



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**

**Factores asociados a la doble presencia  
en entornos laborales petrolíferos**

**Profesor**

**Carlos Burneo Garces, PhD.**

**Autora**

**Valeria Natalia Chamorro Ortiz**

**2024**

## Resumen

La doble presencia se refiere a la situación que exige la atención simultánea de las demandas laborales y familiares, de modo especial en condiciones muy demandantes. Este concepto es particularmente relevante, por el potencial impacto de los factores asociados a la doble presencia en la calidad de vida del trabajador y su familia y por, extensión, en el clima laboral, el rendimiento del trabajador y la productividad de las empresas. En esta materia, en el entorno empresarial petrolífero se han identificado varios detonantes que afectan de manera directa al trabajador, como las jornadas extensas e ininterrumpidas de trabajo, la inflexibilidad laboral, la carga laboral, la distancia o ubicación remota de las áreas de trabajo, entre otras. Sin embargo, no hay estudios que realicen este análisis en el contexto ecuatoriano. Por esta razón, se diseñó un proyecto de investigación destinado a explorar los principales factores asociados a la doble presencia en entornos laborales petrolíferos ecuatorianos, cuyos resultados esperados dan lugar a una propuesta de intervención con un enfoque preventivo. El estudio adopta un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal y de alcance explicativo. La muestra se compone de 130 personas, de entre 30 y 39 años, que trabajan en una empresa petrolífera en el Ecuador. Se espera que los resultados del proyecto de investigación revelen la incidencia de las características de la jornada laboral, los turnos de trabajo, la sobrecarga laboral y el distanciamiento de la familia como principales factores asociados a la doble presencia en la muestra de estudio. La información resultante permitiría el diseño y la implementación de estrategias efectivas orientadas a mejorar el bienestar y desempeño laboral de la población de estudio.

**Palabras clave:** Carga laboral, Burnout, Calidad de vida, Salud mental, Familia.

## **Abstract**

Dual presence refers to the situation that requires simultaneous attention to work and family demands, especially in very demanding conditions. This concept is particularly relevant due to the potential impact of the factors associated with dual presence on the quality of life of the worker and his family and, by extension, on the work environment, worker performance, and company productivity. In this regard, in the oil business environment, several triggers have been identified that directly affect the worker, such as long and uninterrupted work days, job inflexibility, workload, distance or remote location of work areas, among others. However, there are no studies that carry out this analysis in the Ecuadorian context. For this reason, a research project was designed to explore the main factors that are associated with dual presence in Ecuadorian oil work environments, whose expected results give rise to a proposal for intervention with a preventive focus. The study adopts a non-experimental design, with a quantitative, cross-sectional approach, and explanatory scope. The sample is composed of 130 people, aged between 30 and 39, who work in an oil company in Ecuador. The results of the research project are expected to reveal the incidence of the characteristics of the work day, work shifts, work overload and distancing from family as the main factors associated with double presence in the study sample. The resulting information would allow the design and implementation of effective strategies aimed at improving the well-being and work performance of the study population.

**Keywords:** Workload, Burnout, Quality of life, Mental health, Family.

## Índice de contenidos

1. Introducción.....	5
2. Planteamiento del problema.....	6
3. Justificación y relevancia del tema.....	7
4. Objetivos.....	8
5. Marco Teórico.....	9
6. Marco Metodológico.....	12
6.1. Diseño del estudio.....	12
6.2. Contexto.....	12
6.3. Participantes y muestreo.....	13
6.4. Instrumentos.....	14
6.5. Procedimiento.....	16
6.6. Análisis de datos.....	16
6.7. Planificación de actividades.....	16
6.8. Reflexividad de la investigadora.....	17
6.9. Consideraciones éticas.....	17
6.10. Viabilidad del estudio.....	18
7. Resultados Esperados.....	19
8. Propuesta de Intervención en Psicología Clínica.....	20
8.1. Nivel de Intervención.....	20
8.2. Fundamentación.....	20
8.3. Descripción de la propuesta.....	21
8.4. Objetivos de la intervención.....	25
8.5. Población objetivo.....	25
8.6. Actividades de intervención.....	25
8.7. Recursos necesarios para implementar la intervención.....	25
8.8. Plan de evaluación de la intervención.....	26
8.9. Viabilidad.....	27
9. Discusión, conclusiones y recomendaciones.....	28
10. Referencias.....	30

