

**Estrés y doble presencia en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito - 2017**

**Autores:**

Sylvia Liliana Guerrero Lana (silvia\_guerreroec@yahoo.com)

Roger Xavier Gamarra Guerrero (rogerx-gg18@hotmail.com)

Martha Verónica Ruiz Cacay (34verops@gmail.com)

Denice Bibian Muñoz Ramos (denispaudan@yahoo.com)

**Institución:**

Universidad Central del Ecuador.

Ministerio de Salud Pública

## **Resumen**

El objetivo de la investigación es determinar la presencia de estrés laboral en docentes de instituciones educativas privadas y relacionar con la doble presencia.

El diseño de la metodología es de tipo descriptivo, comparativo, correlacional, cuantitativo, realizado en profesores secundarios de dos instituciones privadas de enseñanza, en las cuales, se pretendió encontrar la presencia e implicancias del estrés y su relación con la doble presencia.

El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo, método Ista21 (CoPsoQ). Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as Adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Marzo 2003, y; la NTP 574Escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P.) recomendada para la valoración de estrés en docentes secundarios, junto con un instrumento para relacionar estas dos variables.

El análisis estadístico se realizó en tres etapas: Análisis descriptivo y exploratorio para describir de manera detallada la distribución de la muestra examinada, análisis psicométrico de la NTP 574, y el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo, método Ista21 (CoPsoQ), y cuestionario creado para relacionar las dos variables con validación a través de la técnica de Moriyama, así como análisis inferencial para la comprobación de la hipótesis.

**Resultados:** las docentes con doble presencia colegio N° 1 respondieron que si hay mucho estrés, en las esferas de supervisión, carencia, superación, mejoras y valoración del alumnado; en comparación al grupo de docentes del colegio N° 2.

**Palabra clave:** Estrés, docentes secundarios, doble presencia.

## **Abstract**

The objective of the research is to determine the presence of work stress in teachers of private educational institutions and relate to the double presence. The design of the methodology is descriptive, comparative, correlational, quantitative, carried out in secondary teachers of two private teaching institutions, in which the aim was to find the presence and implications of stress and its relation to double presence.

The instrument used was the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire at work, method Ista21 (CoPsoQ). Medium version for companies with 25 and more workers Adaptation for the Spanish State of the Psychosocial Questionnaire of Copenhagen. March 2003, and; the NTP 574 List of stressors in teachers (E.F.E.P.) recommended for the assessment of stress in secondary teachers, together with an instrument to relate these two variables.

Statistical analysis was performed in three stages: descriptive and exploratory analysis to describe in detail the distribution of the sample examined, psychometric analysis of the NTP 574, and the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire at work, Ista21 method (CoPsoQ), and a questionnaire created to relate the two variables with validation through the Moriyama technique, as well as inferential analysis to test the hypothesis.

Results: teachers with double presence in school No. 1 responded that if there is a lot of stress, in the areas of supervision, lack, improvement, improvement and assessment of students; in comparison to the group of teachers of the school N° 2.

Key word: Stress, secondary teachers, double presence.

## **Introducción**

En la actualidad en el mundo que nos rodea, el tema de los riesgos psicosociales es un tema de relevancia; debido a los constantes cambios económicos, políticos y sociales. Más aún, la doble presencia, esto es, el trabajo realizado tanto como empleados/as remunerados/as, como el realizado en las tareas familiares y domésticas, generalmente de cuidados (Ramos, 2008). Este riesgo psicosocial afecta en mayor medida a mujeres, ya que éstas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar. (Reina, Rodríguez Romero, Rodríguez, Romo, 2014), o como el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado, sería un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2012).

## **Desarrollo**

### **Estado del Arte**

En la actualidad, se observa un gran interés por el estudio del estrés y los factores psicosociales relacionados con el trabajo y la repercusión de éstos sobre la salud de los trabajadores. Cabe mencionar, que el interés por la productividad y la eficiencia, no siempre han sido acompañados de condiciones laborales dignas y adecuadas, recursos suficientes para llevarlo a cabo y un diseño de tareas y puestos que tengan en cuenta las características de las personas, sus necesidades, habilidades e intereses.

Al presentarse esta falta de atención a estos aspectos se ha descrito que la persona puede presentar consecuencias que afecten a su salud, traducida en estrés e insatisfacción, o sobre la empresa (ausentismo, conflictividad, disminución de la calidad del trabajo y la productividad, etc.). (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2012); (Reina, Rodríguez Romero, Rodríguez, Romo, 2014).

Los informes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2014, sobre la necesidad de calidad de vida en el trabajo han puesto en evidencia la importancia del estrés laboral como un problema de salud pública, donde las profesiones con relación social (docencia y salud), generan mayor nivel de estrés laboral debido a la interacción con individuos de culturas y contextos diferentes. (Ponce, Bulnes, Aliaga, 2005).

El estrés al ser una respuesta natural y mecanismo de defensa frente a altos índices de exigencias, por ejemplo laborales, puede desencadenar patologías que trastornen la calidad de vida de los seres humanos, tanto a nivel físico como psicológico. (Organización Mundial de Salud, 2014); (Aldrete, Vázquez, Aranda, Contreras, Oramas, 2012).

"El estrés laboral continuo es considerado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes.

Por otro lado, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes" (Organización Mundial de Salud, 2014).

Oblitas (2010) sostiene que "a nivel mundial uno de cada cuatro individuos sufre de algún problema grave de estrés, mientras se estima que en las ciudades 50% de las personas tienen algún problema de salud mental de este tipo. El asunto es grave porque el estrés es un importante generador de patologías".

La importancia de los colegios estriba en que es un espacio para la formación de personas cuyos conocimientos y habilidades adquiridos les permitirá desarrollarse de manera satisfactoria para continuar sus estudios superiores o para obtener un empleo que le posibilite desenvolverse en el campo laboral y, de manera general, para el mejor desempeño en la vida hablando del aspecto benéfico. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2012). (Ponce, Bulnes, Aliaga, 2005)(Aldrete, Pando, Aranda, Balcázar, 2003).

