ 23 febrero.docx Trabajo Titulacion MISHEL RUIZ 23 febrero.docx El documento proviene de mi biblioteca de referencias 15 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (175 palabras)
2	COMPENDIO ANALISIS COMPLETO. Titulacion Trabajo - Sujey Adams Ter... El documento proviene de mi biblioteca de referencias 8 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (300 palabras)
3	Titulacion Jenny Vaca - OK.docx Titulacion Jenny Vaca - OK... El documento proviene de mi grupo 14 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (307 palabras)
4	Nathaly Freire Juan Vega, P33.docx Nathaly Freire Juan Vega, P33... El documento proviene de mi grupo 10 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (324 palabras)
5	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/1317/18384/1/UCSG-RIE-2016-161.pdf.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (204 palabras)

Firma de Estudiante



f. _____
Pérez Estupiñán, Dulce María

Firma de Docentes

f. 

LCDA. LIDA ESPINOZA
TUTORA

f. 

LCDA. GILDA VALENZUELA, MGS.
COORDINADORA UIC

AGRADECIMIENTO

Al creador de todas las cosas, el que siempre me dio fuerzas para continuar, mostrándome que su tiempo siempre es el más perfecto, por haber estado en los momentos que más lo necesitaba, por darme salud, fortaleza y sabiduría, por haberme permitido culminar una más de mis metas, Gracias padre amado.

Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas personales y profesionales.

A mi tutora la Lcda. Lida Cruz Espinosa Olvera, por ayudarme aclarar mis dudas en mi investigación, por su conocimiento y aporte profesional para guiar mi tesis de una manera paciente y firme.

De todo corazón quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi novio Clay Andersson Chacón Carrillo, gracias por tu apoyo incondicional durante todos estos años, por ser mi norte, mi soporte en mis momentos de debilidad, por ser mi alegría en los momentos más felices, pero sobre todo gracias por creer en mí, me siento muy afortunada de tenerte en mi vida, haz sido alguien muy importante para lograr este gran sueño, gracias por tus consejos sabios, por tus palabras de aliento, por ser el hombre que Dios puso en mi vida, por ser mi motivación y mi inspiración. Que este sea el comienzo de todos nuestros sueños y metas profesionales que alcancemos juntos, te amo con el alma.

Quiero agradecer en esta ocasión tan especial a su familia por abrirme las puertas de su casa y de sus corazones, gracias por hacerme sentir en familia, por sus sabios consejos, pero sobre todo por el cariño que me han brindado desde un inicio, gracias por estar siempre dispuestos a darme la mano y por mostrarme su generosidad en tiempos difíciles, muchas gracias de todo corazón por estar a mi lado en todo momento.

A mi prima y mejor amiga Daimy Daniela Pérez Reinoso por estar toda una vida a mi lado, por ser la mejor compañera de risas y momentos que alguien puede tener, gracias por recibir mis cartitas y responder cuando éramos unas niñas, no tengo duda que tuvimos la mejor infancia y los recuerdos se quedan plasmados para siempre. Agradezco cada momento compartido a tu lado, son valiosos tesoros que guardo en mi corazón, gracias por creer en mí y por animarme a alcanzar mis sueños.

DEDICATORIA

A Dios por ser el principal promotor en este camino y por qué amo y admiro por guiarme en este viaje académico y darme la fuerza para siempre preservar. Gracias por ser mi mayor fuente de fortaleza y entendimiento en este logro académico.

Dedico mi tesis con cariño a mis padres Mario Enrique Pérez Chamorro y Ana Cristina Estupiñán Hidalgo, este es un logro de su inmenso amor y dedicación. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado, por hacer de mí una mujer de llena de principios y valores gracias a ustedes soy la mujer que soy ahora, cada sacrificio que han hecho, cada día de trabajo duro y cada decisión que tomaron a mi nombre son el fundamento de mi éxito y me llena de orgullo honrarlos de esta manera, los amo profundamente y esta tesis es mi modesta forma de agradecerles por todo lo que han hecho por mí.

Querido Papá, esta tesis es un tributo de todo tu apoyo a mi educación, por creer en mí en todo momento, mi entera gratitud hacia ti por ser mi guía y apoyo en este camino académico, tu amor y consejos han sido fundamentales en mi búsqueda de conocimiento. Cada sacrificio que hiciste por mi educación es invaluable, mi éxito académico es un reflejo de tu amor y guía.

Querida Mamá, esta tesis es el resultado de tu amor, apoyo y sacrificio en mi educación han sido inspiración para lograr este sueño, tu presencia en cada etapa de mi vida ha sido un regalo invaluable, gracias por creer en mí, por ser mi mayor fan y por recordarme constantemente que soy capaz de lograr cualquier meta que me proponga; Sin ti nada de esto hubiera sido posible, gracias por ser mi guía, mi apoyo inquebrantable y mi mayor motivación, mi tesoro más grande del planeta.

A mis hermanos Gabriela Castillo y Mario Pérez, por ser mi fuente de inspiración y motivación en este logro académico, gracias por ser mi apoyo incondicional para lograr la culminación de esta etapa. Tuve la suerte de tener a los mejores compañeros de vida y les agradezco por ser lo mejor que la vida me ha dado, sin duda mi mejor ejemplo de amor, unión y trabajo duro. Espero que esta Tesis sea el primer paso hacia un futuro lleno de éxito y bendiciones en nuestra familia y que estén tan orgullosos de mí como yo lo estoy de ustedes.

Con todo mi cariño y admiración a mi abuelita Elissa Chamorro, por ser el pilar fundamental de nuestra familia, por ser el mejor ejemplo para salir adelante y triunfar, por los consejos que han sido de gran ayuda para mi vida y mi crecimiento, por su amor y por sus oraciones porque estoy segura que siempre lo hace, gracias por ser mi ejemplo de bondad, generosidad y humildad. Es un verdadero tesoro y le agradezco de corazón todo lo que ha hecho por mí, ojalá me dure toda la vida para que me siga viendo cumplir todas mis metas y se siga sintiendo orgullosa de mí.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

LICDA. LIDA CRUZ ESPINOZA OLVERA
TUTOR

f. 

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

ROXANA DEL ROCÍO LEÓN NEVÁREZ
DOCENTE DE LA CARRERA

f. 

LIC. CHISTOPHER MUÑOZ, MTR.
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO A-2024 (Cod. 11955)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "LA DOBLE PRESENCIA: UN RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA REGIÓN AMAZÓNICA DEL ECUADOR", elaborado por el/la estudiante DULCE MARIA PEREZ ESTUPIÑAN, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
LIDA CRUZ ESPINOZA OLVERA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		8.00 / 10	

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

1	CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.1	Antecedentes.....	4
1.1.1	Antecedentes Contextuales.....	4
1.1.2	Antecedentes Estadísticos.....	5
1.1.3	Antecedentes Investigativos.....	8
1.2	Definición del Problema.....	15
1.3	Preguntas de Investigación.....	18
1.4	Justificación.....	19
2	CAPÍTULO: MARCO REFERENCIAL.....	21
2.1	Referente Teórico.....	21
2.2	Referente Conceptual.....	25
2.3	Referente Normativo.....	33
2.4	Referente Estratégico.....	36
3	CAPITULO: METODOLOGÍA.....	39
3.1	Enfoque de Investigación.....	39
3.2	Tipo y nivel de Investigación.....	40
3.3	Método de Investigación.....	41
3.4	Población/ Universo.....	42
3.5	Muestra.....	43
3.6	Categorías y Variables.....	44
3.7	Formas de Recolección de Información.....	44
3.8	Formas de Análisis de la Información.....	47
4	CAPITULO: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
4.1	Caracterización de la Población.....	48
4.2	Resultados de los Objetivos.....	50
5	CAPITULO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	87
5.1	Conclusiones Generales.....	87
5.2	Recomendaciones Generales.....	89
6	Bibliografía.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género de los docentes de la Unidad Educativa de la Zona 2 en el año 2024.	49
Figura 2. Docentes que tienen tiempo para dedicarse a reflexionar sobre su desempeño, en el año 2024.	51
Figura 3. Acceso a la atención de médica y social en situación de crisis y/o rehabilitación, en el año 2024.	53
Figura 4. Docente que consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, en el año 2024.	56
Figura 5. Docentes que creen que en el trabajo se les permite solucionar sus problemas familiares, en el año 2024.	59
Figura 6. Existencia de equilibrio entre el trabajo y la vida personal del docente en el año 2024.	61
Figura 7. Sensación de libertad de culpa cuando el/la docente no está trabajando, en el año 2024.	64
Figura 8. Los docentes dejan de pensar en el trabajo durante el tiempo libre, en el año 2024.	66
Figura 9. Docentes se encuentran física y mentalmente saludable, en el año 2024.	68
Figura 10. Actividades realizadas por los docentes causan estrés, en el año 2024.	71
Figura 11. Los docentes cuentan con tiempo suficiente para realizar sus actividades, en el año 2024.	73
Figura 12. Las metas y objetivos de los docentes son claros y alcanzables, en el año 2024.	75
Figura 13. Después del trabajo los docentes tienen suficiente energía para realizar otras actividades, en el año 2024.	77
Figura 14. Docentes pueden realizar pausas para renovar y recuperar la energía, en el año 2024.	80
Figura 15. El horario y jornada laboral se ajusta a las expectativas docentes, en el año 2024.	82
Figura 16. Docentes se sienten descansados para iniciar su trabajo, en el año 2024.	84

RESUMEN

La presente investigación busca determinar cómo la doble presencia afecta el desarrollo de la docencia desde la percepción de los profesores en una unidad educativa específica, para ello se utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un nivel descriptivo, se aplicó el cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales a una muestra de 37 docentes, el estudio se encuentra respaldado por la teoría de género y la teoría general de las necesidades. Los resultados indican que un alto porcentaje de las docentes mujeres 75% siente que no tiene tiempo suficiente para reflexionar sobre su desempeño laboral. Además, el 60% de ellas no tiene acceso a servicios de apoyo profesional como médicos o psicólogos en momentos de crisis. En cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el 57.89% de las mujeres se siente insatisfecha, en contraste con el 66.67% de los hombres que expresan un acuerdo parcial con esta afirmación. Estos hallazgos subrayan una brecha significativa en el apoyo y equilibrio laboral para las docentes mujeres, destacando la necesidad de intervenciones que aborden estos desafíos y promuevan un entorno educativo más equilibrado y saludable.

Palabras Claves: *Doble presencia, riesgos psicosociales, docentes, género, roles de género.*

ABSTRACT

The present research seeks to determine how double presence affects the development of teaching from the perception of teachers in a specific educational unit. For this purpose, a methodology with a non-experimental quantitative approach with a descriptive level was used. The questionnaire was applied. of Psychosocial Risk Assessment to a sample of 37 teachers, the study is supported by gender theory and the general theory of needs. The results indicate that a high percentage of female teachers 75% feel that they do not have enough time to reflect on their work performance. Furthermore, 60% of them do not have access to professional support services such as doctors or psychologists in times of crisis. Regarding the balance between work and personal life, 57.89% of women feel dissatisfied, in contrast to 66.67% of men who express partial agreement with this statement. These findings highlight a significant gap in support and work balance for female teachers, highlighting the need for interventions that address these challenges and promote a more balanced and healthy educational environment.

Keywords: *Double presence, psychosocial risks, teachers, gender, gender roles.*

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el contexto educativo ha comenzado a ser cada vez más complejo, con múltiples factores que afectan el bienestar y la eficacia de los docentes, entre estos factores, la doble presencia se está consolidando como una problemática significativa, este término hace referencia a la situación en la que los docentes no solo deben cumplir con sus responsabilidades profesionales en el ámbito educativo, sino que también enfrentan demandas y presiones adicionales en su vida personal, lo que puede resultar en un riesgo psicosocial considerable.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la afectación de la doble presencia en el desarrollo de la docencia desde la percepción de los profesores de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica, a través de un enfoque cuantitativo, se pretende identificar las principales fuentes de estrés y conflicto entre la vida personal y el trabajo, evaluar cómo estos afectan el aspecto emocionales de los docentes, con el fin de generar insumos estratégicos de mejora en el desempeño laboral.

Este estudio es crucial para comprender mejor las realidades y necesidades de los educadores en contextos específicos de la Región Amazónica, al arrojar luz sobre el impacto de la doble presencia en este entorno particular, se busca proporcionar recomendaciones basadas en evidencia para mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente educativo más saludable y eficaz.

En el primer capítulo sobre el planteamiento del problema, en este apartado se presenta los antecedentes contextuales, estadísticos e investigativos acerca de la doble presencia en los docentes, así también se presenta los objetivos generales y específicos, y la justificación para realizar esta investigación.

En el segundo capítulo se encuentra el marco teórico, referente conceptual, normativo y estratégico, los cuales serán la base para respaldar a la investigación, la teorías que se utilizaron son; la teoría de género y la teoría general de la necesidades de Maslow, así también se considera el referente conceptual donde se mencionan las categorías analizadas, mientras

que en lo que corresponde al referente normativo y estratégico describiendo las leyes nacionales e internacionales que guardan relación con el tema estudiado.

Mientras que, en el tercer capítulo, se expone la metodología utilizada para el desarrollo de la presente investigación, detallando el enfoque cuantitativo, nivel, método e instrumentos aplicados durante la investigación, las formas de recolección de información y las formas de análisis de la información recabada.

En el cuarto capítulo, referente a los resultados se presenta principalmente la caracterización de la población estudiada, seguidamente se presentan los resultados de acuerdo a los objetivos específicos mediante cuadros estadísticos, interpretación y análisis de la información recabada. Y finalmente, en el quinto capítulo se presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio sobre la doble presencia en los docentes de una unidad educativa de la zona 2 de la Región Amazónica.

1 **CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales

Los mercados laborales responden a los ciclos económicos y a los cambios estructurales de la economía, los viejos riesgos se amplifican y en muchos casos incluso se amplían cuando surgen nuevas necesidades de protección. La política de protección social es insuficiente para abordar estos desafíos y debe actualizarse. Sin embargo, las reformas necesarias no serán suficientes sin una intervención en el ámbito del empleo y el trabajo. (Tokman, 2006)

Es así que para Estevan *et al.* (2014) las prácticas docentes, las actividades educativas dirigidas por docentes y las actividades se llevan a cabo en entornos económicos, sociales, salariales, espaciales físicos y tecnológicos, entornos y contextos emocionales donde cada oferta educativa forma parte de una estructura compleja de alta calidad.

La situación de los docentes sigue siendo motivo de preocupación en muchas jurisdicciones, los educadores entienden que tener las mismas calificaciones o nivel de educación que otras profesiones no significa que tengan el mismo estatus, aunque enseñar y facilitar el aprendizaje son trabajos complejos que requieren una experiencia considerable. (Thompson, 2022)

No hay duda de que la situación de los docentes en el lugar de trabajo se ignora o rara vez se estudia porque la profesión docente está infravalorada, lo que significa que la calidad de la vida laboral de los docentes es limitada

En el Informe sobre el estado de los docentes en el mundo, cinco factores abordan el estado actual de la educación globalizada y los riesgos psicosociales asociados con el desgaste de los docentes, la carga de trabajo, el estrés, la felicidad y la inseguridad laboral. La importancia de una educación de calidad radica en mantener un ambiente de trabajo saludable para los docentes, que a su vez satisfaga las necesidades de los profesionales.

En términos de educación pública, en la última década la sociedad ecuatoriana ha sufrido la desnaturalización de sus objetivos y tareas, lo que socava la formación de una sociedad autónoma, crítica, segura, solidaria en el Ecuador, que rechaza y no acepta estados autoritarios. Dejar espacio para la creatividad en la educación conduce a un proceso de aislamiento institucional que desconecta la educación de las necesidades sociales reales, referido por Estevan *et al.* (2014).

Las condiciones de trabajo o condiciones pedagógicas de trabajo están relacionadas con la docencia, la remuneración económica, las físicas (iluminación, locales, desplazamiento con equipos técnicos, etc.), las ambientales (contaminación), las organizativas (duración de la jornada laboral, los períodos de descanso) y los riesgos, Estevan *et al.* (2014).

1.1.2 Antecedentes Estadísticos.

La compleja situación laboral de los docentes conlleva analizar los riesgos psicosociales como la doble presencia, es así que para (Thompson, 2022) *“la situación del personal docente únicamente puede entenderse a través de las múltiples capas contextuales que la determinan, desde la esfera social/gubernamental hasta la identidad individual y profesional.”* (pág. 24)

Es necesario explorar cuidadosamente la importancia de investigar y analizar los riesgos psicosociales de la doble existencia de los docentes para descubrir los factores que pueden afectar negativamente a los docentes y su calidad de vida laboral, cabe mencionar que hay poca investigación sobre este tema y, por tanto, no hay suficientes datos estadísticos en profundidad para analizarlo desde una perspectiva deductiva.

La tasa de deserción nacional en EE. UU. es del 8 % (en comparación con el 3 % o el 4 % en Singapur y Finlandia), y solo un tercio se debe a la jubilación (Carver-Thomas y Darling-Hammond, 2019; Satcher, Darling-Hammond y Carver- Tomás, 2019). Las comunidades escolares están preocupadas por la alta rotación de docentes, dadas las implicaciones organizativas y financieras, así como el impacto en el aprendizaje de los estudiantes (Thompson, 2022).

Una cantidad significativa de docentes optan por abandonar la profesión docente para brindar servicios profesionales en otros sectores porque la profesión docente está infravalorada, no se les paga de manera justa por el trabajo que realizan y las horas de trabajo son largas.

En una encuesta de 2019 entre 5.500 docentes en Inglaterra, el 85% de los encuestados describió las cargas de trabajo "excesivas" como un problema grave, y el 67% consideró abandonar la profesión (NASUWT, 2019), citado por (Thompson, 2022).

Es decir, los docentes que trabajan demasiadas horas, y que a veces se les pide que se lleven el trabajo al hogar, además, que se les paga injustamente y no reciben pago de horas extras ni otros beneficios, cabe

mencionar que estas son razones suficientes para que algunos profesores dejen sus carreras y se unan a otras profesiones, en las que posiblemente sean mas valorados y reconocidos.

En el país asiático de China, en una encuesta realizada a 510 docentes encontraron que gran parte de los participantes se sentían estresados en el trabajo debido a factores como las altas expectativas de los estudiantes, los padres y la sociedad, la intensidad de los programas de evaluación docente y la carga de trabajo excesiva (Liu y Onwuegbuzie, 2012), citado por (Thompson, 2022).

La UNESCO (2016) refiere que todos los países necesitan contratar 68,8 millones de maestros durante los próximos 14 años para brindar educación primaria y secundaria a todos los niños: 24,4 millones de maestros de escuela primaria y 44,4 millones de maestros de escuela secundaria.

Cabe señalar que existen diversos motivos para que los docentes abandonen la profesión, especialmente aquellos relacionados con riesgos psicosociales como la doble existencia. Objetivo de Desarrollo 4 (ODS 4), que tiene como objetivo garantizar una educación inclusiva, igualitaria y de alta calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. (UNESCO, 2016)

En el África subsahariana, el 70% de los países enfrentan una grave escasez de docentes, y esta cifra aumenta al 90% en la educación secundaria. Más del 70% de los países de la región enfrentan una escasez de docentes de primaria y el 90% de los países no tienen suficientes docentes de secundaria. (UNESCO, 2016)

En Ecuador, la escritora Mariana Pallasco (2015) expresa un reconocimiento claro de que existe una falta de comprensión del papel de los docentes en la sociedad y en la educación misma, los profesores de escuelas públicas o privadas venden el poder de su trabajo, el producto intelectual. Los docentes están integrados en la maquinaria social del capitalismo y son explotados y oprimidos, cabe señalar que la crisis económica que ha vivido el Ecuador a lo largo de su historia ha afectado directamente a este grupo social, y el estrés causado por este fenómeno social ha exacerbado los riesgos psicológicos de los docentes en todo el país.

Del total de docentes registrados en el Ecuador, existen 112.731 docentes (78,64%), 3.355 directores y rectores (2,34%) y 27.263 servidores públicos de ámbitos administrativos o de servicios (19,01%). (Romo & Zurita, 2003)

1.1.3 Antecedentes Investigativos

La propuesta de estudio comprende a la doble presencia como un riesgo psicosocial para los docentes de la Unidad Educativa, es así que mediante una revisión bibliográfica se detectaron varios estudios relacionados con este tema en diferentes partes del mundo.

Es así que, en España en (2014) los autores Lucia Estevan, Rosa M^a Rodríguez Sánchez, Borja Romero González, Álvaro Rodríguez López, Marina Romo Sola llevaron a cabo un estudio titulado "*Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*" el principal objetivo que se plantearon fue comprobar si la doble presencia es un riesgo psicosocial que

afecta casi exclusivamente a las mujeres y observar de forma cuantitativa el nivel de investigación realizado por el personal de la Universidad de Granada para alcanzar este objetivo. Utilizaron un diseño transversal descriptivo. El método utiliza una muestra de 105 participantes, incluidos 45 hombres y 60 mujeres, para analizar categorías de necesidades psicológicas mediante encuestas de oportunidades laborales y de desarrollo positivas, Estevan *et al.* (2014).