## 1. Introducción

El sector petrolero es una de las fuentes importantes en el Ecuador para el desarrollo de su macroeconomía, que, desde 1973, ha jugado un papel importante en la exploración, explotación, producción y exportación de crudo a nivel industrial (Banco Central del Ecuador, 2023). El sector petrolero cuenta con un amplio número de trabajadores en esta actividad, generando una gran cantidad de empleos directos e indirectos que representan al menos el 10 % de la población económicamente activa del Ecuador. Dado que la actividad petrolera se da, en mayor medida, en la zona de la Amazonía ecuatoriana, la construcción de infraestructura necesaria para su desarrollo ha potenciado sobremanera la economía de la región. Sin embargo, este crecimiento acelerado ha generado una serie de demandas laborales específicas, las cuales han puesto a prueba la capacidad de las empresas petroleras para encontrar personal altamente calificado. Esta necesidad se ha centrado en las actividades de construcción y mantenimiento petroleras e involucran alta demanda de personal calificado con habilidades específicas en el ámbito operativo y administrativo. Esto se debe, en parte, a que los empleados del sector petrolero realizan periodos de trabajo ininterrumpidos (22/8 – 21/7), con periodos de descanso proporcionales a los días trabajados. Debido a que sus obligaciones laborales los alejan de su hogar más tiempo de lo habitual, los trabajadores pueden experimentar dificultades para asumir y manejar esta situación especialmente demandante. Considerando esta y otras implicaciones laborales, las empresas petroleras implementan rigurosos procesos de selección para asegurar que el personal cumpla con los altos estándares requeridos.

Este enfoque lleva a la industria petrolera a establecer un proceso de selección riguroso, teniendo en cuenta las funciones que el personal va a desempeñar. Entre los criterios de selección considerados, figuran formación, especialidad, experiencia, evaluación de conocimientos y exámenes médicos físicos y psicológicos, con el fin de garantizar que el futuro trabajador posea el perfil requerido para el trabajo considerado, ya que ciertos cargos se desarrollaran en lugares remotos y de alta peligrosidad o riesgo. En este contexto, es crucial entender que el desempeño de actividades laborales se puede distinguir en dos grandes brechas que se resumen en personal administrativo y personal operativo. Se entiende por personal administrativo todos los colaboradores con título de tercer o cuarto nivel cuya función es organizar, planificar, gestionar, comunicar y brindar las facilidades en los circuitos de la empresa. Personal operativo, en cambio, es,

por lo general, toda la mano de obra local y foránea, que cumple la ejecución de tareas relacionadas con la producción.

En cuanto a la salud, los empleados se ven expuestos a una serie de riesgos según la función que realizan, pudiendo ser físicos, químicos, ergonómicos, biológicos y psicosociales. Los riesgos psicosociales son “condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo” (Espinoza, 2022). Estos se vuelven progresivamente más relevantes, porque inciden en las relaciones interpersonales y cognitivas del trabajador (Espinoza, 2022). Un fenómeno secundario al contexto laboral y, en gran medida, relacionado con los riesgos psicosociales, es la doble presencia, que hace referencia a una situación en la que una persona debe cumplir simultáneamente obligaciones laborales y familiares que, a menudo, incluyen tareas de cuidados de hijos y familiares. Esto implica que el trabajador debe gestionar ambas esferas altamente demandantes, a la vez (Reina et al., 2019).

Los factores de riesgos asociados a la doble presencia son tres: extralaborales, intralaborales e individuales. Los factores extralaborales incluyen aspectos de la familia, del entorno social y de la economía, que son medidos mediante algunos indicadores: salud autopercebida, características socioeconómicas, redes sociales de apoyo, medio de transporte empleado, tiempo de viaje y uso del tiempo libre. Por otro lado, los factores intralaborales son características propias del entorno laboral que pueden impactar en la salud y el bienestar de un individuo, que son medidas mediante ciertos indicadores: gestión organizacional, condiciones del grupo de trabajo social y regional, carga laboral, horario de trabajo, funciones del cargo, etc. Finalmente, los factores individuales hacen referencia a rasgos de personalidad, formas de actuar, etc. (Garcés, 2019).

