

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Trabajo Social

**La Doble Presencia en el Personal Administrativo del Gobierno Autónomo
Descentralizado Provincial del Azuay, en Ecuador: Un estudio con perspectiva
de Género. Año 2024**

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de
Licenciada en Trabajo Social


Autores:

Fernanda Paulina Loja Iñiguez

Camila Cristina Parra Astudillo

Director:

Mónica Elisabeth Mendieta Orellana

ORCID:  0000-0003-0704-2580

Cuenca, Ecuador

2025-03-10

Resumen

El contexto actual presenta un ritmo de vida acelerado que complica el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Este estudio tuvo como objetivo analizar la doble presencia en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay, Ecuador, desde una perspectiva de género en 2024. Con un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, se aplicaron encuestas a 139 funcionarios y funcionarias de diversas áreas, seleccionados a través de un muestreo probabilístico estratificado. Se utilizó el Cuestionario “Adaptado” de Interacción Trabajo-Familia para recopilar datos sobre las interacciones laborales y familiares. Los hallazgos revelaron un alto nivel de seguridad en la interacción positiva entre familia y trabajo, con diferencias notables entre géneros en la percepción del riesgo asociado a las expectativas sociales y el cuidado familiar. Aunque ambos géneros experimentan interacciones positivas, las mujeres enfrentan mayores desafíos en el equilibrio entre sus responsabilidades. Estos resultados sugirieron la necesidad de implementar líneas de acción que aborden la doble presencia y mejoren las condiciones laborales, especialmente para las mujeres, promoviendo así un entorno más equitativo y saludable en el lugar de trabajo.

Palabras clave del autor: riesgo psicosocial, interacciones familiares, interacciones laborales, estrés laboral



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

The current context presents an accelerated pace of life that complicates the balance between work and family life. This study aimed to analyze the double presence in the administrative staff of the Provincial Decentralized Autonomous Government of Azuay, Ecuador, from a gender perspective in 2024. With a quantitative approach and descriptive design, surveys were applied to 139 officials from various áreas, selected through stratified probabilistic sampling. The “Adapted” Work-Family Interaction Questionnaire was used to collect data on work and family interactions. The findings revealed a high level of security in the positive interaction between family and work, with notable differences between genders in the perception of risk associated with social expectations and family care. Although both genders experience positive interactions, women face greater challenges in balancing their responsibilities. These results suggested the need to implement lines of action that address dual presence and improve working conditions, especially for women, thus promoting a more equitable and healthier environment in the workplace.

Author keywords: psychosocial risk, family interactions, workplace interactions, work stress



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

Resumen	2
Abstract	3
Dedicatoria	11
Dedicatoria	12
Agradecimiento	13
Agradecimiento	14
Introducción	15
CAPÍTULO I.....	17
La doble presencia como Factor de Riesgo Psicosocial en el ámbito Laboral ...	17
Problema de la Investigación	17
Pregunta de Investigación.....	18
Objetivo General.....	19
Objetivos específicos	19
Justificación	19
CAPÍTULO II.....	20
Fundamentos teórico-conceptuales para abordar la doble presencia y su incidencia en la vida familiar y laboral.....	20
Bases Teóricas	22
Modelo Demanda-Control	22
Economía del Cuidado.....	23
Teoría del Conflicto Trabajo- Familia	24
Marco Conceptual Doble Presencia.....	25
La Doble presencia y la perspectiva de género	26
Doble presencia como factor de estrés laboral.....	27
Riesgo psicosocial de la doble presencia en el personal administrativo	27
Conflicto, familia y trabajo	28
La doble presencia como conflicto en la relación trabajo-familia.....	29
Marco Legal.....	29
Metodología de la Investigación	31
Diseño de la investigación.....	31
Población, protagonista de la investigación	31
Tipo de Muestreo y Tamaño de la Muestra	32
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32

Análisis de Datos	33
Limitaciones.....	34
CAPÍTULO IV	35
Interpretación de Resultados: Un Análisis cuantitativo de la Doble Presencia en el GAD Provincial del Azuay	35
Presentación, análisis e interpretación de resultados	36
Caracterización sociodemográfica de la población, protagonista de la investigación	36
Distribución de género por grupos de edad.....	37
Distribución de género según estado civil	37
Distribución de género según autoidentificación por cultura y costumbres	38
Distribución de género según el nivel de Instrucción	38
Distribución de género según el tipo de vivienda en la que habitan.....	38
Distribución de género según tenencia de la vivienda	39
Distribución de género según el tipo de familia a la que pertenece el personal administrativo.....	39
Distribución de género según el número de hijos/as de los funcionarios y funcionarias	40
Distribución de género según el área de trabajo en el que se desenvuelven.....	40
Distribución de género según el departamento en el que se ubica el personal administrativo	41
Distribución de género según el tiempo laborando dentro de la institución	42
Interacción negativa trabajo-familia	43
Distribución de género según la irritabilidad en casa	43
Distribución de género según dificultad para atender obligaciones domésticas	44
Distribución de género según la cancelación de planes con pareja/familia/amigos	44
Distribución de género según la complicación para atender obligaciones domésticas	45
Distribución de género según la insuficiente energía para realizar actividades de ocio.....	46
Distribución de género según insuficiente tiempo para hobbies	46
Distribución de género según complicación para relajarse en casa	47
Distribución de género según el consumo de tiempo que desearían dedicar a su pareja/ familia/amigos	47
Interacción negativa familia-trabajo	48
Distribución de género según la percepción en torno a la descarga de frustración en los compañeros y compañeras.....	49
Distribución de género según dificultad para concentrarse en el trabajo.....	50

Distribución de género según el rendimiento laboral afectado.....	50
Distribución de género según no tener ganas de trabajar.....	51
Interacción positiva trabajo-familia	52
Distribución de género según el humor después de un día o semana agradable de trabajo.....	53
Distribución de género según desempeño en las obligaciones domésticas	53
Distribución de Género según el cumplimiento de las responsabilidades en casa	54
Distribución de género según una mejor organización del tiempo en casa	55
Distribución de género según la capacidad para interactuar mejor con la pareja/familia/amigos	55
Interacción Positiva Familia Trabajo.....	56
Distribución de género según el trabajo resulta más agradable después de un fin de semana divertido.....	57
Distribución de género según la toma de responsabilidades laborales con seriedad.....	58
Distribución de género según el cumplimiento de las responsabilidades laborales	58
Distribución de género según organización del tiempo en casa.....	59
Distribución de género según autoconfianza en el trabajo.....	60
Expectativas sociales.....	61
Distribución de género según sentirse juzgado si no logra equilibrar las responsabilidades	61
Distribución de género según prioridad a la familia por encima de la carrera profesional	62
Distribución de género según el entorno que espera que cumpla con todas las responsabilidades de manera simultánea.....	63
Coordinación.....	64
Distribución de género según la gestión eficaz de las responsabilidades	65
Distribución de género según la coordinación con la pareja en las labores domésticas	65
Desarrollo Profesional.....	66
Distribución de género según afectación de las responsabilidades familiares en el desarrollo profesional.....	67
Distribución de género según la capacidad para tomar decisiones estratégicas	68
Carga Laboral.....	69
Distribución de género según cantidad de trabajo excesivo en su puesto actual	69
Distribución de género según el estrés por la cantidad de trabajo	70
Cuidado Familiar.....	71

Distribución de género según la preparación de alimentos para miembros del hogar	72
Distribución de género según actividades de cuidado después de la jornada laboral.....	72
Apoyo Institucional.....	73
Distribución de género según la flexibilidad que brinda la institución para equilibrar el área laboral y familiar del personal administrativo	74
Distribución de género según resultados del Apoyo Institucional.....	75
Matriz de indicadores sobre características sociodemográficas, la interacción trabajo- familia, doble presencia y cuidados con perspectiva de género según información de funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay, 2024.	75
Discusión de los Resultados	78
Capítulo V.....	82
Líneas generales de acción para abordar las consecuencias de la doble presencia en el ámbito laboral de funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay	82
Matriz.....	83
Líneas de Acción para abordar las consecuencias de la doble presencia en el GAD Provincial del Azuay en el área administrativa	83
Conclusiones	87
Recomendaciones	89
Referencias.....	90
Anexos	99

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de género por grupos de edad.....	35
Tabla 2 Distribución de género según estado civil	35
Tabla 3 Distribución de género según autoidentificación por cultura y costumbre	36
Tabla 4 Distribución de género según el nivel de instrucción	36
Tabla 5 Distribución de género según el tipo de vivienda en la que habita.....	36
Tabla 6 Distribución de género según tenencia de la vivienda	37
Tabla 7 Distribución de género según el tipo de familia a la que pertenece el personal administrativo	37
Tabla 8 Distribución de género según el número de hijos/as de los funcionarios y funcionarias.....	38
Tabla 9 Distribución de género según el área de trabajo en la que se desenvuelven.....	38
Tabla 10 Distribución de género según el departamento en el que se ubica el personal administrativo	39
Tabla 11 Distribución de género según el tiempo laborando dentro de la institución	40
Tabla 12 Distribución de género según la irritabilidad en casa.....	41
Tabla 13 Distribución de género según dificultad para atender obligaciones domésticas	42
Tabla 14 Distribución de género según la cancelación de planes con pareja/familia/amigos	42
Tabla 15 Distribución de género según la complicación para atender obligaciones domésticas	43
Tabla 16 Distribución de género según la insuficiente energía para realizar actividades de ocio	44
Tabla 17 Distribución de género según insuficiente tiempo para hobbies	44
Tabla 18 Distribución de género según complicación para relajarse en casa.....	45
Tabla 19 Distribución de género según el consumo de tiempo que desearían dedicar a su pareja/familia/amigos.....	45
Tabla 20 Distribución de género según resultados de la interacción negativa trabajo-familia	46
Tabla 21 Distribución de género según la percepción en torno a la descarga de frustración en los compañeros y compañeras	47
Tabla 22 Distribución de género según dificultad para concentrarse en el trabajo.....	48
Tabla 23 Distribución de género según el rendimiento laboral afectado.....	48
Tabla 24 Distribución de género según no tener ganas de trabajar.....	49

Tabla 25 Distribución de género según los resultados de la interacción negativa familia-trabajo.....	50
Tabla 26 Distribución de género según el humor después un día o semana agradable de trabajo.....	51
Tabla 27 Distribución de género según desempeño en las obligaciones domésticas.....	51
Tabla 28 Distribución de género según el cumplimiento de las responsabilidades en casa	52
Tabla 29 Distribución de género según una mejor organización del tiempo en casa.....	53
Tabla 30 Distribución de género según la capacidad para interactuar mejor con la pareja/familia/amigos.....	53
Tabla 31 Distribución de género según los resultados de la interacción positiva trabajo-familia.....	54
Tabla 32 Distribución de género según trabajo resulta más agradable después de un fin de semana divertida.....	55
Tabla 33 Distribución de género según la toma de responsabilidades laborales con seriedad.....	56
Tabla 34 Distribución de género según el cumplimiento de las responsabilidades laborales.....	56
Tabla 35 Distribución de género según organización del tiempo en casa.....	57
Tabla 36 Distribución de género según autoconfianza en el trabajo.....	58
Tabla 37 Distribución de género según resultados de la interacción positiva familia-trabajo	58
Tabla 38 Distribución de género según sentirse juzgado si no logra equilibrar las responsabilidades.....	59
Tabla 39 Distribución de género según prioridad a la familia por encima de la carrera profesional.....	60
Tabla 40 Distribución de género según el entorno que espera que cumpla con todas las responsabilidades de manera simultánea.....	61
Tabla 41 Distribución de género según resultados de las expectativas sociales.....	62
Tabla 42 Distribución de género según la gestión eficaz de las responsabilidades.....	63
Tabla 43 Distribución de género según la coordinación con la pareja en las labores domésticas.....	63
Tabla 44 Distribución de género según resultados de la coordinación.....	64
Tabla 45 Distribución de género según afectación en el desarrollo profesional.....	65
Tabla 46 Distribución de género según la capacidad para tomar decisiones estratégicas....	66
Tabla 47 Distribución de género según resultados del desarrollo profesional.....	66
Tabla 48 Distribución de género según cantidad de trabajo excesivo en su puesto actual...	67
Tabla 49 Distribución de género según el estrés por la cantidad de trabajo.....	68
Tabla 50 Distribución de género según resultados de carga laboral.....	69

Tabla 51 Distribución de género según la preparación de alimentos para miembros del hogar.....	70
Tabla 52 Distribución de género según actividades de cuidado después de la jornada laboral	70
Tabla 53 Distribución de género según los resultados de cuidado familiar.....	71
Tabla 54 Distribución de género según la flexibilidad que brinda la institución para equilibrar el área laboral y familiar del personal administrativo	72
Tabla 55 Distribución de género según resultados del apoyo institucional	73
Tabla 56 Matriz de indicadores sobre características sociodemográficas, la interacción trabajo-familia, doble presencia y cuidados con perspectiva de género, según información de funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay, 2024	73

Dedicatoria

A mis padres Fernando y Fabiola, quienes me han enseñado el significado de la perseverancia, a nunca rendirse frente a ningún obstáculo y ver siempre el lado positivo de la vida. Me han acompañado durante este camino, llenándome de su inmenso amor, apoyo y sabiduría. Con profundo cariño y agradecimiento, les entrego este logro que es suyo, sin su presencia nada de esto sería posible.

A mi hermano Alejandro, quien ha sido mi apoyo y compañero de vida, sus consejos me han ayudado en los momentos difíciles de este proceso, siendo luz y guía para este recorrido. Y a pesar de la distancia, su amor se encuentra siempre conmigo.

A José Pablo, de quien su recuerdo y consejos viven en mi corazón, por ver el surgimiento de este gran sueño que hoy se culmina y mostrarme que el tiempo para cada uno de nosotros es perfecto, gracias por haber creído en mí.

Fernanda Paulina Loja Iñiguez

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia, de manera especial a mis padres y hermanos, Aguedita, William, Gabriel y Brithany, quienes con su amor, dedicación y sacrificio me han inspirado para llegar hasta aquí. Ustedes me han enseñado a perseverar, a pesar de las dificultades, y siempre han estado a mi lado, brindándome el apoyo necesario para alcanzar mis metas.

A mis abuelitos Maritza, Humberto, Mariana y Alfonso †, por su cariño constante y motivación, que me impulsaron siempre a seguir adelante y nunca rendirme, también se lo dedico a mi tía Nayla y Tania con sus palabras de aliento me dieron fuerzas para continuar este camino.

Finalmente, dedico este trabajo de titulación a mis amigos, aquellos que estuvieron cerca y con su amor y gestos sinceros, me acompañaron en todo momento. y a aquellos que, sin importar la distancia, estuvieron presentes de alguna manera, brindándome su apoyo y cariño para seguir avanzando en este proceso.

Camila Cristina Parra Astudillo

Agradecimiento

A los amigos que me brindó la carrera, Eduardo, Ismael, Ivanna, Andrely, Vanessa y Freddy, su amor y compañía me han regalado los mejores años de mi vida, gracias por ser unos compañeros fieles, ser contención e impulso para seguir adelante en los momentos difíciles. Son personas extraordinarias, sin duda su presencia ha marcado mi corazón y les deseo siempre el mayor de los éxitos en su vida profesional de ahora en adelante. Mi infinita gratitud a la vida por ustedes.

A mi directora de tesis, Eco. Mónica Mendieta por su apoyo durante la ejecución de este trabajo de titulación. Gracias por su compromiso y dedicación a lo largo de este proceso, por su disposición a orientarnos y brindarnos su experiencia y conocimiento.

A mi compañera de tesis Camila, quien ha sido pilar fundamental durante este tiempo para alcanzar esta meta. Gracias por ser compañía en cada paso de este camino, brindándome tu apoyo incondicional. Tu dedicación, compromiso y esfuerzo han sido esenciales para superar los desafíos que han surgido a lo largo de este proceso. Me siento afortunada de haber compartido esta experiencia contigo y que nuestra amistad se haya fortalecido.

A todos quienes fueron parte de este recorrido académico, brindándome conocimientos y experiencias enriquecedoras, muchas gracias.

Fernanda Paulina Loja Iñiguez

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental de este proceso de investigación y desarrollo de mi tesis.

En primer lugar, quiero agradecer, a Dios, fuente de mi fuerza, guía y sabiduría, gracias por darme la perseverancia y la claridad necesarias para alcanzar este logro y superar los desafíos con esperanza y determinación.

También agradecer a mi directora de tesis, Econ. Mónica Mendieta, por su orientación, paciencia y apoyo constante durante este proceso de titulación. Su dedicación y conocimientos fueron cruciales para llevar a cabo este trabajo.

Quiero agradecer de todo corazón a mi compañera de tesis, Fernanda, quien con su fortaleza, dedicación y motivación me impulsó y dio la fuerza para completar este proceso, las dos sabemos el esfuerzo que hemos puesto en este logro el cual no hubiera sido posible sin ti. Agradecida con la vida por ponerte en mi camino.

Mi más profundo agradecimiento a toda mi familia, especialmente a mis padres y hermanos quienes con su amor incondicional y apoyo moral me dieron las herramientas que necesitaba para alcanzar este logro.

Finalmente, mi agradecimiento sincero a mis amigos de la carrera, quienes aligeraron las cargas que se nos presentaban en el camino, sin su apoyo y carisma no hubiera culminado este proceso con éxito.

Camila Cristina Parra Astudillo

Introducción

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay genera anualmente un “Informe de Riesgos Psicosociales” de su personal administrativo; precisamente, el del año 2021 reportó que el 9% de los funcionarios y funcionarias enfrenta un alto nivel de riesgo debido a la doble presencia, la cual se entiende como un desequilibrio entre la vida laboral y familiar, al intentar cumplir con las responsabilidades de estas esferas de manera simultánea, lo que genera una sobrecarga de actividades y afecta de manera física, psicológica y social. La doble presencia y otras problemáticas como el estrés son desencadenadas por factores de riesgo psicosocial, que hacen referencia a la interacción que mantienen los funcionarios y funcionarias con la organización de la empresa y también con su entorno social, provocando efectos negativos sobre la salud y el bienestar de estos, así como también en el funcionamiento de la organización.

La presente investigación acerca del riesgo psicosocial de la doble presencia cobra una gran relevancia dentro del ámbito laboral, especialmente en instituciones públicas como el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay. Entender cómo se manifiesta esta problemática de forma diferenciada según el género en el personal administrativo de esta institución es fundamental, debido a que permitirá identificar las diversas formas en que los funcionarios y funcionarias experimentan la doble presencia, en función de las expectativas sociales y laborales que recae sobre cada uno de ellos.

El análisis de esta problemática permitirá la obtención de datos específicos sobre cómo esta afecta al personal administrativo, proporcionando una base sólida para el diseño de políticas institucionales que mitiguen sus efectos y promuevan un ambiente de trabajo mucho más equilibrado. Además, el estudio brindará indicadores para crear estrategias que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, considerando las diferencias de género en la distribución de responsabilidades con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y promover un entorno inclusivo que favorezca el bienestar personal como la productividad del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay.

En el estudio participaron 139 funcionarios y funcionarias del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo probabilístico estratificado, de esta manera, las áreas que formaron parte de la investigación son: Procesos Gobernantes, Procesos Agregados de Valor, Procesos Habilitantes de Asesoría y Procesos Habilitantes de Apoyo. Se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo transversal, utilizando el Cuestionario "Adaptado" de Interacción Trabajo-Familia elaborado por Geurts (2005), A través de este cuestionario se recopiló

información relevante para caracterizar el perfil sociodemográfico del personal administrativo y analizar la doble presencia como factor de riesgo psicosocial en esta área de la institución, diferenciando los resultados por género.

El informe de investigación presenta en el primer capítulo, el problema de investigación, la pregunta de investigación y los objetivos. En el segundo capítulo, se incluye el marco teórico conceptual, que revisa estudios previos relacionados con la prevalencia del riesgo psicosocial de la doble presencia en diversas empresas e instituciones a nivel internacional, nacional y local. Además, se aborda el Modelo de Demanda-Control propuesto por Karasek, el cual expone que el estrés laboral surge de la interacción entre altas demandas y la existencia de un bajo control. Se analiza la Teoría de la Economía del Cuidado, que destaca la importancia del trabajo de cuidado para la reproducción de la sociedad y la economía. Finalmente, se aborda la Teoría del Conflicto Trabajo- Familia propuesta por Greenhaus y Beutell en 1985, la cual describe este conflicto como una tensión de rol que surge de las disputas y contradicciones entre las áreas laboral y familiar, siendo el ámbito laboral el que genera mayor conflicto.

En el capítulo III, se presenta el marco metodológico, donde se detalla el tipo de investigación, así como las técnicas e instrumentos utilizados. También se describe el proceso de procesamiento y análisis cuantitativo realizado con el software SPSS. En el capítulo IV se lleva a cabo el análisis y la discusión de los resultados. Por último, en el capítulo V se detalla una matriz con las líneas de acción para abordar las consecuencias de la doble presencia en los funcionarios y funcionarias del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay.

CAPÍTULO I

La doble presencia como Factor de Riesgo Psicosocial en el ámbito Laboral

Problema de la Investigación

En la actualidad, el mundo se encuentra inmerso en un ritmo de vida cada vez más acelerado, en el cual las crecientes demandas laborales junto con el constante uso de la tecnología han eliminado los límites entre la esfera laboral y personal. A esta dinámica, se suma una estructura sociocultural que perpetua una división de roles de género, arraigada en normas y prácticas sociales, en el que las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades asociadas al trabajo doméstico y de cuidado, incluso cuando participan activamente en el mercado laboral. Esta realidad da lugar a una doble carga, conocida como la doble presencia.

Para Ruiz et al. (2017) la doble presencia es el trabajo que realiza una misma persona en la esfera laboral y familiar, de manera simultánea, generando un incremento en la carga de trabajo del individuo. Entre los factores estresantes más comunes en el ámbito laboral se encuentra el desequilibrio entre la vida personal y la vida laboral, siendo las mujeres quienes son más afectadas por los riesgos psicosociales pues se destaca “como fuente de estrés estrechamente ligada al género las dificultades para conciliar y la doble carga de trabajo asociada al trabajo remunerado y el trabajo doméstico” (Guillén et al., 2016, p. 22).

La Doble Presencia es parte del listado de los riesgos psicosociales presentes en el área laboral, los cuales hacen referencia a la interacción que mantienen los trabajadores con la organización de la empresa y también con su entorno social, lo que provoca efectos negativos sobre la salud y el bienestar de estos, así como también en el funcionamiento de la organización (Sierra, 2021; Forastieri, 2020). Los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar daños graves en la salud de los trabajadores, ya sea física, social o psicológica (Moreno, 2011, p. 8). Además, la exposición a estos riesgos se ha vuelto más habitual e intensa como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y los procesos de globalización actual (Ruiz et al., 2017).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2024) menciona que casi el 45% de los trabajadores europeos reportan estar expuestos a factores de riesgo que afectan de manera negativa su salud mental. En esta misma línea, la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2021) identificó que los principales factores que influyen en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son realizar diariamente las tareas domésticas (61,2%), seguir preocupado por su trabajo cuando no está en él (39%) y cuidar y educar

diariamente a los hijos (35%). Además, indican que las mujeres son quienes mantienen mayor dificultad para concentrarse en el trabajo debido a las responsabilidades familiares con el 11,3% frente al 7,8% de los hombres.

En Chile el Informe del año 2023 del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral y Salud Mental indicó que, de las doce dimensiones, aquellas que obtuvieron un mayor porcentaje en un nivel de riesgo alto son la carga de trabajo (24,4%), exigencias emocionales (22,2%) y equilibrio trabajo y vida privada (14,4%) (Superintendencia de Seguridad Social, 2024). De igual manera, en este país la I Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile realizada en el 2011, indicó que las responsabilidades del hogar afectan más a las mujeres que a los hombres. Un 18% de los hombres y un 21% de las mujeres sienten que las tareas domésticas y resolver problemas en casa están siempre o casi siempre presentes en sus vidas, la diferencia se hace más evidente al ver que un 45% de las mujeres debe dejar su trabajo con frecuencia para atender problemas en casa (Vallebuona, 2011).

En Colombia, en la II Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, la exposición a los riesgos psicosociales ocupó el primer lugar, reportándose un incremento del 43% entre el año 2009 y 2012, los cuales se veían manifestados como ansiedad y depresión (Gutiérrez y Vilorio, 2014). En Ecuador, en la I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Quito realizada en el año 2017, el 43% de los trabajadores manifestó sentirse tensionado debido al tiempo invertido del domicilio-trabajo-domicilio y el 38% considera que el exceso de horas de trabajo interfiere en su vida familiar (Gómez et al, 2017).