Considerando el curso del estudio, los autores encontraron que las tres primeras dimensiones descritas eran positivas y las tres últimas negativas, lo que significa que puntuaciones altas en trabajo positivo, apoyo social y respeto serían síntomas de un buen ambiente laboral, mientras que puntuaciones altas, en las últimas tres dimensiones (existencia dual, necesidades psicológicas e incertidumbre) serán síntomas de un mal ambiente laboral, Estevan *et al.* (2014).

Así también en México, la Revista Margen publica un artículo denominado "*Doble presencia femenina: conflictividades laborales desde la política y la cultura en la ciudad insular terciaria*" bajo la autoría de Belinda Espinoza y Rosario Izaguirre en (2020) se pretende presentar aspectos contradictorios: la apropiación del espacio público por parte de las mujeres (consumidores) y la expansión del trabajo fuera del hogar (laboral) en la ciudad de Sinaloa. Teniendo esto en cuenta, los autores desarrollaron un enfoque de campo que combinaba datos teóricos y registrados. El área seleccionada es el centro de la ciudad definido por 22 manzanas y 8 manzanas analizadas. Esta metodología incluye el análisis de los componentes del paisaje en el espacio de trabajo (salario, educación y

tiempo), las experiencias de los sujetos (actitudes e interpretaciones de las configuraciones de las mujeres, encuentros y desacuerdos culturales), caracterizando así los espacios y contrastándolos, e interpretando a ellos. La experiencia periodística enfatiza aspectos socioculturales, para lo cual utilizaron las siguientes herramientas de recolección de información: encuestas y entrevistas. Al obtener tendencias en el ámbito laboral y dinámica de consumo para un grupo social específico, el índice laboral de las mujeres clasificadas como trabajadoras de nivel socioeconómico bajo y madres solteras es más pronunciado en las siguientes áreas: burocracia y trabajo informal; (Espinoza & Izaguirre, 2020).

En Colombia, en el año (2019) la autora Angélica María Gavidia ejecuta una investigación titulada *“Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional”* el objetivo es analizar el estrés laboral o doble presencia de las mujeres que trabajan en instituciones educativas de la región Sarid Arteta de Vásquez de Barranquilla y el abordaje de su entorno laboral. Para investigar este problema, el autor lo definió según el enfoque paradigmático de la investigación cualitativa. El enfoque cualitativo pospositivista revela en su definición los rasgos de la interpretación, el constructivismo y el naturalismo (Gavidia, 2019)

En entrevistas con docentes, la autora concluye que las mujeres desempeñan actualmente varios roles, lo cual es resultado del progreso social y la lucha de las personas por los derechos, la seguridad y la igualdad con los hombres. De esta manera, a las mujeres se les otorga un lugar en el trabajo, la política, la educación y los contextos sociales, provocando cambios en las

dinámicas familiares y sociales donde su tiempo debe ajustarse a las diferentes demandas de las actividades que desarrollan (Gavidia, 2019).

Autores como Sandra Sorbara, Silvana Baró, Rocío Greco, Mirian Preiti y Myriam Quinteros (2021), titulado “*Doble presencia, entre la familia y el trabajo*” Al centrarse en los factores de riesgo psicosocial comunes que enfrentan los docentes de secundaria, los autores intentan visualizar la importancia del trabajo de los docentes que enfrentan dobles exigencias durante la pandemia. La investigación se efectuó a partir de un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, lo cual permitió describir el fenómeno de análisis. Para facilitar el muestreo aleatorio al investigador, participaron docentes de secundaria de instituciones privadas de la región CABA, Sorbara *et al.* (2021).

Las conclusiones de los autores fueron que hombres y mujeres difieren significativamente en el desempeño de tareas relacionadas con el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. Esto difirió en el grupo masculino, donde el porcentaje más alto de exposición observada fue bajo, 42,9% (N=198), Sorbara *et al.* (2021).

En Perú el año (2017) la autora Rosario Sánchez desarrolla un estudio sobre “*Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*” el objetivo general es determinar la relación entre los factores socio profesionales y el estrés docente, y se proponen objetivos específicos: determinar la relación entre la edad y el estrés entre los docentes de la ciudad de Huancayo y determinar la relación entre el género y el estrés. presión. Para el adecuado diseño del estudio, los autores eligieron como metodología un estudio de enfoque cuantitativo con una serie de

descripciones correlacionales. La muestra estuvo compuesta por 245 docentes que laboran en diferentes escuelas públicas de la ciudad de Huancayo. (Sanchez, 2017)

Durante la investigación, el autor propuso como categorías de investigación la carga familiar, la duración del trabajo y la situación laboral, en el marco teórico de su investigación utilizó los siguientes modelos teóricos: el modelo del entorno social, el modelo transaccional y el modelo de integración. En este sentido, los autores concluyen que los profesores en general están estresados, algo más de una cuarta parte de la población experimenta niveles de estrés bajos y leves, mientras que el 65,3% de la población experimenta estrés moderado a muy alto. En cuanto a las condiciones de trabajo social, los docentes son mayoritariamente mujeres (55,5%), y el 80,2% de los docentes Con dos o más hijos, el 65,3% de los docentes tienen 21 años o más. Finalmente, se encontró que la proporción de docentes empleados fue del 54,3%, mientras que la proporción de docentes empleados fue del 45,3%. (Sanchez, 2017)

En Chile, la Revista Artigo publica un artículo de investigación titulado *“Trabajo femenino y doble presencia como condicionante de las estrategias alimentarias familiares y los estilos de vida en hogares de Santiago de Chile”* bajo la autoría de María Sol Anigstein (2020) el propósito general de este artículo es abordar las tensiones y compensaciones involucradas en la crianza de una familia en Santiago, Chile, donde las mujeres trabajan y reciben remuneración, siendo las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado, este es un estudio que utiliza un enfoque etnográfico que utiliza

métodos cualitativos como: entrevistas en profundidad, observación pasiva y observación participante.

Con ayuda de entrevistas, la autora concluye que la existencia dual asociada a los roles de género, característica de la actual etapa del capitalismo, sustentada en ideologías de género y maternas, determina tres etapas en las estrategias alimentarias de los hogares: suministro, preparación y consumo, poniendo en peligro la calidad de la alimentación familiar. , especialmente la madre de la mujer, así como su salud mental se convierte en uno de los aspectos a considerar en la crisis asistencial que vive Chile, así como otros países. (Anigstein, 2020)

También fue posible identificar estudios realizados en Ecuador, las autoras Paola Torres, Ana Di Gravia, Mishell Ferrer, Yolis Campos en (2019) realiza un “*Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia.*” como objetivo general, se propone relacionar los factores de riesgo psicosocial que inciden en la doble presencia de trabajadores de la industria florícola en Pedro Moncayo, Estado de Pichincha, Ecuador. Este enfoque está respaldado por estudios prospectivos, transversales y correlacionales. Se estudió a un total de 550 trabajadores y la muestra se tomó de los empleados de una empresa florícola ubicada en la Parroquia Tupigachi del Cantón Pedro Moncayo, Provincia de Pichincha, Ecuador.

Los autores utilizan para este fin categorías analíticas, tales como: salud y bienestar personal y cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo, el principal hallazgo es que existen asociaciones estadísticamente significativas entre la presencia dual y el género (principalmente femenino), el

número de hijos, el apoyo al cuidado de los niños, el trabajo familiar e incluso el estrés, Torres *et al.* (2019).

Para 2020, en nuestro país se desarrolla un estudio titulado “*Análisis de la situación laboral del docente de la universidad pública ecuatoriana*” con la autoría de (Buenaño & Hidalgo, 2020) el objetivo principal es identificar los elementos que caracterizan la situación laboral actual de los profesores de las universidades públicas del Ecuador, el diseño metodológico determinó que los métodos descriptivos y explicativos eran los más adecuados para analizar y sintetizar la información recolectada mediante la encuesta a 364 docentes seleccionados aleatoriamente, siendo la única condición su afiliación a una institución universitaria pública y entrevistas con expertos para responder a las preguntas planteadas. Entrevistas.

Para realizar esta investigación, el autor se basó en la Teoría XY de Douglas McGregor, la Teoría Z de William Ouchi, la Teoría de Abraham Maslow y la Teoría de dos factores de Frederick Herzberg, en su investigación, los autores encontraron que la baja satisfacción a nivel organizacional incluye: formulación y difusión de políticas en todas las áreas relacionadas con las actividades centrales de la universidad, servicios de salud y apoyo social, ambiente de trabajo e infraestructura física como aulas, laboratorios, espacios de actividades. Esto refleja el hecho de que las organizaciones que toman decisiones ponen más énfasis en las actividades esenciales y no tienen en cuenta la persistencia y el desarrollo multifacético de los docentes. (Buenaño & Hidalgo, 2020)

1.2 Definición del Problema

Para Frutos, *et al.* (2007) a medida que crecía el movimiento de relaciones humanas en las organizaciones, también crecía el interés por el estudio de las relaciones laborales en la educación, un buen ambiente laboral afecta a las personas y a los procesos de trabajo, incluidas las familias, mejorando así los resultados.

El bienestar biológico, psicológico y social de los docentes en el lugar de trabajo revela los riesgos psicosociales que enfrentan, tal es el caso de la existencia de la doble presencia que es un problema real pero invisible entre los docentes, pero a nadie le importa estudiar sus consecuencias psicosociales.

Según el criterio de la socióloga italiana Laura Balbo, este término fue utilizado por primera vez en 1978 en su libro "La doppia presenza", que trata del acontecimiento moderno que surge en las últimas etapas de la sexualidad y es, por tanto, un fenómeno característico. Modernidad (Balbo, 1994), citado por (Cordova & Quinga, 2022).

Las mujeres participan en empleos que antes se consideraban exclusivamente masculinos, el más importante de los cuales era la docencia, y es en este contexto laboral donde la presencia dual ha disminuido y las mujeres tienen que desempeñar el papel de sostén de familia desde sus funciones. el maestro. y en el rol de cuidador familiar.

En el desempeño de sus funciones profesionales, los docentes deben desarrollar sus actividades dentro y fuera del aula de acuerdo con los requisitos de ergonomía, que incluyen el traslado del trabajo al hogar para su

continuidad, la planificación de las lecciones y otras actividades en el hogar fuera del horario laboral un momento para complementar el tiempo de trabajo con actividades de ocio, que está dirigido principalmente a mujeres que necesitan conciliar trabajo y familia. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los docentes son la categoría de profesiones más sensibles a los trastornos ocupacionales de la voz, ya que afectan no solo su desempeño laboral y participación en las actividades diarias, sino también su condición física. reduce su calidad de vida y aumenta, citado por (Ibarra, Rojas, & Ganchozo, 2019).

En el transcurso de la jornada laboral, los docentes enfrentan una sobrecarga psicosocial que los hace vulnerables a trastornos psicológicos como el estrés y el agotamiento (Inpsasel 2005, Martín 2007). En este sentido, Cornejo (2009) de Santiago de Chile se basó en un diseño multivariado, descriptivo/transversal, correlacional y explicativo (es decir, en una muestra representativa, salud/malestar fue la variable dependiente en la creación de un modelo de regresión multivariado). Su estudio concluyó que los docentes percibían las condiciones de trabajo como inestables y laboriosas. A partir de estos datos se creó un modelo explicativo de la felicidad/incomodidad de los docentes. El modelo consta de siete variables, dos de las cuales tienen un alto poder explicativo: "significado del trabajo" y "exigencias del trabajo", citado por (Ibarra, Rojas, & Ganchozo, 2019).

Por otra parte, Martín et al (2007) dijo que los docentes enfrentan una sobrecarga psicosocial durante la jornada laboral, lo que los hace vulnerables a trastornos psicológicos como el estrés y el burnout

La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que conlleva lo siguiente;

La interacción entre el trabajo, el entorno laboral, la satisfacción laboral y las condiciones organizativas, por un lado, y las capacidades, necesidades, cultura y relaciones personales de los empleados fuera del trabajo, por el otro, y todo lo que se puede aprender a través de la percepción y la experiencia. Afecta la salud, el desempeño laboral y la satisfacción. (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018)

Cabe mencionar que la práctica docente no son solo conferencias, sino que también incluye inversión de tiempo extraescolar, planificación, atención de los padres, etc., pero la doble responsabilidad no termina ahí. Uno es el sostén de la familia, el otro es el cuidador de la familia, y el hombre sólo tiene que cumplir el papel de sostén de la familia.

En tal sentido el objeto de estudio en la que se centra la presente investigación es la doble presencia en las docentes como un riesgo psicosocial en el desarrollo de la docencia de los profesores de la Unidad Educativa, según las razones expuestas se busca definir cuáles son las condiciones sociolaborales que generan el riesgo psicosocial de la doble presencia, especialmente en las mujeres.

De esta manera, acrecienta la importancia de indagar sobre la doble presencia como riesgo psicosocial de los docentes de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica del Ecuador para el desarrollo de la docencia en la que se propicie el estudio y análisis del contexto laboral y psicosocial de las docentes.

1.3 Preguntas de Investigación

Pregunta General

- ¿Cómo afecta la doble presencia en el desarrollo de la docencia desde la percepción de los profesores de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica durante el año 2023?

Preguntas Específicos

- ¿Cuáles son los efectos emocionales generados por la doble presencia percibida en los docentes pertenecientes a la muestra?
- ¿Cómo afecta la doble presencia en el desarrollo de las funciones de los docentes?

Objetivo General

- Determinar la afectación de la doble presencia en el desarrollo de la docencia desde la percepción de los profesores de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica con el fin de generar insumos estratégicos de mejora en el desempeño laboral.

Objetivos Específicos

- Identificar los efectos emocionales generados por la doble presencia percibida en los docentes pertenecientes a la muestra.
-
- Develar la afectación de la doble presencia en el desarrollo de las funciones de los docentes.

1.4 Justificación

Realizar el estudio referente a la doble presencia como riesgo psicosocial en el desarrollo de la docencia de los profesores de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la región amazónica del Ecuador, en el año 2023, en atención a la práctica preprofesional realizada en la Coordinación Regional 2 del Municipio Turner, cabe decir que no existen precedentes de investigaciones sobre este tema en la región amazónica.

La doble presencia es un riesgo psicosocial que afecta no solo a los docentes sino también a otros profesionales, por lo que este estudio también brindará información valiosa para otras profesiones, dicho estudio está en línea con los estudios de dinámica sociopolítica de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil el sistema jurídico y la democracia: derechos humanos y cuestiones sociales. (UCSG, 2020)

Así también, la doble presencia al ser también un fenómeno social que afecta en el contexto laboral por lo que este estudio se encuentra respaldado por el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 referente a promover el crecimiento económico basado en la inclusión y sostenibilidad, y en el empleo decente para todos y todas las personas (Naciones Unidas , 2015). Con este objetivo impulsa a la organizaciones e instituciones a otorgar a los trabajadores espacios laborales seguros, armonioso y decentes.

A nivel académico, la formación de profesionales en la carrera de Trabajo Social juega un papel muy importante frente a las problemáticas sociales en el contexto del área de Talento Humano, es así que con el desarrollo del estudio referente a la doble presencia en el desarrollo de la

docencia de los profesores de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la región amazónica del Ecuador, en el año 2023 creará insumos investigativos para futuras investigaciones en torno a la situación sociolaboral de los docentes.

En lo referente al ejercicio profesional de Trabajo Social en el contexto del Talento Humano, realizar un estudio sobre la doble presencia en el desarrollo de la docencia de los profesores de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la región amazónica del Ecuador, en el año 2023 esto brindará la oportunidad de transformar el conocimiento teórico en conocimiento práctico. Además, las intervenciones actuales de trabajo social en situaciones de trabajo social de docentes nos permitirán comprender las necesidades psicosociales y laborales de los docentes para promover la mejor calidad de vida laboral.

En el plano social, las consecuencias de los riesgos psicosociales, como la doble presencia de los docentes en las unidades educativas, deben ser abordadas desde el ámbito personal y profesional de los docentes, y el estudio de este tema ayudará a reducir el impacto psicosocial y prevenir otros desarrollos. enfermedades. En el futuro, los docentes abandonarán su materia principal y se trasladarán a otros campos de trabajo además de la educación, lo que generará mayores costos sociales.

2 CAPÍTULO: MARCO REFERENCIAL

2.1 Referente Teórico

Teoría de Género

La teoría de género surgió en la década de 1950, cuando las mujeres eran sujetos desfavorecidos de derechos y oportunidades, y fue así como el empoderamiento femenino se popularizó en sociedades sexistas. La vulneración de los derechos de las mujeres se manifestaba principalmente en la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad, los hombres eran responsables del trabajo y de formar familias, mientras que las mujeres se dedicaban únicamente al trabajo familiar y del hogar. Aquí es donde recae la responsabilidad.

Los cambios en los patrones sociales, especialmente aquellos relacionados con los roles de género en la sociedad y el entorno laboral, son el resultado de la imitación social, es decir, la imitación sexista o feminista, donde los hombres son el sostén de la familia y las mujeres son las cuidadoras de la familia. Es decir, el espacio familiar les conviene a las mujeres porque tienen la oportunidad de concebir y criar a sus hijos, porque necesitan cuidados, se les da el tiempo que necesitan y más, Aguilar *et al.* (2012).

Hace unos años al pedir cierto tipo de información personal para identificar el género, se enumeraba como "masculino" o "femenino", pero como los patrones sociales han cambiado, ha cambiado de género en género, se identifica el género actual, masculino, femenino y otro.

El término género se refiere a las muchas características, expectativas y espacios, tanto físicos como simbólicos, de los hombres y mujeres humanos que los definen como masculinos o femeninos (Osborne & Molina, 2008, pág. 147). Las divergencias entre lo masculino y lo femenino varían de una sociedad a otra, pese a que entre no existe jerarquías entre los géneros, se evidencia mayor posicionamiento benéfico para los masculino.

Aunque el término género se toma como una cuestión de hecho, dado que nosotras, como mujeres, constituimos el género opuesto del mismo género no problemático (es decir, los hombres), el género ocupa roles sociales y está subordinado a los hombres y está "socialmente construido e impuesto socialmente" (Osborne & Molina, 2008, pág. 153).

Los roles de género estaban muy marcados Serret (2004) citado por Mejía et al. (2014, pág. 26) mencionan lo siguiente.

Los hombres son entendidos como propios del espacio público, civil, de las producciones culturales, de las trascendencias colectivas, mientras que las mujeres son entendidas y dirigidas a espacios ajenos a actividades notoriamente importantes. Se entienden únicamente las asignadas operativamente a actividades relacionadas con el mantenimiento y gestión de viviendas, locales privados.

Este estudio se centra en la división de roles de género impuesta socialmente y responde principalmente a la estructura sociocultural de nuestros antepasados, quienes al crecer aprendieron a clasificar las tareas en las que corresponden a hombres y mujeres, mostrando una completa desigualdad principalmente frente a las mujeres.

Culturalmente, las mujeres están clasificadas como una minoría, como las únicas responsables de las tareas domésticas, e incluso como objetos sexuales para satisfacer los deseos de los hombres, mientras que los hombres son individuos fuertes y sostén de la familia. Esta desigualdad de género es particularmente pronunciada en el lugar de trabajo. Aunque las oportunidades para las mujeres en el lugar de trabajo han cambiado, vale la pena señalar que ahora las mujeres no sólo tienen que asumir el papel de sostén de la familia, sino que también siguen asumiendo el papel de autoras de la familia, lo que conducirá a una existencia la doble presencia en las docentes.

Para la teórica feminista Martha Lamas (2002), señala que las diferencias entre hombres y mujeres surgen de un trasfondo puramente biológico a partir del cual se configuran características sociales para adecuarse a los roles a través de la creación social permite adquirir conceptos que incluyen la realidad social en la que se encuentran las mujeres en situaciones en las que son propensas a movilidad de la población. en un ambiente violento.

Mientras que para Marcela Lagarde (1996) el dominio de género crea opresión de género, y ambos inhiben esta posibilidad. Una humanidad democrática diversa requiere que las mujeres y los hombres, a diferencia de nuestro pasado, sean reconocidos en la diversidad y vivan en una democracia universal.

La teoría de género ve la existencia dual como un riesgo psicosocial que afecta principalmente a las docentes que deben cumplir con sus funciones docentes en el ámbito laboral y luego actuar como cuidadoras familiares en el hogar. Al estudiar la existencia dual de los docentes, se realiza un análisis profundo de todos los aspectos del trabajo social, que serán vividos por los docentes de las unidades educativas.

Teoría General de las Necesidades de Maslow

El psicólogo humanista Abraham Maslow desarrolló la teoría de la pirámide de Maslow, que existe hasta el día de hoy y apareció por primera vez en el libro de 1943 La teoría de la motivación humana, en él, responde preguntas sobre la motivación y las necesidades humanas. (Andrada, 2020).