En el Ecuador creeríamos que estos aspectos no influían en el bienestar del profesorado, pero a raíz de la reforma de los pensum y horario de clases, se observa una creciente insatisfacción, y problemas de salud, es por esto que ser docente de este nivel es un desafío grande; requiriéndose tener habilidades intelectuales y competencias profesionales, el dominio de los métodos y los recursos adecuados para favorecer el aprendizaje, con el fin de desarrollar en sus alumnos todas sus capacidades y aptitudes, facilitarles la construcción de su conocimiento y motivarlos a utilizar sus destrezas para que sean analíticos, críticos y reflexivos, y, al mismo tiempo, motivarlos de tal manera que tengan una actitud positiva para integrarse a un mundo cada vez más interdependiente y multicultural (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2012); (Ponce, Bulnes, Aliaga, 2005).

Para ello, debe buscarse las estrategias más idóneas, que se adapten al contexto social y a la realidad del salón de clases; este reto puede estar acompañado de un sinnúmero de agentes de naturaleza psicosocial, que se consideran como estresores y a los cuales el docente puede estar expuesto y verse afectado

psicológicamente. Organización Mundial de Salud (OMS 2014); (Aldrete, Pando, Aranda, Balcázar, 2003).

Para Extremera (2010) “la docencia perjudica seriamente la salud, la enseñanza es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones” (Restrepo, Colorado, Cabrera, 2005).

El exceso de demandas y exigencias no sólo académicas o burocráticas sino también emocionales junto con limitados recursos personales o materiales para afrontarlos puede producir este estado psicológico negativo en el docente por lo que es un verdadero conflicto para las personas que interactúan con el profesorado (Reina, Rodríguez, Romero, Rodríguez, Romo, 2014).

Se considera que la aparición del estrés laboral dentro del contexto educativo se debe a múltiples factores, como son los aspectos a nivel organizacional entre ellos por ejemplo escasez de recursos materiales, espaciales o personales, falta de reconocimiento social del docente, ambigüedad y conflicto de rol, presiones de tiempo, atención a la diversidad, entre otros; de forma personal cuando hay autoestima dañada o introversión, expectativas laborales no cumplidas, todos estos factores pueden aumentar el estrés laboral en docentes de secundaria. A nivel interpersonal, la falta de motivación de los estudiantes, conductas destructivas, padres poco comprensivos o colaboradores (Aldrete, Pando, Aranda, Balcázar, 2003); (Restrepo, Colorado, Cabrera, 2005).

Por lo anterior, la actividad docente entra como candidata para presentar altos índices de estrés. Por consiguiente, el problema del estrés está presente en todos los medios y ambientes, uno de los ámbitos más afectados es el laboral. Se presume que 70% de los trabajadores admiten sufrir algún tipo de estrés excesivo (Extremera, Durán, Rey, 2005).

Reyes en su investigación “¿Estrés en docentes de secundaria?” en 74 escuelas secundarias generales con técnicas del sistema federalizado, a través de una muestra de la región centro, sur, norte y sierra del estado de Chihuahua, México en 1117 docentes, aplicó un cuestionario con el objetivo de identificar el grado de estrés de los directivos y docentes, manifiesta la coexistencia de fuentes de presión en el trabajo directivo, docente y del personal de apoyo, que por su efecto

acumulativo y permanente generan implicaciones en la salud; la sobrecarga del trabajo y la falta de tiempo para solventar las múltiples responsabilidades que se han ido acumulando sobre el profesorado, conlleva la razón fundamental del agotamiento y malestar docente.(Jiménez, 2010).

Argumentando el factor estrés en secundaria, Jiménez refiere que “uno de cada cinco docentes sufre el síndrome del “profesor quemado” y 39% de ellos muestra indicadores clínicos de estrés grave”, el informe “Cisneros IX” concluye que casi la mitad de los docentes están expuestos a algún riesgo psicosocial, sobre todo estrés, al síndrome del “profesor quemado” y Mobbing, basándose en entrevistas con 2.200 profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria de 237 centros de enseñanza pública de la Comunidad de Madrid” (Oblitas, 2010).

Extremera (2005), ha encontrado un patrón bastante constante hallándose una mayor prevalencia de síntomas de Burnout entre los docentes de secundaria que los de primaria o infantil, los docentes de secundaria suelen informar menores niveles percibidos de realización personal y mayor distanciamiento emocional o despersonalización que sus colegas de primaria (Restrepo, Colorado, Cabrera, 2005); (Extremera, 2010); (Extremera, Durán, Rey, 2005); (Oblitas, 2010).

Se considera que el estrés psicológico influye en demasía en la actividad del profesorado e influye en la enfermedad física, cuando la persona experimenta estrés en el organismo, por lo que los profesionales docentes tienen niveles de sintomatología que los confirma como trabajadores de alto riesgo no sólo para experimentar manifestaciones físicas, sino también psicológicas y sociales (Reina, Rodríguez, Romero, Rodríguez, Romo, 2014).

De acuerdo con Extremera (2005), los docentes informan con frecuencia dolores físicos de espalda y cuello, problemas de voz, dolores de cabeza, resfriados y gripes, pérdida o exceso de apetito y problemas de sueño; entre los de tipo psicológico señalan síntomas tales como sensación de poco tiempo para uno mismo, un estado de apresuramiento continuo, sentimiento de cansancio mental, poca valoración de su trabajo, dificultades de memoria y concentración e irritabilidad fácil, siendo informados en menor frecuencia los síntomas sociales.(Pando, 2006); (Restrepo, Colorado, Cabrera, 2005).