Por último, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay, se ejecuta el Informe de Riesgos Psicosociales anualmente, mismo que para el año 2021 reportó que el 9% de los trabajadores enfrenta un alto nivel de riesgo debido a la doble presencia. Esta situación puede generar un desequilibrio en la vida personal y laboral, causando un estrés significativo para el personal administrativo de la institución y como consecuencia de esta problemática, desencadenar problemas en la salud física, psicológica y social, reduciendo la productividad y aumentando el absentismo laboral.

Pregunta de Investigación

¿Cómo se manifiesta, de forma diferenciada por género, la doble presencia en los funcionarios y funcionarias que realizan actividades administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay?

Objetivo General

- Analizar la doble presencia en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay, en Ecuador con perspectiva de género en el año 2024.

Objetivos específicos

- Caracterizar el perfil sociodemográfico del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay, incluyendo la categoría “género”.
- Examinar la doble presencia como factor de riesgo psicosocial en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay diferenciada por género.
- Proponer líneas de acción que aporten al afrontamiento y mejoramiento de la situación de doble presencia del personal administrativo.

Justificación

La pertinencia del presente estudio radica en que dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay se ha identificado la incidencia del riesgo psicosocial de la Doble Presencia como una problemática significativa dentro del personal y la cual ha sido poco abordada hasta el momento. En un contexto social caracterizado por un cambio acelerado, las exigencias simultáneas de la esfera laboral y familia se convierten en desafíos cada vez más complejos de gestionar afectando el bienestar de los funcionarios y funcionarias de la institución. Por lo que, este estudio permitirá visibilizar esta problemática, entendiendo cómo se manifiesta y generando datos relevantes que orienten a la formulación de estrategias efectivas. Las líneas de acción desde la perspectiva de la disciplina del Trabajo Social contribuirán a fortalecer las políticas institucionales, enfocándose en la protección de derechos, la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de un clima organizacional que facilite la conciliación entre la vida laboral y familiar, beneficiando no solo a los funcionarios y funcionarias, sino también a sus familias y al desempeño de la institución.

En el capítulo I se definió el marco inicial para este estudio, identificando el problema de investigación, formulando la pregunta de investigación y definiendo los objetivos que guiarán el desarrollo de este estudio, pues es fundamental conocer las implicaciones de la doble presencia para los funcionarios y funcionarias del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay. En el capítulo II se profundizará en el marco teórico, explorando los conceptos clave relacionados con la doble presencia y los factores psicosociales que influyen en el bienestar del personal administrativo.

CAPÍTULO II

Fundamentos teórico-conceptuales para abordar la doble presencia y su incidencia en la vida familiar y laboral

Antecedentes

En el contexto internacional, un estudio realizado en España en el año 2019 tiene por título “Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21”. Este análisis reveló que la población encuestada estuvo expuesta a factores y riesgos psicosociales que afectaron negativamente su salud. Las dimensiones con el mayor porcentaje de individuos en riesgo son el control del tiempo, la doble presencia, las demandas psicológicas emocionales y las demandas psicológicas cognitivas. De los resultados obtenidos en la investigación se pudo observar que las mujeres presentaron un riesgo elevado en la doble presencia con el 74,69% en comparación con los hombres con un 47,18%, siendo las personas más afectadas quienes se encuentran en un rango de edad entre 26 a 46 años, y que, el puesto de trabajo más sensible a este riesgo psicosocial es el responsable de área y técnicos que trabajan en centros ocupacionales con un contrato fijo y una antigüedad de más de 10 años. (Montalvo et al., 2019, pp. 61-67)

A nivel regional, una investigación realizada en el año 2023 en Venezuela, acerca de los “Factores Psicosociales Laborales y Estrés en el personal Médico Asistencial” tuvo como objetivo general, determinar los factores psicosociales laborales y estrés en el personal médico de un Municipio ubicado en el Estado Aragua – Venezuela, durante los años 2022 – 2023. Esta investigación obtuvo como resultados que los niveles más desfavorables se encontraban en las dimensiones de exigencias psicológicas (95,8%), compensaciones (75%), apoyo social y calidad de liderazgo (70,8%) y doble presencia (66,6%), teniendo como conclusión que la población a la que se investigó, estuvo expuesta a factores de riesgo de tipo psicosocial que pudo estar generando enfermedades crónicas relacionadas con el estrés laboral. (Torres et al., 2023, pp. 3-4)

En el contexto nacional, una investigación académica desarrollada en el año 2020 en la ciudad de Ambato se denominó “Relación de la doble presencia y el estrés en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato”, la cual tuvo como objetivo relacionar los índices de doble presencia y estrés en dos empresas de producción de la ciudad. De la población encuestada el 16,2% presentó un nivel alto de doble presencia y en cuanto a la percepción de estrés un promedio de 4,53 y una desviación de 1,98, asimismo en la investigación se

obtuvo una correlación significativa entre el estrés y la doble presencia. (Morocho y Vásquez, 2020, pp. 37-43)

Así también, en el año 2023 una investigación denominada “Doble presencia: laboral-familiar, un factor de riesgo en trabajadores de una pesquera en Manta”, tuvo como objetivo evaluar la incidencia del factor de riesgo psicosocial Doble presencia: Laboral- Familiar, en todos los colaboradores de una empresa pesquera. La metodología utilizada fue cuantitativo-descriptivo de tipo transversal, teniendo como población de 500 personas entre trabajadores del área de producción y administración, a quienes se les aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, desarrollado en Ecuador. Entre los resultados se obtuvo que, el 18,2% de la población encuestada tiene un riesgo alto de exposición a la doble presencia y que la incidencia en ambos géneros es de 14,3% en los hombres y 23,5% en las mujeres. (Santos et al., 2023, pp.43-45)

A nivel local, se realizó un estudio en la ciudad de Cuenca en el año 2023, la cual se denominó “Riesgo psicosocial del estrés percibido por docentes de la Carrera de Medicina”, y que tuvo como objetivo identificar el riesgo psicosocial relacionado al estrés en docentes universitarios de la Carrera de Medicina. Entre los resultados obtenidos, se encontró que el riesgo psicosocial alto está presente en 35,7% de los docentes, siendo mayor en la dimensión de la doble presencia con 48,5% y que la población mayor a los 55 años son quienes tienen mayor probabilidad de presentar este riesgo, teniendo como conclusión que se evidencia un riesgo psicosocial, siendo una cifra mayor en comparación a las que se encontraron en otros grupos de profesionales, en las mismas dimensiones y a nivel nacional. (Vallejo et al., 2023, pp. 35-37)

En la misma ciudad, un estudio denominado “Riesgos psicosociales en el personal de salud de la clínica Auxilio Praxxel de Cuenca” realizado en el año 2023, tuvo como objetivo caracterizar los riesgos psicosociales en el personal de salud de la clínica Auxilio Praxxel de la ciudad de Cuenca. Tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo transversal, se aplicó un cuestionario de factores de riesgo: SUSESO-ISTAS-21 a una población de 25 trabajadores. Entre los resultados se obtuvo que, la dimensión de la doble presencia prevaleció en el 88% de los casos y correlacionó de forma débil con todas las variables sociodemográficas. (Lucero y Andrade, 2023, pp. 4-8)

En este marco, la presente investigación propone analizar la doble presencia en el contexto específico del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay, en Ecuador, y explorar cómo afecta a los funcionarios y funcionarias del área administrativa. Al hacerlo, esta investigación aportará conocimientos sobre la doble presencia y su impacto en los

funcionarios del sector público en Ecuador, lo que puede tener implicaciones importantes para la política pública y la gestión laboral en el país.

Bases Teóricas

Modelo Demanda-Control

El modelo demanda-control de Karasek, expuesto en 1990 propone que “las principales fuentes de estrés laboral provienen de dos características básicas del trabajo: las demandas laborales y el control que se tiene sobre las mismas” (Carrillo et al., 2018, p. 305), explicando que las demandas iniciales se refieren a los desafíos psicológicos que el trabajo presenta a los individuos, mientras que el control, se relaciona con la forma en que se lleva a cabo el trabajo y del cual se comprenden dos aspectos, la habilidad para tomar decisiones de forma autónoma y la posibilidad de mejorar y desarrollar habilidades.

Este modelo expone que el estrés laboral elevado surge cuando se combinan altas demandas en la esfera laboral con una baja capacidad para manejarlas debido a la falta de recursos o control, además menciona otras categorías de trabajo que serían bajo estrés (baja demanda y control), activo (alta demanda y alto control) y pasivo (baja demanda y bajo control) (Rodríguez, 2018, p. 29). En 1986 se agregó la dimensión del apoyo social, con la finalidad de “hacer referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación con los compañeros y superiores” (Arias et al., 2014, p. 6) los cuales actúan como factores mitigantes del estrés. Según López y Osca (2011) al añadir el apoyo al modelo Demandas-Control, se propone que la combinación de altas demandas, bajo control y poco apoyo es la condición más perjudicial para la salud.

A diferencia de otros enfoques multidimensionales del estrés, este modelo señala que un entorno laboral estresante se caracteriza por la combinación de altas demandas y una limitación en las capacidades de respuesta de la persona, lo que genera un desequilibrio que conduce al estrés. Además, predice el riesgo de enfermedades relacionadas con esta problemática y establece una conexión con comportamientos activos o pasivos. Por otro lado, los niveles de demanda determinan si un bajo control lleva a la pasividad o a un aumento del estrés, mientras que los niveles de control influyen en si las exigencias del trabajo resultan en aprendizaje activo o en estrés (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018). La teoría del Modelo Demanda-Control aporta a la comprensión de la doble presencia al enfatizar cómo las demandas laborales y las responsabilidades familiares pueden generar estrés en los funcionarios, pero sobre todo en las funcionarias, quienes suelen enfrentar mayores demandas tanto en el hogar como en el trabajo, lo que puede limitar su capacidad para ejercer control sobre su tiempo y sus tareas.

Economía del Cuidado

Este concepto surge en los años 70, en el debate sobre el trabajo doméstico en el cual “se buscó comprender la relación entre el capitalismo y la división sexual del trabajo” (Esquivel, 2011, p. 12). Para Rodríguez Enríquez (2015) “el contenido del concepto refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven” (p.36), incluyendo el autocuidado, el cuidado a otras personas, las condiciones y la gestión del cuidado.

También la economía del cuidado se refiere al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas las actividades que involucran la atención de los miembros del hogar y el mantenimiento de este (Rodríguez Enríquez, 2007). En este sentido, Jiménez et al. (2020) explican que “el trabajo familiar doméstico y el cuidado han demostrado ser absolutamente necesarios para que el mercado y la producción capitalista puedan funcionar” (p. 539), esto debido a que gracias a los cuidados que se brinda, como el afecto, las relaciones, la salud y la gestión de actividades esenciales, es posible responder al sistema y a su vez, favorecer el desarrollo humano y mejorar la calidad de vida.

Ahora para Carrasco (2011) la gestión del cuidado genera tensiones tanto personales como sociales y que, al trasladarse al entorno del hogar, a este se le atribuye el carácter privado y quienes se han visto obligadas a asumirlo principalmente son las mujeres (p.216). Es por eso por lo que para Antonella Picchio (1992) el reconocimiento del rol económico del cuidado de las personas “constituye un avance hacia una mayor claridad y ofrece una explicación para muchas de las dificultades con las que se topan las mujeres para conciliar su vida y su trabajo” (p. 207). Además, expone que la tensión entre la producción y reproducción se encuentra profundamente enraizada y que no se la puede descartar como un problema propio de las mujeres (Picchio, 1992, p. 209).

Rodríguez (2007) considera que las mujeres que se dedican a las tareas del hogar y de cuidado, así como a las actividades laborales, han tenido que encontrar la manera de ajustarse a la presión que tienen sobre su tiempo lo que, en muchas ocasiones las lleva a renunciar a sus horas de descanso y recreación personal. Esta teoría menciona también que, el trabajo doméstico o reproductivo afecta tanto la cantidad como la calidad del trabajo remunerado.

Además, según Williams (2000) la teoría está determinada por dos características; la primera es la organización del trabajo remunerado, que hace referencia a que el trabajador debe ocupar todo su tiempo para sus actividades laborales y muy poco para las tareas de su hogar o cuidado de los miembros dependientes. La segunda característica es el sistema de

provisión de los servicios de cuidado, el cual excluye a quienes desarrollan la labor de trabajo no remunerado. La teoría de la economía del cuidado aporta una comprensión importante sobre la doble presencia en el trabajo al resaltar cómo las responsabilidades familiares, tradicionalmente asignadas a las mujeres, impactan su desempeño laboral.

Teoría del Conflicto Trabajo- Familia

La teoría del Conflicto Trabajo-Familia, propuesta por Greenhaus y Beutell en 1985, describe este conflicto como un tipo de tensión de rol que surge de las disputas y contradicciones entre las áreas laboral y familiar, siendo la esfera laboral aquella que genera mayor conflicto. Los autores explican que los conflictos se producen cuando no es posible cumplir con las expectativas requeridas por cada área y “en ese sentido la aparición del conflicto entre el ámbito del trabajo y la familia se debe a la interrupción del desempeño de un rol según tiempo, tensión y conducta” (Ramírez, 2022, p. 11).

“Estas dos formas de conflicto, ya sea trabajo-familia o familia-trabajo, provienen de la interferencia entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios de la familia con aquellas actividades propias del rol en el trabajo y viceversa” (Otálora, 2007, p. 143), en este sentido, Jiménez Figueroa et al. (2011) explica que “la relación trabajo-familia es bidireccional, por lo cual se dio igual énfasis tanto al impacto que tiene el trabajo sobre la familia como al impacto que tiene la familia sobre las esferas del trabajo”.

Según Jiménez et al. (2011) el conflicto entre estas responsabilidades en el ámbito laboral se manifiesta en altos niveles de estrés, insatisfacción en el trabajo, disminución de productividad, así como también falta de compromiso con la organización. Por otro lado, en el entorno familiar, el conflicto se asocia con un debilitamiento en el desempeño de las funciones parentales y se evidencia riesgos para la salud de los progenitores que trabajan, tales como ansiedad, episodios depresivos y estrés laboral.

De igual manera Rodríguez y Nouvilas (2007) mencionan que las dificultades varían dependiendo según el origen del conflicto, si este surge en el ámbito laboral y afecta a la esfera familiar, suele estar vinculado a factores como la rigidez del horario, las exigencias del puesto de trabajo o características específicas de la tarea. Mientras que, si el conflicto se origina en el ámbito familiar y afecta a la esfera laboral, puede estar relacionado con eventos como las etapas del ciclo de vida familiar, el nacimiento de un hijo, el fallecimiento de un familiar o las responsabilidades domésticas.

Wiersma (1994) indica que en cuanto a la relación entre los roles laborales y domésticos la mujer tiene a enfrentar más conflicto interroles debido a que dedica más tiempo al cuidado de la casa y los niños, lo que puede generar una sobrecarga de responsabilidades y un

incremento del aislamiento social. Y en esta misma línea, según Rankin (1993) las mujeres sufren mayor cantidad de conflicto interroles y sobrecarga en comparación con los hombres debido a factores estresores como la falta de tiempo y problemas relacionados a los hijos y culpabilidad maternal.

Esta teoría contribuye a entender la doble presencia al señalar cómo las demandas de ambos ámbitos (trabajo – familia) pueden generar tensiones y conflictos en la vida de los funcionarios y funcionarias, siendo estas las que suelen enfrentar una mayor carga debido a las expectativas sociales que les asignan roles de cuidado, lo que intensifica el conflicto y dificulta su capacidad para equilibrar ambas esferas.

Marco Conceptual

Doble Presencia

Se conoce por primera vez el concepto de la Doble Presencia a finales de la década de los años setenta, desarrollado por la socióloga italiana Laura Balbo, quien utilizó este término para describir “la realidad de la vida cotidiana de las mujeres adultas en las actuales sociedades urbanas” (Torns et al., 2002, p.14), explicando que estas deben asumir de manera simultánea las responsabilidades del hogar y las actividades laborales, creando la necesidad de mantener un equilibrio entre estas dos áreas para poder cumplir con las expectativas sociales que tradicionalmente se les ha impuesto a las mismas.

Según Sanabria (2024) “el término Doble Presencia se acuña a investigaciones relacionadas con la población femenina, por el hecho de que en su mayoría las mujeres se han encargado de las labores doméstico- familiares” (p. 10). Para la autora de este concepto el sistema capitalista como la estructura familiar contribuyen a generar la doble presencia (Montesdeoca y Yurén, 2018, p. 126), generando un desequilibrio significativo en la distribución de responsabilidades en ambas esferas, las cuales tienen demandas altas y que, a menudo, son contradictorias.

“La doble presencia no significa solamente una doble jornada, sino una mayor intensidad de carga de trabajo que es asumida día a día por las mujeres de manera sincrónica y cotidiana” (Torns, 2007, p.39), entendiéndose que “no se trata solo de la cantidad de trabajo/tareas y de tiempo invertido, sino también del esfuerzo de gestión y organización del conjunto del trabajo, con la dificultad que supone encajar los distintos tiempos y actividades” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023, p. 2).

Además, Montesdeoca y Yurén (2018) explican que, las mujeres están presentes simultáneamente en el ámbito laboral y en el doméstico, incluso cuando físicamente no se

encuentran en uno de estos espacios, recalcando que la tecnología ha permitido que puedan atender responsabilidades laborales desde su hogar a través de correos electrónicos, llamadas o mensajes y a su vez, en el trabajo puedan ocuparse de asuntos familiares o del hogar. Sin embargo, esta flexibilidad que a pesar de ser útil puede generar un debilitamiento entre los límites de ambas esferas, generando un aumento de las exigencias.

Sanabria (2024) expone que la simultaneidad de los roles tiene efectos en el estado tanto físico, emocional y social debido a que el tiempo de descanso se ve reducido. En el entorno laboral llega a generar una sensación de agotamiento que se ve reflejada mediante irritabilidad, conflictos entre compañeros y una baja tolerancia a las indicaciones, mientras que, en el hogar, se manifiesta con el incremento de tensiones familiares, como dificultades entre los cónyuges o dificultades para atender a los hijos.

La doble presencia puede generar consecuencias en las mujeres como “problemas en ritmos de trabajo, desarrollo de capacidades de coordinación y de especialización, creación de tensión. Y que también implica una pérdida de la concentración, ansiedad, fatiga excesiva e inclusive, neurosis” (Montesdeoca y Yurén, 2018, p. 127). También, Morocho y Vásquez (2020) nos dicen que en muchas ocasiones las mujeres llegan a colapsar y disertar de sus puestos de trabajo al tener una sobrecarga de actividades, lo que llega a ser un limitante para su vida profesional.

Según Carrasquer Oto (2009) “en la actualidad, el género femenino es quien continúa responsabilizándose de gran parte del trabajo doméstico-familiar” (p.30), lo que genera repercusiones en sus posibilidades de empleo y carrera profesional. Ante esta realidad, según Jiménez et al (2020), las mujeres han desarrollado estrategias para el manejo del tiempo y el cuidado desde el plano de la individualidad para resolver los dilemas del día a día, manteniéndose como las únicas responsables.

Para Montesdeoca y Yurén (2018), a pesar de que la autora Laura Balbo introdujo este concepto hace más de 35 años, sigue siendo vigente en la actualidad para muchas mujeres en el mundo. Por otro lado, Balbo en su teoría asegura que los hombres no viven una doble presencia, sin embargo, es importante recalcar que a pesar de que “la doble presencia tiene una gran afectación en el género femenino, no podemos descartar que también puede afectar al género masculino” (Jara, 2016, p. 22).

La Doble presencia y la perspectiva de género

Según Salazar (2021) define a la doble presencia como un riesgo que evidencia la dificultad para dar respuesta a las demandas laborales, familiares y personales simultáneamente, lo que crea un desequilibrio en estos ámbitos en la vida de la persona, y que, representa un

riesgo psicosocial que a menudo no se reconoce o se confunde con signos de fatiga y estrés, lo que dificulta la comprensión de su naturaleza y hace que su definición parezca confusa o ambigua. De esta manera, en la presente investigación se articula el término doble presencia con la perspectiva de género de manera significativa cuando se analiza cómo las mujeres y en menor medida, algunos hombres, enfrentan demandas simultáneas en el ámbito laboral, familiar y personal. En ese sentido cabe mencionar que género, se refiere a las características que socialmente se atribuyen a las personas de uno y otro sexo (West, 2000, p. 29)

Partiendo de este contexto, la perspectiva de género se refiere a promover la igualdad de género y la equidad entre hombres y mujeres, reconociendo que históricamente las mujeres han enfrentado discriminación y desventajas en comparación con los hombres. (Instituto Carl Rogers, 2023). En el marco de este estudio sobre la doble presencia, estas dos perspectivas pueden proporcionar un análisis para comprender y abordar las dificultades que enfrentan las personas, en especial las mujeres, al equilibrar la vida profesional y personal.

Doble presencia como factor de estrés laboral

Una vez entendido que la doble presencia es la dificultad para equilibrar las demandas que se presentan tanto en el trabajo como en el hogar, es importante mencionar que este desequilibrio se puede generar a partir del estrés laboral, el cual, según Buitrago et al (2021) el estrés laboral constituye un riesgo que altera el equilibrio psicológico de un individuo, provocando respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales frente a situaciones laborales que superan los recursos personales y laborales disponibles. Esta sobrecarga puede conducir a la pérdida de control y tener repercusiones negativas en la salud del personal administrativo.

En ese marco, podemos decir que el término doble presencia se encuentra relacionado con el estrés en el sentido de que las personas además de cumplir con sus responsabilidades laborales deben gestionar demandas importantes en su vida personal o familiar, lo cual genera un conflicto constante y un desequilibrio en su bienestar. Tomando en cuenta además que, los empleados del área administrativa suelen enfrentarse a un trabajo que exige altos niveles de responsabilidad, cumplimiento de plazos, y la gestión de múltiples tareas simultáneas, como la atención a clientes, organización de documentos, realización de informes, entre otros.

Riesgo psicosocial de la doble presencia en el personal administrativo

Según el Observatorio Riesgos Psicosociales (2022) las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las

capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.

En este sentido, y según lo abordado en la presente investigación cabe abordar que, desde la perspectiva de la prevención de riesgos psicosociales, en la doble presencia intervienen dos factores laborales fundamentales: la jornada laboral y las demandas del trabajo. Estos dos aspectos interactúan entre sí, lo que puede aumentar o reducir el conflicto generado por la simultaneidad de las exigencias laborales y familiares (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023, p.2).

A partir de lo mencionado, es relevante reconocer en quienes recae el riesgo psicosocial de la doble presencia que este estudio aborda en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Azuay, por lo que es necesario referir que, según Arias (2022) El personal administrativo es el personal empleado en una empresa, encargado de la administración de dicha empresa. Así, entre sus tareas destacan las de ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad.

Según lo mencionado estos términos se encuentran estrechamente relacionados, puesto que las labores que realiza el personal administrativo se encuentran arraigadas en una serie de factores psicosociales que pueden afectar tanto su rendimiento como su satisfacción laboral, entre estos factores se encuentran la doble presencia, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo, la mala comunicación, y otros aspectos relacionados con las condiciones y organización del trabajo.

Conflicto, familia y trabajo

El conflicto Según Fuquen Alvarado (2003) es el “estado emotivo doloroso, generado por una tensión entre deseos opuestos y contradictorios que ocasiona contrariedades interpersonales y sociales, y en donde se presenta una resistencia y una interacción reflejada muchas veces en el estrés, una forma muy común de experimentarlo” (p.266). De esta manera se puede comprender que los conflictos pueden surgir cuando las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares entran en tensión, lo que genera un desequilibrio y puede afectar el bienestar emocional, físico y social de las personas involucradas.

En este sentido cabe mencionar que la familia se trata de un grupo social estructurado como un sistema abierto, formado por un número variable de personas que, en su mayoría, cohabitan en un mismo espacio y están unidos por vínculos de consanguinidad, legales o de afinidad. (Asociación Latinoamericana de Profesores de Medicina Familiar, 2005). Mientras que, el trabajo es una actividad que realizan las personas para generar bienes y servicios que

cubren sus necesidades tanto individuales como colectivas, y al mismo tiempo, crea valores tanto materiales como espirituales (Defensoría del Pueblo, 2005, p. 13).

Una vez abordados estos conceptos queda reflejado que los dos roles (empleado y miembro de la familia) requieren atención y esfuerzo, y cuando las demandas de uno afectan la capacidad de cumplir con el otro, es cuando surgen conflictos. Estos conflictos se pueden agudizar al relacionar el conflicto familia y trabajo con el personal administrativo, ya que sus funciones incluyen la gestión de documentos, coordinación de tareas, comunicación interna y atención a clientes o usuarios. No obstante, también se presentan los problemas laborales que pueden generar frustración y afectar la motivación, circunstancias por las cuales como se mencionó anteriormente se produce estrés.