Maslow (1991), quien propuso la importancia de la teoría de las necesidades, la cual se divide en dos niveles: un nivel bajo formado por las necesidades fisiológicas (alimentación, recreación, sexo) y las necesidades de seguridad (físicas, laborales, morales, familiares, de alto nivel, incluidas las necesidades sociales), (amistad, cariño), respeto (confianza, respeto, suerte) y autorrealización (moralidad, creatividad, espontaneidad, aceptación de los hechos, otros simbolizan el oro, la cinta y las piezas de un rompecabezas).

En tal sentido, al considerar la teoría de las necesidades para determinar la afectación de la doble presencia en el desarrollo de la docencia en los profesores de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica otorga una visión más profunda de las necesidades de los docentes, es decir tener un amplio conocimiento sobre cuáles son las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y autorrealización de los docentes.

Por otro lado, priorizar las necesidades de los docentes utilizando la teoría de las necesidades puede identificar qué necesidades no se están satisfaciendo. Las necesidades de los profesionales científicos.

Entre los niveles de las necesidades de acuerdo a la Teoría de las Necesidades de (Maslow, 1991) contempla cinco niveles, tales como:

- Nivel 1 – Necesidades Fisiológicas
- Nivel 2 – Necesidades de Seguridad y Protección
- Nivel 3 – Necesidades de Afiliación
- Nivel 4 – Necesidades de Reconocimiento y Estima
- Nivel 5 – Necesidades de Autorrealización

Para determinar cómo está la situación sociolaboral por medio de la Teoría de las necesidades se deriva directamente por la motivación que los y principalmente las docentes encuentran en la institución, por lo que conocer las cuales son sus necesidades y con ello satisfacerlas provocara como resultado mayor motivación.

2.2 Referente Conceptual

•Doble Presencia

Según los autores Paulina Ruiz, Paúl Pullas, Christian Parra y Ruth Zamora (2018) un factor de riesgo conocido como "doble presencia" se refiere al trabajo realizado como asalariado y como empleado en el trabajo doméstico y doméstico por la misma persona al mismo tiempo, lo que resulta en un aumento de la carga de trabajo para esa persona.

El concepto de doble presencia está relacionado con el concepto de doble ausencia, ya sea en el hogar o en el trabajo en el espacio y el tiempo. Se refiere a no tener todo lo necesario para cubrir o lograr cada área. Esto es obvio si no puedes estar allí a una hora determinada. Pero también es doble

ausencia cuando, aunque estás físicamente presente, estás mental y emocionalmente ausente debido al elevado cansancio y ansiedad asociada a la doble responsabilidad (Munar, 2006; Cubillos y Monreal, 2019), citado por (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023).

Es así como se puede decir que la doble presencia es cuando una persona debe realizar varias actividades en diferentes contextos, en este caso los docentes deben realizar actividades acordes a sus funciones en la institución educativa y también en el contexto familiar, este factor de riesgo psicosocial influye más en las mujeres que en los hombres.

En tal sentido, Ruiz *et al.* (2018) expresan que la doble presencia es un nombre propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo a finales de los años 1970, que refleja las condiciones de vida de la mayoría de las mujeres en la sociedad industrializada actual. Esta palabra proporciona el único panorama posible e inevitable de la vida cotidiana de las mujeres que tienen que afrontar el trabajo y las tareas domésticas.

La doble presencia significa que durante el trabajo remunerado una persona tiene que hacerse cargo de las responsabilidades familiares, mientras que durante el tiempo privado tiene que organizar o gestionar de otro modo sus responsabilidades profesionales. (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018)

Es así como para Daniela Rivera (2022) denota doble existencia como riesgo psicosocial, cuando un empleado no logra encontrar un equilibrio entre el ambiente laboral y familiar, lo que genera estrés o genera consecuencias sociales, debido a que su comportamiento se ve afectado por el ritmo acelerado de vida y los cambios de actitud. En ocasiones esto los vuelve algo

hostiles y perjudiciales para su desempeño laboral, condiciones laborales, clima organizacional, entorno familiar y social (pág. 22).

Acotando a lo dicho por los autores, este factor de riesgo psicosocial afecta a todos los trabajadores que presenta un desequilibrio en la ejecución de las actividades, es decir, la doble presencia se da cuando una persona no se siente en la capacidad de mantener equilibrado el contexto laboral y el familiar, afectando la vida laboral y social de los docentes.

•Efectos de la Doble Presencia

La doble presencia es un riesgo psicosocial por lo que sus efectos recaen en varios ámbitos en los que se desarrollan los docentes, afectado en el área física, psicológica y social, es en este último ámbito en el que se principalmente la afectación, ya que provoca conflictos entre el contexto familiar y el contexto laboral.

Los constantes cambio sociales, financieros y políticos por la que los docentes y otros trabajadores atraviesan se ve reflejado en la doble presencia y el desequilibrio entre lo laboral y lo familiar, es así que Jara (2016), citado por (Rivera, 2022) afirma que "la familia no puede separarse de la organización, porque la familia es parte importante de la organización. El factor familiar del trabajo psicosocial siempre es un conflicto tanto para quien lo vive como para ambos". fiestas." su desarrollo En este contexto, el estrés provocado en el ámbito familiar o laboral afectará directamente al comportamiento del individuo, lo que tendrá consecuencias negativas. Como resultado, en dos entornos que luego se desarrollaron (pág. 22).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) la doble presencia tiene un fuerte impacto en la salud: provoca estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y enfermedades psicosomáticas, además de enfermedades laborales más frecuentes y menos tiempo de descanso necesario para la recuperación. Al mismo tiempo, se ha convertido en una fuente de insatisfacción porque ambas áreas no se manejan adecuadamente: las horas de trabajo remuneradas dificultan a menudo satisfacer las necesidades necesarias de la familia.

Entre los principales efectos provocados por la doble presencia se consideran:

A nivel personal

- Estrés
- Ansiedad
- Depresión
- Lesiones
- Trastornos en el sueño

A nivel social – familiar

- Conflictos en la relación de pareja
- Deslindamiento en los roles familiares
- Colapso frente a la realización de las tareas domésticas

A nivel organizacional

- Absentismo laboral
- Rotación en el Trabajo
- Abandono del trabajo

Varios estudios han demostrado que los efectos generalizados de la doble presencia afectan no sólo a la fuerza laboral y sus familias, sino también a las empresas y comunidades (Allen, 2000), citado por (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023). Entre las consecuencias negativas

más estudiadas están las relacionadas con el impacto de la doble presencia sobre la salud de la persona expuesta.

•Estrategias de Afrontamiento para la Doble Presencia

Para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023) la prevención de riesgos psicosociales, la doble presencia hay dos factores laborales clave: la jornada y las demandas laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) presenta medidas preventivas para la doble presencia tales como:

- Fomentar el apoyo entre empleados y directivos y promover la autonomía en el desempeño de las tareas para un mayor control sobre el trabajo.
- Mayores oportunidades para la aplicación de conocimientos y habilidades y desarrollo profesional.
- Garantizar el respeto y el trato justo de las personas y promover medidas para eliminar la discriminación.
- Incrementar la claridad y transparencia organizacional, proporcionar toda la información necesaria para realizar tareas y adaptarse al cambio, así como promover el compromiso de los empleados.
- Fomentar la coordinación de la vida familiar y laboral.
- Ajustar la carga de trabajo a la duración del día.

Hoy en día, la gestión de la doble presencia es una tarea muy importante en las organizaciones, porque las empresas dedican la mayor parte de su tiempo a resolver situaciones de ventas o servicios creadas por ellas mismas, descuidando la estabilidad de sus empleados, sin preocuparse por los empleados fuera del horario laboral Número de horas dedicadas en el trabajo, faltaron a la empresa, afectan los patrones de sueño de los trabajadores o la vida familiar (Borràs Català y Moreno Colom, 2021), citado por (Constante, 2023).

- **Doble presencia presente en las mujeres**

La doble presencia se considera aquel trabajo realizado en un contexto netamente laboral, así como también aquel realizado en las familias, como las actividades de hogar o doméstica. Es así que para el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2012) citado por Estevan et al. (2014, pág. 173) ofrece la siguiente definición:

Satisfacer las necesidades de un espacio de trabajo en casa y un trabajo remunerado para la misma persona planteará riesgos para la salud debido al aumento de la carga de trabajo y las dificultades para afrontarlo.

Este factor de riesgo recae principalmente en las mujeres, debido a que el género femenino ha sido visto casi unánimemente como un sujeto dedicado al hogar, por lo que las mujeres que ejecutan actividades en el contexto laboral deben asumir obligatoriamente el rol de cuidadora del hogar.

Es así que mientras las mujeres realizan entre 6 a 8 horas de trabajo, acuden al lecho familiar a continuar su trabajo, pero en un contexto familiar, es decir que mientras los hombres deben rendir 8 horas de trabajo y llevar el sustento a casa, ya en el hogar no ejercen ninguna actividad doméstica, y si las realizan será las mínimas.

Por otra parte, Ramos (2008) citado por Estevan et al. (2014, pág. 173) Poniendo en contexto la existencia dual y retrotrayéndonos al momento en que nació el feminismo, el movimiento responsable de la capacidad de las mujeres para ingresar al mercado laboral en ese momento buscó dogmatizar la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad. La existencia dual se divide no sólo por género, sino también por clase económica y social.

- **Género**

El género es considerado al grupo de características sociales y biológicas que corresponden a los géneros masculino o femenino. Las características biológicas pertenecen al sexo, en la que los cromosomas identifican al hombre o la mujer.

Con esta clasificación de género masculino y femenino salimos sólo del ámbito de la gramática y entramos en el espacio de las relaciones humanas, es decir, las relaciones entre hombres y mujeres (Mantilla, 1996).

Para Marta Lamas (2002) Género es un término derivado del idioma inglés (gender), que causa confusión en los países de habla hispana. En español, género es un término taxonómico útil que se utiliza para clasificar la especie, tipo o categoría a la que pertenece alguien o algo, como un grupo de personas con un género común, femenino y masculino, conocido como género de feminidad y masculinidad.

Así también es posible decir que el género se conceptualiza como un conjunto de actitudes, prácticas culturales, pensamientos y comportamientos que diferencian a lo masculino de lo femenino, con lo que se construye socialmente a lo que se considera adecuado para hombres o mujeres.

- **Roles de Género**

Los roles de género son comportamientos aprendidos dentro de una comunidad, sociedad o grupo social particular que típicamente permiten a sus miembros ver ciertas actividades, tareas y responsabilidades como masculinas o femeninas, y priorizarlas y valorarlas de manera diferente (OIT, 2013).

Es decir, los roles de género responden a actitudes y comportamientos imitados de referentes de género masculino o femenino, con lo que se establece si una actitud o comportamiento es correcto o no para cada género, se debe considerar que dichas actitudes o comportamientos se encuentran valoradas de acuerdo al género al que corresponda la persona.

Este término explica el conjunto de comportamientos y expectativas que deben definir cómo son, sienten y actúan mujeres y hombres. A pesar de la persistencia de estos roles mutuamente asignados basados en estereotipos de género, estos roles todavía prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales en muchas culturas y sociedades actuales (In Mujeres, 2004).

En resumen, los roles de género son comportamientos socialmente aceptados y definidos del género individual.

Las mujeres y los hombres juegan diversos roles en nuestras vidas. Involucra tanto actividades productoras, que son actividades que producen bienes destinados al consumo o al comercio y obtienen ingresos, como reproductivas, que son actividades involucradas en crear y mantener familias u hogares. Sin embargo, en la mayoría de las sociedades el papel de los hombres en la esfera productiva es significativo, aunque se observan cambios significativos en su participación en las actividades domésticas y de cuidado. Suelen realizarse al aire libre, lo que permite realizarlos de forma secuencial y no simultánea (OIT, 2013).

En el ámbito laboral, los roles de género marcan un precedente muy notable especialmente para las mujeres ya que al ser consideradas como el

género débil eran asignadas a puesto de trabajo como asistentes de los hombres.

La escasa presencia de mujeres en los niveles jerárquicos más altos de las organizaciones es el fenómeno en el cual se centró el estudio. Se trata de una situación que, por una parte, demuestra las nuevas oportunidades que les ofrece el mercado a las mujeres y los mayores niveles de escolaridad que han alcanzado y, por otro lado, refleja las dificultades y problemas que encuentran para ascender a niveles altos de la jerarquía y para desempeñarse en dichos niveles, donde se agudizan algunos de los procesos de segregación laboral por género que afectan al conjunto de las mujeres (Godoy & Mladinic, 2009).

En el campo de la docencia los roles de género se han visto muy presentes en el actuar profesional, ya que se ha visto mayormente docentes mujeres que hombres.

2.3 Referente Normativo

- **Constitución de la República del Ecuador**

La carta magna es un instrumento normativo que prima sobre otros instrumentos en el Ecuador, ahí radican los derechos y responsabilidades de todos y todas las ecuatorianas, tal es el caso del derecho al trabajo en el marco del bienestar, salud y seguridad para los trabajadores.

Referente al derecho al trabajo, la Constitución del Ecuador señala que;

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y

el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En cuanto a la higiene en el contexto laboral, la carta magna hace referencia a los principios que sustentan el derecho al trabajo, es así que en el Art. 326 en el numeral 5 señala lo siguiente:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Para los docentes en el campo laboral mediante la constitución establece en su Art. 349 establece que:

“El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es importante señalar también que en el Art. 389 referente a la prevención de riesgos y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, señala en el numeral 3 “Asegurar que todas las instituciones públicas y privadas incorporen obligatoriamente, y en forma transversal, la gestión de riesgo en su planificación y gestión” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

- **Código de Trabajo**

El Código de Trabajo es un instrumento jurídico que regula la relación existente entre empleado y empleador, aquí se encuentran plasmados los derechos y obligaciones tanto para los empleados como para los empleadores, así también estipula las sanciones para situaciones en las que se estaría omitiendo lo referido en el Código de Trabajo.

En base a ello, la situación sociolaboral en la que desarrollas sus actividades los docentes comprende el estudio del grado de satisfacción laboral de los profesionales y las condiciones sociolaborales en la que desarrollan sus funciones.

En tal sentido, en el Ar. 410 referente a las obligaciones respecto de la prevención de riesgos, los contratantes están forzados a asegurar a los recursos humanos circunstancias laborales que no presenten un riesgo para la salud o la vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Codigo de Trabajo , 2012)

- **Acuerdo Ministerial-MDT-2017-0135**

En el (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017- 0135 , 2017) del Ministerio de Trabajo, en las “Obligaciones en Materia de Seguridad, Salud del Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, menciona en el Art. 10.- El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación respecto a:

c.) Identificación y evaluación de los factores de riesgos.

m.) Brigadas al personal.

p.) Formación, capacitación del personal en prevención de riesgos laborales.

- **Ley de Seguridad Social**

En este instrumento normativo, el Seguro General de Riesgo Laboral, en el Art. 155, menciona que “protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de

reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral” (Ley de Seguridad Social, 2011)

2.4 Referente Estratégico

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS**

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años (Naciones Unidas , 2015). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) están previstos para actuar sobre diferentes problemáticas y en diferentes escenarios sociales, tal es el caso en lo referente al contexto laboral.

En el Objetivo 8 con el propósito de promover el crecimiento económico basado en la inclusividad, el empleo decente para todas las personas. Brindar un ambiente propicio para ejercer las actividades laborales a los docentes, más aún en lo referente a los factores de riesgo psicosocial como la doble presencia se relaciona con este objetivo al brindar un trabajo decente y crecimiento económico para los docentes de la Unidad Educativa.

Entre las metas que se aborda desde el objetivo 8, y su relación con la doble presencia como riesgo psicosocial en los docentes de la Unidad Educativa se detectan las siguientes:

En la meta 8.5 establece que para el año 2030, se debe lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, así como la igualdad de remuneración por el mismo trabajo para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad. (Naciones Unidas , 2015).

Y en la meta 8.8 se espera proteger los derechos laborales, así como también promover un ambiente laboral seguro y sin peligros para el talento humano de las empresas, a esto se debe incluir casos de trabajadores migrantes, en especial las personas con empleos precarios (Naciones Unidas , 2015).

- **Plan de Creación De Oportunidades 2021-2025**

Con el referente estratégico Plan de Creación de Oportunidades establecido para el periodo 2021 hasta 2025 en el cual contempla las necesidades de la población ecuatoriana. En congruencia con el desarrollo de la investigación “La doble presencia; un riesgo psicosocial de los docentes de la Unidad Educativa perteneciente a la Zona 2 de la Región Amazónica del Ecuador” en este referente estratégico es posible identificar estrategias y políticas tales como:

En el objetivo 1 que tiene como propósito fomentar la inclusión de oportunidades de empleo y las condiciones dignas para todas las personas.

En la política 1, considera que se debe nuevos empleos dignos, promover la inclusión laboral y mejorar los modelos de contratación, centrándose en cerrar la brecha de género y centrándose en grupos

prioritarios como jóvenes, mujeres y personas LGBTI. (Plan de Creación de Oportunidades , 2022)

Considerando la política 1 del objetivo 1, crear condiciones dignas en lo referente a lo labora, esto contempla los riesgos psicosociales como la doble presencia en los docentes, con el Plan de Creación de Oportunidades se intenta mitigar aspectos que desencadenan los riesgos psicosociales en los trabajadores.

Es menester decir que en los últimos años Ecuador ha presentado avances significativos en políticas de protección referente a la concientización de los riesgos psicosociales en las organizaciones, desde una perspectiva laboral y familiar, en el Plan de Creación de Oportunidades contempla a la familia como el sistema social primario, por lo que las políticas establecidas en el plan proyectan principalmente el bienestar familiar más allá que el laboral.

3 CAPITULO: METODOLOGÍA.

3.1 Enfoque de Investigación

La presente investigación tiene como propósito de determinar la afectación de la doble presencia en el desarrollo de la docencia en los profesores de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica, lo cual señala un enfoque cuantitativo, ya que la recolección de datos se realizará mediante la aplicación de un instrumento de corte cuantitativo.

Es así que, para Kerlinger, 2002 citado por (Sánchez, 2019) refiere que la investigación bajo el enfoque cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos, su propósito más importante radica en la descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas y la predicción de su ocurrencia a partir del desvelamiento de las mismas, fundamentando sus conclusiones sobre el uso riguroso de la métrica o cuantificación.

Las aplicaciones del enfoque cuantitativo se deben definir en función de la naturaleza del fenómeno que se pretende estudiar. Por lo tanto, la elección deriva de tres factores: primero, de cuánto el investigador pretende sumergirse en los elementos subjetivos del fenómeno; segundo, evaluar si es pertinente y necesario hacerlo; y tercero, de cuánto exige el fenómeno hacerlo (Sánchez, 2019).

Entre las ventajas que el enfoque cuantitativo posee es que la medición es objetiva, demuestra la causalidad y la generalización de los datos

cuantitativos, es decir esto se realiza desde un análisis estadístico por lo que el investigador está al margen de los datos, que en este caso corresponde a los datos cuantitativos referente al objeto de estudio.

En tal sentido, y de acuerdo a la naturaleza de la investigación el enfoque con el que se desarrollará el presente trabajo de titulación será en base al enfoque cuantitativo, ya que los datos se recolectaran mediante la aplicación de instrumentos cuantitativos para su posterior análisis estadístico.

3.2 Tipo y nivel de Investigación

La investigación se desarrollará con un tipo de investigación no experimental, es así que para Salkind (1999) citado por (Neill & Cortes, 2017) la investigación no experimenta es aquella en la que los participantes se asignan a grupos con base a algún criterio determinado, siendo este es el entorno ideal para establecer vinculaciones si la posible causa produce algún efecto.

De acuerdo a (Gómez, 2006) se hace referencia al estudio en el que se pueden manipular intencionalmente una o más variables independientes, para analizar las consecuencias en la o las variables dependientes, dentro de una situación de control (pág. 73).

En tal sentido, la naturaleza de la presente investigación motiva a estudiar la relación entre causa y efecto de la doble presencia como un riesgo psicosocial que estaría afectado principalmente a las mujeres.

Mientras que el nivel de investigación es el descriptivo, como lo menciona, Hernández, Fernández & Baptista (2010), pretende especificar y caracterizar información importante de las variables de doble presencia y

riesgo psicosocial con el propósito de detectar características específicas de los docentes, determinar la afectación de dicha problemática.

En los estudios descriptivos, el investigador se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en una población en un momento de corte en el tiempo, tal sería el caso de estudios que describen la presencia de un determinado factor (Veiga, De la Fuente, & Zimmermann, 2008).

3.3 Método de Investigación

El presente estudio tiene como objetivo determinar la afectación de la doble presencia en el desarrollo de la docencia en los profesores de la Unidad Educativa, al tratarse de una investigación de enfoque cuantitativo, el método será no experimental ya que no es necesario estudiar el comportamiento en donde ocurre el fenómeno con la manipulación de las variables.