Asimismo, Jiménez indica que el estrés reacciona en el corazón, los pulmones, el sistema nervioso y otros sistemas fisiológicos que son obligados a trabajar más. El cuerpo humano no está diseñado para trabajar a gran velocidad y por ende se presenta la patología biológica y psicológica en el maestro de secundaria sin importar los años en servicio o contexto cultural en que se desenvuelve (Oblitas, 2010).

Oblitas indica, que el estrés se vive y es manejado de forma diferente por las mujeres y los hombres pero las primeras son quienes más lo padecen. Por lo general, cuando las mujeres se encuentran en situaciones estresantes, no comunican y se atribuyen la culpa de lo sucedido. En ellas, el estrés suele manifestarse por medio de depresión y trastornos en los hábitos alimenticios.

Por su parte los hombres tienden a manifestar el estrés ya sea mediante pláticas entre amigos o situaciones externas, con violencia y abuso del alcohol y drogas, siendo uno de los indicadores importantes en el hombre la impotencia sexual (Extremera, Durán, Rey 2005), considera que existe una variabilidad entre el género docente ya que sus efectos secundarios son diferentes, afectando la calidad de vida profesional en medidas distintas.

Con esta vista panorámica del problema, podemos decir, que la existencia del estrés laboral en los profesionales del nivel secundaria está aumentando y podría generar en un futuro padecimientos físicos y psicológicos que afecten la calidad educativa de nuestro país. Asimismo, Piñuel refiere que las mujeres, son más afectadas que los hombres, un 49,1% frente a un 44,8%, respectivamente, y son más frecuentes en los docentes de Bachillerato, donde sufren estos riesgos 53,2 y 55,6% de los docentes, respectivamente (Reyes, 2007).

Dentro de las enfermedades asociadas al estrés laboral, el síndrome de "Burnout", también llamado "síndrome de estar quemado", "síndrome de la quemazón", "síndrome del estrés laboral asistencial" o "síndrome del desgaste profesional", es cada vez más conocido y lamentablemente más extendido, y suele afectar principalmente a personas cuyas tareas laborales tienen un componente central de ayuda a los demás y de gran intervención social como los médicos, enfermeros, odontólogos y demás profesionales de la salud, así como a docentes,

trabajadores sociales, deportistas, policías, entre otros (Aldrete, Pando, Aranda, Balcázar 2003); (Aldrete, González, Preciado, 2008).

El orgullo personal del trabajo bien hecho se ve apagado por las pocas expectativas de promoción y por el escaso reconocimiento social. Sigue vigente el tópico de las “largas vacaciones del maestro”. La valoración y el fruto de su labor no suelen ser inmediatos. De hecho, pocos alumnos satisfechos con su profesor se lo hacen saber.

Todo este conjunto de elementos acaba generando agotamiento físico y emocional, irritabilidad, despersonalización, tristeza, desmotivación y ansiedad (Piñuel, Otañe, 2006). Con lo cual, la merma de autoestima puede llevar al docente a un estado en el que le resulta difícil reconocer sus éxitos, magnificando cualquier mínimo error y percibiendo situaciones normales como muy amenazantes.

La sensación de fracaso profesional y la insatisfacción con el trabajo le puede llevar a adoptar una actitud muy crítica con su entorno laboral, a la vez que carente de propuestas. El absentismo, el abandono o la jubilación anticipada empiezan a barajarse como posibles salidas a una situación que le desborda (Piñuel, Otañe, 2006); (Ayuso, 2010).

En el ámbito de la doble presencia en docentes de secundaria y estrés en el estudio realizado por Guerrero, Gamarra, Gamarra (2015) en una población de 840 profesores, de los cuales se determinó doble presencia en 126 docentes de una institución y 154 de otra institución privada en el Ecuador reportan que si hay mucho estrés en las esferas de supervisión (68,25%), carencia (62,69%), cooperación (53,96%), alumnado (64,28%) en la Unidad 1 y 2; y que esos resultados son comparables con los obtenidos por Salinas (2013) quien concluye, que el 58% de los docentes se encuentran dentro de un Estrés no Vulnerable y el 42% corresponden a un estrés Vulnerable.

Debemos mencionar en relación al riesgo psicosocial, que supone para las mujeres la doble presencia, que la situación de crisis económica y el contexto socio demográfico agudiza en gran medida este riesgo previamente existente. La razón de ello es, por un lado, que la reducción de la natalidad y el incremento de la

esperanza de vida han provocado un envejecimiento significativo de la población, con el cuidado de personas mayores dependientes que ello implica, un cuidado que tradicionalmente ha recaído sobre las mujeres, más si tenemos en cuenta los últimos recortes en materia de dependencia (Restrepo, Colorado, Cabrera, 2005); (Oros de Sapia & Neifert, 2006).

Para Ramos se transforma en un riesgo sobre todo si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta Doble Presencia repercute directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares (Aldrete, Vázquez, Aranda, Contreras, Oramas, 2012); (Fernández, 2008); (Moncada, Llorens, Navarro, Krinstensen, 2005).

Por todo ello, el objetivo en este trabajo es constatar la relación directa de estrés y la doble presencia como riesgo psicosocial que afecta casi exclusivamente a las mujeres, en docentes secundarias de 2 colegios de Quito, de lo que se desprende la hipótesis que la doble presencia influye negativamente para la presentación de estrés laboral en docentes secundarias.

### **Metodología**

Investigación descriptiva, comparativa y relacional, no experimental, cuantitativa; en la que se analizó el estrés laboral y la influencia con la doble presencia en docentes de dos unidades privadas de enseñanza secundaria en Quito – Ecuador en el primer trimestre del 2017.

Se informó a las participantes, firmaron el consentimiento informado y utilizadas las consideraciones éticas mediante la declaración de Helsinki, se procedió a la aplicación del cuestionario NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. Esta escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P.), consta 56 ítems relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo; se intenta obtener información acerca de qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo son fuentes de estrés en profesores y en qué medida lo son.