La doble presencia como conflicto en la relación trabajo-familia

Entre los factores de riesgos psicosociales para Ruiz et al. (2017), la Doble Presencia, es el trabajo remunerado y el realizado en las tareas del hogar, que es ejecutado de manera simultánea por una misma persona, lo que produce un aumento de las cargas de trabajo en el individuo. De esta manera, en el marco de la presente investigación se puede comprender que el concepto de doble presencia surge cuando hay un conflicto entre el trabajo y la familia, especialmente cuando las responsabilidades de uno de estos ámbitos interfieren con las actividades del otro.

De esta manera y reconociendo la relación existente entre la doble presencia y el conflicto que genera en la familia y el trabajo cabe mencionar que, la familia constituye un grupo social en el que se forman lazos fundamentales a lo largo del tiempo, aunque sus características cambian según el período y el contexto cultural. En su interior, se desarrollan diversas funciones y responsabilidades, como la comunicación y los objetivos comunes, los cuales son cruciales para el éxito familiar (Dumont et al., 2020). Partiendo de esta conceptualización es pertinente dar por sentado que la doble presencia es un reflejo de un conflicto en la relación trabajo-familia, donde las responsabilidades laborales y familiares no se pueden gestionar fácilmente de manera separada y autónoma. Este conflicto puede afectar tanto la calidad de vida personal como el rendimiento en el trabajo, debido a la constante negociación entre las prioridades y las expectativas de cada ámbito.

Marco Legal

Respecto al artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, “El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y

estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 332).

El Código del Trabajo ecuatoriano establece en su artículo 347 "Los riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes." (Código del Trabajo, 2020, Artículo 347).

En cuanto a la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 49 menciona "En atención a lo dispuesto en el numeral 10 del artículo 326 de la Constitución de la República, se establece el mecanismo del diálogo social a través del cual el comité de las y los servidores públicos y la máxima autoridad de la respectiva institución pública o la persona que esta designe en su representación, podrán tratar temas relacionados a las siguientes materias: 2. Condiciones tendientes a mejorar el clima laboral y el entorno de trabajo; 3. Seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales." (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, Artículo 49).

Por último, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en su artículo 1 menciona: "El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades." (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, Artículo 1).

El capítulo II proporcionó un análisis exhaustivo de los conceptos fundamentales relacionados con la doble presencia, así como de los factores psicosociales que influyen en el bienestar del personal administrativo. Esta base teórica es esencial para comprender la relevancia y el contexto de la investigación, ya que permite identificar las variables clave que serán objeto del estudio. En el capítulo III, se detalla la metodología empleada para investigar estos fenómenos, incluyendo el diseño de la investigación, las técnicas de recolección de datos y los métodos de análisis cuantitativo utilizados para examinar cómo la doble presencia impacta en el desempeño laboral del personal administrativo.

CAPÍTULO III

Enfoque Metodológico: Técnicas y Herramientas para Analizar la Doble Presencia en el GAD Provincial del Azuay

Metodología de la Investigación

La presente investigación se desarrolló en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay (GAD provincial del Azuay, de aquí en adelante) con sede en la ciudad de Cuenca, capital de la provincia del Azuay. El GAD, al año 2024, cuenta con 264 funcionarios y funcionarias, distribuidos/as en cuatro áreas específicas divididas en procesos gobernantes, procesos agregados de valor, procesos habilitantes de asesoría y procesos habilitantes de apoyo. Estos procesos son importantes en la operatividad y el éxito de la institución, además garantizan la eficiencia operativa, la toma de decisiones informadas y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Diseño de la investigación

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, ya que, según Hernández (2014) “ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes” (p.15). El diseño de la investigación es de tipo descriptivo transversal, descriptivo debido a que “observa y describe las características de un determinado grupo, situación o fenómeno” (Stewart, 2024), y transversal puesto que recolecta datos en un tiempo único (Hernández et al, 2010, p. 151). Además, que al ser una investigación de diseño transversal corresponde a una investigación no experimental, misma que, según Kerlinger (1979, como se citó en Rosas y Valdés, 2020) “es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Población, protagonista de la investigación

La investigación se llevó a cabo en las cuatro áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay: Procesos Gobernantes, Procesos Agregados de Valor, Procesos Habilitantes de Asesoría y Procesos Habilitantes de Apoyo. La población de estudio estuvo compuesta por un total de 264 funcionarios y funcionarias, las cuales desempeñan funciones administrativas dentro de la institución. Este personal administrativo se encuentra distribuido en tres edificios ubicados en el casco urbano de la ciudad de Cuenca. La elección de esta población es fundamental, debido a que permite examinar como la doble presencia afecta a

los empleados en un entorno administrativo específico, proporcionando información valiosa para entender las dinámicas laborales y familiares que enfrentan.

Tipo de Muestreo y Tamaño de la Muestra

El tamaño de la muestra fue de 139 funcionarios y funcionarias del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay. Para este estudio se calculó la muestra representativa aplicando el 95% de confianza y el 6% de error, utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{k^2qpN}{e^2(N - 1) + k^2pq}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

K= 1,96

q = 0,6

n = 264

e = 6% = 0,06

Para la distribución de la muestra se aplicó el muestreo probabilístico estratificado, el cual se organiza en categorías o subgrupos, denominados estratos según una característica de interés para la investigación, garantizando que esta esté representada y permita controlar posibles factores de confusión (Salinas, 2004). Los criterios de inclusión fueron: Ser funcionario o funcionaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay de las áreas de Procesos Gobernantes, Procesos Agregados de Valor, Procesos Habilitantes de Asesoría y Procesos Habilitantes de Apoyo, además de llevar laborando un año o más dentro de la institución.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta, se utilizó el Cuestionario “Adaptado” de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts et al (2005), el cual consta de 22 preguntas distribuidas en 4 dimensiones para recopilar información acerca de la interacción negativa trabajo- familia, interacción negativa familia- trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia- trabajo. Además, a este cuestionario se le incluyeron preguntas de orden sociodemográfico (identidad, educación, vivienda y composición familiar), así como también se incorporó una sección sobre la doble presencia, para lo cual se consideran nueve preguntas, clasificadas en 4 dimensiones: expectativas sociales, coordinación, desarrollo

profesional y carga laboral, por último, una sección para el trabajo de cuidado, el cual consta con 2 dimensiones: cuidado familiar y apoyo institucional. **(Anexo A)**

Junto con el cuestionario, se aplicó el “consentimiento informado”, documento en el cual se detalló la información del estudio y la participación voluntaria del personal administrativo **(Anexo B)**. De igual manera se proporcionó información sobre los posibles riesgos, beneficios y derechos que tendrían al participar de la investigación. Tanto el cuestionario como el “consentimiento informado” fueron aplicados de forma presencial en la institución.

Para la validación del instrumento para este estudio, se llevó a cabo un pilotaje con 11 funcionarios y funcionarias, seleccionados entre el personal administrativo de diversas empresas e instituciones en la ciudad de Cuenca. Este proceso permitió evaluar la comprensión del cuestionario en su totalidad y realizar los ajustes necesarios para garantizar su claridad y efectividad. De esta manera, se buscó evitar inconvenientes al momento de aplicar el instrumento a la población de estudio.

En el estudio original realizado por Geurts et al (2005), participaron 2472 individuos y el Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING) demostró niveles adecuados de confiabilidad en términos de consistencia interna para sus escalas. Los coeficientes de alfa de Cronbach obtenidos fueron los siguientes: Interacción negativa trabajo-familia ($\alpha = .84$), Interacción negativa familia-trabajo ($\alpha = .75$), Interacción positiva trabajo-familia ($\alpha = .75$) e Interacción positiva familia-trabajo ($\alpha = .81$) (Ramírez Padilla, 2021).

En Ecuador, se llevó a cabo la validación psicométrica del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) con una muestra de 428 personas empleadas en empresas de servicios en la ciudad de Quito. Los resultados mostraron altos niveles de consistencia interna, evidenciados por los siguientes coeficientes: Interacción negativa trabajo-familia ($\alpha = .93$), Interacción negativa familia-trabajo ($\alpha = .88$), Interacción positiva trabajo-familia ($\alpha = .84$) e Interacción positiva familia-trabajo ($\alpha = .85$) (Zumárraga et al, 2023). Estos hallazgos respaldan la fiabilidad del cuestionario como herramienta adecuada para evaluar la interacción entre los ámbitos laboral y familiar en el contexto ecuatoriano.

Análisis de Datos

Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se utilizó el programa SPSS. Se llevó a cabo un cruce entre la variable género y las variables correspondientes a las categorías de interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, interacción positiva familia-trabajo, expectativas sociales, coordinación, desarrollo profesional, carga laboral, cuidado familiar y apoyo institucional. Este análisis

permitió identificar patrones y diferencias significativas en la interacción entre las variables estudiadas.

Limitaciones

Se presentaron varias limitaciones en la aplicación de las encuestas. En primer lugar, un porcentaje significativo del personal administrativo se encontraba realizando actividades laborales en territorio, lo que dificultó su disponibilidad para participar en el estudio. Además, durante el mes de noviembre, la ciudad de Cuenca enfrentó una crisis ambiental provocada por grandes incendios forestales, lo que no solo afectó la logística de la recolección de datos, sino que también generó preocupaciones adicionales entre los potenciales participantes, lo que pudo haber influido en su disposición para completar las encuestas. Estas circunstancias llevaron a que no se alcanzara la muestra inicialmente establecida, lo que podría limitar la generalización de los resultados. Por último, es importante señalar que la naturaleza transversal del estudio impide captar dinámicas a largo plazo y cambios en las interacciones trabajo-familia, lo que representa una restricción adicional en la interpretación de los hallazgos.

Con la metodología establecida en el capítulo III, se han definido las herramientas y procedimientos necesarios para la recolección y procesamiento de datos. En el siguiente capítulo se procederá al análisis de los datos obtenidos, donde se explorarán las relaciones entre las variables estudiadas y se evaluarán los resultados en el contexto de los objetivos planteados. Este análisis permitirá identificar patrones significativos y ofrecer una comprensión más profunda de cómo la doble presencia impacta en el bienestar del personal administrativo del GAD Provincial del Azuay.

CAPÍTULO IV

Interpretación de Resultados: Un Análisis cuantitativo de la Doble Presencia en el GAD Provincial del Azuay

La provincia del Azuay está ubicada al sur de la región interandina, entre las cordilleras Occidental y Oriental. Los límites son los siguientes: al norte con la provincia de Cañar, al sur con la provincia de Loja, al occidente con la provincia de Guayas, al suroccidente con la provincia de El Oro, al este con la provincia de Morona Santiago y al sureste con la provincia de Zamora Chinchipe, teniendo una superficie de aproximadamente 8.492,76 km² (Gobierno Provincial del Azuay, 2015). Según el Censo de Población y Vivienda de 2022, la provincia del Azuay tiene una población de 801.609 habitantes, lo que representa el 4.7% de la población nacional (Parreño et al.,2024).

El Código Orgánico de Organización Territorial (Código Orgánico de Organización Territorial, 2010, artículo 28) establece que cada circunscripción territorial debe contar con un gobierno autónomo descentralizado que promueva el desarrollo y garantice el buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Además, menciona que los gobiernos autónomos descentralizados mantienen una autonomía política que les permite impulsar procesos y formas de desarrollo acordes con la historia, la cultura y las características propias de la circunscripción territorial.

La misión del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay es construir e implementar políticas públicas que aseguren el desarrollo social y la autonomía comunitaria, en armonía con el medio ambiente y los territorios rurales y urbanos. La visión del Azuay para el año 2030 es ser un territorio mancomunado, con equidad social, soberanía alimentaria y sostenibilidad (Gobierno Provincial del Azuay, 2015).

El Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, 2020, artículo 7), establece la estructura organizacional de Gobierno Autónomo Descentralizado del Azuay, señalando que los productos y servicios del gobierno provincial son generados por procesos clasificados y agrupados según su contribución al cumplimiento de la misión y visión institucional. Los procesos se dividen en tres categorías:

1. **Procesos Gobernantes:** Definen el direccionamiento político y estratégico, son responsables de la formulación y aprobación de políticas, directrices, normas y resoluciones.
2. **Procesos Habilitantes:** Se dividen en:

- a. **De Asesoría:** Brindan sugerencias y lineamientos normativos para generar productos institucionales
 - b. **De Apoyo:** Proveen soporte logístico para la ejecución de los productos generados por otros procesos
3. **Procesos sustantivos o agregadores de valor:** Son fundamentales para la institución, vinculados a sus funciones exclusivas, general los productos y servicios dirigidos a los usuarios, alineados con la misión y visión institucional.

Presentación, análisis e interpretación de resultados

En este contexto, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay tiene como una de sus responsabilidades fundamentales, impulsar procesos tendientes al desarrollo integral del territorio. Para el efecto cuenta con cuatro áreas de trabajo, mismas que son, procesos gobernantes, procesos agregados de valor, procesos habilitantes de asesoría y procesos habilitantes de apoyo, las cuales cuentan con un personal administrativo conformado por 264 personas, población de la cual se tomó una muestra de 139 funcionarios y funcionarias.

Caracterización sociodemográfica de la población, protagonista de la investigación

La caracterización sociodemográfica de los funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay es esencial para comprender las especificidades de esta población. Al cruzar los datos con la variable género, se pueden analizar aspectos clave como la edad, el tipo de vivienda, el nivel de instrucción y la autoidentificación. Estos elementos permiten identificar patrones y diferencias significativas en las experiencias laborales y familiares de hombres y mujeres dentro de la institución. Por ejemplo, la edad puede influir en las responsabilidades familiares, mientras que el nivel de instrucción puede estar relacionado con las oportunidades laborales y las expectativas sociales. Esta caracterización no solo proporciona un panorama general del personal administrativo, sino que también sienta las bases para un análisis más profundo de cómo estas variables interrelacionadas afectan la dinámica trabajo-familia.

Según la tabla 1, de los 139 participantes dentro del estudio, el 47,5% pertenecen al género masculino y el 53,5% al género femenino. Se puede observar que, el grupo de edad con mayor representación es el de 30 a 34 años con un 24,5% del total, seguido de quienes se encuentran entre los 40 a 44 años con el 19,4% y de 45 a 49 años con el 14,4%. Los grupos con menor representación son los de 60 a 64 años (1,4%) y de 65 años o más (1,4%).

Tabla 1

Distribución de género por grupos de edad

Grupos de Edad	Masculino	Femenino	Total
20-24	3,00%	1,40%	2,20%
25-29	10,60%	9,60%	10,10%
30-34	21,20%	27,40%	24,50%
35-39	6,10%	12,30%	9,40%
40-44	21,20%	17,80%	19,40%
45-49	13,60%	15,10%	14,40%
50-54	12,10%	9,60%	10,80%
55-59	7,60%	5,50%	6,50%
60-64	1,50%	1,40%	1,40%
65 o más	3,00%	0,00%	1,40%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Se evidencia que, del personal administrativo el 46,8% de la muestra son casados/as, de los cuales el 54,5% pertenece al género masculino y el 39,7% al femenino, los solteros/as constituyen el 28,8%, mientras que los divorciados/as representan el 14,4%. En las categorías de unión libre y unión de hecho se observa una menor frecuencia con el 7,9% y el 2,2% de la muestra, tal como se observa en la Tabla 2.

Tabla 2

Distribución de género según estado civil

Género	Estado Civil					Total
	Soltero/a	Casado/a	Unión libre	Unión de hecho	Divorciado/a	
Masculino	24,20%	54,50%	9,10%	4,50%	7,60%	100,00%
Femenino	32,90%	39,70%	6,80%	0,00%	20,50%	100,00%
Total	28,80%	46,80%	7,90%	2,20%	14,40%	100,00%

Al observar la Tabla 3, más de la mitad de los y las participantes se identificaron como mestizos/as con el 88,5%, siendo el 89,4% pertenecientes al género masculino y el 87,7% al femenino. Quienes se consideran indígenas corresponden al 8,6% de la muestra.

Tabla 3

Distribución de género según autoidentificación por cultura y costumbres

Género	Autoidentificación					Total
	Indígena	Mestizo/a	Afroecuatoriano/a	Blanco/a	Otro	
Masculino	9,10%	89,40%	0,00%	0,00%	1,50%	100,00%
Femenino	8,20%	87,70%	1,40%	2,70%	0,00%	100,00%
Total	8,60%	88,50%	0,70%	1,40%	0,70%	100,00%

Con respecto al nivel de instrucción de los y las participantes, el 51,4% posee estudios de tercer nivel, seguido de quienes han alcanzado el cuarto nivel con un 37%, dentro de los cuales no se encuentran diferencias significativas entre los géneros. El 9,4% alcanzó el bachillerato y tan solo el 2,2% de la muestra ha realizado estudios técnicos, tal como se observa en la tabla 4.

Tabla 4

Distribución de género según el nivel de Instrucción

Género	Nivel de Instrucción				Total
	Bachillerato	Técnico	Tercer nivel	Cuarto nivel	
Masculino	6,20%	4,60%	53,80%	35,40%	100,00%
Femenino	12,30%	0,00%	49,30%	38,40%	100,00%
Total	9,40%	2,20%	51,40%	37,00%	100,00%

Según la tabla 5, el 59,1% de funcionarios que se identifican con el género masculino y el 58,9% que se identifican con el género femenino viven en una casa. Aquellos que viven en un departamento constituyen el 38,8% y las categorías con menor frecuencia son media agua con el 0,7% y quienes tienen otro tipo de vivienda con el 1,4%.

Tabla 5

Distribución de género según el tipo de vivienda en la que habitan

Género	Tipo de Vivienda				Total
	Casa	Media agua	Departamento	Otro	
Masculino	59,10%	1,50%	39,40%	0,00%	100,00%
Femenino	58,90%	0,00%	38,40%	2,70%	100,00%
Total	59,00%	0,70%	38,80%	1,40%	100,00%

El 39,90% del personal administrativo afirma que su vivienda es arrendada, mientras que el 31,90% cuenta con una vivienda propia. Un 14,5% habita en vivienda propia con hipoteca; y, finalmente el 13,70% se divide entre prestada y cedida, tal como se expone en la tabla 6.

Tabla 6

Distribución de género según tenencia de la vivienda

Género	Vivienda es					Total
	Propia	Propia con hipoteca	Arrendada	Cedida	Prestada	
Masculino	30,80%	21,50%	38,50%	4,60%	4,60%	100,00%
Femenino	32,90%	8,20%	41,10%	4,10%	13,70%	100,00%
Total	31,90%	14,50%	39,90%	4,30%	9,40%	100,00%

La tabla 7, expone que más de la mitad de los participantes del estudio tienen el tipo de familia nuclear, representando el 56,52% de la muestra, seguido del 23,19% quienes afirman ser una familia monoparental, el 10, 14% dicen ser familias unipersonales, el 5,07% son pareja sin hijos, y entre las más bajas se encuentra la familia reconstituida y la extendida con el 2,90% y 2,17% respectivamente.

Tabla 7

Distribución de género según el tipo de familia a la que pertenece el personal administrativo

Género	Tipo de Familia						Total
	Nuclear	Monoparental	Pareja sin hijos	Unipersonal	Extendida	Reconstituida	
Masculino	70,80%	10,80%	4,60%	12,30%	0,00%	1,50%	100,00%
Femenino	43,80%	34,20%	5,50%	8,20%	4,10%	4,10%	100,00%
Total	56,50%	23,20%	5,10%	10,10%	2,20%	2,90%	100,00%

En la tabla 8, el 38,90% de las funcionarias del género femenino y el 28,80% de los funcionarios del género masculino afirman tener 1 hijo/a. Además, el 25,80% del género masculino mencionan que no tienen ningún hijo/a, mientras que el 22, 20% del género femenino dicen tener 2 hijos/as.

Tabla 8

Distribución de género según el número de hijos/as de los funcionarios y funcionarias

Género	Número de Hijos/as					Total
	Ninguno	1 hijo/a	2 hijos/as	3 hijos/as	4 o más hijos/as	
Masculino	25,80%	28,80%	16,70%	22,70%	6,10%	100,00%
Femenino	23,60%	38,90%	22,20%	13,90%	1,40%	100,00%
Total	24,60%	34,10%	19,60%	18,10%	3,60%	100,00%

En la tabla 9 se muestra que, el área con mayor concentración de funcionarios y funcionarias es la de procesos agregados de valor, representada por el 40,80% de la muestra. Entre las 139 personas encuestadas, el 42,90% del género femenino se desempeña en procesos agregados de valor, mientras que el 28,60% trabajan en procesos habilitantes de apoyo. Por su parte, el 38,30% del género masculino indican laborar en las áreas mencionadas anteriormente.

Tabla 9

Distribución de género según el área de trabajo en el que se desenvuelven

Género	Área de Trabajo				Total
	Procesos Gobernantes	Procesos agregados de valor	Procesos habilitantes de asesoría	Procesos habilitantes de apoyo	
Masculino	0,00%	38,30%	23,30%	38,30%	100,00%
Femenino	7,10%	42,90%	21,40%	28,60%	100,00%
Total	3,80%	40,80%	22,30%	33,10%	100,00%

En la tabla 10, la distribución del personal evidencia desigualdades significativas en diversos departamentos. El género femenino muestra una mayor representación en áreas como la Prefectura (5,6%), la Dirección de Equidad e Inclusión Social (4,2%) y la Secretaría General (9,7%), los cuales tradicionalmente se asocian con funciones organizativas, de coordinación o relacionadas al ámbito social. En contraste con el género masculino, los cuales predominan en áreas técnicas como la Dirección de Riego (10%) y la Dirección de Comunicación Institucional (10%), donde el género femenino tiene una menor presencia. A pesar de que existen departamentos con participación equilibrada como la Dirección de Gestión Ambiental (8,3% masculino y 6,9% femenino), se observa que persisten brechas en cuanto al género.

Tabla 10

Distribución de género según el departamento en el que se ubica el personal administrativo

Departamento	¿Cuál es su género?		Total
	Masculino	Femenino	
Prefectura	0,0%	3,0%	3,0%
Viceprefectura	0,0%	0,8%	0,8%
Secretaría de Desarrollo Humano	0,0%	1,5%	1,5%
Dirección de Equidad e Inclusión Social	0,0%	2,3%	2,3%
Dirección de Culturas, recreación y turismo	0,8%	2,3%	3,0%
Dirección de fomento de la producción social y solidaria	2,3%	3,8%	6,1%
Dirección de Gestión Ambiental y Cambio Climático	3,8%	3,8%	7,6%
Secretaría de Infraestructuras	0,8%	2,3%	3,0%
Dirección de Vialidad y Conectividad	3,8%	3,8%	7,6%
Dirección de Riego	4,5%	3,0%	7,6%
Coordinación de Vivienda Rural de Interés Social	0,8%	0,0%	0,8%
Coordinación de Riesgos	0,8%	0,0%	0,8%
Auditoría Interna	0,8%	0,8%	1,5%
Dirección de Comunicación Institucional	4,5%	1,5%	6,1%
Dirección de Participación Ciudadana	0,8%	0,8%	1,5%
Secretaría de Planificación y Desarrollo	2,3%	1,5%	3,8%
Secretaría General	0,8%	5,3%	6,1%
Sindicatura	1,5%	1,5%	3,0%
Dirección Administrativa	6,1%	3,0%	9,1%
Dirección de Contratación Pública	2,3%	1,5%	3,8%
Dirección de Mantenimiento del Parque Automotor	0,8%	3,0%	3,8%
Dirección de Talento Humano	3,8%	3,0%	6,8%
Dirección de Tecnologías de la Información	3,0%	0,8%	3,8%
Dirección Financiera	0,8%	4,5%	5,3%
Secretaría de Administración	0,8%	0,8%	1,5%
Total	45,5%	54,5%	100,0%

En la tabla 11, se expone el tiempo de servicio del personal administrativo encuestado y revela que la mayoría, representada por un 68,8%, ha estado laborando entre 1 y 4 años. Este dato sugiere que la reciente reestructuración de la institución pudo haber provocado un cambio significativo en el personal. Por otro lado, el 13,0% de los y las participantes lleva entre 10 y 14 años en sus puestos, mientras que el 8% ha estado en el GAD Provincial del Azuay entre 15 y 19 años. Es notable que la cantidad de funcionarios y funcionarias disminuye a medida que aumenta la antigüedad, lo que indica una alta rotación de personal a largo plazo. Solo un 1,4% del personal administrativo ha estado en la institución por más de 20 años.

Desde una perspectiva de género, esta dinámica refleja tanto las condiciones laborales como las expectativas sociales que afectan de manera diferente al género masculino y femenino. El género femenino, suele enfrentar mayores desafíos para equilibrar responsabilidades laborales y familiares, podría ser más propenso a abandonar sus puestos en busca de mejores condiciones. Esta alta rotación podría impactar la cultura organizacional y el bienestar del personal, subrayando la necesidad de políticas que promuevan la retención y el desarrollo profesional equitativo para todo el personal.