Es así que, para Hernández, Fernández & Baptista (2010), el método de investigación no experimental refiere como estudios que se desarrollan sin la manipulación deliberada de las variables, estudios en los que solo se observa el fenómeno en su ambiente natural para posterior ser analizados. (pág. 149)

En este tipo de investigación, el investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna. Existen muchas razones para realizar este tipo de estudio. Primero, un número de características o variables no están sujetas, o no son receptivas a manipulación experimental o randomización. Así como, por consideraciones éticas, algunas variables no pueden o no deben ser manipuladas. En algunos casos, las variables

independientes aparecen y no es posible establecer un control sobre ellas (Sousa, Driessnack, & Costa, 2007).

De acuerdo con los autores, en la investigación no experimental el investigador observa lo que ocurre y no interviene en el escenario de forma directa, es decir el investigador observa cómo actúa la doble presencia como riesgo psicosocial en los docentes de la Unidad Educativa, en especial en las mujeres.

3.4 Población/ Universo

Para Alberto Porras Velázquez (2016) el universo es un conjunto de todas las posibles unidades de observación que son objeto del problema a considerar. Es el objeto real de interés del cual la muestra escogida constituye un subconjunto particular.

Es decir, la población o universo es el conjunto de todos los casos que guardan características en común, se trata de un conjunto total de los elementos que serán estudiados.

Para (Pineda et al 1994: 108), citado por (López, 2004) el universo es el grupo total de personas u objetos con los que se pretende indagar un fenómeno. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

Es así que el universo de la presente investigación está representado por 37 docentes de la Unidad Educativa, los mismo que están repartidos la siguiente forma:

Horario	Docentes	Hombres	Mujeres
Diurno	28	11	17
Nocturno	9	5	4
	Total	16	21

Fuente: Dulce Pérez

Elaborado por: Dulce Pérez

Es así que contamos con un universo de 37 docentes de la Unidad Educativa Michelena de los cuales 21 son mujeres y 16 son hombres.

3.5 Muestra

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Es decir, la muestra es una parte representativa del universo o población, siendo este de 37 docentes, al tratarse de un universo relativamente pequeño se considera como muestra la misma cantidad del universo, es decir 37 docentes, los mismo que serán repartidos a 27 docentes del horario diurno y 10 docentes del horario nocturno.

Características de observación para la selección de la muestra:

- Docentes madres o padres de familia.
- Docentes con más de 2 años de ser educadores
- Docentes jornada completa

De acuerdo a los criterios muestrales se detecta que 3 docentes no cumplen con las características de selección, por lo que se trabaja con 34 docente que logran cumplir con estas características muestrales.

3.6 Categorías y Variables

- Género
 - Roles de Género
 - Estereotipos de Género
 - Percepción de Género

- Doble presencia
 - Ambiente Familiar
 - Conciliación Trabajo - Familia
 - Ambiente Laboral
 - Desarrollo personal
 - Rol del o la docente
 - Rol familiar del o la docente

- Riesgos Psicosociales Laborales
 - Condiciones de Trabajo
 - Enfermedades Físicas
 - Enfermedades Psicológicas
 - Estrés

3.7 Formas de Recolección de Información

La recolección de información es un proceso crucial para la generación del conocimiento, es así que para la presente investigación se utilizará el cuestionario como forma de recolectar datos para el abordaje del tema planteado, para Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2008), citado por (Pozzo, Borgobello, & Pierella, 2018) expresan que los cuestionarios consisten en una serie de preguntas abiertas y/o cerradas respecto de una o más variables a medir y son probablemente el instrumento más utilizado para recolectar datos.

Por su parte, Archenti (2007), citado por (Pozzo, Borgobello, & Pierella, 2018) menciona que se trata de un sondeo, la encuesta es un método utilizado para recolectar datos sobre actitudes, creencias u opiniones a través de cuestionarios estandarizados.

Es así que el cuestionario con lo que se pretende sondear actitudes o creencias sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo mediante un cuestionario estandarizado y emitido por el Ministerio del Trabajo.

El cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales tiene como objetivo, valorar los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar a la salud de los empleados y/o del personal de servicios y tomar medidas para abordarlos o disminuir el riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo , 2018).

Cabe destacar que la redacción de las preguntas del cuestionario ha sido formulada desde un vocabulario sencillo y de fácil comprensión; al igual que sus opciones de respuesta que se encuentran basada en la escala de Likert, y cada opción de respuesta tiene su respectiva puntuación, de tal modo;

Opciones de Respuesta del Cuestionario

Opción de Respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En Desacuerdo	1

Fuete: (Ministerio del Trabajo , 2018)

Elaborado por: Dulce Pérez

El cuestionario se encuentra diseñado con 58 ítems, los mismo que se encuentran agrupados en 8 dimensiones para la evaluación de los riesgos psicosociales de los docentes de la Unidad Educativa.

Dimensiones Cuestionario de Evaluación Psicosocial

Dimensión	Ítems
Carga y ritmo de trabajo	4
Desarrollo de competencias	4
Liderazgo	6
Margen de acción y control	4
Organización del trabajo	6
Recuperación	5
Soporte y apoyo	5
Otros puntos importantes	24

Fuete: (Ministerio del Trabajo , 2018)

Elaborado por: Dulce Pérez

Es así que para la recolección de información para la presente investigación se utilizará el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales emitido por el Ministerio del Trabajo.

3.8 Formas de Análisis de la Información

Para el análisis de la información, de acuerdo con el instrumento emitido por el Ministerio del Trabajo referente al Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, y de acuerdo al enfoque cuantitativo se procederá a realizar la tabulación de datos estadísticos para la obtención de datos numéricos para la realización del análisis de la información.

Con la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales a los docentes de la Unidad Educativa se procede a ordenar la información, encontrar tendencias de acuerdo a las dimensiones del cuestionario para con ello profundizar en el análisis. Cuantificar los datos recabados por medio del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales presenta resultados globales por cada dimensión en la que determina un nivel de riesgo talles como; bajo, medio y alto lo cual señala la medida en la que los docentes se encuentran expuestos a riesgos psicosociales.

Para la obtención de resultados, se utilizará el documento de Microsoft Excel con el que mediante fórmulas se extrae información estadística y será representada en gráficos, para la tabulación de los datos recogidos con el cuestionario, el Ministerio del Trabajo (2018) ofrece a disposición para empresas o instituciones el uso de este instrumento en el que se ingresa la información y automáticamente otorga resultados.

Además, para el análisis de la información se realiza la triangulación entre los datos cuantitativos, la teoría y referentes teóricos para realizar un mayor análisis.

4 CAPITULO: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

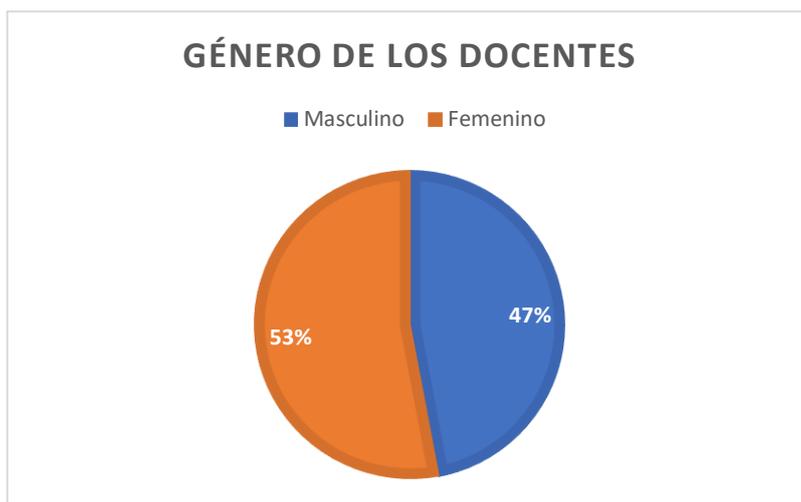
En este capítulo, se presenta el análisis de la información obtenida a través de la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio del Trabajo a los docentes de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica, el análisis de los resultados se consideró las respuestas de 34 docentes, distribuidos en los horarios diurno y nocturno.

4.1 Caracterización de la Población

Se aplicó el método cuantitativo y la forma de recolectar la información fue por medio del cuestionario proporcionado por el Ministerio del Trabajo, el mismo que es utilizado por las instituciones o personas naturales para la detección de riesgos psicosociales para los trabajadores, en este caso para los docentes de la Unidad Educativa.

La categoría de principal análisis en la presente investigación es aquella relacionada a: Doble Presencia (laboral – familiar), al tratarse de una investigación con enfoque de género, se contempla como característica principal el género de los docentes.

Figura 1. Género de los docentes de la Unidad Educativa de la Zona 2 en el año 2024.



El termino género, hace referencia a un sinnúmero de características, expectativas y espacios tanto físicos como simbólicos al macho y a la hembra humanos de tal modo que se definen como masculino o femenino (Osborne & Molina, 2008, pág. 147). Es así que de acuerdo a la figura 1, se observa que el 53% de los encuestados corresponde al género femenino y el 47% al género masculino.

Considerando que la doble presencia tiene principal afectación sobre el género femenino, principalmente por el cumplimiento de roles de género en la que las mujeres son vistas como cuidadoras y no como proveedoras, la doble presencia marca un precedente sobre este género quienes deben cumplir las actividades laborales y las actividades domésticas a diferencia que el género masculino, en la figura denota la prevalencia de docentes mujeres.

4.2 Resultados de los Objetivos

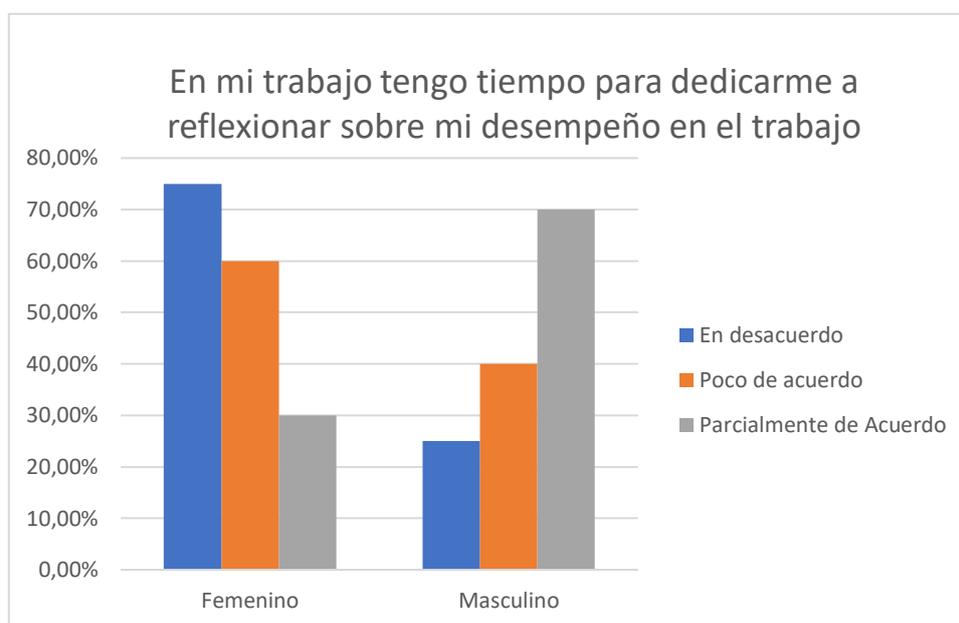
- **Identificar los efectos emocionales generados por la doble presencia percibida en los docentes pertenecientes a la muestra.**

En el primero objetivo específico, se plantea establecer cuáles son los efectos emocionales que se generaron por la doble presencia en los docentes de la Unidad Educativa, es así que se consideraron aspectos tales como: tiempo para reflexionar sobre el desempeño en el trabajo, acceso a la atención de profesionales en situación de crisis, igualdad de oportunidades, solución de problemas familiares, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, sensación de libre culpa cuando el docente no está trabajando, el docente puede dejar de pensar en el trabajo durante el tiempo libre, estado físico y mental del docente.

De acuerdo con (Gaeta, Rodríguez, & Gaeta, 2022) manifiestan que el rol docente y sus diversas funciones dentro y fuera del aula desencadena un impacto emocional en los docentes, como preocupación, nerviosismo, ansiedad, miedo y angustia. Destaca también que la docencia genera efectos emocionales positivos tales como la responsabilidad, cuidado, interés y valoración por los demás.

Los efectos emocionales en los docentes generados por la doble presencia pueden variar de acuerdo al género, por lo que diversos estudios permiten evidenciar que la ansiedad y el estrés se presentan con mayor rigor en las mujeres (Bastacini & Hendrie, 2020).

Figura 2. Docentes que tienen tiempo para dedicarse a reflexionar sobre su desempeño, en el año 2024.



Entre los efectos emocionales que pudieran generarse a partir de la doble presencia en los docentes se puede considerar el acto de reflexión, es así que en la figura 6 se puede evidenciar que el género femenino el 75% refiere que está en desacuerdo, mientras que para el género masculino el 25% manifiesta estar en desacuerdo, es decir el género femenino en su mayoría no tiene tiempo para reflexionar, lo cual podría generar un efecto emocional que limitaría el desempeño docente.

Gran parte de las mujeres (el 75% para ser exactos) no está de acuerdo con la afirmación de que tienen suficiente tiempo para reflexionar sobre su desempeño laboral. Esta elevada proporción muestra que un gran número de mujeres experimentan una grave falta de tiempo para la reflexión, lo que puede indicar una gran carga de trabajo o que la organización no ofrece suficientes oportunidades para el desarrollo reflexivo.

Mientras que el 60% de las mujeres que están poco de acuerdo sugiere que, aunque reconocen alguna posibilidad de reflexión, esta es limitada y no satisface sus necesidades. Solo el 30% de las mujeres están parcialmente de acuerdo, lo que refleja una percepción de tiempo relativamente limitado para la reflexión.

En contraste, el 70% de los hombres están parcialmente de acuerdo con tener tiempo para reflexionar sobre su desempeño. Esto sugiere que, aunque hay margen de mejora, un mayor porcentaje de hombres perciben tener alguna oportunidad para la reflexión en comparación con sus colegas femeninas. Y el 40% de los hombres que están poco de acuerdo refleja una percepción menos negativa en comparación con las mujeres, pero aún reconoce la existencia de limitaciones. Solo el 25% está en desacuerdo, lo que indica una menor preocupación sobre la falta de tiempo para la reflexión.

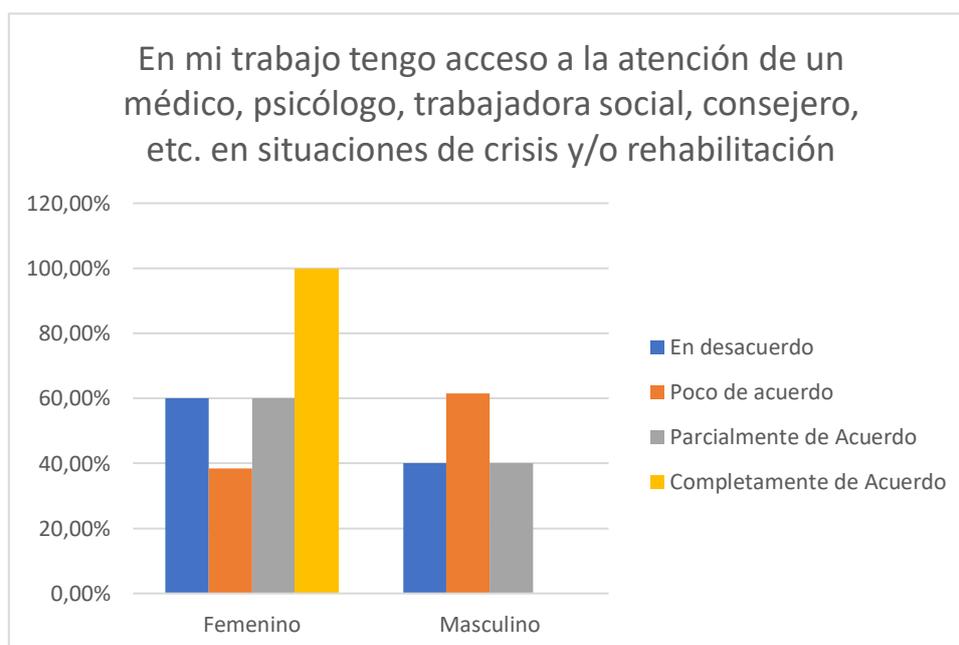
Es probable que las diferencias basadas en el género sean un indicativo de desigualdad en el trabajo de cuidado y las responsabilidades laborales, al igual que el acceso desigual a los recursos y el apoyo del mundo académico. Ya que un porcentaje inusualmente grande de mujeres en este grupo sienten que el tiempo de inicio no es lo suficientemente compatible con sus circunstancias, esto puede implicar o una sobrecarga de trabajo o una falta de oportunidades de progreso (Niemann & Brinton, 2021).

Los hombres, por otro lado, parecen tener una percepción algo más favorable, aunque aún reconocen ciertas limitaciones. Esto podría estar relacionado con diferencias en la distribución de tareas o el acceso a programas de desarrollo profesional que favorecen a un género sobre el otro (Eagly & Carli, 2007).

De acuerdo a los datos analizados en la figura 6, indica que existe una discrepancia notable en la percepción de tiempo disponible para la reflexión sobre el desempeño laboral entre mujeres y hombres. Las mujeres parecen enfrentar mayores dificultades en cuanto al tiempo disponible para la reflexión, mientras que los hombres tienen una percepción relativamente más positiva.

Salta a la vista que ninguno de los docentes encuestados consideró como respuesta la opción 4, equivalente a Completamente de acuerdo, existiendo un fuerte contraste con quienes están en desacuerdo. La reflexión en el desarrollo docente permite pensar en lo que hacen y como lo hacen, generando un equilibrio en estas prácticas que pueden darse en el plantel educativo y en el hogar.

Figura 3. Acceso a la atención de médica y social en situación de crisis y/o rehabilitación, en el año 2024.



La situación de crisis en los docentes puede ser parte de los efectos emocionales en los docentes, razón por la cual en la figura 7 es posible evidenciar que el 60% de las mujeres está en desacuerdo, es decir que las docentes mujeres en su mayoría no tiene acceso a la atención de un médico, psicólogo o trabajador social en situaciones de crisis. Mientras que el 40% del género masculino refiere estar en desacuerdo ante el acceso a la atención médica en situaciones de crisis; lo que denota que el género femenino son las principales afectadas al no contar con acceso a la atención médica, social y psicológica para aliviar las situaciones de crisis.

La información revela que el 100% de las mujeres están completamente de acuerdo en tener acceso a servicios de atención en situaciones de crisis y/o rehabilitación. Sin embargo, el 60% también se muestra parcialmente de acuerdo, lo que sugiere que, aunque se percibe una disponibilidad general, podría haber limitaciones en la calidad o accesibilidad de estos servicios.

Contrariamente, el 60% en desacuerdo y el 38.46% poco de acuerdo indican que algunas mujeres no consideran que el acceso a estos servicios sea completamente adecuado o efectivo. Este contraste entre el acuerdo general y los desacuerdos significativos sugiere una percepción de desigualdad en la provisión de servicios de apoyo (Harrison & Shirom, 2017).

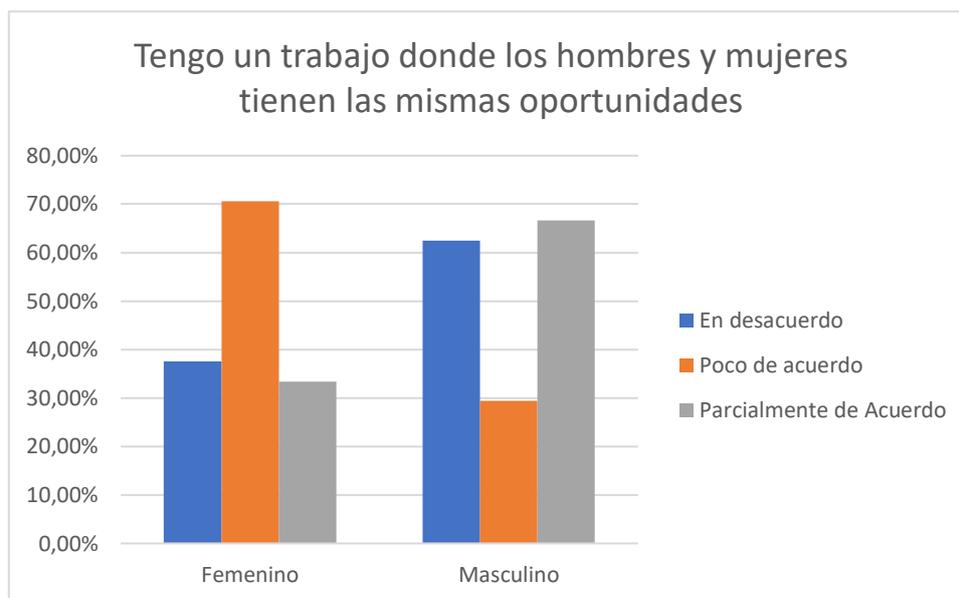
Entre los hombres, el 61.54% está poco de acuerdo con tener acceso adecuado a servicios de atención en crisis, y el 40% está "parcialmente de acuerdo." Esto indica una percepción más negativa en comparación con las mujeres, sugiriendo que una proporción significativa de hombres no considera que el acceso a estos recursos sea suficiente o satisfactorio.