La prueba no valora el grado ni la frecuencia en que se dan estas situaciones (pues parece que son situaciones que se suelen dar en el trabajo en mayor o

menor medida), es decir, no intenta valorar una situación "objetiva" sino que tiene en cuenta la importancia subjetiva de ciertos aspectos, que se pueden dar en el trabajo, como fuentes de estrés.

Los 56 ítems que la componen se han agrupado en función de los resultados obtenidos del análisis factorial en siete factores que son: la supervisión por parte de la estructura jerárquica, las carencias para el desarrollo del trabajo, la cooperación (participación, comunicación, etc.), el alumnado, la adaptación al cambio, la valoración del trabajo por parte de los demás y las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vista profesional.

Los ítems correspondientes a cada factor son los siguientes:

Supervisión: 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.

Carencias: 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.

Cooperación: 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37.

Alumnado: 3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54.

Adaptación: 25, 27, 51, 55, 56.

Valoración: 8, 9, 20, 22, 23.

Mejoras: 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.

En este cuestionario, presentado como una escala de tipo Likert, son puntuados de la siguiente manera: Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5). (NTP 574); (Ballenato, 2015). La puntuación total en la escala de estrés oscila entre una puntuación mínima de 56 y una máxima de 280. Se considera tres niveles de estrés en dicha escala: - Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 56 y 140 (1 y 2,5) correspondiente a nada - Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 141 y 196 (2,6 y 3,5) se sumara muy poco y algo - Nivel rojo, o grave: puntuación de 197 a 280 (3,6 y 5) está determinado por bastante y mucho (Domínguez, J. 2004).

El material utilizado para llevar a cabo el estudio ha sido una adaptación al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca que se creó con el objetivo de evaluar los riesgos laborales usando un método válido. La adaptación a la lengua castellana recibió el nombre de ISTAS21 CoPsoQ. El ISTAS21 cuenta con

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

La Doble Presencia es una dimensión no comprendida en la escala original, pero muy interesante en cuanto que evidencia en muchos casos, la doble jornada laboral que sufren las mujeres (en casa y fuera de ella), lo cual añade un elemento más a tener en cuenta en el abordaje de la salud laboral (Moncada, Llorens, Navarro y Krinstensen, 2005); (Reina, Rodríguez, Romero, Rodríguez, Romo, 2014).

<b>3) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?</b>					
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	<input type="checkbox"/>				
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	<input type="checkbox"/>				
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	<input type="checkbox"/>				
Sólo hago tareas muy puntuales	<input type="checkbox"/>				
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	<input type="checkbox"/>				
<b>4) Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo.</b>					
<i>Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.</i>					
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Imagen 1. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo, método Iistas21 (CoPsoQ). Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as Adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Marzo 2003. Traducido por: LI. Armangué, C. Jorgensen y M. Schaltz. Fuente: [http://www.istas.ccoo.es/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf)

En el cuestionario de Iistas 21, versión para empresas de más de 25 trabajadores, a la doble presencia se conceptúa como las exigencias importantes en el ámbito doméstico familiar (ser la responsable principal y ocuparse de la mayor parte de las tareas familiares y domésticas) e inexistencia de cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo implica graves problemas de conciliación de las necesidades derivadas del ámbito

doméstico-familiar con las del ámbito laboral. Una alta doble presencia supone una situación de riesgo para la salud; y para su valoración, las preguntas que valoran a esta dimensión corresponde a la 3 y 4.

El análisis de los datos se realizó mediante un análisis bivariado con medidas de asociación como el coeficiente de correlación de Pearson, T de Student, valor de p, frecuencias, porcentajes, medias, así como el análisis de dispersión de datos. El procesamiento de los datos se realizó con Microsoft Excel versión 2007, y con el paquete estadístico SPSS 17.0 en español.

Los instrumentos se pilotearon previamente para conocer su grado de confiabilidad, a través de dos aplicaciones realizadas a los mismos sujetos con una diferencia de quince días, utilizando el coeficiente de correlación Pearson, se determinó que los instrumentos tienen un nivel aceptable de confiabilidad, el puntaje obtenido fue en el orden de: 0.74668559.(Hernández Sampieri, 2006)

### **Resultados.**

El universo estuvo conformado por 204 docentes dispuestos en dos instituciones privadas ubicadas en la ciudad de Quito; correspondió a mujeres con doble presencia 79 profesoras de una institución y con 65 profesoras de otra institución, luego de aplicar los criterios de selección y eliminación, (Tabla 1).

**Tabla 1. Trabajadoras con y sin doble presencia en dos unidades de enseñanza secundaria privadas, Quito – Ecuador 2017**

	Unidad Educativa 1		Unidad Educativa 2	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Con Doble Presencia	79	68,10	65	73,86
Sin doble Presencia	12	10,34	15	17,04
Hombres	25	21,55	8	9,09
<b>Total</b>	<b>116</b>		<b>88</b>	
<b>Total General</b>	<b>204</b>			

Fuente: Datos de la investigación. Elaboración: (Guerrero S. 2017)

Para determinar la doble presencia se aplicó el cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo, método Iistas21 (CoPsoQ). Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as Adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Marzo 2003, de dicho método se tomó las 4 preguntas que se refieren a la doble presencia, considerando como tener doble presencia a las participantes que contestaron afirmativamente a éstas preguntas, siendo 44 (37,93%) en la Unidad educativa 1; mientras que en la unidad 2 49 (55,68%) eran las principales responsables de las tareas familiares, en la pregunta si las tareas se quedan sin hacer, contestaron algunas veces 50 (39,68%) en la unidad educativa 1, resultados ligeramente más altos se observó en la unidad 2 88 (57,14%).

A la pregunta si pensaba en las tareas domésticas muchas veces y siempre compartieron el mismo porcentaje 27,58% (32) contestaron que si en la Unidad educativa 1, en cambio en la Unidad educativa 2 para siempre 30 (34,09%), y por último en la pregunta si había momentos que deseaba estar en casa en la unidad 1 para la respuesta muchas veces 51 (43,96%) a diferencia de la unidad 2 en que más de la mitad de trabajadoras respondieron que si 88 (57,14%). Tabla 2, 3.