Tabla 11

Distribución de género según el tiempo laborando dentro de la institución

Grupo de años	¿Cuál es su género?		Total
	Masculino	Femenino	
1-4	31,9%	37,0%	68,8%
5-9	3,6%	2,9%	6,5%
10-14	10,1%	2,9%	13,0%
15-19	2,2%	5,8%	8,0%
20-24	0,0%	1,4%	1,4%
25-28	0,0%	2,2%	2,2%
Total	47,8%	52,2%	100,0%

La caracterización sociodemográfica de los funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay proporciona un contexto fundamental para comprender las dinámicas laborales y familiares que enfrentan. Con una población diversa en términos de edad, género y estado civil, es crucial analizar cómo estas variables influyen en la interacción entre el trabajo y la vida familiar. A continuación, se explorará esta interacción, destacando los desafíos y oportunidades que surgen en la búsqueda de un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

Interacción negativa trabajo-familia

La interacción negativa entre el trabajo y la familia se manifiesta en diversos aspectos que afectan el bienestar de los individuos y la calidad de sus relaciones familiares. Entre los factores más relevantes se encuentran la irritabilidad, que puede surgir del estrés laboral y trasladarse al hogar, generando tensiones en las interacciones familiares. Además, la dificultad para atender adecuadamente las actividades domésticas debido a las exigencias laborales puede llevar a una sensación de incumplimiento y frustración. Por último, la postergación de planes familiares, a menudo provocada por compromisos laborales, contribuye a un deterioro en la cohesión familiar y en la satisfacción personal. A continuación, se presentarán los datos que ilustran estas dinámicas y su impacto en los funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay.

A partir de la tabla 12, se observa que tanto el género femenino como el masculino experimentan irritabilidad en el hogar debido al agotamiento laboral. Aproximadamente 6 de cada diez funcionarios que se identifican con el género masculino afirman “a veces” sentirse irritables en casa por el trabajo agotador; un porcentaje relativamente semejante, corresponde a funcionarias identificadas con el género femenino. Sin embargo, también se destaca que un 28,8% de funcionarios del género masculino nunca ha estado irritable en casa por el agotamiento relacionado con su trabajo, mientras que esta afirmación la respalda un 23,6% de las funcionarias. Estos resultados indican que, para la mayoría de las personas de la muestra, el trabajo resulta agotador como para provocar irritabilidad en el entorno familiar, aunque en diferentes escalas

Tabla 12

Distribución de género según la irritabilidad en casa

Género	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	28,80%	56,10%	13,60%	1,50%	100,00%
Femenino	23,60%	55,60%	15,30%	5,60%	100,00%
Total	26,10%	55,80%	14,50%	3,60%	100,00%

En relación con el género masculino, se evidencia que un 47% de los hombres considera que a veces les resulta complicado atender sus obligaciones domésticas debido a que están constantemente pensando en su trabajo. En contraste, solo un 39,7% de las mujeres expresa la misma dificultad. Además, se observa que un 15,1% de las mujeres manifiesta que a

menudo les resulta complicado cumplir con sus responsabilidades en el hogar por estar enfocadas en su trabajo, mientras que un 8,2% indica que esto sucede siempre. Por su parte, el género masculino reporta estas dificultades en menor medida, con un 12,1% que afirma que a menudo les resulta complicado y un 3,0% que señala que esto ocurre siempre. Estos datos sugieren una diferencia significativa entre los géneros: para las mujeres, atender las obligaciones domésticas se ve más afectado por la preocupación constante por el trabajo, mientras que, para los hombres, esta situación es menos frecuente, tal como se evidencia en la tabla 13.

Tabla 13

Distribución de género según dificultad para atender obligaciones domésticas

Género	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estas constantemente pensando en tu trabajo				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	37,90%	47,00%	12,10%	3,00%	100,00%
Femenino	37,00%	39,70%	15,10%	8,20%	100,00%
Total	37,40%	43,20%	13,70%	5,80%	100,00%

Según la tabla 14, se observa, que el 51% de funcionarios del género masculino, afirman que a veces tienen que cancelar planes con su pareja, familia o amigos; a diferencia del 38% de participantes del género femenino que coinciden con tal afirmación. El 31% de funcionarios/as afirmaron que nunca cancelan los planes con su pareja, familia o amigos por compromisos laborales. Dos de cada diez funcionarios/as a menudo lo hacen, la mayor parte, de género femenino.

Tabla 14

Distribución de género según la cancelación de planes con pareja/familia/amigos

Género	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	23,40%	51,60%	18,80%	6,30%	100,00%
Femenino	38,90%	34,70%	20,80%	5,60%	100,00%
Total	31,60%	42,60%	19,90%	5,90%	100,00%

En relación con los resultados obtenidos, expuestos en la tabla 15, se observa que un 15,1% de las mujeres y un 8,2% consideran que su horario de trabajo a menudo y siempre, respectivamente, dificulta el cumplimiento de sus obligaciones domésticas. En contraste, solo un 10,6% de los hombres afirma que su horario laboral les complica atender estas responsabilidades a menudo, y un 4,5% indica que esto ocurre siempre. Este fenómeno puede estar relacionado con la normalización del trabajo doméstico como una responsabilidad mayormente atribuida a las mujeres, lo que puede generar una carga adicional en su jornada laboral. Además, es importante destacar que un 44,6% de ambos géneros señala que su horario de trabajo nunca ha interferido en su capacidad para cumplir con las obligaciones del hogar

Tabla 15

Distribución de género según la complicación para atender obligaciones domésticas

Género	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	45,50%	39,40%	10,60%	4,50%	100,00%
Femenino	43,80%	32,90%	15,10%	8,20%	100,00%
Total	44,60%	36,00%	12,90%	6,50%	100,00%

En la tabla 16, en relación con la falta de energía para realizar actividades de ocio con su pareja, familia o amigos, se observa que el 51,5% de los hombres indica que nunca experimenta esta dificultad debido a su trabajo. En contraste, el género femenino reporta que a menudo (22,2%) y siempre (11,1%) se siente sin energía suficiente para disfrutar de actividades recreativas con sus seres queridos. En la tabla 16, los resultados evidencian que las mujeres son las que más sufren la falta de energía para el ocio, lo que puede estar relacionado con la carga adicional que asumen en las responsabilidades domésticas y laborales. Desde una perspectiva de género, esto sugiere que las mujeres no solo enfrentan el agotamiento físico derivado de sus empleos, sino que también deben equilibrar las expectativas sociales sobre su rol en el hogar.

Tabla 16

Distribución de género según la insuficiente energía para realizar actividades de ocio

Género	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	51,50%	39,40%	7,60%	1,50%	100,00%
Femenino	30,60%	36,10%	22,20%	11,10%	100,00%
Total	40,60%	37,70%	15,20%	6,50%	100,00%

En la tabla 17, se expone que, el 42,4% del género masculino indica que nunca tiene que trabajar tanto que no le queda tiempo para sus hobbies, y un 40,9%, afirma que esto ocurre a veces. En contraste, solo un 16,4% del género femenino señala que a menudo se ve obligado a sacrificar tiempo para sus pasatiempos, mientras que un 9,6% indica que siempre tiene que trabajar tanto que no puede disfrutar de sus hobbies. Estos sugieren que el género femenino enfrenta una carga laboral más intensa en comparación con el masculino, lo que limita su tiempo para actividades de recreación. Esta doble carga puede contribuir a un mayor agotamiento y a la disminución del bienestar personal del género femenino.

Tabla 17

Distribución de género según insuficiente tiempo para hobbies

Género	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	42,40%	40,90%	10,60%	6,10%	100,00%
Femenino	50,70%	23,30%	16,40%	9,60%	100,00%
Total	46,80%	31,70%	13,70%	7,90%	100,00%

La tabla 18 presenta resultados que indican que no hay una diferencia significativa entre los géneros masculino y femenino en cuanto a la dificultad para relajarse debido a las obligaciones laborales, con un 43,9% para ambos. Sin embargo, el 39,4% de los hombres manifiesta que nunca se les ha complicado relajarse en casa por estas obligaciones. En contraste, entre las mujeres, un 12,3% y un 9,6% indican que a menudo y siempre, respectivamente, encuentran difícil relajarse en casa debido a su trabajo. Estos resultados podrían revelar que, aunque ambos géneros enfrentan desafíos similares, las mujeres

parecen experimentar una mayor presión laboral que afecta su capacidad para desconectar y disfrutar de su tiempo personal.

Tabla 18

Distribución de género según complicación para relajarse en casa

Género	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	39,40%	43,90%	15,20%	1,50%	100,00%
Femenino	34,20%	43,80%	12,30%	9,60%	100,00%
Total	36,70%	43,90%	13,70%	5,80%	100,00%

Por otro lado, la tabla 19 muestra que el 47,7% de los funcionarios de género masculino indica que a veces su trabajo les quita tiempo que preferirían pasar con su pareja, familia o amigos. En comparación, un 40,3% del género femenino expresa la misma preocupación. Sin embargo, no se observa una diferencia significativa entre ambos géneros en este aspecto. Además, un 37,5% de las mujeres menciona que nunca su trabajo les quita tiempo para disfrutar con sus seres queridos, mientras que esta cifra es del 33,8% para los hombres. Desde una perspectiva de género, esto puede reflejar como las expectativas sociales sobre el papel del hombre como proveedor pueden influir en su percepción del equilibrio entre trabajo y vida personal, mientras que las mujeres pueden estar más acostumbradas a gestionar múltiples responsabilidades

Tabla 19

Distribución de género según el consumo de tiempo que desearían dedicar a su pareja/familia/amigos

Género	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	33,80%	47,70%	13,80%	4,60%	100,00%
Femenino	37,50%	40,30%	13,90%	8,30%	100,00%
Total	35,80%	43,80%	13,90%	6,60%	100,00%

En el contexto de la interacción negativa entre el trabajo y la familia, a partir de la aplicación valorativa del Cuestionario Adaptado de Interacción Trabajo-Familia (SWING), los datos revelan que tanto el género masculino como el femenino reportan niveles bajos de

interacción negativa, con un 69,80% y un 60,90%, respectivamente. Sin embargo, el género femenino presenta porcentajes ligeramente más elevados en los niveles medio, alcanzando un 30,40% frente al 27% del género masculino, y en los niveles altos, donde las mujeres reportan un 8,70% en comparación con solo un 3,20% de los hombres, tal como se observa en la tabla 20. Este patrón sugiere que, aunque ambos géneros experimentan una baja interacción negativa en general, las mujeres parecen enfrentar un mayor desafío en equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Desde una perspectiva de género, esto puede reflejar las expectativas sociales que a menudo imponen a las mujeres la carga de gestionar tanto el trabajo como las tareas del hogar, lo que podría contribuir a una mayor percepción de conflicto y estrés en su vida diaria.

Tabla 20

Distribución de género según resultados de la Interacción Negativa Trabajo- Familia

Género	Interacción negativa Trabajo-Familia			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	69,80%	27,00%	3,20%	100,00%
Femenino	60,90%	30,40%	8,70%	100,00%
Total	65,20%	28,80%	6,10%	100,00%

Interacción negativa familia-trabajo

La interacción negativa entre la familia y el trabajo puede manifestarse de diversas maneras, afectando tanto el bienestar personal como el rendimiento laboral. Entre los aspectos analizados, se destaca la descarga y frustración que afecta la relación con los compañeros y compañeras del espacio laboral, lo que puede generar un ambiente de trabajo tenso. Además, la dificultad para concentrarse en las tareas laborales es un síntoma común de esta interacción negativa, ya que las preocupaciones familiares pueden distraer a los empleados de sus responsabilidades. Esta falta de concentración a menudo se traduce en un rendimiento laboral afectado, lo que puede llevar a una disminución en la productividad. A continuación, se presentarán los datos que ilustran estas dinámicas y su impacto en el personal administrativo.

Según la tabla 21, el 80,3% de los hombres indica que nunca la situación en casa les provoca tanta irritabilidad que descarguen su frustración en sus compañeros o compañeras de trabajo. De manera similar, un alto porcentaje del género femenino, representado por un 69,9%, también afirma que no experimenta esta irritabilidad. Sin embargo, es notable que un 26,0%

de las mujeres menciona que a veces la situación en casa les hace sentir tan irritables que descargan su frustración en el trabajo, en contraste con solo un 16,7% de los hombres que reportan lo mismo.

Estos datos muestran que, aunque ambos géneros tienden a evitar trasladar sus frustraciones del hogar al entorno laboral, las mujeres funcionarias parecen experimentar una mayor presión emocional que puede llevarlas a expresar su irritabilidad en el trabajo con más frecuencia. Desde una perspectiva de género, esto puede reflejar las múltiples responsabilidades que enfrentan las mujeres en el hogar y en el trabajo, lo que podría contribuir a un mayor nivel de estrés y frustración.

Tabla 21

Distribución de género según la percepción en torno a la descarga de frustración en los compañeros y compañeras

Género	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	80,30%	16,70%	3,00%	0,00%	100,00%
Femenino	69,90%	26,00%	2,70%	1,40%	100,00%
Total	74,80%	21,60%	2,90%	0,70%	100,00%

Según la tabla 22, el género masculino tiende a reportar con mayor frecuencia que a veces les cuesta concentrarse en el trabajo debido a preocupaciones relacionadas con el hogar, con un 51,5%. Por otro lado, un 43,9% indica que nunca se ha visto afectado, y es notable que no hay reportes de hombres que afirmen tener dificultades para concentrarse siempre por asuntos domésticos. En contraste, entre las funcionarias, el 47,9% indica que nunca han sentido tal dificultad, mientras que un 39,7% afirma que a veces se sienten distraídas por preocupaciones del hogar. Además, un 8,2% menciona que a menudo se ven afectadas y un 4,1% reporta que siempre les cuesta concentrarse. La diferencia en los porcentajes refleja una tendencia en la que las mujeres pueden experimentar más distracciones relacionadas con el hogar. Desde una perspectiva de género, esto puede estar relacionado con la carga adicional de responsabilidades domésticas que suelen asumir las mujeres, lo que podría contribuir a una mayor dificultad para mantener la concentración en el entorno laboral.

Tabla 22

Distribución de género según dificultad para concentrarse en el trabajo

Género	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	43,90%	51,50%	4,50%	0,00%	100,00%
Femenino	47,90%	39,70%	8,20%	4,10%	100,00%
Total	46,00%	45,30%	6,50%	2,20%	100,00%

Al analizar los datos de la tabla 23, se observa que un 58,30% de los funcionarios y las funcionarias indica que los problemas con su pareja, familia o amigos nunca afectan su rendimiento laboral. Este es el porcentaje más alto, lo que sugiere que la mayoría de ellos o ellas logran separar sus conflictos personales de sus responsabilidades laborales. Sin embargo, un 33,80% reporta que a veces estos problemas influyen en su desempeño, lo que indica que una parte significativa de la población sí experimenta distracciones ocasionadas por cuestiones personales. Al desglosar los datos por género, el 54,50% de los funcionarios afirma que nunca se ven afectados por problemas personales en su rendimiento laboral, mientras que un 36,40% indica que esto sucede a veces. Un 61,60% de funcionarias también señala nunca verse afectado; sin embargo, un 31,50% menciona que a veces sí lo siente. Aunque ambos géneros reportan niveles altos de no afectación, las mujeres parecen experimentar una mayor conciencia sobre el impacto potencial de sus relaciones familiares en su trabajo.

Tabla 23

Distribución de género según el rendimiento laboral afectado

Género	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	54,50%	36,40%	9,10%	0,00%	100,00%
Femenino	61,60%	31,50%	5,50%	1,40%	100,00%
Total	58,30%	33,80%	7,20%	0,70%	100,00%

Al analizar los datos de la tabla 24, se observa que un 66,7% de todos los encuestados y las encuestadas indican que nunca los problemas con su pareja, familia o amigos les hacen perder las ganas de trabajar. Este porcentaje es significativo y sugiere que la mayoría de los

funcionarios y funcionarias logran mantener su motivación laboral a pesar de las dificultades personales. Sin embargo, un 24,6% reporta que a veces siente que estos problemas afectan su disposición para trabajar. Además, un 6,9% menciona que a menudo se siente desmotivado por estos conflictos, mientras que un 0,7% afirma que siempre les afecta. Desde la perspectiva de género se observa, además, que el 68,2% de los hombres señala que nunca se ven afectados por problemas personales en su motivación laboral, en comparación con el 65,3% de las mujeres. Esto muestra una tendencia similar en ambos géneros hacia la capacidad de separar sus conflictos personales del trabajo. Sin embargo, es importante notar que un 22,7% de los hombres y un 26,4% de las mujeres indican que a veces estos problemas les afectan. Estos resultados exponen que, aunque ambos géneros tienden a mantener su motivación laboral, las mujeres pueden experimentar una mayor sensibilidad hacia cómo sus relaciones personales impactan en su desempeño laboral.

Tabla 24

Distribución de género según no tener ganas de trabajar

Género	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	68,2%	22,7%	9,1%	0,0%	100,0%
Femenino	65,3%	26,4%	6,9%	1,4%	100,0%
Total	66,7%	24,6%	8,0%	0,7%	100,0%

Al analizar los datos sobre la interacción negativa entre la familia y el trabajo, se observa en la tabla 25, que un 89,1% de todos los encuestados y las encuestadas reporta niveles bajos de interacción negativa. Este porcentaje es notablemente alto y expone que la mayoría de los funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay, tanto hombres como mujeres, logra mantener un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y familiares. En particular, el 89,4% de los hombres indica que experimentan una baja interacción negativa, mientras que el 88,9% de las mujeres también reporta lo mismo. Sin embargo, es importante señalar que un 10,6% de los hombres y un 8,3% de las mujeres experimentan una interacción media, lo que indica que hay un pequeño porcentaje en ambos géneros que siente cierta presión o conflicto entre sus roles familiares y laborales. Además, el 2,8% de las mujeres reporta niveles altos de interacción negativa, mientras que ningún hombre menciona esta categoría. Este hallazgo sugiere que las mujeres puedan estar más expuestas a conflictos entre sus responsabilidades laborales y familiares

Tabla 25

Distribución de género según la interacción negativa familia-trabajo

Género	Interacción Negativa Familia-Trabajo			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	89,4%	10,6%	0,0%	100,0%
Femenino	88,9%	8,3%	2,8%	100,0%
Total	89,1%	9,4%	1,4%	100,0%

Interacción positiva trabajo-familia

La interacción positiva entre el trabajo y la familia se refiere a la forma en que las experiencias en el ámbito laboral pueden influir favorablemente en la vida familiar y viceversa. Esta dinámica se manifiesta en aspectos como el buen humor, donde un ambiente laboral positivo puede generar una actitud más optimista y relajada en el personal, lo que se traduce en interacciones más agradables con sus seres queridos. Además, la capacidad de dedicar tiempo de calidad a la familia fomenta relaciones más sólidas y satisfactorias, mientras que una mejor organización en el hogar permite a los trabajadores gestionar sus responsabilidades de manera más eficiente. En conjunto, estos elementos y otros no solo contribuyen al bienestar emocional de los individuos. A continuación, se analizarán los datos relacionados con esta interacción positiva en el contexto de los encuestados y encuestadas.

Según la tabla 26, el género masculino muestra una tendencia significativa al afirmar que siempre se sienten de mejor humor para compartir con su pareja, familia o amigos, alcanzando un 46,2% en esta categoría. Además, un 36,9% de los hombres indica que a menudo se sienten más animados. Por su parte, el género femenino también reporta en su mayoría que, tras un día o semana agradable de trabajo, se sienten de mejor humor para interactuar con su entorno familiar; un 43,8% expresa que siempre experimenta esta sensación, mientras que un 30,1% menciona que a menudo se siente así. Estos datos sugieren que ambos géneros coinciden en que un ambiente laboral positivo tiene un impacto favorable en su estado de ánimo y disposición para compartir con sus seres queridos. Sin embargo, es notable que los hombres son más propensos a afirmar que siempre se sienten de mejor humor, mientras que las mujeres tienden a inclinarse hacia la opción de "a menudo".

Tabla 26

Distribución de género según el humor después de un día o semana agradable de trabajo

Género	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	4,60%	12,30%	36,90%	46,20%	100,00%
Femenino	5,50%	20,50%	30,10%	43,80%	100,00%
Total	5,10%	16,70%	33,30%	44,90%	100,00%

En la tabla 27 se observa que un 33,8% del género masculino indica que a menudo desempeña mejor sus obligaciones domésticas gracias a las habilidades adquiridas en su trabajo, mientras que un 26,20% de los funcionarios afirma que a veces desempeñan mejor sus obligaciones domésticas. En comparación con el género femenino, se evidencia que un 42,5% asegura que a veces realiza de manera más eficiente las tareas del hogar. Además, el 21,9% del género femenino afirma que nunca experimenta esta mejora. Los datos sugieren que, a pesar de que ambos géneros perciben un impacto positivo de sus habilidades laborales en las tareas domésticas, los hombres tienen a sentir una mejor más constante y frecuente, a diferencia del género femenino, que experimentan la situación con menor frecuencia, lo que refleja una mayor carga de las responsabilidades domésticas que asumen, así como también de las expectativas sociales relacionadas con el cuidado del hogar.

Tabla 27

Distribución de género según desempeño en las obligaciones domésticas

Género	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	20,00%	26,20%	33,80%	20,00%	100,00%
Femenino	21,90%	42,50%	19,20%	16,40%	100,00%
Total	21,00%	34,80%	26,10%	18,10%	100,00%

En la tabla 28, se expone que el 42,4% de los hombres afirma que a menudo cumple con sus responsabilidades en casa gracias a la capacidad de compromiso que ha desarrollado en su trabajo. Además, un 24,2% sostiene que esta habilidad se refleja siempre en sus tareas domésticas, mientras que un 21,2% indica que esto ocurre a veces. En contraste, las mujeres

presentan una distribución más equilibrada entre las categorías: un 33,8% menciona que siempre cumplen con sus responsabilidades en el hogar debido a su habilidad para comprometerse, y otro 33,8% señala que esto sucede a veces. Estos datos sugieren que ambos géneros reconocen que las habilidades adquiridas en el ámbito laboral tienen un impacto positivo en su capacidad para gestionar las responsabilidades domésticas. Sin embargo, es notable que las mujeres tienden a experimentar este impacto con mayor frecuencia, ya sea siempre o a veces, mientras que los hombres se inclinan más hacia la opción de "a menudo"

Tabla 28

Distribución de Género según el cumplimiento de las responsabilidades en casa

Género	Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	12,10%	21,20%	42,40%	24,20%	100,00%
Femenino	14,10%	33,80%	18,30%	33,80%	100,00%
Total	13,10%	27,70%	29,90%	29,20%	100,00%

Según la tabla 29, el 31,90% de los funcionarios y funcionarias indica que a menudo el hecho de organizar su tiempo en el trabajo les ha permitido mejorar la organización de su tiempo en el hogar. En el caso del género masculino, el 42,40% afirma que a menudo organiza mejor su tiempo en el hogar gracias a su experiencia laboral, mientras que un 24,20% indica que lo hace siempre. Por su parte, el 34,70% del género femenino a veces logra esta organización y un 29,20% afirma realizarlo siempre. Desde una perspectiva de género, los funcionarios del género masculino tienen a reportar mayores frecuencias en categorías positivas, lo que puede estar relacionado a que el género masculino mantiene una menor carga de responsabilidades domésticas en comparación con el género femenino, quienes son más propensas a ubicarse en categorías de menor frecuencia, debido a las demandas de tiempo y de organización.

Tabla 29

Distribución de género según una mejor organización del tiempo en casa

Género	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	7,60%	25,80%	42,40%	24,20%	100,00%
Femenino	13,90%	34,70%	22,20%	29,20%	100,00%
Total	10,90%	30,40%	31,90%	26,80%	100,00%

Al analizar los datos de la tabla 30, se observa que el 41,7% del género femenino y el 37,9% del masculino afirman que a veces son capaces de interactuar mejor con su pareja, familia o amigos, gracias a las habilidades que ha aprendido en el trabajo. Además, el 33,3% del género masculino manifiesta que a menudo se siente capaz, mientras que el 23,6% del género femenino lo indica. De esta manera se percibe que, si bien ambos géneros reconocen una influencia positiva del trabajo en sus relaciones interpersonales, las mujeres tienden a reportar mayores beneficios en términos de una mejora constante y más directa en sus interacciones sociales.