El 40% en desacuerdo refleja una percepción de insuficiencia en la disponibilidad de servicios de apoyo. Este hallazgo subraya una posible falta de recursos adecuados o un déficit en la implementación de programas de apoyo efectivo para los empleados masculinos (Leka & Houdmont, 2010).

Las diferencias en la percepción del acceso a servicios de atención entre mujeres y hombres podrían reflejar disparidades en la provisión de estos servicios o en la percepción de su efectividad, mientras que las mujeres parecen tener una percepción relativamente positiva sobre la disponibilidad de apoyo, hay un reconocimiento de limitaciones en la calidad y el acceso, en cambio, los hombres, muestran una percepción más negativa, con una mayor proporción sintiendo que el acceso es insuficiente.

De acuerdo con una Guía de Atención a Pacientes en Crisis Emocionales realizado por la (Universidad Industrial de Santander, 2014) citando a Slaikeu todos los humanos están expuestos en ciertas ocasiones de sus vidas a experimentar crisis caracterizadas por una gran desorganización emocional, perturbación y colapso en las estrategias previas de enfrentamiento. Slaikeu dice que el estado de crisis surge de un evento precipitante, que genera impacto emocional e implica desorganización y desequilibrio, está limitado en tiempo, sigue patrones sucesivos de desarrollo a través de diversas etapas y tiene el potencial de resolución hacia niveles de funcionamiento más altos y bajos generando crecimiento o deterioro.

Figura 4. Docente que consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, en el año 2024.



La equidad laboral entre docentes hombres y mujeres es un aspecto relevante a estudiar en cuanto a los efectos emocionales generados por la doble presencia, es así que en la figura 8 es posible observar que el género femenino se inclina más por la segunda opción con un 70,59% referente a estar poco de acuerdo en cuanto a que docentes hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, en comparación con el género masculino en la que el 66,67% selecciona la tercera opción correspondiente a estar parcialmente de acuerdo, en tal sentido se evidencia la inexistencia de igualdad de oportunidades entre docentes hombres y mujeres.

Entre las mujeres, el 70.59% están poco de acuerdo con la afirmación de que tienen las mismas oportunidades que los hombres en el trabajo, esto apunta a una percepción predominante de desigualdad en las oportunidades, además, el 37.50% que está en desacuerdo con la igualdad de oportunidades,

lo que refuerza la percepción de que las mujeres creen que no tienen las mismas oportunidades que sus colegas docentes masculinos.

Solo el 33.33% de las mujeres están parcialmente de acuerdo, lo que indica que una minoría percibe alguna medida de igualdad, aunque de manera parcial, esta distribución muestra una clara preocupación entre las mujeres respecto a la equidad en el lugar de trabajo, lo que podría estar relacionado con prácticas organizacionales que no abordan adecuadamente las desigualdades de género. (Eagly & Carli, 2007)

Entre los hombres, el 66.67% están parcialmente de acuerdo con que los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, lo que indica una percepción relativamente más positiva en comparación con las mujeres. Sin embargo, el 62.50% están en desacuerdo, lo que propone una percepción significativa de que no existe una igualdad plena en las oportunidades.

El 29.41% que está poco de acuerdo muestra que una proporción menor de hombres también percibe cierta desigualdad, aunque menos que sus colegas femeninas. Esta diferencia en la percepción entre géneros puede indicar que, aunque algunos hombres reconocen problemas de igualdad, su percepción es menos crítica en comparación con las mujeres (Kanter, 1977).

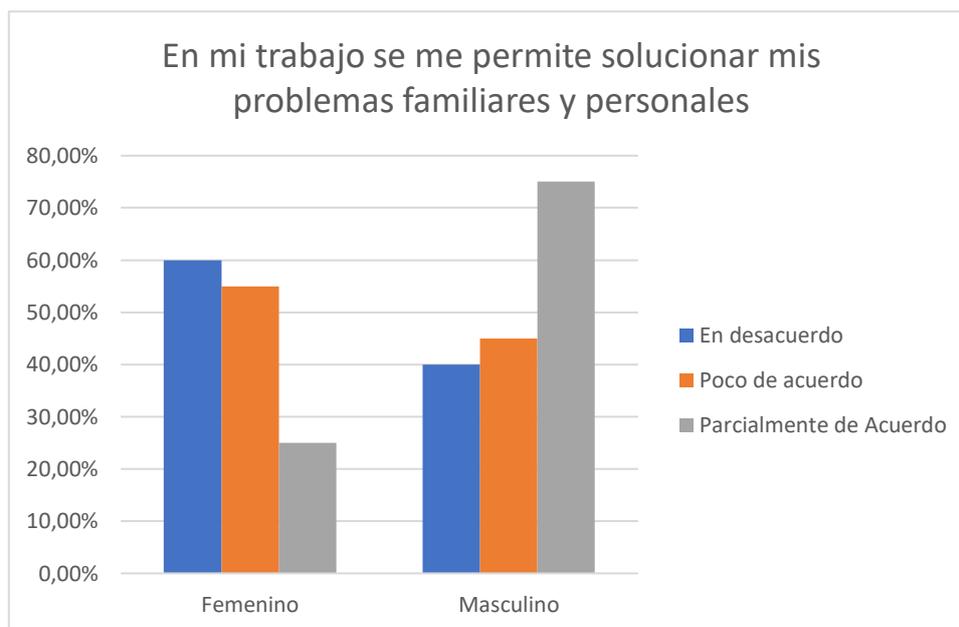
Las diferencias en las percepciones entre géneros sobre la igualdad de oportunidades reflejan una posible brecha en la experiencia real y percibida de la equidad en el trabajo, la mayor parte de las mujeres tiende a percibir que no tienen las mismas oportunidades que los hombres, mientras que los hombres tienden a ser menos críticos en su evaluación de la igualdad de oportunidades. Tal vez las políticas de igualdad de género no son efectivas, o

las mujeres trabajadoras tienen que superar barreras adicionales en comparación con sus compañeros docentes hombres. (Ridgeway & Correll, 2004).

Además, el mayor de los conocimientos de la docencia mujeres sobre la igualdad de oportunidades puede estar vinculado con diferentes formas de discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Entre los ejemplos de racismo y discriminación se incluyen la brecha salarial en desigual base de género, la subrepresentación de la mujer en los roles de liderazgo, y la falta de desarrollo de la carrera (Catalyst, 2020). Mientras que la percepción más positiva entre los hombres puede reflejar una falta de conciencia sobre estas desigualdades o una percepción diferente de las oportunidades disponibles.

La composición por sexos de la profesión docente, direcciona el proceso de feminización de la docencia. Las mujeres se han incorporado masivamente a la docencia, pero en condiciones laborales inferiores a las de sus compañeros. Diversos estudios han revelado sus bajos salarios y su mayoritaria concentración en la educación primaria, así como las considerables diferencias entre las profesoras y los profesores en cuanto a status y prestigio social, materias o áreas que imparten, ocupación de los puestos de mayor responsabilidad y promoción profesional. Todo ello ha tenido importantes repercusiones en el desarrollo de los sindicatos de los enseñantes y en la configuración del profesionalismo docente (Blat, 1994).

Figura 5. Docentes que creen que en el trabajo se les permite solucionar sus problemas familiares, en el año 2024.



En el instrumento vemos reflejada la doble presencia desde la figura 9, referente a la permisión para solucionar problemas familiares y personales, se observa que en el género femenino puntúa la opción número 1, es decir en desacuerdo con un 60%, por lo que las mujeres docentes consideran que en el trabajo no se les permite solucionar problemas familiares y/o personales, mientras que para el género masculino el 75% selecciona la tercera opción principalmente, lo cual quiere decir que están parcialmente de acuerdo.

Entre las mujeres, el 60% está en desacuerdo con la afirmación de que se les permite solucionar problemas familiares y personales en el trabajo, indicando una percepción predominante de falta de flexibilidad o apoyo en estos aspectos. Además, el 55% están poco de acuerdo, lo que refuerza la percepción de que las mujeres enfrentan dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus problemas personales.

Solo el 25% de las mujeres están parcialmente de acuerdo, sugiriendo que una minoría percibe alguna medida de apoyo o flexibilidad, aunque no suficiente para satisfacer sus necesidades plenamente. Esta tendencia puede reflejar desafíos significativos que enfrentan las mujeres en equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales y familiares, lo cual ha sido documentado en estudios previos (Kossek, Hammer, & Kelly, 2014).

Mientras que los hombres, el 75% está parcialmente de acuerdo con tener la capacidad de solucionar problemas familiares y personales en el trabajo. Esto sugiere que una mayoría de los hombres perciben al menos alguna forma de apoyo o flexibilidad en sus lugares de trabajo. Sin embargo, el 45% están poco de acuerdo, lo que indica que todavía hay preocupaciones significativas sobre la capacidad para manejar estos problemas.

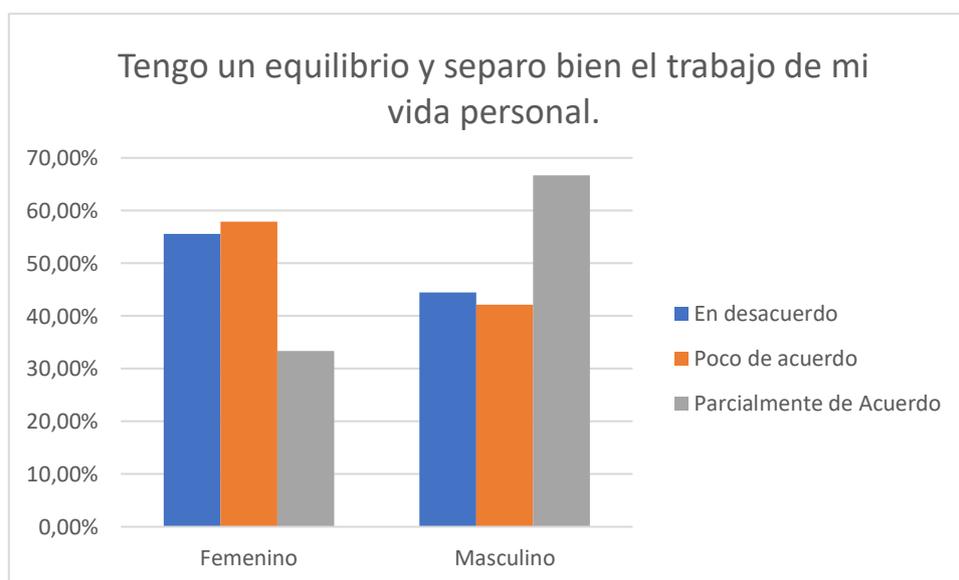
El 40% de los hombres que están en desacuerdo sugiere que algunos también experimentan dificultades en el equilibrio entre el trabajo y los problemas personales. Aunque la percepción general de los hombres es más positiva en comparación con las mujeres, existe una considerable proporción que aún siente que el apoyo es insuficiente (Kanter, 1977).

Las diferencias en la percepción entre géneros sobre la capacidad para resolver problemas familiares y personales en el trabajo reflejan desigualdades en el acceso a la flexibilidad laboral y el apoyo organizacional. Las mujeres tienden a percibir una falta más significativa de apoyo en comparación con los hombres, lo que puede estar relacionado con las demandas adicionales que enfrentan en términos de responsabilidades

familiares y las expectativas de la sociedad en cuanto a su rol en el hogar (Hochschild & Machung, 2012).

La docencia es una profesión en la que el docente se convierte en un guía de los estudiantes, enseña actividades académicas, pero también valores y actitudes, por lo que el estado psicológico y social deben estar en armonía, el docente debe desarrollar la capacidad de sobrellevar los problemas que ocurren fuera de la institución educativa para poder ejercer la docencia de una forma cálida, empática y respetuosa con los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa (Pallasco, 2015).

Figura 6. Existencia de equilibrio entre el trabajo y la vida personal del docente en el año 2024.



La moderación entre el contexto laboral y la vida privada de los empleados se ha convertido en un tema ampliamente estudiado en la literatura académica, particularmente en el campo del Management. Las organizaciones han comenzado a implementar estrategias tendientes a

revertir los efectos negativos que genera el desequilibrio entre estos dominios en el desempeño de los empleados. Específicamente, se ha incrementado considerablemente el uso de políticas de conciliación trabajo-vida, como horarios flexibles y trabajo desde el hogar (Rodríguez M. C., 2016).

Es así que en la figura 6, que detalla sobre la existencia de equilibrio entre el trabajo y la vida personal del docente se observa que el género femenino prevalece la opción de respuesta número 2 con un 57,89% que están poco de acuerdo; mientras que el género masculino sobre sale la opción 3 con un 66,67% que están parcialmente de acuerdo. Lo cual expresa que las docentes mujeres no logran mantener en equilibrio el trabajo y la vida personal en comparación con los docentes masculinos que por los roles tanto en el trabajo como el hogar son muy distinto con las mujeres, lo que hace una vida más llevadera para hombres que para mujeres.

Entre las mujeres, el 57.89% se siente poco de acuerdo con la afirmación de tener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mientras que el 55.56% están en desacuerdo, esto sugiere que una gran mayoría de las mujeres percibe dificultades significativas para separar su vida laboral de su vida personal, lo que puede indicar desafíos importantes en la gestión de sus responsabilidades y en la flexibilidad proporcionada por el lugar de trabajo (Eagly & Carli, 2007).

Solo el 33.33% de las mujeres están parcialmente de acuerdo, lo que refleja que una minoría percibe alguna medida de equilibrio, pero aún no de manera completa, estos resultados destacan las dificultades persistentes que enfrentan las mujeres para mantener una separación efectiva entre trabajo y

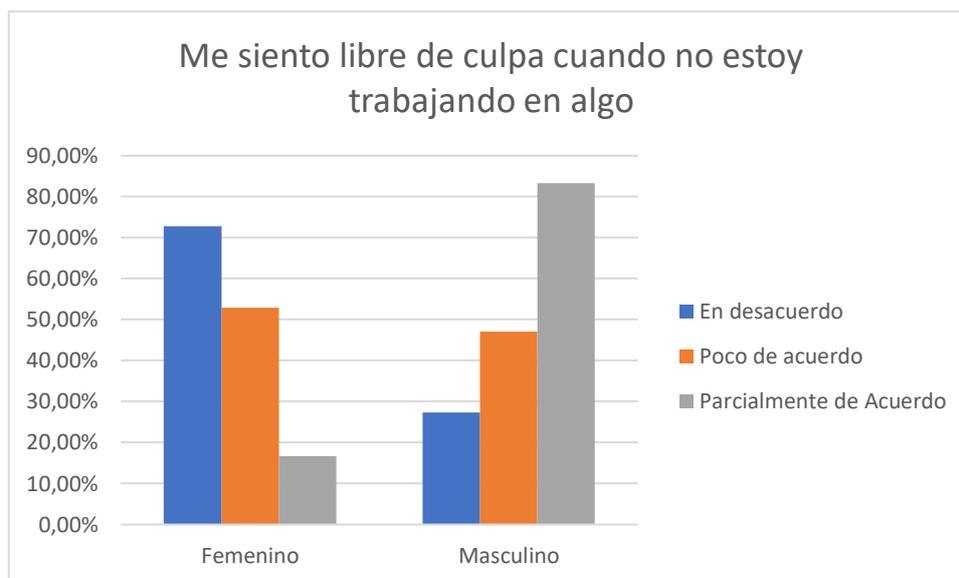
vida personal, a menudo exacerbadas por expectativas sociales y responsabilidades adicionales en el hogar (Hochschild & Machung, 2012).

Mientras que, entre los hombres, el 66.67% están parcialmente de acuerdo con poseer un balance entre la vida laboral y la vida personal, indicando una percepción relativamente positiva en comparación con las mujeres. Sin embargo, el 44.44% están en desacuerdo, lo que sugiere que también enfrentan desafíos en separar su vida laboral de la personal.

El 42.11% de los hombres que están poco de acuerdo refuerza la idea de que una proporción significativa también encuentra dificultades en alcanzar un equilibrio efectivo, aunque los hombres reportan una percepción más positiva en comparación con las mujeres, aún existen barreras que afectan su capacidad para mantener este equilibrio (Frone, Russell, & Cooper, 1992).

De acuerdo con (Monsalve, y otros, 2020) refieren que la calidad de vida profesional (CVP) de un docente universitario se define como el conjunto de criterios que le permiten desenvolverse en su ámbito laboral y la experiencia de bienestar consecuente a la percepción de equilibrio entre las demandas de un trabajo profesional y los recursos disponibles para afrontarlas, de manera que se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal.

Figura 7. Sensación de libertad de culpa cuando el/la docente no está trabajando, en el año 2024.



De acuerdo con la figura 7, se evidencia que el género femenino de los docentes refiere que el 72.73% está en desacuerdo, el 52.94% está poco de acuerdo y el 16.67% está parcialmente de acuerdo; mientras que el género masculino expresa que el 83.33% están parcialmente de acuerdo, el 47.06% están poco de acuerdo y el 27.27% están en desacuerdo.

Entre las mujeres, el 72.73% está en desacuerdo con la afirmación de sentirse libre de culpa cuando no están trabajando, esto indica que una gran mayoría de las mujeres experimenta algún grado de culpa asociada con la no realización de tareas laborales. Además, el 52.94% se siente poco de acuerdo, proponiendo que las mujeres pueden sentir una presión interna significativa para estar continuamente ocupadas con el trabajo, incluso cuando no están trabajando (Gibson & Cooper, 2011).

Apenas el 16.67% de las mujeres están parcialmente de acuerdo, lo que refleja que una minoría percibe cierta libertad de culpa, pero no de manera

generalizada, esto resalta una preocupación importante sobre cómo las mujeres equilibran sus responsabilidades laborales y personales, y cómo el sentido de culpa puede afectar su bienestar (Hochschild & Machung, 2012)g, 2012).

Mientras que los hombres, el 83.33% están parcialmente de acuerdo con sentirse libre de culpa cuando no están trabajando, esto indica que una mayoría de los hombres tiene una percepción relativamente positiva sobre la separación entre el trabajo y su tiempo libre, con una mayor capacidad para desconectarse sin sentirse culpables.

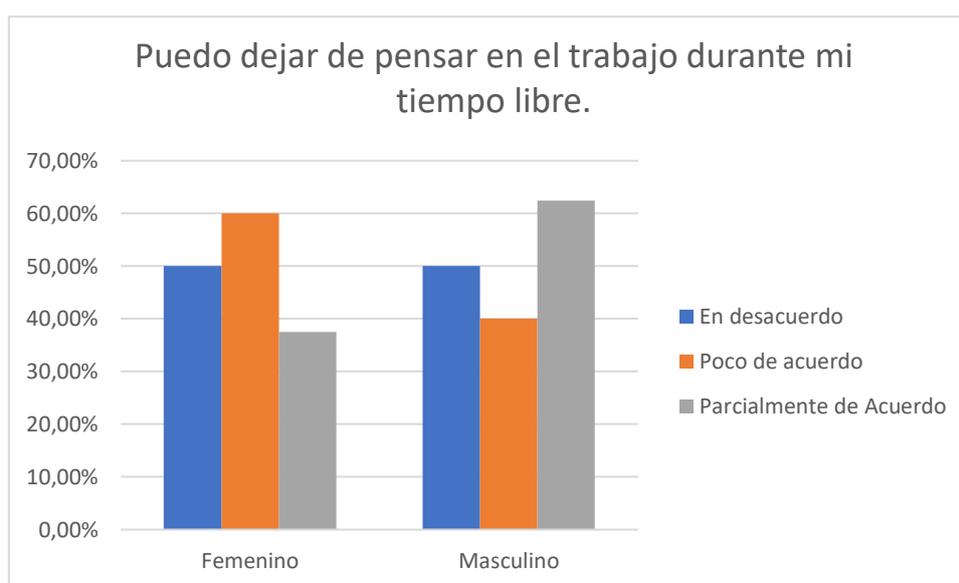
Sin embargo, el 47.06% están poco de acuerdo, indicando que también hay una porción significativa de hombres que experimenta culpa relacionada con la no realización de tareas laborales. El 27.27% que está en desacuerdo muestra que una proporción menor de hombres siente una mayor culpa al no estar trabajando, aunque en menor grado comparado con las mujeres.

Las diferencias en la percepción de la culpa relacionada con la no realización de trabajo entre géneros pueden reflejar distintos estándares y expectativas sociales sobre el trabajo y el tiempo libre, ya que las mujeres están propensas a apreciar culpabilidad al no realizar alguna actividad laboral, que generalmente guarda relación con el tradicionalismo de los roles de género, donde establece que las mujeres son del hogar y los hombres del trabajo (Gibson & Cooper, 2011).