## **2. Planteamiento del problema**

A pesar de que la literatura hace referencia a la doble presencia como un fenómeno que perjudica la salud mental del trabajador y a su entorno familiar y, en consecuencia, los intereses de la empresas u organización que lo contrata, no existe información sobre los factores de riesgo o precursores de la doble presencia en entornos laborales petrolíferos en nuestro país.

La literatura recoge un conjunto considerable de estudios que analizan los factores estresantes más frecuentes en la doble presencia, entre los que figuran la limitación de tiempo, la sobrecarga laboral, la desconexión insuficiente con actividades

del trabajo, la monotonía, la realización de trabajos repetitivos, la falta de desarrollo de aptitudes, y comunicación familiar escasa o nula. Uno de ellos se centra en el desgaste mental que generan en el trabajador y sus familias, como la organización del trabajo, en particular los turnos del trabajo que incluyen horarios nocturnos o fines de semana; el estilo de vida del individuo; la problemática social y la desorganización de las relaciones interpersonales (Sorbara et al., 2021). Desde una perspectiva de género, algunos autores concluyen que la doble presencia afecta mayoritariamente a las mujeres, porque su ausentismo se asocia responsabilidades en el hogar, generando impacto directo en la organización (Ceballos et al., 2015). Además, se han destacado las contradicciones de género en la experiencia de la doble presencia en el sector petrolero, resaltando los desafíos que enfrentan las mujeres debido a los estereotipos de género tradicionales y la carencia de políticas de cuidado infantil (Garí & Ortiz, 2023). En cuanto al personal de salud, la doble presencia alcanza una prevalencia del 60,5 % (Méndez et al., 2023). A su vez, investigaciones más recientes han profundizado en los efectos de la doble presencia en contextos específicos. Por ejemplo, algunos autores refieren el aislamiento social, la falta de apoyo familiar y la exigencia laboral como desencadenantes de estrés y burnout (Carrión et al., 2023). Además, existe relación entre la doble presencia y ausentismo en empresas petroleras, cuyas principales causas son los factores organizacionales y personales (Moreno Sánchez, 2019). Por último, se han identificado las mejores prácticas y áreas de mejora para reducir los impactos adversos de la doble presencia en estas empresas, como la flexibilidad laboral y la distribución de la carga laboral (Rivera, 2021).

### **3. Justificación y relevancia del tema**

La evidencia científica ha identificado que la doble presencia es un factor de riesgo psicosocial creciente en la población activa trabajadora, que afecta especialmente al género femenino, por el tipo de obligaciones familiares que asume, repercutiendo directamente en el aumento significativo de enfermedades de salud mental, debido al desequilibrio entre estas dos esferas fundamentales de la vida de una persona adulta. En esta materia, se observa que, en las dos últimas décadas, las mujeres han incursionado cada vez más en la industria petrolera, creando ambientes de equidad e igualdad. Sin embargo, es crucial estudiar los factores asociados al fenómeno de la doble presencia en el ámbito laboral, ya que es importante identificar los detonantes principales para implementar planes estratégicos que disminuyan y controlen las molestias que podrían generar en el personal de la industria.

En síntesis, obtener información específica sobre los factores asociados a la doble presencia en contextos laborales altamente demandantes, como el sector petrolero, enriquecería el conocimiento sobre este fenómeno laboral y psicosocial en el contexto ecuatoriano. Dado la complejidad del entorno laboral, el control de los procesos de selección del personal se beneficiaría, evitando la incorporación de individuos que no poseen el perfil adecuado para enfrentar el nivel de exigencia requerido. Además, datos de esta naturaleza permitirían diseñar estrategias para crear entornos laborales más saludables y ofrecer mayores garantías y recursos para una adecuada conciliación entre las dimensiones familiar y laboral. Este equilibrio repercute positivamente en el rendimiento del trabajador y en la productividad y beneficios de la empresa.

### **Pregunta de investigación**

De lo abordado previamente, surge la pregunta de investigación siguiente: ¿Cuáles son los principales factores que están asociados a la doble presencia en entornos laborales petrolíferos en el Ecuador?

### **4. Objetivos**

Los aspectos desarrollados en apartados anteriores dan lugar al planteamiento de un objetivo general y tres objetivos específicos, que son definidos a continuación.

#### **Objetivo general**

Explorar los principales factores asociados a la doble presencia en entornos laborales petrolíferos en el Ecuador.