Tabla 2. Trabajo familiar, tareas y ejecución, en trabajadoras con doble presencia en dos unidades educativas privadas, Quito – Ecuador

Parte del trabajo familiar	Unidad 1		Unidad 2		Si falta las tareas quedan sin hacerse	Unidad 1		Unidad 2	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Ninguna tarea	8	6,89	3	3,40	Nunca	15	12,93	4	4,54
Tareas puntuales	19	16,37	3	3,40	Solo alguna vez	6	5,17	11	12,5
Un cuarto de las tareas	15	12,93	8	9,09	Algunas veces	6	5,17	9	10,22
La mitad de	<b>30</b>	<b>25,86</b>	<b>25</b>	<b>28,40</b>	Muchas	<b>31</b>	<b>26,72</b>	<b>27</b>	<b>30,68</b>

las tareas			veces						
Principal responsable	44	37,93	49	55,68	Siempre	58	50	37	42,04
<b>Total</b>	<b>116</b>		<b>88</b>		<b>Total</b>	<b>116</b>		<b>88</b>	

Fuente: Datos de la investigación. Elaboración (Guerrero S. 2017)

**Tabla 3. Tareas domésticas que se piensan y hay momentos que desea estar en casa, en trabajadoras con doble presencia en dos unidades educativas privadas, Quito - Ecuador**

Piensas en las tareas domésticas y familiares	Frecuencia %		Frecuencia %		Hay momentos que desearía estar casa y empresa	Frecuencia %		Frecuencia %	
	Nunca	18	15,51	10		11,36	Nunca	8	6,89
Solo alguna vez	14	12,06	8	9,09	Solo alguna vez	7	6,03	11	12,5
Algunas veces	20	17,24	15	17,04	Algunas veces	10	8,62	9	10,22
Muchas veces	32	27,58	25	28,40	Muchas veces	51	43,96	25	28,40
Siempre	32	27,58	30	34,09	Siempre	40	34,48	33	37,5
<b>Total</b>	<b>116</b>		<b>88</b>		<b>Total</b>	<b>116</b>		<b>88</b>	

Fuente: Datos de la investigación. Elaboración: (Guerrero S. 2017)

Sumados los factores para el cálculo presentes en el cuestionario ISTAS 21 en lo referente a doble presencia se encontró en amarillo y rojo, en la Unidad 1 79 (68,10%); en la Unidad 2 65 (73,86%); es decir, que si existe doble presencia (se consideró para doble presencia como **sí** a las trabajadoras con riesgo intermedio amarillo y alto rojo y **no** a aquellas con riesgo bajo).

Con respecto a los resultados de los datos sociodemográficos, el mínimo de edad encontrado fue de 25 años y máximo de 45 años, con un promedio de 31.7 años y una desviación estándar de 7.34. En lo referente al estado civil la mayoría eran casadas con 51.09%. El tiempo de servicio en promedio fue de 6.2 años, con un límite inferior de seis meses y superior de 20 años.

Tabla 4. Evaluación de estrés en dos unidades educativas privadas de segundo nivel de Quito

Dimensiones	Unidad educativa 1 Y 2													
	NTP 574													
	Estrés en docentes secundarios													
	Unidad 1		Unidad 2		Nada (1) %		Muy Poco (2) %		Algo (3) %		Bastante(4) %		Mucho (5) %	
Frec	%	Frec	%	UNID AD 1	UNID AD 2	UNID AD 1	UNID AD 2	UNID AD 1	UNID AD 2	UNID AD 1	UNID AD 2	UNID D 1	UNID AD 2	
Supervisión	79	47,30	88	52,69	15,18	10,22	13,92	12,50	16,45	14,77	27,84	39,77	26,58	22,72
Carencias					17,72	10,22	18,98	14,77	11,39	15,90	31,63	43,18	20,25	15,90
Cooperación					12,65	4,54	13,92	13,63	30,37	36,36	22,78	29,54	24,05	9,09
Alumnado					26,58	15,90	29,11	21,47	24,05	20,07	12,65	21,83	7,59	15,28
Adaptación					25,31	22,72	22,78	15,90	29,11	27,27	11,39	12,50	11,39	10,22
Valoración					11,39	7,95	13,92	12,50	15,18	18,18	25,05	22,72	37,97	37,50
Mejoras					13,92	4,54	15,18	14,77	21,51	18,18	25,31	40,90	31,64	17,04

Fuente: Datos de la investigación. Elaboración: (Guerrero S. 2017)

Al aplicar el cuestionario NTP 574, se observó en el género femenino con doble presencia, que el rango más afectado fue bastante estrés tanto en la unidad 1 y 2 con 27,84 y 39,77% respectivamente en la esfera de supervisión, al igual que en carencias en la unidad 1 (31,63%) y (43,18%) en la unidad 2. En la esfera de cooperación, se encontró algo de estrés 30,37% en la unidad 1, 36,36% en la unidad 2, así como también para la esfera adaptación; con 29,11% y 27,27% respectivamente.

Alumnado muy poco (29,11%) para la unidad 1 y bastante para unidad 2 (21,83%). La unidad 1 reportó mucho estrés en valoración (37,97%) tanto para la unidad 1 y 2; así como en mejoras (31,64%); en la 2 (37,50%) en valoración. Para alumnado 26,58% nada de estrés (Tabla 4).

De acuerdo a la puntuación en la evaluación del estrés podemos observar en la tabla 5 y 6 se considera Nivel verde, o no preocupante en la Unidad 1 y 2 para alumnado y adaptación (correspondiente a nada), en Nivel amarillo, o preocupante en la Unidad 1 supervisión, carencias, cooperación, Unidad 2 cooperación (suma de muy poco y algo); Unidad 1 y 2 Nivel rojo, o grave: se aprecia en valoración y mejoras, agregándose en la unidad 2 para supervisión y carencias (suma de bastante y mucho); lo que nos hace presumir que la unidad 2 es la más afectada por los factores de estrés.