Mientras que, los docentes masculinos que respondieron que tienen mayor libertad de culpa al no trabajar, pudiendo tener correlación con las normas culturales socialmente aceptadas (Eagly & Carli, 2007). Sin embargo,

la presencia de una proporción significativa de hombres que también experimenta culpa sugiere que el sentimiento de culpa no es exclusivo de un género y puede estar influenciado por factores individuales y organizacionales.

Figura 8. Los docentes dejan de pensar en el trabajo durante el tiempo libre, en el año 2024.



La desconexión laboral en los docentes durante su tiempo libre puede marcar como un aspecto de gran índole para la detección de la doble presencia, en tal sentido en la figura 8 titulada como los docentes dejan de pensar en el trabajo durante el tiempo libre de lo que se obtuvo que el género femenino el 37.50% manifiesta esta poco de acuerdo, seguidamente por un 50% de docentes mujeres estar en desacuerdo; mientras que para el género masculino se observa que el 60% están parcialmente de acuerdo seguido por un 50% que están en desacuerdo.

Las docente de género femenino refieren que el 60% están poco de acuerdo con la afirmación de que pueden dejar de pensar en el trabajo durante su tiempo libre, mientras que el 50% están en desacuerdo, esto propone que una mayoría significativa de mujeres experimenta dificultades para desconectar del trabajo, lo que puede estar relacionado con el estrés laboral y la dificultad para establecer un balance entre el trabajo y la vida personal (Frone, Russell, & Cooper, 1992).

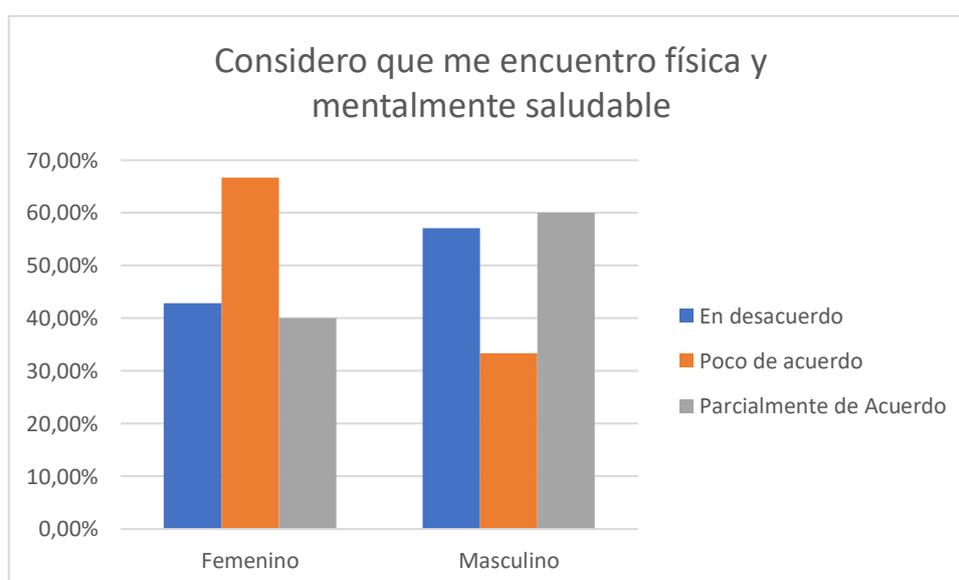
Tan solo el 37.50% de las mujeres están parcialmente de acuerdo, indicando que una minoría percibe cierta capacidad para desconectar, aunque no de manera total, estos resultados sugieren que las mujeres enfrentan desafíos considerables para separar sus responsabilidades laborales de su tiempo libre, lo cual puede afectar su bienestar general (Sonnetag, 2018).

En cambio, los hombres, el 62.50% están parcialmente de acuerdo con la afirmación de poder dejar de pensar en el trabajo durante su tiempo libre, esto indica que una mayoría de los hombres percibe una cierta capacidad para desconectar, aunque no de manera completa, sin embargo, el 50% están en desacuerdo, sugiriendo que también enfrentan dificultades para desconectar del trabajo.

En cuanto al 40% de los hombres que están poco de acuerdo muestra que también hay una proporción significativa de hombres que luchan por separar el trabajo de su tiempo libre. Aunque la percepción general de los hombres es algo más positiva en comparación con las mujeres, el problema persiste (Sonnetag & Fritz, 2015).

El no poder centrarse en actividades fuera del contexto laboral da paso a la generación de ansiedad, es así que para Cabrera *et al.* (2022) refieren a que el nivel de ansiedad a causa del estrés laboral guarda una dependencia directa debido a las condiciones laborales que se pueden asociar la salud mental y la salud física de los trabajadores.

Figura 9. Docentes se encuentran física y mentalmente saludable, en el año 2024.



La presión en las actividades laborales representa una compleja situación para los docentes, estos estresores laborales también están influenciados por otros aspectos sociales que también cambian y son un añadido más a este sistema lo que incrementa el nivel de estrés o ansiedad y afectaciones en la salud física del docente (Rodríguez & Rivas, 2011).

En tal sentido, en la figura 9 se evidencia que el género femenino el 66,67% de las docentes manifiesta estar poco de acuerdo, el 42,86% de las docentes está en desacuerdo; mientras que el género masculino el 60% de

docentes dice estar parcialmente de acuerdo y el 57,14% de docentes hombres están en desacuerdo, estos resultados colocan en manifiesto que los docentes de la Unidad Educativa no se encuentran en óptimas condiciones en cuanto a su salud mental y física, lo que podría motivar la doble presencia en docentes, especialmente en docentes de género femenino.

Las docentes mujeres, el 66.67% están poco de acuerdo con la afirmación de considerarse física y mentalmente saludables, lo que indica que una mayoría significativa percibe dificultades en su bienestar físico y mental, además, el 42.86% están en desacuerdo, sugiriendo que una proporción considerable no se siente saludable en estos aspectos. Solo el 40% de las mujeres están parcialmente de acuerdo, indicando que una minoría percibe alguna medida de salud física y mental, pero aún enfrenta desafíos. Estos resultados reflejan una preocupación notable sobre el estado de salud de las docentes mujeres, que puede estar relacionado con el estrés laboral y las demandas del rol (Richards, Rodriguez, & Davis, 2018).

Mientras que entre los docentes hombres, el 60% están parcialmente de acuerdo con la afirmación de sentirse física y mentalmente saludables, lo que sugiere una percepción relativamente positiva sobre su bienestar. Sin embargo, el 57.14% están en desacuerdo, lo que indica que una mayoría también percibe problemas significativos en su salud física y mental.

El 33.33% de los hombres que están poco de acuerdo refuerza la idea de que una porción significativa de ellos enfrenta dificultades en términos de salud. Aunque la percepción de los hombres es algo más positiva en comparación con las mujeres, los desafíos persisten para ambos géneros (Skaalvik & Skaalvik, 2017).

Las diferencias en la percepción de la salud física y mental entre docentes de diferentes géneros pueden reflejar diversos factores. La mayor proporción de docentes femeninas que reportan dificultades en su salud puede estar asociada con el estrés elevado y las múltiples demandas que enfrentan en su rol profesional y personal (Kyriacou, 2001). Las mujeres en educación suelen enfrentar desafíos adicionales relacionados con la carga de trabajo, las expectativas sociales y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

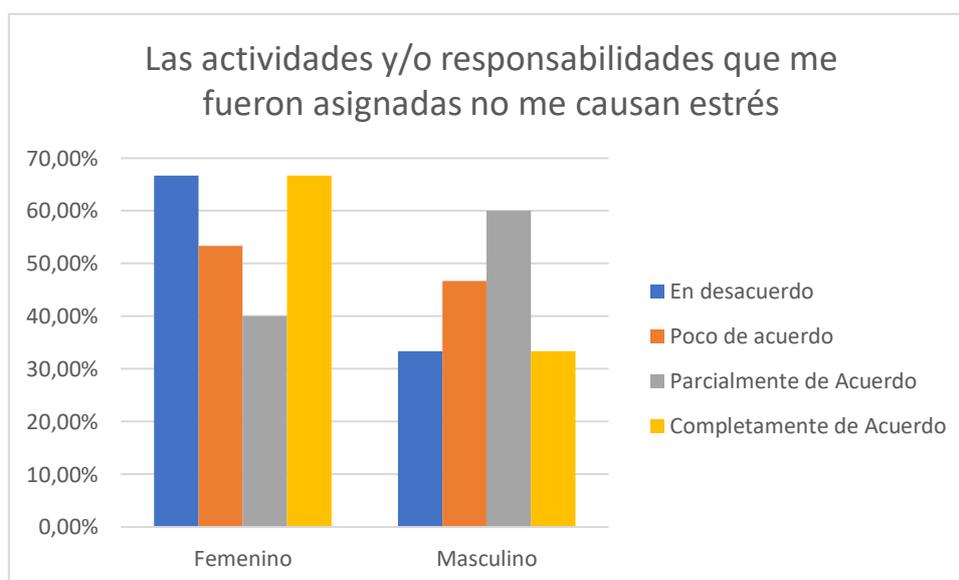
- **Develar la afectación de la doble presencia en el desarrollo de las funciones de los docentes.**

La interacción entre el trabajo remunerado y el trabajo hogar-familia (la interfaz trabajo-familia) muchas veces no se considera desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, porque el espacio de trabajo y el espacio hogar-familia se consideran zonas indivisibles y separadas. (INSST, 2023).

La doble presencia puede afectar la eficiencia con la que los docentes desarrollan sus funciones, pudiendo provocar altos niveles de estrés. Según Evertsson (2016), los profesionales en ciencias de la educación expuestos a gran cantidad de responsabilidades en el contexto educativo y sobre todo en casa pueden presentar dificultades para ejecutar las tareas de forma eficaz, esto puede provocar una disminución de la calidad de la educación y un aumento de la fatiga laboral.

El segundo objetivo específico es revelar el impacto de la doble presencialidad en el desarrollo funcional de los pedagogos en las unidades educativas, analizando áreas como tareas asignadas, tiempo para el desempeño de las funciones docentes, desempeño, etc, que generan estrés.

Figura 10. Actividades realizadas por los docentes causan estrés, en el año 2024.



De acuerdo con la figura 14 referente a las actividades o responsabilidades asignadas a los docentes les causa estrés, se observa que el género femenino el 66,67% manifiesta estar en desacuerdo; mientras que para el género masculino el 60% de docentes manifiesta estar parcialmente de acuerdo, lo que denota que las docentes mujeres si sienten estrés por las actividades y/o actividades asignadas.

Entre las docentes femeninas, el 66.67% están completamente de acuerdo en que las actividades y responsabilidades asignadas no les causan

estrés. Sin embargo, también se observa que el 53.33% están en desacuerdo, lo que sugiere que una parte significativa percibe que sus responsabilidades generan estrés. El 40% que está poco de acuerdo y el 66.67% que está parcialmente de acuerdo indican una mezcla de percepciones respecto al impacto del estrés.

La alta proporción de mujeres que reportan que las responsabilidades no les causan estrés podría sugerir una adaptación exitosa a las demandas del rol, pero también puede reflejar un sesgo en la autoevaluación o la normalización del estrés como parte del trabajo (Hochschild & Machung, 2012). No obstante, la percepción significativa de estrés entre algunas docentes indica que el impacto de las responsabilidades puede variar considerablemente.

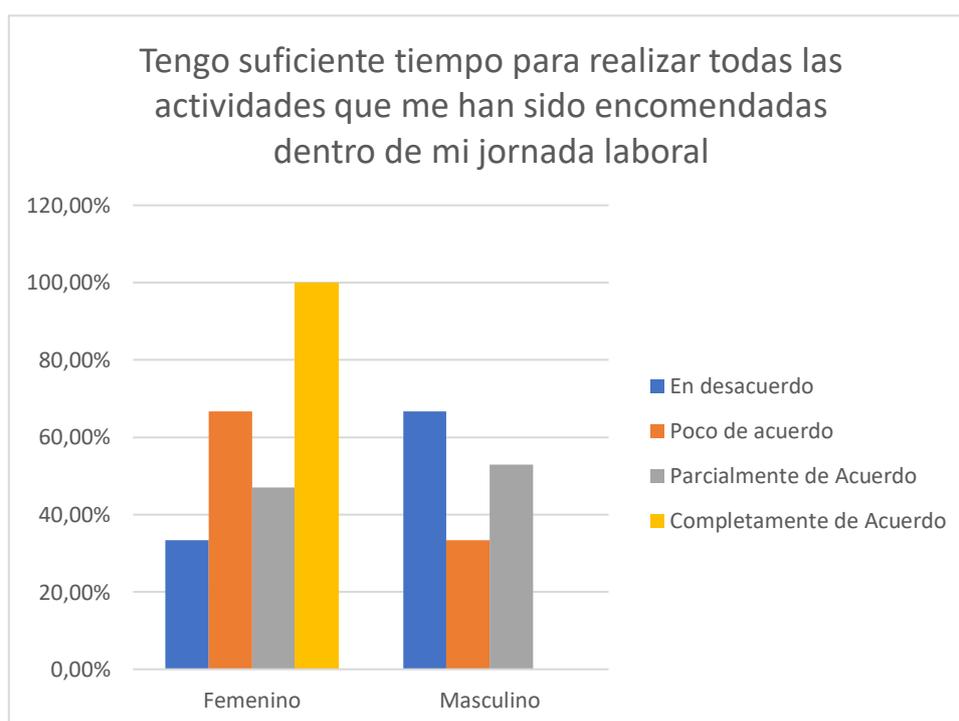
En cambio, docentes masculinos, el 60% están parcialmente de acuerdo con que las actividades y responsabilidades asignadas les causan algo de estrés. El 46.67% están poco de acuerdo, mientras que el 33.33% están en desacuerdo con la afirmación de que las responsabilidades les causan estrés. Solo el 33.33% están completamente de acuerdo en que las responsabilidades no les causan estrés.

Estos resultados demuestran que los docentes masculinos generalmente experimentan niveles más bajos de estrés relacionados con sus responsabilidades, aunque algunos todavía experimentan niveles altos de estrés. Las diferencias de género en el estrés percibido pueden deberse a varios factores diferentes, incluidas diferencias en la carga de trabajo, el manejo del estrés y los estereotipos sociales (Schaumberg & Duffy, 2018).

Las diferencias en las percepciones de estrés entre docentes y docentes pueden reflejar diferencias en cómo experimentan y afrontan las demandas laborales. La alta proporción de profesoras que afirman que la responsabilidad no les causa estrés puede estar influenciada por la capacidad de adaptarse y gestionar múltiples roles, aunque también puede indicar una tendencia a reducir los efectos del estrés (Kyriacou, 2001).

Los docentes varones, por otro lado, tenían una visión más moderada del estrés y una gran proporción creía que las responsabilidades que se les asignaban causaban cierto estrés. Esta diferencia puede deberse a factores como la distribución de responsabilidades, el tipo de tareas y el apoyo que recibes en el ambiente laboral (Evertsson, 2016).

Figura 11. Los docentes cuentan con tiempo suficiente para realizar sus actividades, en el año 2024.



Manejar el tiempo para lograr realizar las actividades que son encomendadas direcciona a generar un ritmo de trabajo lo que hace referencia a la velocidad con la que los trabajadores desarrollan actividades durante la jornada de trabajo, este aspecto guarda relación con el desarrollo de funciones efectivas, dicho de otro modo, es la medida de los logros conseguidos en un lapso de tiempo específico Romero *et al.* (2016).

En tal sentido, en la figura 11 se observa que el género femenino el 100% de las docentes mujeres dicen estar completamente de acuerdo al tener el tiempo suficiente para realizar las actividades encomendadas dentro de la jornada laboral; mientras que para el género masculino lidera la opción número con un 66,67% de docentes que están en desacuerdo, es decir que los docentes hombres expresan que no tienen tiempo suficiente para realizar sus actividades.

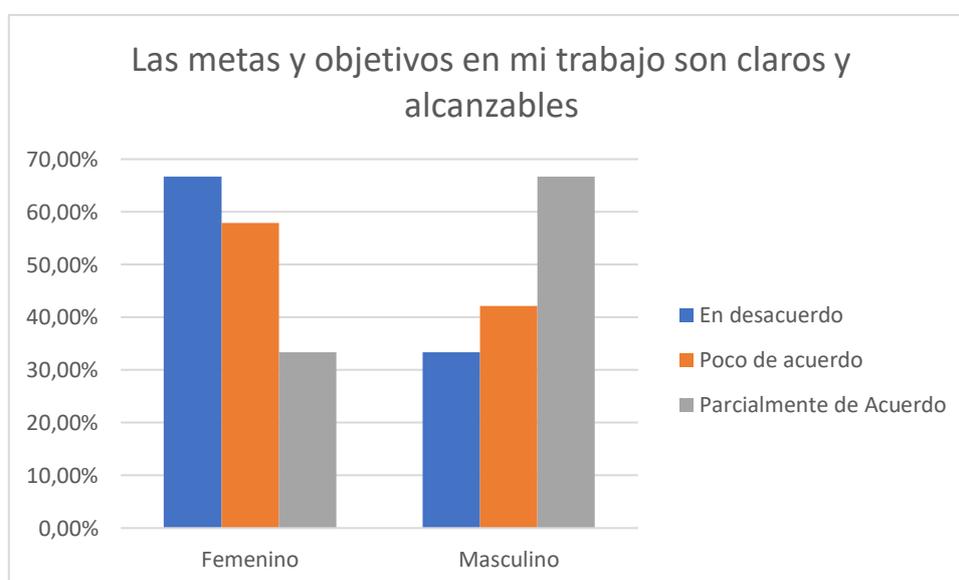
Entre las docentes femeninas, el 100% está completamente de acuerdo en que tienen suficiente tiempo para realizar todas las actividades encomendadas. Sin embargo, también se observa que el 66.67% están poco de acuerdo, el 47.06% están parcialmente de acuerdo, y el 33.33% están en desacuerdo con esta afirmación.

Este hallazgo sugiere una percepción positiva generalizada entre las mujeres acerca de su capacidad para gestionar el tiempo, pero también refleja una significativa variabilidad en cómo perciben su capacidad para cumplir con todas las tareas. La alta proporción de docentes que se encuentran poco de acuerdo y parcialmente de acuerdo puede indicar que, aunque la mayoría siente que el tiempo es suficiente, aún enfrentan desafíos en la gestión de sus responsabilidades (Hargreaves, 2003).

Entre los docentes masculinos, el 66.67% están en desacuerdo con la afirmación de que tienen suficiente tiempo para realizar todas las actividades. Además, el 52.94% están parcialmente de acuerdo, y el 33.33% están poco de acuerdo.

Estos resultados muestran que una mayoría significativa de los hombres percibe que no tienen suficiente tiempo para cumplir con sus responsabilidades laborales. La alta proporción de docentes masculinos que están en desacuerdo sugiere que ellos enfrentan mayores dificultades para gestionar el tiempo asignado, lo cual puede estar relacionado con una mayor carga de trabajo o expectativas más altas en su rol (Skaalvik & Skaalvik, 2017).

Figura 12. Las metas y objetivos de los docentes son claros y alcanzables, en el año 2024.



Guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje en base a objetivos y metas claras y alcanzables índice de algún modo u otro en la generación de la doble presencia, por lo que en la figura 12 es posible evidenciar que en el género femenino las docentes prevalece la opción 1 con un 66,67% de docentes que están en desacuerdo seguido de un 57,89% de docentes mujeres que están poco de acuerdo; en cuanto al género masculino es posible evidenciar que el 66,67% está parcialmente de acuerdo, es decir que las docentes mujeres consideran que las metas y objetivos no son lo suficientemente claros ni alcanzables.

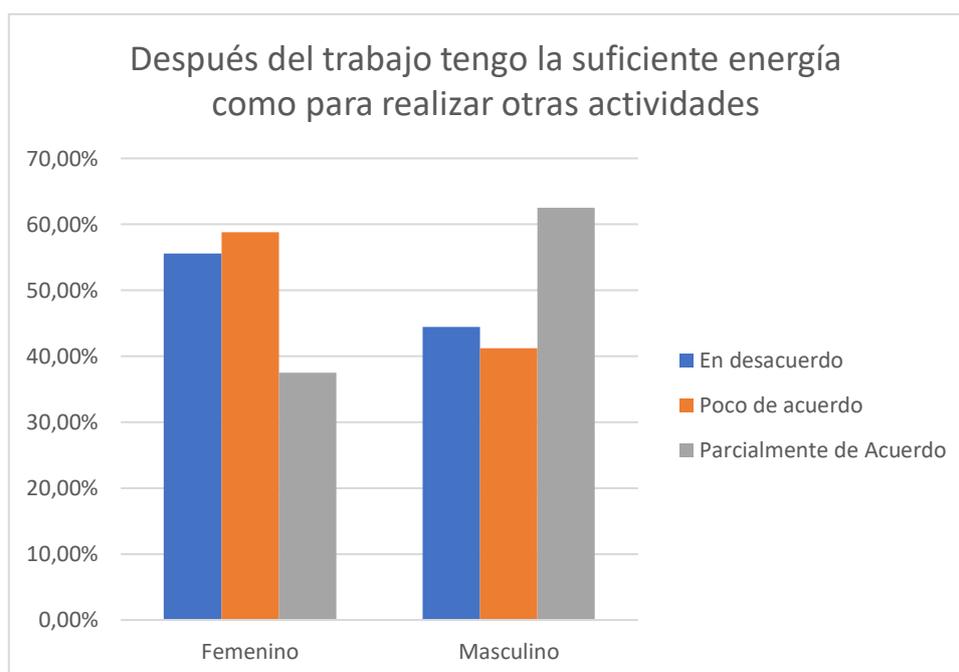
En tal sentido, las docentes femeninas, el 66.67% están en desacuerdo con la afirmación de que las metas y objetivos en la Unidad Educativa son claros y alcanzables. Además, el 57.89% están poco de acuerdo, y el 33.33% están parcialmente de acuerdo. Estos resultados indican que una gran mayoría de las docentes femeninas percibe que las metas y objetivos no son del todo claros ni alcanzables, la alta proporción de docentes que están en desacuerdo sugiere que hay una percepción generalizada de falta de claridad y viabilidad en las metas y objetivos establecidos. Esto puede llevar a una falta de motivación y a un mayor nivel de frustración y estrés (Locke & Latham, 2002).