#### **Objetivos específicos**

- Identificar las características sociodemográficas, laborales y clínicas de una muestra de trabajadores de una empresa petrolera ecuatoriana.
- Estudiar la frecuencia e intensidad de la doble presencia en una muestra de trabajadores de una empresa petrolera ecuatoriana.
- Analizar los factores familiares, laborales y sociales que alteran el comportamiento de una muestra de trabajadores de una empresa petrolera ecuatoriana.

#### **Hipótesis**

En función de la literatura revisada, se espera que los resultados de esta investigación revelen la incidencia de las características de la jornada laboral, los turnos de trabajo, la sobrecarga laboral y el distanciamiento de la familia como principales factores asociados a la doble presencia en la muestra de estudio.



## **5. Marco teórico**

En el presente apartado se abordan contenidos de orden teórico, técnico y científico que sostienen la investigación. La doble presencia cuenta con soporte teórico que es necesario tener en cuenta para entender su naturaleza, alcance y abordaje.

### **Teorías y enfoques teóricos**

Una de las teorías sobre el estrés es propuesta por Iniesta (2016), quien define el estrés como un desequilibrio entre las demandas externas y la capacidad del individuo para afrontarlas. Este enfoque destaca la importancia de la evaluación cognitiva y el afrontamiento en la respuesta al estrés. En cuanto a las características del puesto, el modelo de demandas y recursos laborales (Garí y Martín, 2021) las divide en dos categorías: requisitos del puesto y recursos del puesto. Los primeros son aspectos tanto físicos, psicológicos y sociales que requieren un esfuerzo constante del trabajador y están relacionados con costos físicos y psicológicos. Los segundos, en cambio, ayudan a alcanzar objetivos profesionales, disminuir las demandas laborales y los costos relacionados y motivar el desarrollo personal y profesional. Finalmente, la Teoría del Rol (Mead y Goffman, 1934) se centra en el conflicto y la ambigüedad del rol, que pueden generar estrés cuando las expectativas del rol no están claras o son contradictorias. En el contexto de la doble presencia, esta teoría ayuda a entender cómo los roles conflictivos entre el trabajo y las responsabilidades familiares pueden intensificar los síntomas de estrés, ansiedad y depresión (Velasco et al., 2024).

### **Conceptos clave**

Para entender mejor la doble presencia, es necesario reconocer los principales conceptos que se manejan en su estudio. Uno de ellos son los riesgos psicosociales, entendidos como las condiciones en el entorno de trabajo que afectan el bienestar del trabajador por ejemplo el contenido y organización del trabajo, interacciones sociales, estrés laboral, presión del tiempo y soporte social insuficiente. La doble presencia, en cambio, se puede entender como una condición que demanda la gestión de las responsabilidades familiares y laborales, especialmente en situaciones laborales y familiares exigentes, que afectan la salud mental y el rendimiento del trabajador. Otro concepto importante es el de salud mental, que se refiere a un estado de bienestar donde las personas son conocedoras de sus propias capacidades, pueden manejar los factores estresantes de la vida cotidiana y su trabajo de manera eficaz, y contribuir a su comunidad. En el contexto laboral, la salud mental es esencial para el rendimiento y la productividad del trabajador. Cuando la salud mental de una persona se ve alterada,

existen síntomas y signos que pueden indicar anomalías en el comportamiento. Estos cambios son respuestas intensificadas y constantes a momentos que interfieren en la vida cotidiana. En efecto, la ansiedad es un estado emocional caracterizado por sentimientos de tensión, pensamientos ansiosos y cambios físicos como aumentos hipertensivos. La ansiedad en el trabajo puede ser desencadenada por factores como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y la inseguridad laboral. En cuanto al estrés, que implica incapacidad para hacer frente a las exigencias del entorno, en un momento dado, los factores estresantes pueden tener como resultado depresión, que se manifiesta con sentimientos de confusión y tristeza. En un contexto laboral, esto puede deberse a la falta de condiciones apropiadas en el trabajo, que la empresa debe subsanar generando ambientes que propicien el bienestar y faciliten las expectativas tanto físicas, mentales y sociales de los empleados. Por último, el apoyo social agrupa acciones destinadas a mejorar las relaciones sociales en el lugar de trabajo, que fomentan entre el personal de la empresa, el apoyo mutuo para solucionar problemas.

### **Principales hallazgos de investigaciones anteriores**

Varios estudios han investigado los factores que contribuyen al aumento de síntomas de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores en diferentes contextos laborales. A continuación, se presentan tres estudios relevantes que abordan esta problemática.