Tabla 30

Distribución de género según la capacidad para interactuar mejor con la pareja/familia/amigos

Género	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	13,60%	37,90%	33,30%	15,20%	100,00%
Femenino	12,50%	41,70%	23,60%	22,20%	100,00%
Total	13,00%	39,90%	28,30%	18,80%	100,00%

Al analizar los datos sobre la interacción positiva entre trabajo y familia, se observa que un 33,30% reporta niveles altos de interacción positiva, lo que indica que una proporción considerable de encuestados se beneficia notablemente de su experiencia laboral en su vida familiar. Al desglosar los datos por género, el 14,10% de los hombres señala niveles bajos de interacción positiva, mientras que el 23,90% de las mujeres reporta lo mismo. Esto sugiere que las mujeres pueden experimentar más dificultades para integrar sus roles laborales y

familiares de manera efectiva. Sin embargo, es notable que un 35,90% de los hombres reporta niveles altos de interacción positiva en comparación con el 31,00% de las mujeres, tal como se observa en la tabla 31. Estos resultados pueden reflejar que mientras el género masculino se beneficia directamente del apoyo social y emocional derivado del trabajo en su vida familiar, el género femenino a menudo enfrenta mayores desafíos para equilibrar sus múltiples responsabilidades, lo que puede ser ocasionado por las expectativas sociales y roles asignados.

Tabla 31

Distribución de Género según resultados de la Interacción Positiva Trabajo- Familia

Género	Interacción positiva Trabajo-Familia			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	14,10%	50,00%	35,90%	100,00%
Femenino	23,90%	45,10%	31,00%	100,00%
Total	19,30%	47,40%	33,30%	100,00%

Interacción Positiva Familia Trabajo

La interacción positiva entre la familia y el trabajo se refiere a cómo las experiencias y relaciones en uno de estos ámbitos pueden enriquecer y mejorar el otro. Por ejemplo, un fin de semana divertido y gratificante puede hacer que el regreso al trabajo sea más agradable, aumentando la motivación y la satisfacción laboral. Asimismo, asumir responsabilidades laborales con seriedad no solo contribuye al éxito profesional, sino que también establece un modelo positivo para la familia. Esta dinámica se traduce en un mejor cumplimiento de las responsabilidades laborales y en una mayor capacidad para organizar el tiempo en casa, lo que permite a los individuos equilibrar sus roles de manera más efectiva. En conjunto, estas interacciones positivas fomentan un ambiente familiar saludable y un desempeño laboral óptimo, creando un ciclo virtuoso que beneficia tanto a la vida personal como profesional. A continuación, se analizarán los datos que muestran esta interacción en el contexto de los encuestados y encuestadas.

Al analizar la tabla 32, se observa que, en el caso del género masculino, un 43.9% indica que siempre su trabajo les resulta más agradable tras un fin de semana divertido, mientras que un 24.2% lo experimenta a menudo. En contraste, el género femenino muestra una distribución diferente, con un 41.1% afirmando que siempre su trabajo es más agradable y un

35.6% indicando que a menudo lo es. Ambos géneros coinciden en que la mayoría experimenta una mejora en su relación con el trabajo después de un fin de semana placentero, pero el género femenino evidencia una experiencia ligeramente más equilibrada entre las opciones a menudo y siempre. Esta diferencia en las respuestas también podría reflejar diferencias en las expectativas o experiencias previas de cada género respecto al equilibrio trabajo-familia.

Tabla 32

Distribución de género según el trabajo resulta más agradable después de un fin de semana divertido

Género	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	6,10%	25,80%	24,20%	43,90%	100,00%
Femenino	2,70%	20,50%	35,60%	41,10%	100,00%
Total	4,30%	23,00%	30,20%	42,40%	100,00%

Al analizar la tabla 33, se observa que un 45.5% del género masculino afirma que siempre toma sus responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debe hacer lo mismo, mientras que un 33.3% lo hace a menudo. Por otro lado, el género femenino presenta una proporción ligeramente mayor con un 54.2% que dice hacerlo siempre y un 27.8% que lo hace a menudo. Esto sugiere que, en general, las mujeres suelen percibir una mayor relación entre las responsabilidades del hogar y las laborales, lo que podría estar relacionado con las normas socialmente impuestas y los roles tradicionalmente asignados dentro del ámbito familiar. En cuanto a las respuestas de nunca, los hombres reportan un 10.6%, un porcentaje más alto que el 6.9% de las mujeres, lo que podría indicar que algunos hombres no experimentan esa misma relación entre responsabilidades domésticas y laborales con la misma intensidad.

Tabla 33

Distribución de género según la toma de responsabilidades laborales con seriedad

Género	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	10,60%	10,60%	33,30%	45,50%	100,00%
Femenino	6,90%	11,10%	27,80%	54,20%	100,00%
Total	8,70%	10,90%	30,40%	50,00%	100,00%

Según los datos obtenidos en la tabla 34, se expone que el 56,8% de los encuestados, tanto del género masculino como femenino, siempre cumplen con sus responsabilidades laborales debido a la capacidad adquirida en el hogar para comprometerse con sus tareas. Además, se observa que el 61.6% del género femenino tiene una mayor proporción que afirma siempre cumplir con sus responsabilidades laborales, frente al 51.5% del género masculino. Un 28.8% de este género dice que lo hace a menudo, mientras que un 23.3% del género femenino lo hace. Además, se evidencia que ambos géneros mencionan nunca hacerlo con porcentajes bajos, un 6.1% para el género masculino y un 5.5% para el género femenino, lo que refleja que, en general, ambos géneros se sienten comprometidos con sus responsabilidades laborales. Sin embargo, se observa que el género femenino parece asociar de manera más directa su capacidad de compromiso con el hogar, lo que podría reflejar una mayor incorporación de esas habilidades en su desempeño laboral.

Tabla 34

Distribución de género según el cumplimiento de las responsabilidades laborales

Género	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	6,10%	13,60%	28,80%	51,50%	100,00%
Femenino	5,50%	9,60%	23,30%	61,60%	100,00%
Total	5,80%	11,50%	25,90%	56,80%	100,00%

Al analizar la tabla 35 se observa que una gran parte de los participantes, tanto del género masculino como femenino, perciben que organizar su tiempo en casa les ha ayudado a organizar mejor su tiempo en el trabajo, con un 41.7% de todos los encuestados afirmando

que siempre experimentan esta mejora. Además, el género femenino reporta una proporción mayor de respuestas siempre con un 45.2%, frente al 37.9% del género masculino. Un 34.2% del género femenino afirma que a menudo logra organizar mejor su tiempo en el trabajo gracias a su experiencia en casa, mientras que un 43.9% del género masculino lo menciona. Ambos géneros reconocen los beneficios de la organización en casa para mejorar su productividad laboral. Sin embargo, se manifiesta que el género femenino tiene una experiencia ligeramente más marcada en cuanto a la mejora en la gestión del tiempo laboral.

Tabla 35

Distribución de género según organización del tiempo en casa

Género	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	4,50%	13,60%	43,90%	37,90%	100,00%
Femenino	5,50%	15,10%	34,20%	45,20%	100,00%
Total	5,00%	14,40%	38,80%	41,70%	100,00%

Un 46% de los encuestados afirma que siempre experimentan una mayor autoconfianza debido a la organización en el ámbito familiar, a diferencia del 4,40% que menciona nunca tenerla tal como se muestra en la tabla 36. Esto sugiere que la organización en el hogar tiene un impacto significativo en cómo las personas perciben su capacidad en el entorno laboral. Además, se manifiesta que el género femenino muestra un porcentaje mayor que afirma que siempre tienen más autoconfianza en el trabajo debido a una vida bien organizada en casa con el 50.7%, frente al 40.9% del género masculino. Además, un 29.6% del género femenino responde que a menudo sienten esta mejora, en comparación con el 42.4% del género masculino en la misma categoría. Los porcentajes de quienes responden nunca son bajos tanto para el género masculino con el 3% como para el género femenino con el 5.6%, lo que indica que la mayoría de ambos géneros experimenta una relación positiva entre la organización del hogar y la autoconfianza laboral.

Tabla 36

Distribución de género según autoconfianza en el trabajo

Género	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	3,00%	13,60%	42,40%	40,90%	100,00%
Femenino	5,60%	14,10%	29,60%	50,70%	100,00%
Total	4,40%	13,90%	35,80%	46,00%	100,00%

Al examinar los datos en la tabla 37, sobre la interacción positiva entre familia y trabajo, se observa que un 64,2% de todos los encuestados y las encuestadas reportan niveles altos de interacción positiva. Este porcentaje indica que una mayoría significativa de los participantes y las participantes percibe beneficios claros en la relación entre sus responsabilidades laborales y familiares. En cuanto a género, un 60,6% del masculino señala tener una alta interacción positiva, mientras que un 67,6% del femenino reporta lo mismo. Esto sugiere que, aunque ambos géneros experimentan una fuerte interacción positiva, las mujeres tienden a beneficiarse ligeramente más de esta dinámica. En cuanto a los niveles medios de interacción, el 30,3% del género masculino indica que experimentan una interacción moderada entre trabajo y familia, en comparación con el 22,5% del género femenino.

Estos resultados pueden reflejar cómo el género femenino, a pesar de enfrentar mayores desafíos en la conciliación de sus múltiples roles, logran establecer interacciones positivas que benefician tanto su vida familiar como laboral. Esto podría estar relacionado con la capacidad de este género para organizar su tiempo y asumir responsabilidades en ambos ámbitos. Sin embargo, también es importante considerar que las expectativas sociales y las cargas adicionales que enfrentan pueden influir en su experiencia general

Tabla 37

Distribución de género según resultados de la Interacción Positiva Familia- Trabajo

Genero	Interacción positiva Familia- Trabajo			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	9,10%	30,30%	60,60%	100,00%
Femenino	9,90%	22,50%	67,60%	100,00%
Total	9,50%	26,30%	64,20%	100,00%

Expectativas sociales

Las expectativas sociales son normas y creencias que la sociedad establece sobre cómo deben comportarse las personas según su género, afectando sus roles en la familia, el trabajo y otros ámbitos (Martínez, 2022). Estas expectativas pueden limitar la libertad individual y generar tensiones cuando las personas sienten que no pueden cumplir con ellas. Por otro lado, la perspectiva de género implica analizar cómo estas diferencias de género influyen en las experiencias y oportunidades de hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres a menudo enfrentan mayores presiones para equilibrar responsabilidades laborales y familiares, lo que puede impactar su bienestar emocional y desarrollo profesional. Comprender estas dinámicas es fundamental para promover políticas y prácticas más equitativas que reconozcan y aborden las necesidades específicas de cada género en la sociedad. A continuación, se presentan los resultados de la investigación realizada a funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay, en torno a sus expectativas sociales.

Al examinar la tabla 38 se observa que una gran parte de los participantes no se siente juzgado por no lograr equilibrar adecuadamente las responsabilidades laborales y familiares, con un 35.5% de todos los encuestados indicando que nunca se sienten juzgados. Sin embargo, para la categoría siempre se evidencia una fuerte diferencia entre los géneros, con el 16,70% para el género femenino en contraste con el 4,50% del masculino, lo que refleja que las mujeres experimentan una mayor presión social relacionada con el equilibrio entre el trabajo y la familia, y siente con más frecuencia el juicio de no lograr ese equilibrio, sugiriendo que esto podría estar relacionado con las expectativas tradicionales sobre su rol en el hogar

Tabla 38

Distribución de género según sentirse juzgado si no logra equilibrar las responsabilidades

Género	Se siente juzgado/a si no logra equilibrar adecuadamente las responsabilidades laborales y familiares				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	39,40%	39,40%	16,70%	4,50%	100,00%
Femenino	31,90%	38,90%	12,50%	16,70%	100,00%
Total	35,50%	39,10%	14,50%	10,90%	100,00%

Se evidencia que una parte significativa de los encuestados siente la obligación de dar prioridad a la familia por encima de la carrera profesional, tal como lo indica la tabla 39, un 30.7% de todos los participantes afirman que siempre sienten esta obligación. Además, un

22.6% de los encuestados indica que lo hace a menudo, lo que refleja una tendencia a valorar la familia en la toma de decisiones profesionales. Al diferenciar por género, el masculino presenta una distribución más equilibrada, con un 34.8% indicando que siempre priorizan a la familia, y un 34.8% más que lo hace a veces. Por otro lado, el género femenino tiene una proporción más alta en la categoría de nunca con un 22.5% y en la categoría siempre con el 26.8%. Esto sugiere que, mientras el género masculino es más propenso a sentir la obligación de priorizar a la familia en determinadas circunstancias, el género femenino, aunque también sienten esa obligación, tienen un sentimiento más marcado de tener que equilibrar ambas responsabilidades.

Tabla 39

Distribución de género según prioridad a la familia por encima de la carrera profesional

Género	Siente la obligación de dar prioridad a su familia por encima de su carrera profesional				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	9,1%	34,8%	21,2%	34,8%	100,0%
Femenino	22,5%	26,8%	23,9%	26,8%	100,0%
Total	16,1%	30,7%	22,6%	30,7%	100,0%

Al examinar la tabla 40, se refleja que una proporción significativa de los funcionarios y funcionarias siente que las personas de su entorno esperan que puedan cumplir con todas sus responsabilidades laborales y familiares de manera simultánea. Un 36% de los participantes afirman que siempre sienten esta expectativa. Además, un 30.2% menciona que esto ocurre a menudo, lo que sugiere que hay una presión considerable para equilibrar ambos aspectos de la vida. Se observa que el género masculino tiene un porcentaje mayor que indica que a menudo pueden cumplir con todas sus responsabilidades simultáneamente con el 43.9%, en comparación con el 17.8% del género femenino. Sin embargo, el género femenino reporta un porcentaje más alto en la categoría de siempre con el 43.8% en comparación con el 27.3% del género masculino, lo que indica que las funcionarias perciben una presión más fuerte o constante de su entorno para cumplir con las expectativas de equilibrar el trabajo y la familia.

Tabla 40

Distribución de género según el entorno que espera que cumpla con todas las responsabilidades de manera simultánea

Género	Las personas de su entorno esperan que pueda cumplir con todas sus responsabilidades laborales y familiares de manera simultánea				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	7,60%	21,20%	43,90%	27,30%	100,00%
Femenino	9,60%	28,80%	17,80%	43,80%	100,00%
Total	8,60%	25,20%	30,20%	36,00%	100,00%

En la dimensión de expectativas sociales, el nivel medio es el más frecuente, siendo más alto en el género masculino con un 63,6%, en comparación con el 40,8% del femenino, tal como se observa en la tabla 41. Esto sugiere que el género masculino tiende a alinearse más con las normas sociales establecidas, posiblemente reflejando una conformidad con las expectativas culturales relacionadas con la masculinidad y la carrera profesional. Sin embargo, es notable que el género femenino presenta una proporción significativamente mayor en el nivel alto de expectativas sociales, alcanzando un 23,9% frente al 9,1% del género masculino. Este hallazgo indica que, aunque el género femenino reporte menos un nivel medio, quienes lo hacen pueden estar internalizando expectativas más elevadas sobre su comportamiento y roles en la sociedad.

Estos resultados revelan que las mujeres enfrentan presiones adicionales relacionadas con la percepción de ser juzgadas si no logran equilibrar adecuadamente sus responsabilidades laborales y familiares. La expectativa social de priorizar la familia por encima de la carrera profesional puede ser un factor que contribuye a este fenómeno. Además, el entorno social a menudo espera que el género femenino cumpla con todas sus responsabilidades, lo que puede generar un estrés significativo y afectar su bienestar emocional. Por otro lado, el género masculino parece estar más cómodo dentro de un marco de expectativas sociales medias, lo que podría limitar su capacidad para desafiar o redefinir estas normas.

Tabla 41

Distribución de Género según resultados de las Expectativas Sociales

Genero	Expectativas sociales			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	27,3%	63,6%	9,1%	100,0%
Femenino	35,2%	40,8%	23,9%	100,0%
Total	31,4%	51,8%	16,8%	100,0%

Coordinación

La coordinación en el contexto de la investigación se refiere a la capacidad de gestionar y organizar las responsabilidades tanto en el ámbito laboral como doméstico, con el fin de lograr un equilibrio eficaz entre ambas áreas. Esta habilidad involucra la planificación, la asignación de tareas y la delegación adecuada de responsabilidades, de manera que las exigencias de ambas esferas no se conviertan en una carga excesiva para el individuo. Una coordinación efectiva entre los miembros del hogar no solo reduce el estrés y la sobrecarga de responsabilidades, sino que también promueve el bienestar, al permitir que las personas se enfoquen adecuadamente en su trabajo o en el hogar. De esta manera, la coordinación juega un papel fundamental en la gestión de la doble presencia, debido a que facilita la ejecución exitosa de responsabilidades laborales sin que estas interfieran negativamente con las responsabilidades del hogar. A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos del personal administrativo del GAD Provincial del Azuay en cuanto a la dimensión de la coordinación.

En relación con los resultados obtenidos expuestos en la tabla 42, se muestra que la mayoría de los y las participantes se sienten capaces de gestionar y asignar eficazmente las responsabilidades tanto en el trabajo como en el hogar, con un 35.3% del total de la muestra, afirmando que siempre logran manejar ambas áreas de manera efectiva. Además, un 42.4% señala que lo hace a menudo, lo que indica que una parte significativa de los encuestados tiene confianza en su capacidad para equilibrar y gestionar sus responsabilidades. Al diferenciar por género, el masculino muestra una mayor proporción de respuestas en la categoría de a menudo con un 45.5%. Por otro lado, el femenino tiene un porcentaje más alto en la categoría de siempre con el 35.6% frente al 34.8% del género masculino. Un 24.7% de las mujeres dice que lo logra a veces, lo que es considerablemente más alto que el 16.7% de los hombres. Por lo tanto, los funcionarios tienden a sentirse más confiados en gestionar eficazmente ambas áreas, mientras que las funcionarias, a pesar de que también tienen un alto porcentaje en la categoría de siempre, parecen experimentar más desafíos en

comparación con el género masculino, como lo refleja el mayor porcentaje de respuestas en a veces.

Tabla 42

Distribución de género según la gestión eficaz de las responsabilidades

Género	Puede gestionar y asignar eficazmente responsabilidades en el trabajo y en el hogar para manejar ambas áreas de manera efectiva				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	3,00%	16,70%	45,50%	34,80%	100,00%
Femenino	0,00%	24,70%	39,70%	35,60%	100,00%
Total	1,40%	20,90%	42,40%	35,30%	100,00%

Al analizar la tabla 43, se observa que el 39,60% de los y las participantes afirman que a menudo la coordinación con su pareja en las labores domésticas ha facilitado el equilibrio de sus responsabilidades laborales. Tanto el género masculino con el 43,90% como el femenino con el 35,30% reportan con mayor frecuencia que a menudo la coordinación les ha facilita el equilibrio en la esfera laboral. Sin embargo, se observa que, las mujeres tienen mayor representación en las categorías de nunca con el 17,60% frente a los hombres con el 12,10% y en la categoría a veces con el 23,50% en contraste con el 13,60% de los funcionarios. Estos resultados evidencian una brecha en la percepción y práctica de la coordinación en cuanto a las labores de la esfera domestica entre hombres y mujeres. Esta disparidad podría estar relacionada con una distribución desigual de las responsabilidades del hogar, que tradicionalmente recae de manera desproporcionada sobre el género femenino, afectando su capacidad para equilibrar de manera efectiva las demandas laborales y domésticas.

Tabla 43

Distribución de género según la coordinación con la pareja en las labores domésticas

Género	La coordinación entre su pareja y usted en las labores domésticas ha facilitado el equilibrio de sus responsabilidades laborales				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	12,10%	13,60%	43,90%	30,30%	100,00%
Femenino	17,60%	23,50%	35,30%	23,50%	100,00%
Total	14,90%	18,70%	39,60%	26,90%	100,00%

La mayoría de los funcionarios y funcionarias partícipes del estudio perciben un nivel medio de coordinación representado por el 45,5% de la muestra. Sin embargo, los niveles altos de coordinación muestran una diferencia notable, el 37,9% del género masculino reporta una gestión efectiva de sus responsabilidades, mientras que, el 27,9% del género femenino alcanza este nivel. En el nivel bajo, se evidencia una diferencia significativa entre ambos géneros, el 25% del femenino en contraste con el 18,2% del masculino, lo que indica que a pesar de que la mayoría de las mujeres tienen un nivel medio y alto de coordinación, existe una proporción de este grupo que no logra generar una coordinación efectiva para equilibrar la esfera familiar y laboral. La tabla 44 evidencia una desigualdad en la percepción de la coordinación del personal administrativo, la menor proporción de mujeres en el nivel alto y su mayor representación en el nivel bajo podrían estar relacionadas con la carga desproporcionada de responsabilidades que enfrentan. Esto, sumado a la falta de apoyo necesario para organizar y coordinar adecuadamente las tareas o actividades, dificulta su capacidad para alcanzar una mejor gestión de responsabilidades.

Tabla 44

Distribución de género según resultados de la Coordinación

Genero	Coordinación			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	18,2%	43,9%	37,9%	100,0%
Femenino	25,0%	47,1%	27,9%	100,0%
Total	21,6%	45,5%	32,8%	100,0%

Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional es el proceso mediante el cual los individuos avanzan a través de diversas etapas, cada una definida por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones (Brizuela, 2019). Este proceso no solo implica la adquisición de habilidades y conocimientos, sino también la adaptación a las barreras sociales y culturales de género que pueden influir en la forma en que hombres y mujeres acceden a las oportunidades de desarrollo. A menudo, las mujeres enfrentan mayores desafíos debido a la desigualdad en la distribución de las responsabilidades domésticas y laborales, lo que puede limitar su tiempo y energía para invertir en su crecimiento profesional. A continuación, se presentan los resultados de la investigación realizada a funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay, en torno a su desarrollo profesional.

En la tabla 45 se observa que, un 42% de los encuestados y encuestadas afirman que sus responsabilidades familiares nunca afectan en su desarrollo profesional, siendo esta

percepción más frecuente en el género femenino con el 45,8% frente al género masculino con el 37,9%. Sin embargo, un 36,1% de las funcionarias indica que a veces sus responsabilidades familiares impactan en su desarrollo profesional, mientras que un 5,6% señala que esto ocurre siempre. En el caso de los funcionarios, el 37,9% afirma que a veces sus responsabilidades afectan su desarrollo y un 6,1% lo reporta siempre. Aunque tanto el género masculino como el femenino coinciden en que sus responsabilidades familiares no tienen un impacto directo en su desarrollo profesional, la carga desproporcionada en la organización y la distribución inequitativa de las responsabilidades parecen influir principalmente en las mujeres, limitando sus oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 45

Distribución de género según afectación de las responsabilidades familiares en el desarrollo profesional

Género	Sus responsabilidades familiares afectan directamente en su desarrollo profesional				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	37,90%	37,90%	18,20%	6,10%	100,00%
Femenino	45,80%	36,10%	12,50%	5,60%	100,00%
Total	42,00%	37,00%	15,20%	5,80%	100,00%

La mayoría de los funcionarios y funcionarias con el 45,30% afirman que nunca el equilibrio entre el trabajo y su familia ha afectado su capacidad para tomar decisiones estratégicas. En cuanto a los géneros, el masculino muestra una tendencia significativa hacia la negación de que el equilibrio entre la esfera laboral y familia ha afectado su capacidad de tomar decisiones estratégicas con un 45,30% en esta categoría. Un 34,40% del género masculino afirma que a veces se ve afectado para tomar decisiones estratégicas. En cuanto al género femenino, también reporta, en su mayoría que, nunca esta situación impacta en la toma de decisiones. Un 45,20% dice que nunca lo experimentan, y un 31,5% menciona que a veces le afecta. Por ello se entiende que ambos géneros mayormente nunca tienen este problema tal como se evidencia en la tabla 46.

Tabla 46

Distribución de género según la capacidad para tomar decisiones estratégicas

Género	El equilibrio entre el trabajo y su familia ha afectado su capacidad para tomar decisiones estratégicas				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	45,30%	34,40%	12,50%	7,80%	100,00%
Femenino	45,20%	31,50%	19,20%	4,10%	100,00%
Total	45,30%	32,80%	16,10%	5,80%	100,00%

La tabla 47 expone información relevante sobre la percepción de los y las participantes con relación al impacto que las responsabilidades familiares tienen en su desarrollo profesional. Se observa que el 75,7% de los encuestados considera que su nivel de riesgo para el desarrollo profesional es bajo, lo que sugiere que la mayoría de los funcionarios y funcionarias no siente que su crecimiento profesional se vea significativamente afectado por la esfera familiar. Con cifras similares entre el género masculino con el 76,6% y el género femenino con el 75,0%. Sin embargo, el 18,4% se encuentra en niveles medios, siendo un 17,2% del masculino y un 19,4% del femenino, lo que indica que una proporción notable si experimenta algún grado de tensión entre su vida familiar y desarrollo profesional. Los niveles altos son aquellos con menor representación, lo que indica que el desarrollo profesional de los y las participantes no se ha visto afectado por la esfera familiar con el 5,6% del género femenino y el género masculino con el 6,3%. A pesar de que, ambos géneros no presentan dificultades para su desarrollo profesional, el género femenino podría estar subestimando las barreras asociadas a las responsabilidades familiares, minimizando la relevancia y el impacto que tiene esta carga para la esfera laboral.