Mientras que, para los docentes masculinos, el 66.67% están parcialmente de acuerdo, indicando que las metas y objetivos son claros y alcanzables en cierta medida. El 41.11% están poco de acuerdo, y el 33.33% están en desacuerdo con la afirmación. Los resultados sugieren que los docentes masculinos tienen una percepción relativamente más positiva en

comparación con sus colegas femeninas, sin embargo, una proporción considerable todavía encuentra que las metas y objetivos no son totalmente claros ni alcanzables, lo que puede indicar problemas similares en términos de definición y viabilidad de las metas (Guskey, 2002).

La importancia de tener metas y objetivos claros radica en concentrar el desempeño docente de una forma más eficiente y eficaz, por lo que el docente al comprender lo que desea cumplir, es capaz de planificar y tomar decisiones, armar estrategias pedagógicas para optimizar recurso económicos, tecnológicos y humanos de la forma más efectiva posible (Genoveva, 2019).

Figura 13. Después del trabajo los docentes tienen suficiente energía para realizar otras actividades, en el año 2024.



El desgaste energético en los docentes de la Unidad Educativa al realizar sus actividades pedagógicas con los estudiantes provoca la ejecución

de actividades físicas y mentales en la docencia, es así que en la figura 13, es posible observar que el género femenino el 58,82% expresa estar poco de acuerdo y el 55,56% de docentes mujeres precisa estar en desacuerdo; por otro lado el género masculino el 62,50% los docentes manifiestan estar parcialmente de acuerdo y el 44,44% de docentes hombres están en desacuerdo, esto quiere decir que es el género femenino que están casi en su totalidad en desacuerdo que tienen energía suficiente después del trabajo para realizar otro tipo de actividades lejanas a las laborales.

Por lo que las docentes femeninas, el 58.82% está poco de acuerdo con la afirmación de que tienen suficiente energía después del trabajo para realizar otras actividades. Además, el 55.56% están en desacuerdo, y el 37.50% están parcialmente de acuerdo. Estos resultados indican que una mayoría significativa de docentes femeninas percibe que no tienen suficiente energía después del trabajo para participar en otras actividades, esto sugiere que el trabajo puede estar impactando negativamente su energía residual y, por ende, su capacidad para disfrutar y participar en actividades personales y recreativas (Maslach & Leiter, 2016). La alta proporción de docentes que están "en desacuerdo" y "poco de acuerdo" destaca una posible sobrecarga laboral o falta de recuperación adecuada fuera del trabajo.

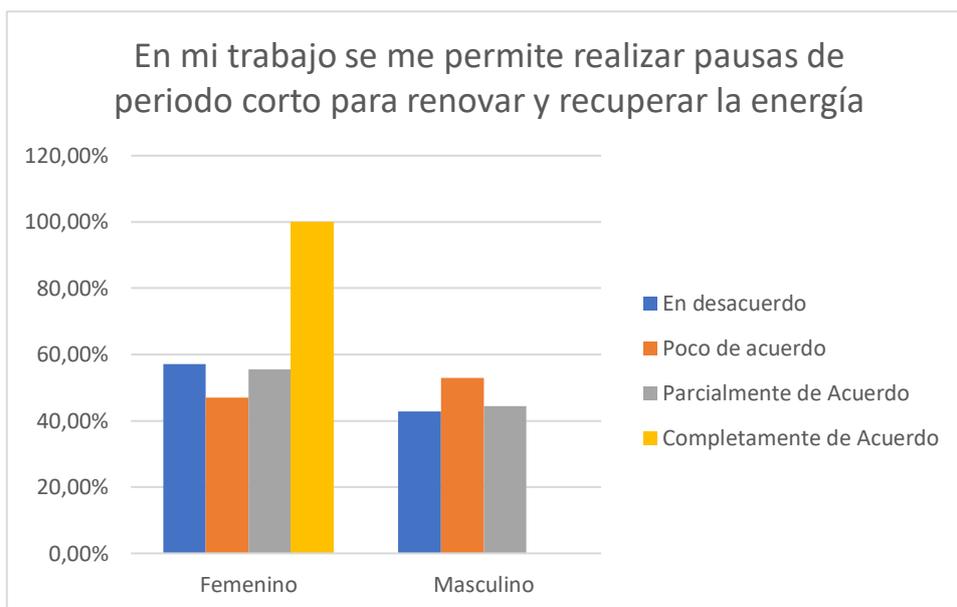
Mientras entre los docentes masculinos, el 62.50% está parcialmente de acuerdo, indicando que tienen algo de energía después del trabajo para otras actividades, el 41.18% están poco de acuerdo, y el 44.44% están en desacuerdo con la afirmación. Los resultados sugieren que los hombres perciben una mayor cantidad de energía residual en comparación con las mujeres, aunque una proporción considerable aún reporta dificultades para

mantener suficiente energía (Carlson & Kacmar, 2000). Esta diferencia puede reflejar variaciones en la carga laboral, en las estrategias de manejo del estrés, o en la recuperación durante el tiempo libre (Greenhaus & Beutell, 1985).

La percepción de tener suficiente energía después del trabajo varía notablemente entre los géneros. Las docentes femeninas, en particular, parecen enfrentar mayores desafíos para mantener niveles adecuados de energía post-trabajo, lo cual podría estar asociado con una mayor carga de trabajo, responsabilidades adicionales fuera del trabajo, o una falta de recursos para la recuperación (Maslach & Leiter, 2016).

Es así que el desgaste profesional viene ligado al tema del estrés laboral, al cual la docencia está ligada al trabajo con personas, que tienen sentimientos y manifiestan cambios de ánimo, donde sus reacciones varían dependiendo el lugar en el que se encuentren y con las personas que se relacionan (Calquin, Moya, & Díaz, 2009).

Figura 14. Docentes pueden realizar pausas para renovar y recuperar la energía, en el año 2024.



El gasto energético que conlleva el ejercicio de la docencia es físico e intelectual, el impartir clases requiere que el profesional interactúe con los estudiantes mediante actividades lúdicas, además que durante la hora clase el docente debe permanecer de pie y en constante movimiento dentro del aula para evitar el aburrimiento en los estudiantes (Pallasco, 2015).

En tal sentido, en la figura 14 es posible evidenciar que en el género femenino el 100% manifiesta estar completamente de acuerdo, sin embargo, el 57,14% de docentes mujeres selecciona la opción uno, es decir en desacuerdo, pese a mostrar porcentajes contradictorios, es posible evidenciar que las docentes mujeres no logran renovar y recuperar completamente su energía para poder continuar con la labor docente. Por otro lado, para el género masculino se observa que el 52,94% de docentes hombres están poco de acuerdo y el 42,86% manifiesta estar en desacuerdo, salta a la vista que

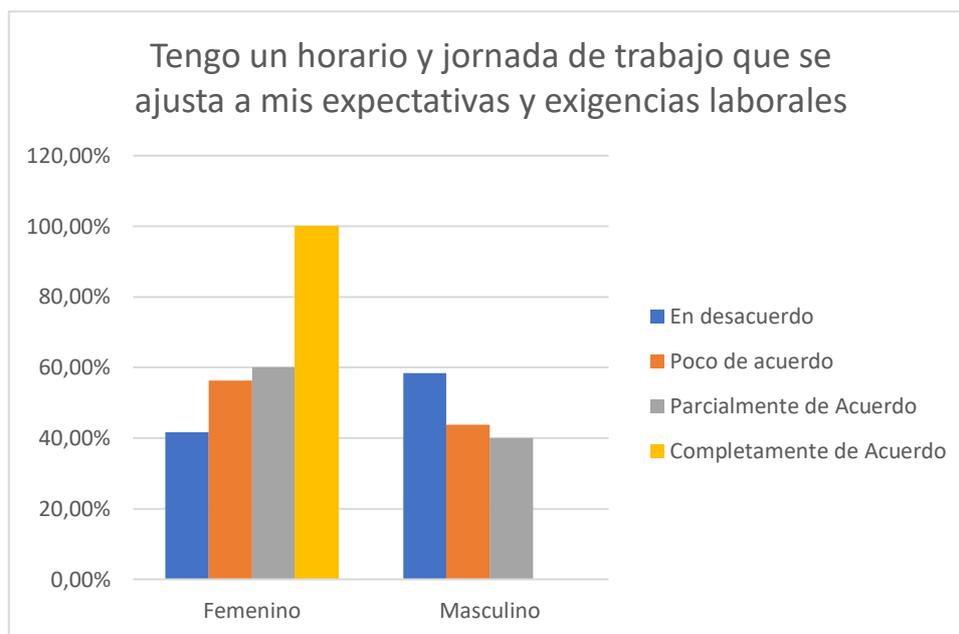
un porcentaje significativo de docentes hombres y mujeres no están de acuerdo en lograr recuperar la energía durante las pausas cortas de trabajo.

La diferencia en la percepción de las pausas cortas entre docentes femeninos y masculinos sugiere que, aunque ambos géneros enfrentan desafíos relacionados con la realización de pausas, los hombres parecen tener una percepción más negativa sobre la posibilidad de tomar estas pausas.

Las docentes femeninas, aunque en su mayoría informan que se les permite tomar pausas, también reportan que estas pausas no son adecuadas en términos de frecuencia o efectividad. Esto podría estar relacionado con una carga de trabajo alta o una falta de recursos para apoyar la recuperación efectiva (Kabat-Zinn, 1990).

Por otro lado, la percepción de los docentes masculinos de que se les permite poco realizar pausas indica una necesidad de mejorar las políticas y prácticas relacionadas con las pausas laborales para todos los docentes. Las pausas cortas son esenciales para la recuperación de la energía y para mantener el rendimiento y el bienestar general (Trogakos & Beal, 2012).

Figura 15. El horario y jornada laboral se ajusta a las expectativas docentes, en el año 2024.



La máxima autoridad de la institución educativa es la responsable de la distribución de los tiempos de dedicación docente dentro y fuera de la institución educativa. La máxima autoridad deberá garantizará una distribución equitativa y justa de las actividades docentes para el cumplimiento de la totalidad de la jornada laboral semanal (Ministerio de Educación , s/f).

Este aspecto guarda relación cercana con lo mencionado en el gráfico anterior, ya que el horario y la forma en la que se ejecuta la jornada laboral docentes direcciona al desgaste energético del ejercicio docente, es así que en la figura 19 denota que, las docentes femeninas, el 100% está completamente de acuerdo en que el horario y jornada laboral se ajustan a sus expectativas, aunque también el 60% está parcialmente de acuerdo, el 56.25% está poco de acuerdo, y el 41.65% está en desacuerdo.

Este patrón sugiere una percepción generalizada de que, aunque las docentes femeninas sienten que el horario y la jornada laboral se ajustan en cierta medida a sus expectativas, una parte considerable no está completamente satisfecha. La alta proporción de respuestas en "poco de acuerdo" y "en desacuerdo" indica que podrían estar enfrentando desafíos en términos de la flexibilidad y adecuación del horario laboral a sus necesidades personales y profesionales (Greenhaus & Allen, 2011).

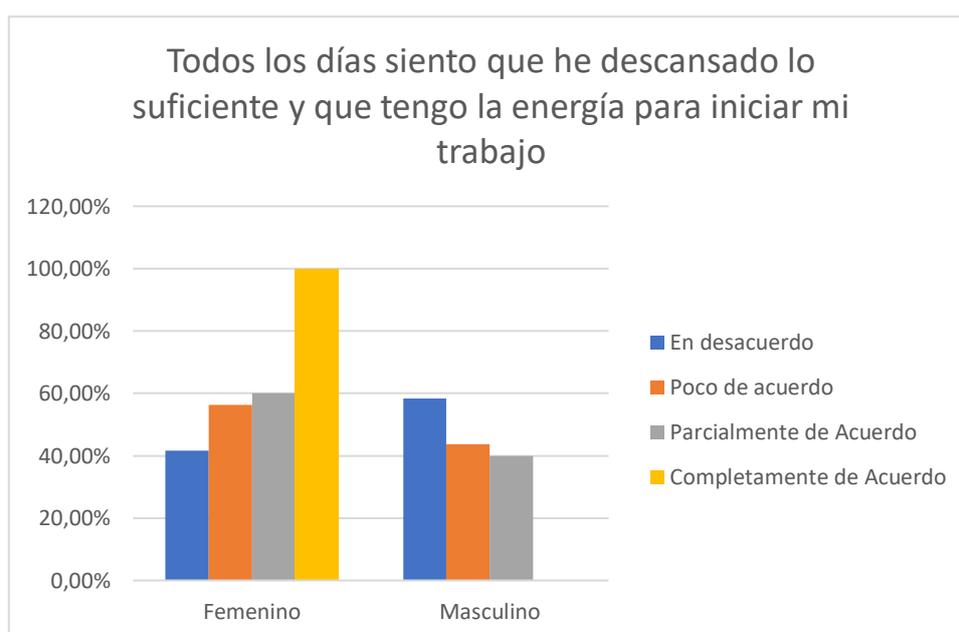
Mientras que los docentes masculinos, el 58.33% está en desacuerdo con la afirmación de que el horario y jornada laboral se ajustan a sus expectativas, el 43.75% está poco de acuerdo, y el 40% está parcialmente de acuerdo.

Los resultados muestran que una proporción significativa de docentes masculinos percibe que su horario y jornada laboral no se ajustan a sus expectativas. Esto indica una mayor insatisfacción en comparación con las docentes femeninas y sugiere que los hombres podrían enfrentar mayores dificultades para alinear sus horarios laborales con sus expectativas y exigencias (Greenhaus & Allen, 2011). La alta proporción de respuestas en desacuerdo destaca una necesidad potencial de revisar y ajustar las políticas relacionadas con la jornada y horario laboral para mejorar la satisfacción y el bienestar de los docentes masculinos.

Aunque las profesoras tenían percepciones más positivas, también expresaron una considerable insatisfacción, lo que sugiere que hay margen de mejora en la flexibilidad y adaptabilidad de los horarios de trabajo de

hombres y mujeres. Las escuelas y colegios deberían considerar implementar políticas que permitan una mayor flexibilidad y ajustes en los acuerdos laborales para aumentar la satisfacción y el equilibrio entre la vida laboral y personal de todos los docentes.

Figura 16. Docentes se sienten descansados para iniciar su trabajo, en el año 2024.



De acuerdo con el Ministerio de Educación del Ecuador (s/f) la jornada laboral de los docentes consta de 30 hora semanales, los cuales constan de apoyo y seguimiento pedagógico, atención a padres y madres de familia en donde también consta el periodo de descanso para los docentes en el lapso del receso. Por lo que en la figura 20 se observa que, las docentes femeninas, el 100% está completamente de acuerdo en que sienten que descansan lo suficiente y tienen la energía para iniciar su trabajo. Sin embargo, el 60% está

parcialmente de acuerdo, el 56.25% está poco de acuerdo, y el 41.67% está en desacuerdo.

Aunque todas las docentes femeninas reportan un alto nivel de acuerdo con el hecho de sentirse descansadas y energizadas, hay una notable variabilidad en la satisfacción con respecto a su descanso y energía. Las altas proporciones en las categorías de poco de acuerdo y en desacuerdo sugieren que, a pesar de una percepción general positiva, muchas mujeres pueden experimentar dificultades en mantener un nivel adecuado de descanso y energía para enfrentar el trabajo de manera óptima (Åkerstedt, 2006). Esto puede indicar que, en la práctica, el descanso no siempre se traduce en suficiente energía diaria.

Mientras que, entre los docentes masculinos, el 58.33% está en desacuerdo con la afirmación de que descansan lo suficiente y tienen la energía para iniciar el trabajo. El 43.75% está poco de acuerdo, y el 40% está parcialmente de acuerdo.

Los resultados muestran una mayor insatisfacción entre los docentes masculinos en comparación con las docentes femeninas, indicando que una proporción significativa de hombres no se siente suficientemente descansado ni energizado para comenzar la jornada laboral. Esta insatisfacción podría reflejar problemas en la calidad del sueño, estrés laboral, o una carga de trabajo que afecta negativamente su recuperación (Åkerstedt, 2006). La alta proporción de respuestas en desacuerdo destaca una necesidad urgente de revisar las condiciones laborales y los recursos disponibles para apoyar el bienestar y la recuperación de los docentes masculinos.

La diferencia en la percepción del descanso y la energía entre géneros sugiere que ambos grupos enfrentan desafíos relacionados con el descanso y la preparación para el trabajo. Aunque todas las docentes femeninas reportan un nivel general positivo en cuanto a su capacidad para iniciar el trabajo con suficiente energía, las proporciones significativas en las categorías de poco de acuerdo y en desacuerdo indican que el descanso y la energía no siempre cumplen con las expectativas.

Por otro lado, los docentes masculinos presentan una percepción más negativa, con una alta proporción indicando insatisfacción con su nivel de descanso y energía. Esto podría estar relacionado con factores específicos del entorno laboral que afectan más intensamente a los hombres, como la carga de trabajo, el estrés, o las políticas de descanso inadecuadas (Baker & Dongen, 2016).

5 CAPITULO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones Generales

Posteriormente al análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento del Ministerio del Trabajo denominado Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicados a los docentes de una Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica, por lo que se concluyen en:

- En relación con el objetivo general de analizar el impacto de la doble presencia en el desarrollo de la docencia en los profesores de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica, se observa que las docentes de género femenino experimentan desafíos significativos tanto en su vida personal como laboral, los datos sugieren que las mujeres enfrentan desventajas en comparación con sus colegas masculinos, especialmente en áreas clave como la capacidad para resolver problemas personales y familiares, y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Específicamente, se ha evidenciado que muchas docentes de género femeninas enfrentan dificultades para conciliar sus responsabilidades laborales con sus roles familiares, lo que impacta negativamente en su bienestar general, este desequilibrio se ve exacerbado por la sensación de culpa que experimentan cuando no están dedicadas al trabajo, lo que indica una presión constante para cumplir con ambas esferas de su vida, este hallazgo subraya la necesidad de intervenciones más específicas y apoyo institucional para

abordar las particularidades de este fenómeno y promover un entorno laboral más equitativo y sostenible para todas las docentes.

- En relación con el primer objetivo específico, que se centra en identificar los efectos emocionales generados por la doble presencia en los docentes, se observa que las docentes de género femenino experimentan desafíos significativos en términos de reflexión y bienestar emocional en comparación con sus colegas masculinos, mientras que los docentes masculinos parecen tener la capacidad de reflexionar sobre su desempeño y procesos laborales, las docentes femeninas enfrentan dificultades para encontrar tiempo para esta autoevaluación debido a múltiples demandas y responsabilidades. Esta dificultad puede estar vinculada a la limitada disponibilidad de servicios de apoyo como atención médica, psicológica o social, que afecta la capacidad de las docentes femeninas para gestionar sus emociones de manera efectiva, además, la imposibilidad de abordar adecuadamente problemas personales y familiares parece tener un impacto negativo en su desempeño profesional y bienestar general.

- En relación con el segundo objetivo específico, que examina cómo la doble presencia afecta el desarrollo de las funciones docentes, se ha observado que las docentes femeninas enfrentan un nivel considerable de estrés asociado a sus actividades laborales, este estrés parece interferir significativamente en su capacidad para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente, a pesar de sus

esfuerzos por optimizar el tiempo disponible y gestionar sus tareas de forma efectiva, las docentes femeninas a menudo se enfrentan a metas y objetivos que consideran poco claros y difíciles de alcanzar. Por otro lado, los docentes masculinos también enfrentan desafíos en términos de tiempo, ya que a menudo sienten que no disponen del suficiente para cumplir con todas sus responsabilidades docentes, no obstante, a diferencia de sus colegas femeninas, logran conservar algo de energía para participar en otras actividades después de la jornada laboral. Estos resultados sugieren que tanto docentes femeninos como masculinos experimentan dificultades significativas que afectan su capacidad para desarrollar sus funciones de manera óptima. Sin embargo, el impacto varía: las mujeres parecen estar más afectadas por el estrés y la falta de energía, mientras que los hombres, aunque también limitados por el tiempo, parecen mantener una mayor capacidad para participar en actividades adicionales.