Tabla 5. Puntuación de la Evaluación de estrés y doble presencia en dos unidades educativas privadas de segundo nivel de Quito

Dimensiones Estrés en docentes secundarios	NTP 574	Unidad 1		Unidad 2	
		Puntuación	%	Puntuación	%
Supervisión		193	16,36	240	18,34
Carencias		180	15,26	224	17,12
Cooperación		167	14,16	144	11,00
Alumnado		103	8,73	136	10,39
Adaptación		105	8,90	100	7,64
Valoración		226	19,16	245	18,73
Mejoras		205	17,38	219	16,74

Fuente: Datos de la investigación. Elaboración: (Guerrero S. 2017)

Tabla 6. Valoración por esferas, Nivel de estrés y Doble presencia en Dos Unidades Educativas de Enseñanza Secundaria privadas. Quito – Ecuador – 2017.

Dimensiones NTP 574 Estrés en docentes secundarios	No preocupante		Preocupante		Grave	
	UNID	UNID	UNID	UNID	UNID	UNID
	AD 1	AD 2	AD 1	AD 2	AD 1	AD 2
Supervisión	15,18	10,22	30,37	27,27	54,42	62,72
Carencias	17,72	10,22	30,37	30,67	<b>55,88</b>	<b>59,08</b>
Cooperación	12,65	4,54	44,29	<b>49,99</b>	<b>46,83</b>	38,63
Alumnado	26,58	15,90	<b>53,16</b>	<b>41,54</b>	20,24	37,11
Adaptación	25,31	22,72	<b>51,89</b>	<b>43,17</b>	22,78	22,72

<b>Valoración</b>	11,39	7,95	29,10	30,68	<b>63,02</b>	<b>60,22</b>
<b>Mejoras</b>	13,92	4,54	36,69	32,95	<b>56,95</b>	<b>57,94</b>

Fuente: Datos de la investigación. Elaboración: (Guerrero S. 2017)

Es importante el determinar las variables sociodemográficas que pueden estar afectando a la presencia de estrés; en la tabla 6 apreciamos que la edad más afectada en la Unidad 1 fue entre 25 y 30 años, respondiendo que si hay bastante estrés y mucho en la esfera de supervisión (11.39%), para carencia (10,12%) y valoración (12,65%) refieren mucho estrés. Mejoras bastante estrés (13,93%). La esfera referente a alumnado no hay nada de estrés (26,58%).

Para la unidad 2 en cambio la edad de 35 – 40 años, es la más afectada respondiendo que hay bastante estrés en el área de supervisión (12,50%), para carencias (17,04%), cooperación (13,92%) en la edad de 25 a 30 años respondieron que hay algo de estrés (10,22%), así como para alumnado nada de estrés en edades de 30 – 35 años (10,12%).Tabla 7.

Tabla 7. Edad, grado de estrés y Doble Presencia en Dos Unidades Educativas de Enseñanza Secundaria privadas. Quito - Ecuador

Dimensiones	Edad	Unidad Educativa 1 Y 2													
		Nivel de Estrés													
Estrés en docentes secundarios	574 años	Frec		%		Nada (1) %		Muy Poco (2) %		Algo (3) %		Bastante(4) %		Mucho (5) %	
		Unidad 1	Unidad 2	Unidad 1	Unidad 2	Unidad 1	Unidad 2	Unidad 1	Unidad 2	Unidad 1	Unidad 2	Unidad 1	Unidad 2	Unidad 1	Unidad 2
Supervisión	25 – 30	32	25	40,5	28,4	5,06	2,27	7,59	3,40	5,06	4,54	11,3	11,3	11,39	6,81
				0	0							9	6		
	30 – 35	26	20	32,9	22,7	3,79	2,27	3,79	2,27	5,06	3,40	10,1	10,2	10,12	4,54
				1	2							2	2		
	35 – 40	9	27	11,3	30,6	1,26	2,27	1,26	5,68	3,79	3,40	2,53	12,5	2,53	6,81
			9	8								0			
	40 – 45	12	16	15,1	18,1	5,09	3,40	1,26	1,13	2,53	3,40	3,79	5,68	2,53	4,54
				8	8										
	<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>88</b>			<b>15,1</b>	<b>10,2</b>	<b>13,9</b>	<b>12,5</b>	<b>16,4</b>	<b>14,7</b>	<b>27,8</b>	<b>39,7</b>	<b>26,58</b>	<b>22,7</b>
						<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>7</b>		<b>2</b>
Carencias	25 – 30	32	25	40,5	28,4	3,79	1,13	7,59	4,54	4,54	3,40	13,9	13,6	10,12	5,68





	NTE	TE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE	ATE									
6m – 5 a	3	8	10	3	12	16	48	26	20	25	11	17	10	53	46	14	83	75	48	43	41	06	10	34	11	58		
5a – 10 a	5	7	15	28	18	38	12	56	13	35	03	16	06	17	63	54	51	76	72	54	66	12	22	15	50	19	10	22
10 – 15 a	2	5	84	68	36	10	58	84	40	90	14	14	68	42	24	74	65	57	14	42	70	21	40	15	03	11	00	
15 – 20 a	1	2	41	35	12	41	75	03	30	50	03	21	22	33	40	32	22	11	15	21	40	03	03	03	03	33		
+ 20 a.	1	2	60	15	12	52	03	12	40	30	01	21	12	12	12	00	11	20	12	01	50	04	10	20	01	22		
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>79</b>	<b>88</b>								

Fuente: Datos de la investigación. Elaboración: (Guerrero S. 2017)