Tabla 47

Distribución de género según resultados del Desarrollo Profesional

Genero	Desarrollo Profesional			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	76,6%	17,2%	6,3%	100,0%
Femenino	75,0%	19,4%	5,6%	100,0%
Total	75,7%	18,4%	5,9%	100,0%

Carga Laboral

La carga laboral se refiere a la cantidad de tareas, compromisos y responsabilidades que un empleado debe cumplir dentro de un período determinado (Rodríguez, 2023). Este concepto abarca no solo el volumen de trabajo, sino también la complejidad y la intensidad de las tareas asignadas, lo que puede influir significativamente en la salud física y mental del trabajador. Una carga laboral adecuada es crucial para garantizar la productividad y el bienestar de los empleados, ya que una sobrecarga puede llevar al estrés, la fatiga y otros problemas de salud. Desde una perspectiva de género, es relevante considerar cómo las expectativas sociales pueden afectar la distribución de la carga laboral entre hombres y mujeres. A menudo, las mujeres enfrentan una doble carga, equilibrando responsabilidades laborales con tareas domésticas y cuidado familiar, lo que puede intensificar su carga laboral total. A continuación, se exponen los siguientes resultados en base a esta dimensión.

Al analizar los datos de la tabla 48, se observa que un 36,20% de los funcionarios y funcionarias señala que a veces la cantidad de trabajo en su puesto actual resulta excesiva. En particular, el 30,3% del género masculino y el 41,7% del femenino expresan que experimentan este exceso de trabajo a veces. El 22,70% de los hombres indican que a menudo su trabajo les resulta excesivo mientras que el 19,40% de las mujeres también lo expresan a menudo. A pesar de que ambos géneros comparten esta percepción, los hombres presentan una mayor proporción en las categorías de mayor frecuencia, lo que indica que, en general, perciben una carga de trabajo más pesada. Este hallazgo podría estar vinculado a la doble jornada laboral que enfrentan, debido a que equilibrar las responsabilidades profesionales con las tareas domésticas y de cuidado, podría generar una sobrecarga y aumentar la dificultad para gestionar ambas esferas de su vida.

Tabla 48

Distribución de género según cantidad de trabajo excesivo en su puesto actual

Género	Siente que la cantidad de trabajo que tiene en su puesto actual es excesiva				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	28,80%	30,30%	22,70%	18,20%	100,00%
Femenino	22,20%	41,70%	19,40%	16,70%	100,00%
Total	25,40%	36,20%	21,00%	17,40%	100,00%

Al analizar los datos de la tabla 49, se evidencia que el 40,3% de los funcionarios y funcionarias afirma sentirse estresado a veces, siendo más frecuente en el género femenino con el 42,5% en comparación con el masculino quienes representan el 37,9%. Lo que sugiere que las mujeres enfrentan con mayor frecuencia el estrés ocasionalmente debido a sus responsabilidades compartidas. Un porcentaje más alto del género masculino con el 22,7% señala que a menudo experimenta estrés en comparación con el femenino con el 12,3%. Se evidencia una diferencia relevante en la categoría siempre, el 19,20% de las mujeres afirman sentirse estresadas con mayor frecuencia frente al 12,10% de los hombres. En base a los resultados obtenidos, se refleja como el género femenino puede experimentar niveles más altos de estrés continuo debido a las expectativas sociales, las cuales tradicionalmente le asigna mayor responsabilidad en la esfera familiar y personal.

Tabla 49

Distribución de género según el estrés por la cantidad de trabajo

Género	Se siente estresado por la cantidad de trabajo que tiene al intentar cumplir con sus responsabilidades familiares o personales				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	27,30%	37,90%	22,70%	12,10%	100,00%
Femenino	26,00%	42,50%	12,30%	19,20%	100,00%
Total	26,60%	40,30%	17,30%	15,80%	100,00%

Según los datos de la tabla 50, un 58,7% de los participantes reporta niveles bajos de carga laboral, lo que indica que una mayoría significativa no percibe su trabajo como excesivo. El 54,5% del género masculino y el 62,5% del femenino indican tener una carga laboral baja, sugiriendo que las mujeres tienden a sentir una menor presión en comparación con los hombres. El 27,3% de los funcionarios y un 18,1% de funcionarias, se encuentran en un nivel medio, lo que podría indicar que el género masculino experimenta un estrés moderado relacionado con su carga laboral. Desde una perspectiva de género, los resultados sugieren que, a pesar de que, las mujeres puedan percibir una menor carga laboral, esto no necesariamente implica que no enfrenten estrés, ya que pueden estar incorporando expectativas sociales que las asignan múltiples roles tanto en el trabajo como en el hogar. Además, el hecho de más hombres experimente una carga laboral media podría indicar que están más expuesto a situaciones laborales estresantes, lo que refleja una diferencia en la percepción y vivencia entre ambos géneros con respecto a la carga laboral.

Tabla 50

Distribución de género según los resultados de Carga Laboral

Género	Carga Laboral			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	54,5%	27,3%	18,2%	100,0%
Femenino	62,5%	18,1%	19,4%	100,0%
Total	58,7%	22,5%	18,8%	100,0%

Cuidado Familiar

El cuidado engloba actividades, tareas y responsabilidades destinadas a atender las necesidades de los miembros del hogar, como los hijos, las personas adultas mayores, personas con discapacidad o enfermedad catastrófica. Además, no solo abarca las tareas domésticas o de manutención diaria, sino también el acompañamiento emocional, la gestión de la salud, la educación y, todas aquellas acciones que contribuyen al desarrollo y la calidad de vida de los integrantes de una familia. En el marco de la doble presencia, se refleja como las responsabilidades del cuidado familiar se combinan con las exigencias del trabajo remunerado, sin que exista un equilibrio o una distribución justa de las cargas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el personal administrativo en cuanto a esta dimensión.

Según la tabla 51, el 30,70% de los y las participantes del estudio reporta siempre levantarse antes para preparar los alimentos para los miembros del hogar. Esta actividad de preparación de alimentos es más común en el género femenino, en el que el 37,50% de las mujeres indica que siempre lo hace, en comparación con el 23,10% de los hombres. Por otro lado, el 35,40% de los funcionarios señala que a veces lleva a cabo esta tarea, frente al 23,60% de las funcionarias en esta categoría. Un 30,80% del género masculino afirma nunca realizar esta tarea, frente al 25% del género femenino que mencionan tampoco realizarla. Los datos reflejan una distribución desigual de las responsabilidades domésticas, en la que el género femenino tiende a asumir con mayor frecuencia tareas relacionadas con el cuidado del hogar, lo que podría ocasionar una sobrecarga de actividades debido al uso de tiempo para realizar la misma, así como también verse disminuido su tiempo de descanso.

Tabla 51

Distribución de género según la preparación de alimentos para miembros del hogar

Género	Se levanta antes para dejar lista la comida para los miembros de su hogar				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	30,80%	35,40%	10,80%	23,10%	100,00%
Femenino	25,00%	23,60%	13,90%	37,50%	100,00%
Total	27,70%	29,20%	12,40%	30,70%	100,00%

Existe una diferencia significativa en la frecuencia con la que los géneros realizan actividades de la esfera familiar posterior a la jornada laboral. En la tabla 52 se observa que el 51,01% del personal administrativo participante indica que siempre realiza actividades de cuidado del hogar o los miembros de la familia posterior a su jornada laboral. El género femenino muestra un mayor porcentaje con un 64,40% frente al 36,40% del género masculino para la categoría de siempre. Además, mientras el 27,30% de los hombres indica que realiza estas actividades de cuidado a menudo, solo el 12,30% de las mujeres reporta hacerlo con esta frecuencia. Un 9,10% del género masculino afirma nunca realizar esta actividad frente al 13,70% del género femenino quienes tampoco lo realizan. Se puede evidenciar una diferencia significativa en la distribución de las responsabilidades del hogar, con una carga mucho mayor que recae en el género femenino. Lo que refuerza la persistencia de los roles de género tradicionales que asignan la responsabilidad del cuidado del hogar a las mujeres. Esta doble jornada representa un desafío significativo para las mujeres, debido a que puede limitar su tiempo de descanso, ocio y el desarrollo personal y profesional.

Tabla 52

Distribución de género según actividades de cuidado después de la jornada laboral

Género	Después de su jornada laboral cuando llega a casa, tiene que realizar actividades de cuidado del hogar o de los miembros de su familia				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	9,10%	27,30%	27,30%	36,40%	100,00%
Femenino	13,70%	9,60%	12,30%	64,40%	100,00%
Total	11,50%	18,00%	19,40%	51,10%	100,00%

Al analizar los datos sobre el cuidado familiar, se observa en la tabla 53 que un 42,3% de los encuestados y encuestadas reportan un nivel medio de cuidado familiar. Un 43,1% del género masculino y un 41,7% del femenino indican estar en esta categoría. Además, se evidencia

una diferencia significativa en el nivel alto de cuidado, en el que el 40,3% de las mujeres afirman siempre tener esta responsabilidad relacionada al cuidado del hogar o miembros de la familia frente al 21,5% de los hombres. En comparación con el nivel bajo, en el que, por el contrario, se mientras una mayor proporción de funcionarios con el 35,4% frente al 18,1% de las funcionarias.

Lo que resalta que a pesar de los avances significativos que se han logrado y que han contribuido a una mayor equidad en diversos aspectos para el género femenino en la sociedad, todavía persiste una notable desigualdad en la distribución de las responsabilidades de cuidado. Los datos evidencian que, en gran medida, las mujeres siguen siendo las principales encargadas del cuidado del hogar y de los miembros de la familia, lo que refleja las expectativas tradicionales sobre el rol femenino. Esta situación expone la necesidad de fomentar una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado, con el fin de romper los estereotipos de género.

Tabla 53

Distribución de género según los resultados de Cuidado Familiar

Género	Cuidado Familiar			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	35,4%	43,1%	21,5%	100,0%
Femenino	18,1%	41,7%	40,3%	100,0%
Total	26,3%	42,3%	31,4%	100,0%

Apoyo Institucional

En el marco de esta investigación, el apoyo institucional se refiere al conjunto de acciones, recursos y servicios que proporciona la institución para brindar ayuda o apoyo para enfrentar determinadas situaciones. Tiene como finalidad facilitar el desarrollo, la resolución de problemas o la superación de conflictos ya sean personales, laborales o de índole familiar que puedan afectar al personal del GAD Provincial del Azuay. El apoyo institucional tiene un papel fundamental en la prevención y mitigación de los efectos derivados del riesgo psicosocial de la Doble Presencia, debido a que la implementación de políticas y recursos adecuados puede contribuir a generar un equilibrio entre la esfera laboral y familiar, reducir la desigualdad de género y fomentar el bienestar de quienes forman parte de este lugar de trabajo. A continuación, se expondrá los resultados obtenidos en esta dimensión.

Se observa que el 32,40% del personal administrativo a veces siente que la institución le brinda la flexibilidad para equilibrar el área laboral y el cuidado de su familia, siendo en esta

categoría el género femenino quien mantiene una mayor proporción con el 35,60% frente al 28,80% del género masculino. Tantos los hombres con el 30,30% y las mujeres con el 31,50% afirman que siempre reciben este apoyo por parte de la institución. Sin embargo, para la categoría de nunca se observa una diferencia significativa debido a que el 9,10% de los funcionarios indica no recibir apoyo institucional frente al 4,10% de las funcionarias. Los datos sugieren que el género masculino percibe un menor apoyo institucional debido a que las expectativas sociales tienden a minimizar las necesidades de los hombres en cuanto a las responsabilidades del área doméstica. Las políticas suelen estar orientadas hacia el género femenino, bajo la suposición de que son ellas quienes asumen principalmente las responsabilidades de cuidado del hogar y de los miembros de la familia.

Tabla 54

Distribución de género según la flexibilidad que brinda la institución para equilibrar el área laboral y familiar del personal administrativo

Género	Siente que la institución le brinda flexibilidad para equilibrar el área laboral y el cuidado de su familia				Total
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	
Masculino	9,10%	28,80%	31,80%	30,30%	100,00%
Femenino	4,10%	35,60%	28,80%	31,50%	100,00%
Total	6,50%	32,40%	30,20%	30,90%	100,00%

Por último, el análisis de la tabla 55 evidencia que el personal administrativo percibe un nivel bajo en cuanto al apoyo institucional con el 38,8%. El 39,7% del género femenino y el 37,9% del género masculino indican que se encuentran en esta categoría. Además, el 31,5% de las funcionarias consideran que existe un nivel alto en cuanto al apoyo que se brinda en la institución frente al 30,3% de los funcionarios. En el nivel medio se observa que existe una diferencia significativa entre los géneros, con el 31,8% del masculino en comparación con el 28,8% del femenino. A pesar de que los resultados muestran una distribución relativamente similar, se puede sugerir que, aunque existen políticas de apoyo institucional estas podrían no estar siendo lo suficientemente eficaces para abordar las necesidades específicas del personal administrativo, especialmente en lo que respecta a la doble carga y las dificultades para generar un equilibrio entre la esfera laboral y familiar.

Tabla 55

Distribución de género según resultados del Apoyo Institucional

Genero	Apoyo Institucional			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	37,9%	31,8%	30,3%	100,0%
Femenino	39,7%	28,8%	31,5%	100,0%
Total	38,8%	30,2%	30,9%	100,0%

A continuación, se presenta una matriz de indicadores que sintetiza los hallazgos clave del análisis de los datos. Esta matriz destaca las percepciones sobre la interacción entre trabajo y familia, doble presencia y cuidados, desglosados por género. Estos indicadores son fundamentales para comprender las dinámicas laborales y familiares en el contexto de las expectativas sociales y el desarrollo profesional de funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay:

Tabla 56

Matriz de indicadores sobre características sociodemográficas, la interacción trabajo-familia, doble presencia y cuidados con perspectiva de género según información de funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay, 2024.

Características sociodemográficas				
Indicador	Categoría de mayor frecuencia	% Total	% Género Masculino	% Género Femenino
% de funcionarios/as según grupo de edad.	30-34 años	24,50%	21,20%	27,40%
% de funcionarios/as según su estado civil.	Casado/a	46,80%	54,50%	39,70%
% de funcionarios/as según autoidentificación por cultura y costumbres	Mestizo/a	88,50%	89,40%	87,70%
% de funcionarios/as según nivel de instrucción	Tercer nivel	51,40%	53,80%	49,30%
% de funcionarios/as según tipo de vivienda en la que habitan	Casa	59%	59,10%	58,90%
% de funcionarios/as según tenencia de la vivienda	Arrendada	39,90%	38,50%	41,10%
% de funcionarios/as según tipo de familia	Nuclear	56,50%	70,80%	43,80%
% de funcionarios/as según número de hijos	1 hijo/a	34,10%	28,80%	38,90%
% de funcionarios/as según el área de trabajo	Procesos Agregados de Valor	40,80%	38,30%	42,90%
% de funcionarios/as según departamento en el que se ubica	Dirección Administrativa	9,1%	6,1%	3%
% de funcionarios/as según tiempo laborando en la institución	1-4 años	68,8%	31,9%	37%
Interacción Trabajo- Familia				
Interacción Negativa Trabajo - Familia				
% de funcionarios/as según irritabilidad en casa por trabajo muy agotador	A veces	55,80%	56,10%	55,60%

% de funcionarios/as según dificultad para atender obligaciones domésticas	A veces	43,20%	47%	39,70%
% de funcionarios/as según la cancelación de planes con pareja/familia/amigos	A veces	42,60%	51,60%	34,70%
% de funcionarios/as según la complicación para atender obligaciones domésticas	Nunca	44,60%	45,50%	43,80%
% de funcionarios/as según la insuficiente energía para realizar actividades de ocio	Nunca	40,60%	51,50%	30,60%
% de funcionarios/as según insuficiente tiempo para hobbies	Nunca	46,80%	42,40%	50,70%
% de funcionarios/as según complicación para relajarse en casa	A veces	43,90%	43,90%	43,80%
% de funcionarios/as según el consumo de tiempo que desearían dedicar a su pareja/ familia/amigos	A veces	43,80%	47,70%	40,30%
% de funcionarios/as según resultados de la interacción trabajo- familia	Bajo	65,20%	69,80%	60,90%
Interacción Negativa Familia- Trabajo				
% de funcionarios/as según la percepción en torno a la descarga de frustración	Nunca	74,80%	80,30%	69,90%
% de funcionarios/as según la dificultad para concentrarse en el trabajo	Nunca	46%	43,90%	47,90%
% de funcionarios/as según afectación en el rendimiento laboral	Nunca	58,30%	54,50%	61,60%
% de funcionarios/as según no tener ganas de trabajar	Nunca	66,70%	68,20%	65,30%
% de funcionarios/as según los resultados de la interacción negativa familia- trabajo	Bajo	89,10%	89,40%	88,90%
Interacción Positiva Trabajo- Familia				
% de funcionarios/as según el humor después de un día o semana agradable de trabajo	Siempre	44,90%	46,20%	43,80%
% de funcionarios/as según desempeño en las obligaciones domésticas	A veces	34,80%	26,20%	42,50%
% de funcionarios/as según el cumplimiento de las responsabilidades en casa	A menudo	29,90%	42,40%	18,30%
% de funcionarios/as según una mejor organización del tiempo en casa	A menudo	31,90%	42,40%	22,20%
% de funcionarios/as según la capacidad para interactuar mejor con la pareja/familia/amigos	A veces	39,90%	37,90%	41,70%
% de funcionarios/as según resultados de interacción positiva trabajo-familia	Medio	47,40%	50%	45,10%
Interacción Positiva Familia-Trabajo				
% de funcionarios/as según trabajo resulta más agradable después de un fin de semana divertido	Siempre	42,40%	43,90%	41,10%
% de funcionarios/as según la toma de responsabilidades laborales con seriedad	Siempre	50%	45,50%	54,20%
% de funcionarios/as según el cumplimiento de las responsabilidades laborales	Siempre	56,80%	51,50%	61,60%
% de funcionarios/as según organización del tiempo en casa	Siempre	41,70%	37,90%	45,20%
% de funcionarios/as según autoconfianza en el trabajo	Siempre	46%	40,90%	50,70%
% de funcionarios/as según la interacción positiva familia-trabajo	Alto	64,20%	60,60%	67,60%
Doble Presencia				
Expectativas Sociales				

% de funcionarios/as según sentirse juzgado si no logra equilibrar las responsabilidades	A veces	39,10%	39,40%	38,90%
% de funcionarios/as según prioridad a la familia por encima de la carrera profesional	Siempre	30,70%	34,80%	26,80%
% de funcionarios/as según el entorno que espera que cumpla con todas las responsabilidades de manera simultánea	Siempre	36%	27,30%	43,80%
% de funcionarios/as según los resultados de las expectativas sociales	Medio	51,80%	63,60%	40,80%
Coordinación				
% de funcionarios/as según la gestión eficaz de las responsabilidades	A menudo	42,40%	45,50%	39,70%
% de funcionarios/as según la coordinación con la pareja en las labores domésticas	A menudo	39,60%	43,90%	35,30%
% de funcionarios/as según los resultados de la coordinación	Medio	45,50%	43,90%	47,10%
Desarrollo Profesional				
% de funcionarios/as según afectación en el desarrollo profesional	Nunca	42%	37,90%	45,80%
% de funcionarios/as según la capacidad para tomar decisiones estratégicas	Nunca	45,30%	45,30%	45,20%
% de funcionarios/as según resultados del desarrollo profesional	Bajo	75,70%	76,60%	75%
Carga Laboral				
% de funcionarios/as según cantidad de trabajo excesivo en su puesto actual	A veces	36,20%	30,30%	41,70%
% de funcionarios/as según el estrés por la cantidad de trabajo	A veces	40,30%	37,90%	42,50%
% de funcionarios/as según resultados de la carga laboral	Bajo	58,70%	54,50%	62,50%
Trabajo de Cuidado				
Cuidado Familiar				
% de funcionarios/as según la preparación de alimentos para miembros del hogar	Siempre	30,70%	23,10%	37,50%
% de funcionarios/as según las actividades de cuidado después de la jornada laboral	Siempre	51,10%	36,40%	64,40%
% de funcionarios/as según resultados de cuidado familiar	Medio	42,30%	43,10%	41,70%
Apoyo Institucional				
% de funcionarios/as según la flexibilidad que brinda la institución para equilibrar el área laboral y familiar	Siempre	30,90%	30,30%	31,50%
% de funcionarios/as según resultados del Apoyo Institucional	Bajo	38,80%	37,90%	39,70%

Discusión de los Resultados

Esta investigación analiza la manifestación de la doble presencia en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay, desde una perspectiva diferenciada por género. Para ello, se utiliza el Cuestionario "Adaptado" de Interacción Trabajo-Familia (SWING), y se encuentra que no existe una diferencia significativa por género en cuanto al desequilibrio en las actividades domésticas con las actividades laborales, sin embargo, existen aspectos que indican que las mujeres enfrentan una carga adicional debido a sus responsabilidades laborales y domésticas, lo que es perjudicial para este género al tener que equilibrar ambos roles.

Al analizar las características sociodemográficas de la población encuestada, se observa que la mayoría de los participantes tienen su estado civil como casados/as, y que existe una mayor proporción del género masculino en matrimonio en comparación con el género femenino. Es relevante destacar que, según Robalino (2020) la Doble Presencia afecta de manera significativa al género masculino como femenino, así como también es un factor desfavorable tanto en personas casadas como solteras.

Además, en cuanto a la edad de los funcionarios y funcionarias, se expone que tienen una edad promedio entre los 30 y 34 años. Según Calizaya et al. (2020) las personas que se encuentran en edades entre los 31 y 40 años gestionan de manera más eficiente las actividades laborales y domésticas. Sin embargo, Aguilar y Vega (2024) exponen que los trabajadores mayores podrían experimentar una mayor interferencia entre el trabajo y la vida familiar. En cuanto a los años que laboran en la institución y su nivel de instrucción, el personal administrativo se encuentra entre 1 a 4 años dentro del GAD Provincial del Azuay y han alcanzado el tercer nivel de instrucción, por lo que según Robalino (2020) indica que este riesgo psicosocial afecta independientemente de los años ejercidos en el cargo o del nivel de instrucción del individuo. Así también Aguilar y Vega (2024) mencionan que los empleados con más tiempo en el puesto y con un mayor nivel de escolaridad perciben más interferencia entre el trabajo y la familia.

Respecto a las dimensiones de interacción negativa trabajo-familia e interacción negativa familia-trabajo, los resultados revelan que, la situación en casa para las mujeres produce irritabilidad porque su trabajo es agotador representando por un 55,60 % en la categoría a veces, un 15,30% en la categoría a menudo y un 5,60% en la categoría siempre, además se evidencia que para este género resulta complicado atender las obligaciones domésticas debido al trabajo, tomando en cuenta que, según Carrillo (2018) las principales fuentes de

estrés laboral provienen de dos características básicas del trabajo, las demandas laborales y el control que se tiene sobre las mismas.

Aunque la muestra presenta una distribución equitativa de género, las mujeres continúan asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico observando que tienen insuficiente energía para realizar actividades de ocio o recreativas puesto que mencionan que a menudo con un 22,2% y siempre con un 11,1% sienten esta insuficiente energía, situación que se puede sustentar mediante la Teoría de la Economía del Cuidado, ya que la mayoría de las mujeres en el personal administrativo sacrifican su tiempo libre para cumplir tanto con sus responsabilidades laborales como con las del hogar. Además, se puede relacionar con el Modelo Demanda-Control, el cual expone que el estrés laboral surge al combinarse altas demandas en la esfera laboral con una baja capacidad para manejarlas debido a la falta de recursos o control.

La Teoría del Conflicto Trabajo-Familia de Greenhaus y Beutell (1985) también es pertinente en este contexto, ya que demuestra que tanto hombres como mujeres enfrentan tensiones entre sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, las mujeres reportan una mayor dificultad para concentrarse en el trabajo debido a preocupaciones domésticas ya que con representaciones del 39,70%, el 8,20% y el 4,20% manifiestan tener estas dificultades a veces, a menudo y siempre según corresponde. De esta manera cabe reconocer que las cargas domésticas y las expectativas familiares son factores claves en este conflicto, lo que repercute tanto en el bienestar personal de las mujeres como en su productividad laboral. Así como también es importante reconocer que esta interferencia se ajusta al modelo de Karasek, el cual indica cómo las altas demandas-laborales, combinadas con la falta de control sobre el tiempo y las responsabilidades domésticas, conducen a un conflicto de roles y al estrés.