5.2 Recomendaciones Generales

- Implementar un plan estratégico anual desde el área de talento humano con base en trabajo social con el propósito de direccionar las acciones a la detección de casos de docentes con doble presencia que pudieran estar afectando en el bienestar psicosocial de los docentes de una Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica, estableciendo medidas preventivas que coadyuven a la disminución de riesgos que acarrea la doble presencia, así también

realizar el seguimiento a los casos detectados de docentes con doble presencia.

- Revisar, modificar y socializar con los docentes de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica el Reglamento Interno de Salud Ocupacional en base al contexto del equilibrio entre el trabajo y familia, y los factores que influyen a la generación de la doble presencia en los docentes, para ello es importante tomar en cuenta las necesidades de los docentes por lo que se recomienda también la presencia de un profesional en psicología y trabajo social a fin de brindar información, terapias y estrategias socioafectivas que ayuden a mitigar los casos de doble presencia detectado en algunos docentes.

- Crear una cultura organizacional que fomente el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, además del trabajo multidisciplinario de las áreas de la unidad educativa, especialmente de psicología y trabajo social para que intervengan con los docentes que presentan efectos de doble presencia.

- Fomentar la creación de espacios de diálogo entre todos los docentes de la Unidad Educativa de la Zona 2 de la Región Amazónica para que puedan compartir la rutina que llevo a la generación de la doble presencia, con ello crear grupos de apoyo para aquellos docentes que presentan problemas para mantener en

equilibrio la vida personal y la vida laboral, involucrando a las áreas de psicología y trabajo social para el acompañamiento de terapias psicosociales.

Para abordar eficazmente la cuestión de la doble presencia en la educación y promover la igualdad de género, se recomienda adoptar un enfoque integral que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades y apoyo específico para abordar cuestiones relacionadas mediante el desarrollo de políticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, oportunidades de crecimiento profesional y personal.

- Implementar programas de apoyo que brinden recursos y asistencia para manejar el estrés de la existencia dual, incluidos servicios de asesoramiento, apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés disponibles para todos los profesores, con especial atención a las necesidades de las mujeres que pueden enfrentar barreras adicionales.

6 Bibliografía

- Acuerdo Ministerial No. MDT-2017- 0135 . (2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017- 0135* . Obtenido de Acuerdo Ministerial No. MDT-2017- 0135 : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/10/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2017-0135-1.pdf>
- Aguilar, Y., Valdez, J., González, N., & González, S. (2012). *Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo*. Obtenido de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA VOL. 18, NÚM. 2: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>
- Åkerstedt, T. (2006). *Ponencia magistral: Sueño y somnolencia*. Obtenido de Journal of Sleep Research, 15(2), 153-158: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2006.00565.x>
- Andrada, A. (2020). *¿Para qué sirve y como me afecta la pirámide de Maslow?* Obtenido de UNADE: <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow/#:~:text=El%20psic%C3%B3logo%20humanista%20Abraham%20Maslow,las%20necesidades%20del%20ser%20humano.>
- Anigstein, M. S. (2020). *Trabajo femenino y doble presencia como condicionante de las estrategias alimentarias familiares y los estilos de vida en hogares de Santiago de Chile*. Obtenido de ARTIGO • Cad. Saúde Pública 36 (9): <https://www.scielo.br/j/csp/a/nk9Rdv5BZ68X9PvS9vnzXMt/?format=html&lang=es#>
- Baker, F., & Dongen, H. V. (2016). *Sueño y rendimiento*. Chicago: Elsevier.
- Bastacini, K., & Hendrie, M. (2020). *Autorregulación en estudiantes universitarios: Estrategias de aprendizaje, motivación y emociones*. Obtenido de Revista Educación , 44 (1). 10.15517: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2215-26442020000100327&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Blat, A. (1994). *Informe sobre la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación No. 06: <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie06a05.htm>
- Buenaño, E., & Hidalgo, D. (2020). *Análisis de la situación laboral del docente de la universidad pública ecuatoriana*. Obtenido de Repositorio ESPE: <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/22127/T-ESPE-043677.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera, R., García, H., Tapia, M., & Tapia, M. (2022). *La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación*. Obtenido de Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 3: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8635263.pdf>
- Calquin, P., Moya, J., & Díaz, C. (2009). *El desgaste profesional del docente de educación general básica*. Obtenido de Repositorio Academico

Universidad Gabriela Mistral:
<https://repositorio.ugm.cl/handle/20.500.12743/913#:~:text=El%20desgaste%20profesional%20viene%20ligado,las%20personas%20que%20se%20relacionan.>

Carlson, D., & Kacmar, K. (2000). *El conflicto trabajo-familia en la organización: una revisión de la literatura*. Obtenido de Revista de gestión 26(1), 91-115: <https://doi.org/10.1177/014920630002600107>

Catalyst. (2020). *Mujeres en liderazgo: por qué es importante*. Obtenido de Catalyst: <https://www.catalyst.org/research/women-in-leadership/>

Código de Trabajo . (2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo : <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Constante, C. (2023). *Estrategia de desarrollo de liderazgo y afrontamiento de doble presencia en la empresa Plasticaucho*. Obtenido de Repositorio PUCE: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4193/1/79351.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Registro Oficial 449: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Cordova, S., & Quinga, A. (2022). *La doble presencia en el ámbito laboral en docentes universitarias mujeres durante el confinamiento por COVID-19*. Obtenido de Repositorio UPS: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23209/1/TTQ900.pdf>

Eagly, A., & Carli, L. (2007). *A través del laberinto: la verdad sobre cómo las mujeres se convierten en líderes*. Chicago: Prensa de Harvard Business Review.

Espinoza, B., & Izaguirre, R. (2020). *Doble presencia femenina: conflictividades laborales desde la política y la cultura en la ciudad insular terciaria*. Obtenido de Revista Margen N° 98: <https://www.margen.org/suscri/margen98/Espinosa-98.pdf>

Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, Á., & Romo, M. (2014). *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Obtenido de REIDOCREA. VOLUMEN 3. ARTÍCULO 22: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%cc%81guez-Romero-Rodri%cc%81guez-Romo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Evertsson, M. (2016). *La doble carga: Vida laboral y familiar de las madres trabajadoras*. Obtenido de *Género, Trabajo y Organización*, 23(3), 283-298: <https://doi.org/10.1111/gwao.12075>
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). *Antecedentes y resultados del conflicto trabajo-familia: prueba de un modelo de interfaz trabajo-familia*. Obtenido de *Revista de Psicología Aplicada* 77(1), 65-78: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frutos, J. d., Gonzalez, P., Maillo, A., Peña, J., & Riesco, M. (2007). *Condiciones de trabajo y Satisfacción laboral de los docentes en las escuelas caólicas de Madrid*. Obtenido de *Educación y Futuro* 17 (9-42): <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2392447.pdf>
- Gaeta, M., Rodríguez, M., & Gaeta, L. (2022). *Efectos emocionales y estrategias de afrontamiento en universitarios mexicanos durante el Covid-19*. Obtenido de *Educativo*. *Educativo*. vol.25 no.1: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942022000102512
- Gavidia, A. M. (2019). *Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional*. Obtenido de *Libros Universidad Nacional Abierta* ya Distancia: <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3324/3313>
- Genoveva, C. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. Obtenido de *Propós. represent.* vol.7 no.3: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006
- Gibson, C., & Cooper, C. (2011). *La relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral: un metanálisis*. Obtenido de *Revista de Psicología Aplicada* 96(4), 789-806: <https://doi.org/10.1037/a0022740>
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). *Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección*. Obtenido de *Psykhe* v.18 n.2: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282009000200004#:~:text=Los%20roles%20de%20g%C3%A9nero%20se,et%20al.%2C%202004\)](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282009000200004#:~:text=Los%20roles%20de%20g%C3%A9nero%20se,et%20al.%2C%202004))
- Greenhaus, H., & Beutell, N. (1985). *Fuentes de conflicto entre roles laborales y familiares*. Obtenido de *Revisión de la Academia de Gestión* 10(1), 76-88: <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). *Conciliación trabajo-familia: revisión y ampliación de la literatura*. Obtenido de *American Psychological Association* 165-183: <https://doi.org/10.1037/10474-009>
- Guskey, T. (2002). *Desarrollo profesional y cambio docente*. Obtenido de *Docentes y Enseñanza: Teoría y Práctica* 8(3), 381-391: <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>

- Hargreaves, A. (2003). *La enseñanza en la sociedad del conocimiento: la educación en la era de la inseguridad*. Chicago: Prensa Universitaria Abierta.
- Harrison, R., & Shirom, A. (2017). *Sistemas de apoyo en el lugar de trabajo y bienestar de los empleados: una revisión integradora*. Obtenido de Revista internacional de gestión del estrés, 24(3), 219-237: <https://doi.org/10.1037/str0000042>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México : McGRAW-HILL.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *El segundo turno: las familias trabajadoras y la revolución en casa*. New York: Penguin Books.
- Ibarra, M., Rojas, L., & Ganchozo, E. (2019). *CONDICIONES SOCIOLABORALES Y ESTADO DE SALUD EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE ECUADOR*. Obtenido de Depósito legal pp201102ZU3769 Vol. 9 N° 1: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/redieluz/article/view/31645/32879>
- In Mujeres. (2004). *Róles de Género* . Obtenido de Instituto Nacional de Mujeres de México : http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- INSST. (2023). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201185%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Marco%20conceptual%20y%20consecuencias.pdf/8447bff7-727d-addc-da50-07d81391a653>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201185%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Marco%20conceptual%20y%20consecuencias.pdf/8447bff7-727d-addc-da50-07d81391a653>
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Vivir en plena catástrofe: usar la sabiduría de su cuerpo y mente para enfrentar el estrés, el dolor y la enfermedad*. Manhattan: Bantam Books.
- Kanter, R. (1977). *Hombres y mujeres de la corporación*. New York: Libros Básicos.

- Kossek, E., Hammer, L., & Kelly, E. (2014). Conflicto trabajo-familia y facilitación trabajo-familia. *Oxford University Press*, 407-427.
- Kyriacou, C. (2001). *Estrés docente: direcciones para futuras investigaciones*. Obtenido de *Revisión educativa* 53(1), 27-35: <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lagarde, M. (1996). "El género", *fragmento literal: 'La perspectiva de género', en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Obtenido de Ed. horas y HORAS: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: Diferencia sexual y género*. Michigan: Aguilar.
- Leka, S., & Houdmont, J. (2010). *Intervenciones en el lugar de trabajo para la salud mental y el bienestar*. Obtenido de *Revista Internacional de Medicina Ocupacional y Salud Ambiental* 23(4), 319-325: <https://doi.org/10.2478/v10001-010-0018-8>
- Ley de Seguridad Social. (2011). *Ley de Seguridad Social*. Obtenido de Ministerio de Relaciones Laborales : https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_seg.pdf
- Locke, E., & Latham, G. (2002). *Construyendo una teoría prácticamente útil sobre el establecimiento de objetivos y la motivación de tareas: una odisea de 35 años*. Obtenido de *Psicólogo americano* 57(9), 705-717: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- López, P. L. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. Obtenido de Punto Cero v.09 n.08 : http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.
- Mantilla, J. (1996). *La conceptualización de género y su importancia a nivel internacional*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6302535.pdf>
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M., & Rubio, S. (2007). *Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional*. Obtenido de *Psicothema*, vol. 19, núm. 1, pp. 95-101: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719114.pdf>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). *Comprender la experiencia del síndrome de burnout: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría*. Obtenido de *Psiquiatría Mundial* 15(2): 103–111: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos.

- Mejía, C., Cabral, B., & Pizarro, K. (2014). *Estudios de género, feminismo y sexualidad*. Obtenido de Pachuca de Soto: <https://www.aacademica.org/carlos.mejia.reyes/3.pdf>
- Ministerio de Educación . (s/f). *Jornada laboral docente*. Obtenido de Ministerio de Educación : <https://educacion.gob.ec/jornada-laboral-docente/>
- Ministerio del Trabajo . (2018). *Cuestionario de Riesgos Psicosociales*. Obtenido de Ministerio del Trabajo del Ecuador : <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>
- Monsalve, A., Ñique, C., Pérez, J., Mestanza, J., Díaz, E., Infante, K., & Lluncor, I. (2020). *Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú)*. Obtenido de Universitas Medica, vol. 61, núm. 4, pp. 1-9: <https://www.redalyc.org/journal/2310/231074820015/html/>
- Naciones Unidas . (2015). *Los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Naciones Unidas : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Neill, D., & Cortes, L. (2017). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* . Obtenido de Repositorio U Machala : <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Niemann, Y., & Brinton, J. (2021). *Género y trabajo: una revisión de la investigación y sus implicaciones para el futuro*. Obtenido de Revista de Psicología Aplicada 106(5), 773-789: <https://doi.org/10.1037/apl0000873>
- OIT. (2013). *¿Qué son los roles de género?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son-roles-g%C3%A9nero>
- OIT. (2019). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género* . Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Osborne, R., & Molina, C. (2008). *La evolución del concepto de género*. Obtenido de 0(15), 147-182: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15620/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-137.pdf>
- Pallasco, M. (2015). *La situación docente en el Ecuador*. Obtenido de Revista de Investigación, análisis y opinión : <https://www.revistarupturas.com/la-situaci%C3%B3n-docente-en-el-ecuador.html>
- Plan de Creación de Oportunidades . (01 de 01 de 2022). *Plan de Creación de Oportunidades 2021 2025*. Obtenido de Cepal: <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/PI>

an-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-
Aprobado_compressed.pdf

- Porras, A. (2016). *Conceptos básicos de estadística*. Obtenido de Centro de Geografía y Geomática "Ing. Jorge L. Tamayo": <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/157/1/13-Conceptos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica%20-%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2018). *Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada*. Obtenido de Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 8(2): <https://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/download/Relmecse046/10223/24470#:~:text=Espec%C3%ADficamente%2C%20para%20Hern%C3%A1ndez%2DSampieri%2C,m%C3%A1s%20utilizado%20para%20recolectar%20datos.>
- Richards, M., Rodríguez, M., & Davis, E. (2018). *El papel de la salud de los docentes en su satisfacción y desempeño laboral*. Obtenido de Revista Internacional de Gestión Educativa, 32(4), 678-692: <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2017-0040>
- Ridgeway, C., & Correll, S. (2004). *Descubriendo el sistema de género: una perspectiva teórica sobre las creencias de género y las relaciones sociales*. Obtenido de Género y Sociedad 18(4), 510-531: <https://doi.org/10.1177/0891243204265349>
- Rivera, D. (2022). *Relación entre la doble precencia y el compromiso organizacional en mujeres: caso de estudio*. Obtenido de Repositorio PUCE: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3577/1/77870.pdf>
- Rodríguez, M. C. (2016). *EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA: PROCESO DE TRANSFORMACIÓN HACIA UNA ORGANIZACIÓN FAMILIARMENTE RESPONSABLE*. Obtenido de Ciencias Administrativas, núm. 8, pp. 33-41: <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653788004/html/>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Obtenido de Medicina. seguro. trab. vol.57 supl.1: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006
- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). *Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario*. Obtenido de Enfermería Actual de Costa Rica, núm. 31: <https://www.redalyc.org/journal/448/44846315001/html/>

- Romo, M., & Zurita, G. (2003). *Análisis estadístico de alguna características de los profesores que laboran en el magisterio fiscal del Ecuador*. Obtenido de Repositorio ESPOL : <https://www.dspace.espol.edu.ec/rest/bitstreams/4074/retrieve#:~:text=Del%20total%20de%20empadronados%2C%20encontramos,%C3%A1reas%20administrativas%20o%20de%20servicio.>
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (2018). *LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS: EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR*. Obtenido de Revista de Comunicación de la SEECI, núm. 44: <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/>
- Sánchez, F. (2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. Obtenido de Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13(1), 102-122: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sanchez, R. (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*. Obtenido de Repositorio UNCP: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4472/Sanchez%20%20c3%91a%20c3%b1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schaumberg, R., & Duffy, R. (2018). *Los efectos del conflicto entre la vida laboral y personal sobre el agotamiento de los docentes y la satisfacción laboral*. Obtenido de Revista de evaluación profesional 26(3), 457-472: <https://doi.org/10.1177/1069072717736948>
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2017). *Estrés y estrategias de afrontamiento entre profesores: una revisión*. Obtenido de Revista escandinava de investigación educativa 61(3), 294-308: <https://doi.org/10.1080/00313831.2016.1155235>
- Sonnentag, S. (2018). La paradoja de la recuperación: ¿Cómo nos recuperamos del trabajo? *Asociacion Americana de Psicologia.*, 307-322.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). *Recuperación del estrés laboral: el modelo de desapego del estrés como marco integrador*. Obtenido de Revista de comportamiento organizacional: <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sorbara, S., Baró, S., Greco, R., Preiti, M., & Quinteros, M. (2021). *DOBLE PRESENCIA, ENTRE LA FAMILIA Y EL TRABAJO*. Obtenido de Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara, Vol. 6: <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/251/426>
- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). *Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa*. Obtenido de Rev. Latino-Am. Enfermagem 15 (3) : <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=es>

- Thompson, G. (2022). *La situación del personal y la profesión docente en el mundo 2021*. Obtenido de Internacional de la Educación: <https://www.ei-ie.org/es/item/25403:la-situacion-del-personal-y-la-profesion-docente-en-el-mundo-2021>
- Tokman, V. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/3676/S2006023_es.pdf
- Torres, P., Gravia, A. D., Ferrer, M., & Campos, Y. (2019). *Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia*. Obtenido de Revista Espacios Vol. 40 (Nº 18): <https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/19401825.html>
- Trougakos, J., & Beal, D. (2012). *Experiencias diarias de recuperación: el papel de los factores estresantes laborales, las actividades de recuperación laboral y el bienestar subjetivo*. Obtenido de Revista de Psicología de la Salud Ocupacional 17(2), 153-166: <https://doi.org/10.1037/a0027288>
- UCSG. (2020). *Lineas de Investigación*. Obtenido de Universidad Católica Santiago de Guayaquil : <https://www.ucsg.edu.ec/institutos/lineas-de-investigacion/>
- UNESCO. (2016). *ESCASEZ MASIVA DE DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA*. Obtenido de Instituto de Estadísticas de la UNESCO: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246124_spa
- Universidad Industrial de Santander. (2014). *Guía de Atención a Pacientes con Crisis Emocionales - Primero Auxilios Psicológicos*. Obtenido de GBE-80: https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/bienestar_estudiantil/guias/GBE.80.pdf
- Veiga, J., De la Fuente, E., & Zimmermann, M. (2008). *Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño*. Obtenido de Med. segur. trab. vol.54 no.210: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pérez Estupiñán Dulce María**, con C.C: # **1501214769** autor/a del trabajo de titulación: **La doble presencia; un riesgo psicosocial de los docentes de una unidad educativa perteneciente a la Zona 2 de la Región Amazónica del Ecuador** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo 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, a los **29** del mes de agosto del año **2024**

f. _____

Nombre: **Pérez Estupiñán, Dulce María**

C.C: **1501214769**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La doble presencia; un riesgo psicosocial de los docentes de una unidad educativa perteneciente a la Zona 2 de la Región Amazónica del Ecuador		
AUTOR(ES)	Dulce María Pérez Estupiñán		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lida Cruz Espinoza Olvera		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	29 de agosto del 2024	No. DE PÁGINAS:	100
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento humano, trabajo social, riesgos psicosociales.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Doble presencia, riesgos psicosociales, docentes, género, roles de género.		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

La presente investigación busca determinar cómo la doble presencia afecta el desarrollo de la docencia desde la percepción de los profesores en una unidad educativa específica, para ello se utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un nivel descriptivo, se aplicó el cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales a una muestra de 37 docentes, el estudio se encuentra respaldado por la teoría de género y la teoría general de las necesidades. Los resultados indican que un alto porcentaje de las docentes mujeres 75% siente que no tiene tiempo suficiente para reflexionar sobre su desempeño laboral. Además, el 60% de ellas no tiene acceso a servicios de apoyo profesional como médicos o psicólogos en momentos de crisis. En cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el 57.89% de las mujeres se siente insatisfecha, en contraste con el 66.67% de los hombres que expresan un acuerdo parcial con esta afirmación. Estos hallazgos subrayan una brecha significativa en el apoyo y equilibrio laboral para las docentes mujeres, destacando la necesidad de intervenciones que aborden estos desafíos y promuevan un entorno educativo más equilibrado y saludable.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-0995878714	E-mail: pdulcemaria112@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina	
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206	
	E-mail: gilda.valenzuela@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):	