En lo relacionado a años de servicio, doble presencia y estrés en la Unidad 1 se encontró que presentaron estrés grave en supervisión, carencias, alumnado, adaptación y valoración los docentes que han trabajado entre 5 y 10 años de servicio, existiendo a diferencia con la Unidad 2 en donde se observó que era más frecuente el estrés en el personal que ha laborado de 6 meses a 5 años en las esferas de supervisión, carencias, mejoras. (Tabla 8)

### Discusión:

Dimensiones estrés en secundarios	NTP docentes	574	Unidad 1 Puntuación	%	Unidad 2 Puntuación	%
Supervisión			193	16,36	240	18,34
Carencias			180	15,26	224	17,12
Cooperación			167	14,16	144	11,00
Alumnado			103	8,73	136	10,39
Adaptación			105	8,90	100	7,64
Valoración			226	19,16	245	18,73
Mejoras			205	17,38	219	16,74

Dimensiones NTP 574 Estrés en docentes secundarios	No preocupante		Preocupante		Grave	
	UNID AD 1	UNID AD 2	UNID AD 1	UNIDAD 2	UNID AD 1	UNIDAD 2
Supervisión	15,18	10,22	30,37	27,27	54,42	62,72
Carencias	17,72	10,22	30,37	30,67	55,88	59,08
Cooperación	12,65	4,54	44,29	49,99	46,83	38,63
Alumnado	26,58	15,90	53,16	41,54	20,24	37,11
Adaptación	25,31	22,72	51,89	43,17	22,78	22,72
Valoración	11,39	7,95	29,10	30,68	63,02	60,22
Mejoras	13,92	4,54	36,69	32,95	56,95	57,94

En la presente investigación se encontró que **sí** hay mucho estrés considerado como grave en las esferas de supervisión (62,72%), carencia (59,08%), valoración (62,03%), mejoras (56,95%) en la Unidad 1, en la 2 hay una ligera variación en cooperación; estos resultados difieren de los obtenidos por Salinas 2013 quien concluye, que el 58% de los Docentes se encontraban dentro de un Estrés no Vulnerable y el 42% corresponden a un estrés Vulnerable.

Se puede decir, que el género femenino con doble presencia era más propenso a sufrir estrés, resultados similares reporta en su estudio Laura B. Oros de Sapia, donde el género influyó significativamente sobre las tres dimensiones que evalúa la escala de síntomas de estrés: el déficit cognitivo ( $F(1, 220) = 9,895; p = 0,002$ ), el nerviosismo ( $F(1, 220) = 13,383; p = 0,000$ ) y la sintomatología física ( $F(1, 220) = 29,932; p = 0,000$ ). El grupo de mujeres presentó mayor sintomatología de estrés que los varones. (Salinas, 2013).

Igualmente, en el análisis de los artículos publicados de estrés realizado por Barraza, el género femenino, presenta mayores niveles de estrés académico (González, et. al., 1997; Magaz et. al. 1998; y Marty et. al. 2005; y Pérez, et. al., 2002), resultados similares a los de la presente investigación.

Cabe señalar, que dentro de los estudios revisados en la literatura no se ha logrado encontrar la relación del estrés docente con la doble presencia, poco se habla de docentes de educación secundaria, ha sido más factible encontrar

estudios recientes de Burnout como lo describe Fernández, quien reporta que en el 36.6 % de los maestros de secundaria que participaron en el estudio tenían un elevado nivel de Burnout, lo cual contrasta con el resultado encontrado en maestros de primaria (43.2%), llegando a la conclusión de que estos resultados justificaron la apreciación de que el trabajo docente en el Perú, por las inadecuadas condiciones laborales, el escaso reconocimiento profesional y social que le otorga la sociedad en su conjunto, así como por las condiciones particularmente duras en las que se suele cumplir la labor docente, es un fuerte generador de estrés. (Barraza, 2007).

### **Conclusiones**

Se considera que el estrés en niveles altos al presentarse tanto en hombres como en mujeres en actividad docente detona dificultades físicas, mentales y sociales por lo que es verdaderamente importante regularlo mediante una inteligencia emocional que permita fortalecer un estado de salud sano para poder desempeñar la profesión adecuadamente.

Se concluye en la presente investigación que fue mayor el estrés en docentes de secundaria del género femenino que presentaron doble presencia, sin importar el estado civil. En la presentación de estrés en docentes secundarios influye negativamente los años de servicio y la doble presencia.

La adaptación al cambio, la valoración del trabajo por parte de los demás no se han sido afectadas por estrés puesto que respondieron que hay muy poco estrés; y las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vista profesional tampoco se encuentran afectadas tanto en la Unidad 1 y 2 ya que no hay nada de estrés.

Aparte de las dificultades y conflictos normales de cualquier persona, el docente se enfrenta a un número elevado de alumnos, y a menudo a la desmotivación, el desinterés, y los conflictos y problemas de conducta.

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

Las mujeres utilizan más que los varones el estilo de relación con los demás, buscan menos ayuda profesional, muestran menos habilidad para enfrentarse a los problemas y utilizan un mayor repertorio de estrategias que los varones. Los varones utilizan la distracción física, ignorar el problema y reservarlo para sí con mayor frecuencia que las mujeres (Barraza, 2007); (Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra, 2001); (Universidad de Granada., 2011), (Estevan, Rodríguez, Borja, Rodríguez, 2014); (Moreno, Moncada, Llorens, Carrasquer, 2010)

### **Referencias Bibliográficas**

Aldrete R., Vázquez L., Aranda C., Contreras M., Oramas A. (2012). Factores psicosociales

laborales y síndrome de Burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco,

México. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2012; 13(1):19-26

Aldrete R, Pando M, Aranda B, Balcázar P. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación

básica de Guadalajara. Revista de Investigación y Salud. 2003; V (1):11-6.

Aldrete R., González S., Preciado S. (2008). Factores psicosociales laborales y el síndrome de

Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de

Guadalajara, México. Re- vista Chilena de Salud Pública. 2008; 12:18-25.