En cuanto a la Doble Presencia sugiere que las mujeres deben equilibrar el trabajo remunerado con las tareas domésticas. Aunque una proporción significativa de hombres y mujeres no permite que las frustraciones familiares impacten su comportamiento en el trabajo, las mujeres experimentan con mayor intensidad estos sentimientos causados por las presiones familiares, ya que un 26% manifiestan sentirlo a veces, un 2,70% a menudo y un 1,40% siempre. En relación con la Teoría de la Economía del Cuidado, aunque tanto hombres como mujeres informan que sus problemas familiares no afectan significativamente su rendimiento laboral, las mujeres, debido a su rol predominante en el cuidado del hogar y la familia, son más susceptibles a que su rendimiento en el trabajo se vea perjudicado por estos conflictos.

En términos de las dimensiones de interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo, los hallazgos sugieren que, según la Doble Presencia, las mujeres enfrentan una carga

considerable tanto en el trabajo remunerado como no remunerado. Aunque las habilidades laborales de las mujeres permiten una mejor organización del hogar, siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas. Según la Teoría de la Economía del Cuidado, el trabajo no remunerado, como el cuidado y las tareas domésticas, limita el tiempo y la energía de las mujeres, lo que afecta tanto la cantidad como la calidad de su trabajo remunerado. De acuerdo con la Teoría del Conflicto Trabajo-Familia, las demandas laborales y familiares pueden entrar en conflicto, y las mujeres enfrentan mayores dificultades para equilibrar ambas esferas debido a la sobrecarga de trabajo doméstico, lo que limita su desempeño en ambos ámbitos y genera un conflicto de roles.

Los resultados en relación con las dimensiones de expectativas sociales, coordinación, desarrollo profesional, carga laboral, cuidado familiar y apoyo institucional revelan que las mujeres enfrentan mayores presiones para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares debido a las expectativas sociales. Esto se vincula estrechamente con la Doble Presencia, ya que un mayor porcentaje de mujeres (16,7%) se sienten constantemente juzgadas por no lograr este equilibrio, en comparación con solo el 4,5% de los hombres, situación que según el Modelo Demanda-Control muestra cómo estas demandas externas respecto a las expectativas sociales actúan como un factor adicional de estrés en las mujeres, puesto que, la falta de control sobre las expectativas sociales contribuye a la sobrecarga de trabajo y estrés. Así también, aunque tanto hombres como mujeres gestionan con éxito sus responsabilidades, las mujeres experimentan más dificultades, lo que refuerza la Teoría del Conflicto Trabajo-Familia. Finalmente, tanto hombres como mujeres perciben cierta flexibilidad institucional para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, aunque aún existen áreas de mejora.

Luego del análisis de datos, es importante adentrarse en algunos elementos que exponen situaciones que de hecho inciden de manera diferenciada en la interacción trabajo-familia y familia-trabajo de funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay. En primer lugar, la interacción negativa trabajo-familia se manifiesta con mayor intensidad en las mujeres, quienes experimentan un mayor nivel de irritabilidad en el hogar debido al agotamiento laboral. Aunque ambos géneros reportan irritabilidad, un 55,6% de las mujeres indica que a menudo se sienten así, en comparación con el 56,1% de los hombres. Sin embargo, la diferencia radica en que un 15,3% de las mujeres afirma que siempre están irritables por el trabajo, mientras que solo un 1,5% de los hombres reporta lo mismo. Esto sugiere que las mujeres no solo perciben una mayor carga emocional, sino que también enfrentan dificultades adicionales para desconectar del trabajo al llegar a casa (Balbo, 1978).

Además, las mujeres también muestran una mayor dificultad para atender sus obligaciones domésticas debido a preocupaciones laborales. Un 15,1% de las mujeres manifiesta que a menudo les resulta complicado cumplir con sus responsabilidades en el hogar por estar enfocadas en su trabajo, frente al 12,1% de los hombres. Esta diferencia es significativa y refleja cómo las expectativas sociales sobre el rol de género influyen en la carga que asumen las mujeres (Greenhaus & Beutell, 1985).

La carga laboral también se presenta como un factor crítico. Las mujeres reportan tener menos energía para participar en actividades recreativas debido a sus responsabilidades laborales y domésticas. Un 22,2% de las mujeres indica que a menudo no tienen energía suficiente para actividades de ocio, comparado con solo un 7,6% de los hombres. Esta falta de tiempo y energía afecta no solo su bienestar personal sino también su desempeño laboral (Picchio, 1992). Por último, aunque tanto hombres como mujeres afirman que sus problemas personales no afectan significativamente su rendimiento laboral, existe una tendencia donde las mujeres son más conscientes del impacto negativo que pueden tener sus responsabilidades familiares en su desempeño. Un 31,5% de las mujeres menciona que a veces estos problemas les afectan en el trabajo, en comparación con el 36,4% de los hombres (Greenhaus & Beutell, 1985).

Es evidente que las mujeres enfrentan mayores desventajas en términos de interacción negativa trabajo-familia y carga laboral. Para abordar estas inequidades de género es crucial implementar políticas institucionales que promuevan la corresponsabilidad en el hogar y faciliten un entorno laboral más equitativo. Esto incluye ofrecer recursos para la gestión del tiempo y apoyo emocional que reconozcan y mitiguen los efectos de la doble presencia (Balbo, 1978; Picchio, 1992).

Para cerrar esta discusión, es fundamental destacar que la investigación ha evidenciado cómo la doble presencia impacta de manera diferenciada a hombres y mujeres en el contexto del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay. A pesar de que ambos géneros enfrentan tensiones entre sus responsabilidades laborales y familiares, las mujeres experimentan una carga adicional que afecta su bienestar y desempeño. El análisis del modelo Demanda-Control y las teorías Economía del Cuidado y Conflicto Trabajo-Familias, ilustra cómo las expectativas sociales y las responsabilidades domésticas recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, limitando su tiempo y energía para actividades recreativas y afectando su productividad laboral. Además, aunque existe cierta percepción de apoyo institucional, es evidente que se requieren políticas más efectivas para abordar estas desigualdades y facilitar un entorno laboral más equitativo.

Capítulo V

Líneas generales de acción para abordar las consecuencias de la doble presencia en el ámbito laboral de funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay

A medida que se exploró las complejas interacciones entre el trabajo y la familia en el capítulo anterior, se ha hecho evidente que las mujeres enfrentan desventajas significativas en varias dimensiones, como la carga laboral, la interacción negativa entre trabajo y familia, y la dificultad para mantener un equilibrio saludable entre sus responsabilidades. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de sugerir líneas de acción que aborden estas inequidades de género y promuevan un entorno laboral más equitativo. A continuación, se presentan líneas de acción orientadas a mitigar estos desafíos, mejorar el bienestar de las funcionarias y fomentar una cultura organizacional que valore la corresponsabilidad en las tareas laborales y familiares desde el Trabajo Social.

Precisamente desde el Trabajo Social es posible ofrecer herramientas y estrategias para la resolución de conflictos familiares y la gestión de crisis, facilitando así un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Además, los y las profesionales del Trabajo Social pueden desempeñar un papel crucial en la creación de canales de comunicación efectivos entre jefes y empleados, promoviendo un ambiente laboral donde se puedan expresar abiertamente las necesidades familiares y se busquen soluciones colaborativas.

En este marco, se establece la siguiente matriz, en la cual una dimensión se refiere a los diferentes aspectos que afectan la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, como la irritabilidad en el hogar, la dificultad para concentrarse en el trabajo, y la cancelación de planes sociales. Cada dimensión puede influir en el bienestar personal y en el rendimiento laboral del personal. A partir de estas dimensiones, se establecen líneas de acción específicas, como proporcionar talleres sobre resolución de conflictos familiares y establecer canales de comunicación entre jefes y funcionarios para abordar las necesidades familiares. El objetivo de estas acciones es mitigar los efectos negativos de la interacción trabajo-familia, promoviendo un ambiente laboral más saludable y equitativo que permita a los empleados gestionar sus responsabilidades tanto laborales como familiares de manera efectiva.

Matriz

Líneas de Acción para abordar las consecuencias de la doble presencia en el GAD Provincial del Azuay en el área administrativa

Líneas de acción para abordar el conflicto trabajo-familia		
Dimensión	Líneas de acción	Objetivos
Interacción negativa Trabajo- Familia	-Establecer el teletrabajo en las áreas administrativas donde sea viable, dirigido a funcionarios y funcionarias que enfrentan mayores desafíos en la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, teniendo como propósito facilitar la gestión de situaciones personales que puedan repercutir negativamente en el desempeño profesional.	Implementar políticas de teletrabajo y flexibilidad laboral en las áreas administrativas, dirigidas a funcionarios y funcionarias que enfrentan desafíos en la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares, mejorando su bienestar, reduciendo el estrés asociado a la doble carga de trabajo y cuidado familiar, y potenciando su desempeño profesional.
	-Organizar talleres prácticos orientados a la prevención del estrés laboral, permitiendo que el personal administrativo adquiera herramientas efectivas para el manejo del estrés y estrategias de relajación, con el objetivo de promover un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado.	
	-Implementar un programa de acompañamiento profesional enfocado en el manejo del estrés mediante sesiones individuales o grupales. Este programa busca reducir el impacto de las demandas laborales en el entorno familiar, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias.	
Interacción negativa Familia-Trabajo	-Aplicar talleres y charlas dirigidos a la resolución de conflictos familiares y estrategias para manejar situaciones de crisis que afecten el desempeño laboral de los funcionarios y funcionarias.	Desarrollar talleres y charlas dirigidos a la resolución de conflictos familiares y estrategias para manejar situaciones de crisis, junto con el establecimiento de canales de comunicación entre jefes de área y funcionarios, con el fin de abordar la interacción negativa familia-trabajo, facilitando así un entorno laboral más saludable y equitativo que permita a los y las funcionarias expresando sus necesidades familiares y proponiendo soluciones prácticas que mejoren su desempeño profesional.
	-Establecer canales de comunicación entre los jefes de área y los funcionarios y funcionarias del personal administrativo, con el objetivo de que puedan expresar las necesidades familiares que se estén presentando y se propongan soluciones prácticas dentro de los departamentos	
Interacción Positiva Trabajo- Familia	-Realizar eventos con actividades recreativas para los empleados en los cuales puedan participar con sus familias y fortalecer la relación entre el entorno laboral y familiar.	Promover la interacción positiva entre el trabajo y la familia mediante la realización de eventos recreativos que involucren a las familias de los

	-Brindar talleres que demuestren como las competencias adquiridas en el trabajo pueden ser útiles en el ámbito familiar.	empleados y la implementación de talleres que muestren cómo las competencias adquiridas en el entorno laboral pueden aplicarse en el ámbito familiar, fortaleciendo las relaciones interpersonales y mejorando el bienestar general de los funcionarios y funcionarias.
Interacción Positiva Familia-Trabajo	-Organizar grupos focales interdepartamentales para compartir experiencias, consejos o estrategias sobre cómo aprovechar las fortalezas familiares en el ámbito laboral.	Organizar grupos focales interdepartamentales para compartir experiencias, consejos y estrategias sobre cómo aprovechar las fortalezas familiares en el ámbito laboral, fortaleciendo la interacción positiva entre la familia y el trabajo, promoviendo un ambiente colaborativo y aportando en el desempeño laboral.

Líneas de acción para abordar la doble presencia

Dimensión	Líneas de acción	Objetivos
Expectativas Sociales	-Realizar sensibilizaciones a través de charlas o talleres abiertos para el personal administrativo y sus familias, acerca de la equidad de género tanto en la esfera familiar como laboral.	Desarrollar e implementar charlas y talleres para el personal administrativo y sus familias, promoviendo una comprensión integral de la igualdad de género tanto en el ámbito laboral como familiar, fomentando relaciones más equitativas, inclusivas y respetuosas.
Coordinación	-Implementar programas dirigidos al personal administrativo sobre la organización de actividades laborales y familiares, para que se pueda dar un mejor manejo de las responsabilidades, reduciendo el estrés y mejorando la eficacia en sus tareas.	Integrar capacitaciones para los funcionarios y funcionarias acerca de la organización eficiente de las responsabilidades laborales y familiares con un enfoque de género, para de esta manera reducir el estrés y promover una mejor conciliación entre ambas esferas.
Desarrollo Profesional	-Crear planes de formación dentro de la institución los cuales mantengan horarios accesibles o modalidades virtuales para que los funcionarios y funcionarias puedan acceder a ellos con mayor facilidad. -Establecer programas que promuevan e impulsen el desarrollo profesional del personal administrativo	Crear e implementar programas de formación profesional accesibles, con el fin de facilitar el acceso de los funcionarios y funcionarias a oportunidades de desarrollo, promoviendo la equidad de género y fortaleciendo sus competencias.

Carga Laboral	<p>-Establecer evaluaciones sobre la carga laboral de los funcionarios y funcionarias por cada área de manera continua con el objetivo de identificar problemas en cada una de ellas y redistribuir tareas cuando se detecten sobrecargas.</p> <p>-Implementar políticas que promuevan el respeto por los horarios laborales y la desconexión fuera del ámbito de trabajo.</p>	<p>Desarrollar e implementar estrategias que permitan disminuir la carga laboral del personal administrativo de manera equitativa, optimizando la distribución de tareas, mejorando los procesos operativos y promoviendo un ambiente de trabajo equilibrado.</p>
Líneas de acción para abordar el trabajo de cuidado		
Dimensión	Líneas de acción	Objetivos
Cuidado Familiar	<p>-Establecer convenios con centros de cuidado infantil para apoyar a los funcionarios y funcionarias con las responsabilidades de cuidado.</p> <p>-Implementar espacios dentro de las instalaciones de la institución para el cuidado temporal de niños y niñas con la finalidad de facilitar la integración de las responsabilidades familiares y laborales.</p> <p>- Establecer grupos de apoyo entre el personal administrativo quienes tengan roles de cuidado para el intercambio de consejos o estrategias que ayuden a la resolución de las dificultades cotidianas.</p>	<p>Establecer e impulsar políticas que faciliten el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, mediante la creación de redes de apoyo para que el personal administrativo genere un equilibrio entre la esfera laboral y familiar, reduciendo las desigualdades de género en la asignación de tareas de cuidado.</p>
Apoyo Institucional	<p>-Diseñar e implementar políticas que permita la flexibilidad de horarios para los funcionarios y funcionarias que necesiten atender responsabilidades del ámbito familiar de carácter urgente, con la tranquilidad de no tener repercusiones negativas dentro del ámbito laboral.</p>	<p>Fomentar el apoyo institucional a través de la creación y promoción de políticas y recursos que favorezcan la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, garantizando que tanto hombres como mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades.</p>

En conclusión, el capítulo 5 ha presentado una matriz de líneas de acción orientadas a mitigar las consecuencias negativas de la doble presencia en el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay. Las líneas propuestas, que incluyen la implementación de talleres, eventos recreativos y grupos focales, buscan fortalecer la interacción positiva entre el trabajo y la familia, promoviendo un ambiente laboral más saludable y equilibrado. Los hallazgos del análisis evidencian que tanto hombres como mujeres experimentan desafíos significativos en su vida diaria debido a la carga de responsabilidades laborales y familiares, siendo las mujeres quienes enfrentan mayores dificultades. Al abordar estas problemáticas a través de acciones concretas, se espera no solo mejorar el bienestar de los y las funcionarias, sino también fomentar una cultura organizacional que valore la

corresponsabilidad y el apoyo mutuo. Estas medidas son fundamentales para avanzar hacia una mayor equidad de género en el entorno laboral y garantizar un desempeño profesional óptimo.

Conclusiones

El estudio realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay en las cuatro áreas que son: Procesos Gobernantes, Procesos Agregados de Valor, Procesos Habilitantes de Asesoría y Procesos Habilitantes de Apoyo, las cuales cuentan con un total de 264 funcionarios y funcionarias, de los cuales se tomó una muestra de 139 personas entre hombres y mujeres, nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

Respecto al primero objetivo, el análisis del perfil sociodemográfico del personal administrativo del GAD Provincial del Azuay revela que tanto los funcionarios como las funcionarias comparten características similares en aspectos clave como la edad, el estado civil y el nivel educativo. Ambos grupos tienden a vivir en familias nucleares y enfrentan desafíos relacionados con la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, a pesar de estas similitudes, se observa que las mujeres experimentan una mayor presión en la gestión de sus roles, lo que puede influir en su bienestar y desempeño.

Con respecto al segundo objetivo, los resultados obtenidos a través de la escala de Likert revelan que la percepción del riesgo psicosocial asociado a la doble presencia se sitúa en niveles medios en varias dimensiones, como expectativas sociales, coordinación y cuidado familiar. Aunque las dimensiones de interacción negativa trabajo-familia, desarrollo profesional y carga laboral presentan niveles bajos, también muestran porcentajes considerables en el nivel medio. Esto indica que, aunque no se alcanzan niveles elevados de riesgo, las demandas relacionadas con la doble presencia son evidentes y afectan a los funcionarios y funcionarias del GAD Provincial del Azuay.

En cuanto a las diferencias de género, se observó que la doble presencia afecta a la población masculina de manera particular, manifestándose en una mayor dificultad para relajarse en casa y en un impacto negativo en su rendimiento laboral debido a problemas en el ámbito doméstico. Además, los hombres sienten una presión considerable por priorizar a su familia sobre su carrera profesional, lo que los lleva a percibir que sus responsabilidades familiares inciden directamente en su desarrollo profesional. También expresan que su capacidad para tomar decisiones estratégicas se ve comprometida y, finalmente, reportan una sensación de sobrecarga debido a la cantidad excesiva de trabajo.

Para el género femenino, la doble presencia se manifiesta a través de una serie de desafíos que impactan su bienestar y desempeño laboral. Las mujeres experimentan irritabilidad y dificultades para atender sus obligaciones domésticas, lo que se traduce en una insuficiente energía para participar en actividades de ocio o recreativas. Asimismo, enfrentan problemas de concentración en el trabajo y la sensación de ser juzgadas, lo que incrementa su estrés al

intentar equilibrar adecuadamente sus responsabilidades. Es importante destacar que las mujeres asumen la mayor parte del cuidado en el hogar, lo que agrava estas dificultades y complica aún más la gestión de sus múltiples roles. Esta carga adicional no solo afecta su salud mental y emocional, sino que también limita su capacidad para desarrollarse plenamente en el ámbito profesional. En este contexto, es fundamental reconocer y abordar estas desigualdades desde una perspectiva de género, promoviendo políticas y prácticas que apoyen a las mujeres en la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares.

En relación con la dimensión del apoyo institucional, se observa que este se encuentra en niveles bajos, lo que sugiere que el personal administrativo percibe que la institución no ofrece la flexibilidad necesaria para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Esta falta de apoyo es un factor crítico que puede afectar el bienestar del personal y su desempeño en el trabajo. Es fundamental que se implementen políticas de inclusión y equidad de género que promuevan la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su género. Al establecer medidas que favorezcan un ambiente laboral más flexible y comprensivo, se puede facilitar una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar, contribuyendo así a un entorno más saludable y productivo para todos. Esto no solo beneficiará a los funcionarios y funcionarias del área administrativa, sino que también fortalecerá la cultura organizacional al reconocer y valorar la diversidad de experiencias y necesidades dentro del personal.

Con respecto al tercer objetivo, se han diseñado líneas de acción específicas para cada dimensión desde la perspectiva del Trabajo Social, con el propósito de prevenir y mitigar el impacto del riesgo psicosocial asociado a la doble presencia en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay. Se espera que estas medidas contribuyan a la creación de un entorno equilibrado entre las esferas laboral y doméstica, además de impulsar la adaptación de políticas laborales que fortalezcan la cultura organizacional, mejoren las relaciones interpersonales y promuevan el bienestar integral de los funcionarios y funcionarias.

Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio, se sugiere fomentar la investigación interdisciplinaria sobre la interacción entre trabajo- familia enfocándose en la perspectiva de género, para conocer cómo afectan estas relaciones a las y los empleados que pertenecen al Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay, generando un abordaje de manera integral acerca de la problemática existente en relación a la doble presencia.

También que se realice un diagnóstico acerca de las políticas institucionales existentes que se enfoquen en promover el bienestar de los funcionarios y funcionarias, con especial énfasis en aquellas que estén orientadas a abordar problemáticas como los riesgos psicosociales, identificando fortalezas y debilidades, de manera que se puedan plantear estrategias de mejora con perspectiva de género con el objetivo de que sean efectivas, inclusivas y se ajusten a las necesidades de los empleados y empleadas de la institución.

Y en esta misma línea, es fundamental que se socialice con el personal administrativo sobre las políticas institucionales existentes, así como también sobre las líneas de acción planteadas en este estudio, con el propósito de generar espacios de dialogo en los que se pueda facilitar la identificación de necesidades adicionales o problemáticas que no hayan sido contempladas anteriormente.

De igual manera, es esencial y oportuno que se fortalezca el departamento de Trabajo Social según lo estipulado por la ley, además de que la o el profesional del área se encuentre en constante capacitación respecto al ámbito laboral, con la finalidad de garantizar una respuesta efectiva a las necesidades que se presenten, especialmente en relación con la doble presencia, lo cual permitirá que los profesionales puedan identificar y realizar un abordaje más preciso a las problemáticas existentes entre la esfera laboral y familiar.

Por último, es pertinente que se realice evaluaciones y seguimientos continuos a los trabajadores y empleados de la institución para evitar que la problemática se intensifique, así como también fomentar un ambiente laboral adecuado para los mismos, permitiéndoles generar un equilibrio en sus vidas.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2024). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Aguilar Ortega, C. B., & Vega Cauich, J. I. (julio-agosto de 2024). Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial y su relación con variables sociodemográficas y laborales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 8728- 8746. https://doi.org/10.37811/cl_rem.v8i4
- Aldeas Infantiles SOS. (26 de agosto de 2024). *¿Qué es el cuidado? ¿Cuáles son sus características?* Aldeas Infantiles SOS. <https://www.aldeasinfantiles.org.co/noticias/noticias-2024/que-es-el-cuidado>
- Arias, E. R. (24 de noviembre de 2022). Personal administrativo Qué es, definición y concepto. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/personal-administrativo.html>
- Arias Gallegos, W., Montes Iturrizaga, I., & Masías Salinas, M. A. (2014). EL MODELO DEMANDA CONTROL DE KARASEK Y SU RELACIÓN CON LA CREATIVIDAD DOCENTE EN PROFESORES DE NIVEL PRIMARIO DE AREQUIPA. *Revista Psicología Trujillo*, 1(16), 64-77. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/481/464>
- Asociación Latinoamericana de Profesores de Medicina Familiar. (2005). II. Conceptos básicos para el estudio de las familias. *Archivos en Medicina Familiar*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50712789003>
- Brizuela Gutiérrez, T. (2019). Desarrollo profesional: una herramienta efectiva para el crecimiento integral de los profesionales en inglés en la UNED. *Revista Espiga*, 18(37), 99-107. <https://www.redalyc.org/journal/4678/467859737002/467859737002.pdf>
- Buitrago Orjuela, L., Barrera Verdugo, M., Plazas Serrano, L., & Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud*, 8(2), 131-146. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
- Calizaya López, J., Zapata Delgado, F., & Evangelista Aliaga, J. (20 de mayo de 2020). Riesgos psicosociales en el trabajo en colaboradores de una empresa minera en Arequipa. *Véritas*, 21(2), 25-30. <https://www.researchgate.net/publication/346525626>

Campoalegre Septien, R., Manreza, Y., González, O., López, F., Chávez, E., Samón, M., Barriel, Y., Levya, X., Palma, R., y Hernández, G. (2021). El Trabajo de Cuidados desde la perspectiva familiar en Diálogo con las Políticas Públicas. Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas. <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/07/El-trabajo-de-cuidados.pdf>

Carrasquer Oto, P. (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/5147/pco1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M. I., Escudero Fernández, L., & Martínez Roche, M. E. (abril de 2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, (50), 304- 314. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251/226341>

Carrasco, C. (2011). La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, (11), 205-225.

<https://www.revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/498/479>

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Artículo 332. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.

Código de Trabajo (CT). Artículo 347. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Reforma oficial 230 de 30 de abril de 2012.

Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD). Artículo 28. Registro Oficial Suplemento 303 de 19 de octubre de 2005.

https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2016/01/dic15_CDI_GO-ORGANICO-DE-ORGANIZACION- TERRITORIAL-COOTAD.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2005). Informe anual de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 2005. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26115.pdf>

Dumont, J. R. D., Cuadros, M. J. L., Tito, L. P. D., & Cárdenas, J. V. T. (2020). Importancia de la familia: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. <https://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/59/59952014/html/index.html>

Esquivel, V. (2011). La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. PNUD. <https://formaciontecnicabolivia.org/webdocs/publicaciones/2013/atandocabos.pdf>

Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos. Artículo 7. diciembre de 2020
<https://www.azuay.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/ESTATUTO-ORGANICO-DE-GESTION-ORGAINZACIONAL-POR-PROCESOS-2021.pdf>

Forastieri, V. (2020). Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral. Boletín Internacional de Investigación Sindical, 8, 11-37.
https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1271828040002676

Fuquen Alvarado, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. Tabula Rosa, (1), 265-278. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf>

Gobierno Provincial del Azuay. (agosto de 2015). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Azuay Actualizado 2015-2030* [PDOT]. Azuay, Ecuador.
https://www.azuay.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/PDOT_GADAZUAY_2018.pdf

Gobierno Provincial del Azuay. (s.f). *La Institución*. Gobierno Provincial del Azuay | GPA.
<https://www.azuay.gob.ec/>

Gómez García, A. R., Merino Salazar, P. A., Silva Peñaherrera, M., & Vilaret Serpa, A. (2017). *I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo: Quito (I-ECSST)*. ISBN: 978-9942-930-24-8

Guillén Subirán, C., Meléndez López, A., & Pastrana Jiménez, J. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. Antonio Iniesta.
<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/02/guia-manejo-estres-medicina-trabajo.pdf>

Gutiérrez Strauss, A. M., & Viloría Doria, J. C. (enero-abril de 2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud, Baranquilla*, 30(1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s012055522014000100001&script=sci_arttext

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. P. (2010). Capítulo 7 Concepción o elección del diseño de investigación. In *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (pp. 118-169). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
<https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Capítulo 1. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. In *Metodología de la investigación* (6a ed., pp. 2-21). McGraw Hill Education.
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net>

Instituto Carl Rogers. (12 de junio de 2023). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es importante? Instituto Carl Rogers. <https://www.institutocarlrogers.org/perspectiva-de-genero/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (8 de junio de 2018). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyosocial (I)*. - Portal INSST. INSST. <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/17-serie-ntp-numeros-576-a-610-ano-2003/ntp-603-riesgo-psicosocial-el-modelo-demanda-control-apoyosocial-i->

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España*. Madrid, España. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Encuesta+Europea+de+Condiciones+de+Trabajo+2021+Datos+Espa%C3%B1a+%2818-11-2023%29.pdf/e6f46279-de3a-4fbf-1680-ddf93d08d07c?t=1701179937645>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias [Notas Técnicas de Prevención]. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.insst.es/documents/94886>

Jara Salazar, E. (2016). La doble presencia y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato [Tesis de grado]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/68ecf03a-563e-4791-8a4e-865ec697086d/content>

Jiménez Figueroa, A., Mendiburo Subiabre, N., & Olmedo Fuentes, P. (diciembre de 2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329. <https://www.redalyc.org/pdf/799/79922588011.pdf>

Jiménez Moreno, N., Luna Novoa, I., & Wiesner Luna, V. (diciembre de 2020). Sentidos ocupacionales de mujeres que desafían la vida familiar doméstica y la vida laboral. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 2(11), 530-560. <https://doi.org/10.21501/22161201.3152>

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Artículo 49. Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre de 2010.

Ley Orgánica Integral Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres (LOIPEVM). Artículo 1. Registro Oficial Suplemento 175 de 05 de febrero de 2018.

López Arújo, B., & Osca Segovia, A. (2011). El papel del modelo Demandas-Control- Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción. *Psicothema*, 23(1), 119-125. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717207019.pdf>

Lucero Vásquez, N., & Andrade Campoverde, D. (25 de octubre de 2023). Riesgos psicosociales en el personal de salud de la clínica Auxilio Praxxel de Cuenca. *Runas*, 4(8), 1-13. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6c6c780-ab4e-45bd-9dc1-1a04896041c4/content>

Martínez Casanova, M. (2022). Significación de los estudios socioculturales para el cumplimiento de los objetivos para el desarrollo sostenible. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 564-575. <https://doi.org/10.29375/2218-3620.2022.01.564-575>

Montalvo Sánchez, E., Guerrero Barona, E., Agudo Osuna, J., Moreno Manso, J., Paredes Gómez, D. y Rodríguez Jiménez, M. (enero-marzo de 2019). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. *Siglo Cero*, 51(1), 53- 72.

https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/143630/Prevalencia_y_niveles_de_exposicion_a_fa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montesdeoca O'Reilly, A., & Yurén, T. (19 de junio de 2018). Foucault, eticidad y doble presencia: tipología en torno al cuidado de sí y del/a otro/a en mujeres académicas. *Femeris*, 3(2), 124-143. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4323/2851>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Morocho Zúñiga, A., & Vásquez Ponce, M. (noviembre de 2020). *Relación de la doble presencia y el estrés en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato* [Tesis de grado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Observatorio Riesgos Psicosociales. (29 de agosto de 2022). Qué es un riesgo psicosocial - Observatorio Riesgos Psicosociales. <https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/>

- Otálora Montenegro, G. (2007, julio-diciembre). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503407.pdf>
- Parreño, L., Salvador, J., Sánchez, P., Cañizares, L., Collahuazo, M., Garzón, V., Flores, S., Rivas, C., Pepinós, N., & Osorio, F. (2024). *Censo 2022 - Reporte Técnico*. Censo Ecuador. https://www.censoecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2024/03/CPV_2022_Reporte_Tecnico_mar2024.pdf
- Piedra, M. R., y Quizpilema, J. (2023). Perfil sociodemográfico y familiar de adultos mayores de las comunidades rurales de la parroquia Girón, en el año 2023 [Tesis de Grado]. Universidad de Cuenca. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/42814/1/Trabajo-de-Titulaci%c3%b3n.pdf>
- Picchio, A. (1999). Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social. In *Mujeres y Economía* (pp. 201-242). Icaria.
- Ramírez Domínguez, F. (2021). Gestión de los riesgos psicosociales en pymes. *Revista Ciencias Empresariales y de la Salud*, 4(8), 88-101. <https://doi.org/10.46631/ceres.v4i8.152>
- Ramírez Padilla, K. (2022). *Interacción trabajo-familia y engagement, en efectivos de una Dirección especializada de la Policía Nacional del Perú, Lima, 2021* [Tesis de grado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86033/Ramírez_PKM-SD.pdf?sequence=1#page14
- Rankin, E. D. (1993). Stresses and rewards experienced by employed mothers. *Health Care for Women International*, 14(6), 527–537
- Rhima, A., Richard, P., Núñez, J. F., y Pousa, C. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Ciencia Ergo Sum*, 23(3), 205-227. <https://www.redalyc.org/journal/104/10448076005/10448076005.pdf>
- Robalino Zumba, J. A. (28 de julio de 2020). *Evaluación de los factores psicosociales ante el COVID19 en el personal de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador* [Tesis de grado]. Quito, Ecuador. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3861/2/Robalino%20Zumba%2c%20Jo%20ssu%c3%a9%20Alejandro>
- Rodríguez Díaz, B. (2018). *ESTRÉS LABORAL: MODELO DEMANDA, CONTROL Y APOYO SOCIAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD*

- DISTRITAL DE SACHACA, AREQUIPA, 2018* [Tesis de Grado]. Arequipa, Perú. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/416ab4d1-46ce-434d-b51f-176d99a33808/content>
- Rodríguez Enríquez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. Del Sur hacia el Norte: : Economía política del orden económico internacional emergente, 229-240. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100705083822/22RodriguezE.pdf>
- Rodríguez Enríquez, C. (marzo-abril de 2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, (256), 30-44. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf
- Rodríguez, J. (28 de diciembre de 2023). *Carga de trabajo: qué es y cómo afecta a tu plantilla*. Mundo Posgrado. <https://www.mundoposgrado.com/carga-de-trabajo-que-es/>
- Rodríguez, M., & Nouvilas, E. (2007). Conflicto trabajo-familia como fuente de estrés: El papel modulador de las atribuciones. *Ansiedad y Estrés*, 13(2-3), 177-189. <https://www.ansiedadestres.es/sites/default/files/rev/ucm/2007/anyes2007a16.pdf>
- Rosas, Y., & Valdés, V. (15 de mayo de 2020). Conocimientos, aptitudes y prácticas (CAP) que poseen los residentes de las comunidades del Distrito de Kankintú sobre el Síndrome de Kindler para elaborar una guía informática de docencia a la comunidad. *Revista Científica Universitaria*, 9(2). https://portal.amelica.org/ameli/journal/228/2281247007/html/#redalyc_2281247007_ref6
- Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Parra Parra, C., y Zamora Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 33-51. <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/>
- Salazar Muñoz, G. (octubre de 2021). La doble presencia en teletrabajo dentro de una institución pública en Ecuador [Tesis de Posgrado, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4405/1/Salazar%20Mu%c3%b1oz%20Gianny.pdf>
- Salinas Martínez, A. M. (enero-marzo de 2004). Métodos de muestreo. *Ciencia UANL*, VII(001), 121-123. <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270120.pdf>

Sanabria Coronel, P. (agosto de 2024). *Relación de doble presencia y estrés laboral en una empresa privada de la provincia de Tungurahua* [Tesis de grado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ff3ed163-2064-47bf-9a70-816f1e2a67f9/content>

Santos Pinargote, M. L., Cedeño Falcones, J. L., Cantos Santana, E. M., & Cevallos Vélez, J. G. (30 de enero de 2023). Doble presencia: laboral-familiar, un factor de riesgo en trabajadores de una pesquera en Manta. *RECIAMUC*, 39-47.

<https://www.reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1031/1533>

Sierra Hernaiz, E. (junio de 2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Revista de Derecho*, 35.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-24842021000100007

Stewart, L. (27 febrero de 2024). ¿Qué es la investigación descriptiva y cómo se utiliza? ATLAS.ti. <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva>

Superintendencia de Seguridad Social. (10 de octubre de 2024). *Informe 2023 del CEAL-SM: Resultados sobre el nivel de riesgo psicosocial en las empresas de Chile*. Superintendencia de Seguridad Social. <https://www.suseso.cl/605/w3-article-740771.html>

Torns Martín, T., Carrasquer Oto, P., Borrás Catalá, V., & Roca de Torres, C. (2002). *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar* [Informe de Investigación]. https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble_Presencia_Informe_a2002.pdf

Torns, T. (2007). El tiempo de trabajo y las relaciones de género: Las dificultades de un cambio ineludible. En *Tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género* (Simposio). Universidad Complutense de Madrid, Escuela de Relaciones Laborales, Madrid.

Torres, A., Pérez, A., Ron, M., y Mendoza, N. (2023). Factores Psicosociales Laborales y Estrés en el Personal Médico Asistencial. *Rehabilitación Interdisciplinaria*, 3(42). <https://doi.org/10.56294/ri202342>

Vallebuona, C. (2011). *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile informe interinstitucional ENETS 2009-2010* [Informe Interinstitucional]. Chile. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf

- Vallejo Hernández, P., Morocho Malla, M., y Charry Ramirez, J. (2023). Riesgo psicosocial del estrés percibido por docentes de la Carrera de Medicina. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas Universidad de Cuenca*, 41(3), 33-40.
<https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/medicina/article/view/4550/4026>
- West, R. (2000). *Género y teoría del derecho* (pp. 25–177).
<https://erikafontanez.com/wp-content/uploads/2015/08/west-robin-gc3a9nero-y-teorc3ada-del-derecho-pp-25-177.pdf>
- Wiersma, U. (1994). A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home role conflict. *Human Relations*, 47(12), 1207–1217.
- Williams, J. (2000). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.
- Zumárraga Espinosa, M., Ramírez Ocaña, X., Obando Rodríguez, K., & Ovalle Zuleta, M. A. (2023, septiembre 26). Validación Psicométrica Inicial del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en el Entorno Laboral de Ecuador. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(72), 129-144.
<https://www.aidep.org/sites/default/files/2024-07/RIDEP72-Art9.pdf>

Anexos

Anexo A. Instrumento- Encuesta

Cuestionario Adaptado de Interacción Trabajo Familia (SWING)

Nombre:

Fecha:

• **¿Cuál es su sexo?**

Hombre () Mujer ()

• **¿Cuál es su género?**

Masculino () Femenino () Otro: _____

• **¿Qué edad tiene?**

• **¿Cuál es su estado civil?**

() Soltero/a () Casado/a
 () Unión libre () Unión de hecho
 () Divorciado/a () Viudo/a

• **¿Cómo se autoidentifica?**

() Indígena () Mestizo/a
 () Montubio/a () Afroecuatoriano/a
 () Blanco/a () Otro

• **¿Cuál es su nivel de instrucción?**

() Ninguno () Educación básica
 () Bachillerato () Técnico
 () Tercer nivel () Cuarto nivel Otro: _____

• **¿Qué tipo de vivienda posee?**

() Casa () Media agua
 () Departamento () Cuarto Otro: _____

• **¿Su vivienda es?**

() Propia () Propia con hipoteca
 () Arrendada () Cedida () Prestada

• **¿Cuál es su tipo de familia?**

() Nuclear (papá, mamá e hijos)
 () Monoparental (Solo madre o padre con hijos)

- () Pareja sin hijos
- () Unipersonal (Una sola persona)
- () Extendida (Abuelos, primos, tíos, etc)
- () Reconstituida (Padres separados que formaron otro hogar)

• **¿Cuántos hijos/as tiene?**

- () Ninguno () 2 hijos/as () 4 o más hijos/as
- () 1 hijo/a () 3 hijos/as

• **¿Cuál es su área de trabajo?**

- () Procesos Gobernantes () Procesos agregados de valor
- () Procesos habilitantes de asesoría () Procesos habilitantes de apoyo

• **¿En qué departamento labora?**

Prefectura		Dirección de Comunicación Institucional	
Viceprefectura		Dirección de Participación Ciudadana	
Secretaría de Desarrollo Humano		Secretaría de Gobierno	
Dirección de Equidad e Inclusión Social		Secretaría de Planificación y Desarrollo	
Dirección de Culturas Recreación y Turismo		Secretaría General	
Dirección de Fomento de la Producción Social y Solidaria		Sindicatura	
Dirección de Gestión Ambiental y Cambio Climático		Dirección Administrativa	
Secretaría de Infraestructuras		Dirección de Contratación Pública	
Dirección de Vialidad y Conectividad		Dirección de Mantenimiento del Parque Automotor	
Dirección de Riego		Dirección de Talento Humano	
Coordinación de Vivienda Rural de Interés Social		Dirección Administrativa	
Coordinación de Riesgos		Dirección de Tecnologías de la Información	
Auditoría Interna		Dirección Financiera	
Coordinación de Cooperación Internacional		Secretaría de Administración	

• **¿Cuál es su puesto de trabajo?**

• **¿Cuánto tiempo lleva en la institución?**

A continuación, encontrará una serie de situaciones de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una **X** la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

	0	1	2	3
Interacción negativa trabajo- familia				
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
Interacción negativa familia- trabajo				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				
Interacción positiva trabajo- familia				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				
Interacción positiva familia- trabajo				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				

19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				
Expectativas Sociales				
23. Se siente juzgado/a si no logra equilibrar adecuadamente las responsabilidades laborales y familiares				
24. Siente la obligación de dar prioridad a su familia por encima de su carrera profesional				
25. Las personas de su entorno esperan que pueda cumplir con todas sus responsabilidades laborales y familiares de manera simultánea.				
Coordinación				
26. Puede gestionar y asignar eficazmente responsabilidades en el trabajo y en el hogar para manejar ambas áreas de manera efectiva				
27. La coordinación entre su pareja y usted en las labores domésticas ha facilitado el equilibrio de sus responsabilidades laborales.				
Desarrollo profesional				
28. Sus responsabilidades familiares afectan directamente en su desarrollo profesional.				
29. El equilibrio entre el trabajo y su familia ha afectado su capacidad para tomar decisiones estratégicas para el desarrollo de su carrera				
Carga Laboral				
30. Siente que la cantidad de trabajo que tiene en su puesto actual es excesiva				
31. Se siente estresado por la cantidad de trabajo que tiene al intentar cumplir con sus responsabilidades familiares o personales.				
Cuidado familiar				
32. Se levanta antes para dejar lista la comida para los miembros de su hogar				
33. Después de su jornada laboral cuando llega a casa, tiene que realizar actividades de cuidado del hogar o de los miembros de su familia				
Apoyo Institucional				
34. Siente que la institución le brinda flexibilidad para equilibrar el área laboral y el cuidado de su familia				

Anexo B. Consentimiento Informado

Título de la investigación: **La Doble Presencia en el Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay, en Ecuador: Un Estudio con perspectiva de Género. Año 2024.**

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal (IP)	Fernanda Paulina Loja Iñiguez	0107371155	Universidad de Cuenca
Investigador	Camila Cristina Parra Astudillo	0106679376	Universidad de Cuenca

¿De qué se trata este documento?

De la manera más comedida y respetuosa le invitamos a usted a participar en este estudio, que se realizará en el mes de noviembre del 2024. En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explican los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza

Introducción

La doble presencia, hace referencia al tiempo que se utiliza para las demandas del trabajo y las responsabilidades del hogar de manera simultánea, el cual es considerado un riesgo psicosocial que se presenta en los ambientes laborales debido a que, puede generar afectaciones negativas en la salud física como mental de los trabajadores. Por ese motivo, es importante entender cómo esta problemática afecta en el personal del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay para poder brindar datos que les sea de utilidad para crear estrategias de prevención o disminución de este riesgo y mejorar las condiciones laborales para crear un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio.

Objetivo del estudio

El objetivo de este estudio académico es analizar cómo el manejar al mismo tiempo las responsabilidades del trabajo y del hogar afecta al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay en el año 2024.

Descripción de los procedimientos

Para la recolección de la información, se utilizará un cuestionario al cual se le adaptaron preguntas que nos ayudarán a realizar la investigación, este instrumento se aplicará en un tiempo total de 15 minutos a un total de 133 funcionarios y funcionarias del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Azuay, que lleven laborando 1 año o más en la institución. En cuanto al instrumento, se obtendrá por medio de 10 preguntas los datos personales y sociales, así como datos acerca del historial laboral de la persona, posterior a eso se encontrará el cuestionario, el cual nos ayudará a evaluar la interacción entre el trabajo y la familia y consta de 22 preguntas, por último, para conocer acerca de la doble presencia se han elaborado 13 preguntas.

Riesgos y beneficios

El principal riesgo que podría surgir durante la investigación es que los participantes pueden sentirse incómodos porque trata sobre situaciones cotidianas de las que a menudo no se habla. Sin embargo, los participantes son libres de responder sólo a las preguntas con las que sientan comodidad. Por otro lado, el estudio ofrece beneficios para el personal administrativo de la institución, debido a que, se podrá hacer uso de los datos para crear políticas o programas que ayuden a prevenir o reducir los problemas encontrados. Además, los participantes tendrán la oportunidad de expresar cómo la doble presencia afecta su vida diaria, tanto en el trabajo como en el hogar.

Otras opciones si no participa en el estudio
La participación en el presente estudio es completamente voluntaria, por lo que el participante puede retirar su consentimiento en cualquier momento. Es decir, que, si el participante no desea continuar con la investigación o ser parte de ella no causará ninguna penalidad al mismo.
Derechos de los participantes
<p>Usted tiene derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Recibir la información del estudio de forma clara; 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas; 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio; 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted; 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento; 6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario; 7) Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio; 8) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede; 9) El respeto de su anonimato (confidencialidad); 10) Que se respete su intimidad (privacidad); 11) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador; 12) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten; 13) Estar libre de retirar su consentimiento para utilizar o mantener el material biológico que se haya obtenido de usted, si procede; 14) Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes; <p>Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.</p>
Información de contacto
Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0995274101 que pertenece a Camila Cristina Parra Astudillo o al 0992686980 que pertenece a Fernanda Paulina Loja Iñiguez o envíe un correo electrónico a camila.parra@ucuenca.edu.ec o fernanda.lojai@ucuenca.edu.ec
Consentimiento informado
Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. Ismael Morocho Malla, presidente del Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo electrónico: ismael.morocho@ucuenca.edu.ec

Anexo C. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Concepto de la Variable	Dimensión	Indicador	Escala	Fuente
Perfil sociodemográfico	El perfil sociodemográfico es identificar las características de una población en específico, donde dicha información será de utilidad para conocer o determinar la situación de ese grupo (Piedra y Quizhpilema, 2023, p.22)	Identidad	1.¿Cuál es su sexo?	1.Hombre 2.Mujer	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			2.¿Cuál es su género?	1.Masculino 2.Femenino 3.Otro	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			3.¿Qué edad tiene?		Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			4.¿Cuál es su estado civil?	1.Soltero/a 2.Casado/a 3.Unión libre 4.Unión de hecho 5.Divorciado/a 6.Viudo/a	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			5.¿Cómo se autoidentifica?	1.Indígena 2.Mestizo/a 3.Montubio/a 4.Afroecuatoriano/a 5.Blanco/a 6.Otro	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
		Educación	6.¿Cuál es su nivel de instrucción?	1.Ninguno 2.Educación básica 3.Bachillerato 4.Técnico 5.Tercer Nivel 6.Cuarto nivel 7.Otro	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
		Vivienda	7.¿Qué tipo de vivienda posee?	1.Casa 2.Media Agua 3.Departamento 4.Cuarto 5.Otro	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			8.¿Su vivienda es?	1.Propia 2.Arrendada 3.Propia con hipoteca 4.Cedida 5.Prestada	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)

		Composición familiar	9. ¿Cuál es su tipo de familia?	1.Nuclear 2.Monoparental 3.Familia sin hijos 4.Familia unipersonal 5.Familia reconstituida 6.Familia extendida	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			10. ¿Cuántos hijos/as tiene?	1.Ninguno 2.1 hijo/a 2.2 hijos/Aas 3. 3 hijos/as 4. 4 hijos/as o más	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
Conflicto Trabajo-Familia	Contradicción de roles en el que las exigencias, el tiempo y el esfuerzo del trabajo interfieren con la realización de actividades familiares (Rhnima et al, 2016,p.206)	Interacción negativa trabajo familia	11.Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			12.Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			13.Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			14.Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			15.No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			16.Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			17.Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			18.Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)

	Interacción Negativa Familia-Trabajo		3.Siempre	
		19.La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
		20.Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
		21.Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
	22.Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)	
	Interacción Positiva Trabajo-Familia	23.Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
		24.Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
		25.Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
		26.El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
		27.Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
	28.Después de pasar un fin de semana divertido con tu	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)	

		Interacción Positiva Familia-Trabajo	pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	3.Siempre	
			29.Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			30.Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			31.El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			32.Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
Doble Presencia	Riesgo que evidencia la dificultad para dar respuesta a las demandas laborales, familiares y personales simultáneamente lo que crea un desequilibrio en estos ámbitos en la vida de la persona (Salazar, 2021)	Expectativas Sociales	33.Se siente juzgado/a si no logra equilibrar adecuadamente las responsabilidades laborales y familiares	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			34.Siente la obligación de dar prioridad a su familia por encima de su carrera profesional	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			35.Las personas de su entorno esperan que pueda cumplir con todas sus responsabilidades laborales y familiares de manera simultánea.	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
		Coordinación	36.Puede gestionar y asignar eficazmente responsabilidades en el trabajo y en el hogar para manejar ambas áreas de manera efectiva	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)
			37.La coordinación entre su pareja y usted en las labores domésticas ha facilitado el equilibrio de sus responsabilidades laborales.	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación Conflicto (SWING)

		Desarrollo Profesional	38.Sus responsabilidades familiares afectan directamente en su desarrollo profesional.	0. Nunca 1. A veces 2. A menudo 3. Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			39.El equilibrio entre el trabajo y su familia ha afectado su capacidad para tomar decisiones estratégicas para el desarrollo de su carrera	0. Nunca 1. A veces 2. A menudo 3. Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
		Carga Laboral	40.Siente que la cantidad de trabajo que tiene en su puesto actual es excesiva	0. Nunca 1. A veces 2. A menudo 3. Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			41.Se siente estresado por la cantidad de trabajo que tiene al intentar cumplir con sus responsabilidades familiares o personales.	0. Nunca 1. A veces 2. A menudo 3. Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			42. ¿Cuál es su área de trabajo?	1. Procesos Gobernantes 2. Procesos Agregados de Valor 3. Procesos Habilitantes de Asesoría 4. Procesos Habilitantes de Apoyo	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			43. ¿En qué departamento labora?		Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			44. ¿Cuál es su puesto de trabajo?		Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
Trabajo de Cuidado	El trabajo de cuidados, en calidad de función familiar, no comprende no solo acciones/ actividades, sino además las relaciones que se establecen para desplegarlas y los efectos que estas generan en las personas cuidadas, en	Cuidado Familiar	45. Se levanta antes para dejar lista la comida para los miembros de su hogar	0. Nunca 1. A veces 2. A menudo 3. Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)
			46. Después de su jornada laboral cuando llega a casa, tiene que realizar actividades de cuidado	0. Nunca 1. A veces 2. A menudo 3. Siempre	Cuestionario Trabajo-Familia Adaptación	Conflicto (SWING)

	quienes las cuidan y en las familias en su conjunto (Campoalegre et al, 2021, p.20)		del hogar o de los miembros de su familia		
		Apoyo Institucional	47.Siente que la institución le brinda flexibilidad para equilibrar el área laboral y el cuidado de su familia	0.Nunca 1.A veces 2.A menudo 3.Siempre	Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia (SWING) Adaptación