Almodóvar P, et al, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* (Madrid: Instituto Nacional

de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008).

<http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/>

Ficheros/Inf

orme\_VI\_ENCT.pdf

Ayuso, J. (2010). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés

Laboral y Burnout. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). 2010.

Ballenato, G. (2015). Docencia y estrés. Psicología - Formación c/Magallanes, 9  
5ºA 28015 Madrid

[www.cop.es/colegiados/m-13106](http://www.cop.es/colegiados/m-13106)

Barraza, A. (2007). Estrés académico: un estado de la cuestión. Psicología  
Científica –

[www.psicologiacientifica.com](http://www.psicologiacientifica.com). 2007.

Domínguez, J. (2004). Riesgo psicosocial en la universidad. Estresores propios del  
docente

universitario. Revista digital de prevención 28 de abril. Publicado además en  
Revista Salud

de los Trabajadores. Vol, 2 No.2 julio 2004. En:

[http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4845/riesgo\\_psicosocial\\_universidad.pdf](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4845/riesgo_psicosocial_universidad.pdf)

f?sequence=2

EFE/ El mundo.es (2006). Uno de cada cinco docentes sufre el 'síndrome del  
profesor quemado'.

[Elmundo.es](http://Elmundo.es).

Extremera, N. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Recuperado de

<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-3.pdf>.2010

Extremera, N., Durán, M. y Rey, L. (2005). La inteligencia emocional percibida y  
diferencias

individuales en el Meta conocimiento de los estados emocionales: una  
revisión de los estudios con el tmms. Ansiedad y estrés. 2005.Universidad  
de Granada. Reidocrea. 2014. Volumen 3. Artículo 22. Páginas 172---179

Fernández, A. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: tres  
estudios fácticos

MF Arata - Ciencia & Trabajo, 2008 - [factorespsicosociales.com](http://factorespsicosociales.com)

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2012). Guía Sindical: Mujeres,  
trabajo y salud.

[Recuperado el 16 de mayo de 2016 de

[http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/pub100386\\_Guia\\_Sindical\\_Mujeres\\_trabajos\\_y\\_salud\\_.pdf](http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/pub100386_Guia_Sindical_Mujeres_trabajos_y_salud_.pdf)

Jiménez F. (2010). Problemas de estrés en docentes de secundaria. Revista Profesional. Mayo –

junio 2010. Núm. 161. Carretas, 14, 5. ° B - 28012 Madrid • O'Donnell, 42-1. ° A - 28009

Madrid • [anpe@anpe-madrid.com](mailto:anpe@anpe-madrid.com) • [www.anpe-madrid.com](http://www.anpe-madrid.com)

Jiménez, F. (2006). El mundo es. Madrid: Sindicato educativo ANPE.

Moncada, S, Llorens, C, Navarro, A, Krinstensen. T.S (2005). ISTAS21: Versión en lengua

castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Archivo Prevención de

Riesgos Laborales, 8 (1), 18-29.

Moreno M., Moncada R., Llorens R., Carrasquer M. (2010). Doble presencia, trabajo doméstico-

familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos.2010 en el volumen 20, número 4 de la revista "New Solutions".

Moreno B., y Garrosa E. (2013). Salud laboral. Madrid: Pirámide.

NTP 574 Estrés en el colectivo docente – Instituto Nacional.....[www.insht.es / InshtWeb/Contenidos/Documentacion/.../ntp\\_574.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/.../ntp_574.pdf)

Organización Mundial de Salud. (OMS 2014). La organización del trabajo y el estrés. Stavroula L.

2014. No 3. I-WHO. Institute of Work, Health&Organizations

Oblitas, L. (2010). Psicología para la salud y calidad de vida. México: CENGAGE Learning.2010

Oros de Sapia, L. & Neifert, I. (2006). Construcción y Validación de una Escala para evaluar

Indicadores Físicos y Psicoemocionales de Estrés. Evaluar, 6 (2006), 1 – 14.

Pando M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del

Valle de Atemajac, Guadalajara, México. Revista Salud en Tabasco. 2006; 12(3):523-9.

Piñuel, I. y Otañe, A. (2006). Estudio Cisneros VII-VIII violencia contra profesores. Madrid:

Instituto de innovación educativa. 2006.

Ponce C., Bulnes M., Aliaga J. (2005). Atalaya M. Rosales R. Revista de Investigación en

Psicología. (IIPSI). Facultad de Psicología. UNMSM. ISSN: 1560 - 909X. Vol. 8 - N.º 2 –

2005. PP. 87 - 112

Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. Clave Sindical, 5, 16-18.

Restrepo A, Colorado V, Cabrera A. (2005). Desgaste profesional en docentes oficiales de

Medellín, Colombia. Rev. Salud Pública. 2005; 8.

Reyes, A. (2007). ¿Estrés en docentes de secundaria? Centro de investigación y docencia.

Recuperado de [http://cie.uach.mx/cd/docs/area\\_08/a8p3.pdf](http://cie.uach.mx/cd/docs/area_08/a8p3.pdf). 2007

Rodríguez, E., Borja, R. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la

desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Salinas, D. (2013). El estrés en los docentes y su incidencia en el desarrollo de la enseñanza-

aprendizaje de los niños y niñas del quinto y sexto año de educación básica de la escuela

fiscal mixta —Doctor Edison calle Loaiza II de la ciudad de Loja. Periodo 2012-2013. Universidad Particular de Loja. 2013.

Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra. (2001). Doble presencia y doble ausencia.

[Recuperado el 16 de mayo de 2014 de

[http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/pub52173\\_Doble\\_pre  
sencia\\_y\\_Doble\\_ausencia.pdf](http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/pub52173_Doble_pre<br/>sencia_y_Doble_ausencia.pdf)]

Universidad de Granada. (2011). Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres  
y hombres de la

UGR. [Recuperado el 17 de mayo de 2014 de

<http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/planigualdad100311>]