La doble presencia en el contexto laboral y doméstico, que exige el cumplimiento simultáneo de responsabilidades, afecta a los trabajadores (Ayala, 2018). Los hallazgos de este estudio revelaron que la doble presencia conlleva un doble esfuerzo significativo que puede ocasionar estrés elevado y disminución en el bienestar general de los individuos, así como que la percepción de una carga adicional y la falta de apoyo tanto en el entorno laboral como en el familiar intensifican el impacto de esta situación. Además, los trabajadores ecuatorianos enfrentan una sobrecarga significativa al intentar cumplir con sus deberes en ambos ámbitos, lo que lleva a una mayor sensación de agotamiento y disminución en la calidad de vida (Torres, 2018). Esta investigación identificó que las mujeres, en particular, enfrentan desafíos adicionales debido a las expectativas sociales que asignan una mayor carga de tareas domésticas. Por último, los trabajadores enfrentan un incremento en el volumen de trabajo y en la intensidad de las tareas, lo que contribuye a una mayor presión y estrés (Salazar, 2022). Este desequilibrio entre las esferas laboral y doméstica se traduce en un aumento de la fatiga y una disminución en el bienestar general de los empleados.

## **Limitaciones y vacíos en los estudios científicos previos**

La literatura sobre la doble presencia y su impacto en la salud mental de los trabajadores de la industria petrolera muestra diversas limitaciones y vacíos que justifican la necesidad de la presente investigación. Primero, muchos estudios tienden a enfocarse en sectores específicos como la salud, educación y manufactura, dejando de lado la industria petrolera, especialmente en contextos geográficos únicos como la Amazonía ecuatoriana. Esto crea una falta de información relevante y específica para los trabajadores de sectores estratégicos de la economía del país que pueden presentar características y desafíos únicos. Adicionalmente, gran parte de la literatura existente se centra en países desarrollados, lo que limita la aplicabilidad de sus hallazgos a contextos en desarrollo. Por ejemplo, estudios en Europa y América del Norte han identificado la doble presencia como un factor significativo de estrés y ansiedad, pero no se han llevado a cabo investigaciones equivalentes que exploren estos fenómenos en el contexto latinoamericano, y menos aún en Ecuador. Esto genera un vacío en la comprensión de cómo factores culturales, económicos y sociales específicos de la región pueden influir en los efectos de la doble presencia. Otro aspecto es la metodología cualitativa y mixta de los estudios anteriores que, aunque proporciona un entendimiento profundo de la experiencia de los individuos, no permite su generalización a la población diana.

## **Comparación y contraste de resultados de investigaciones anteriores**

Comparar y contrastar los resultados de diversas investigaciones proporciona un panorama más completo de la problemática y destaca las inconsistencias y áreas de acuerdo entre diferentes estudios. Algunos autores analizaron la doble presencia en enfermeras chilenas, identificando las exigencias psicológicas y el apoyo social en el trabajo como factores de riesgo psicosocial (Ceballos et al. 2015). Los resultados aportados por este estudio indican que el 57,7 % de las enfermeras se enfrentaba a demandas laborales y domésticas simultáneamente, y el 47,7 % percibía un apoyo insuficiente de superiores y compañeros. En el contexto ecuatoriano, se reporta que la doble presencia afecta predominantemente a las mujeres (60,5 %), aunque también tiene un impacto considerable en los hombres (39,5 %) (Méndez et al., 2023). Estos hallazgos sugieren que, aunque el género femenino es más vulnerable, el fenómeno no es exclusivo de las mujeres. Otro estudio se observó que los empleados de 29 a 44 años, casados, con niveles educativos desde bachillerato hasta universitarios, eran los más afectados, destacando la transversalidad del problema a través de diferentes grupos demográficos. (Gaethe, 2020). En Argentina, se encontró discrepancias notables en la

forma en que docentes (hombres y mujeres) ejecutan actividades remuneradas y domésticas. Las mujeres mostraron una alta puntuación en necesidades de respuesta a demandas familiares y laborales (77,3 %) en comparación con los hombres (42,9 %). Sorbara et al. (2021). Este estudio confirma que la doble presencia genera un mayor estrés en las mujeres trabajadoras, resaltando la necesidad de estrategias de intervención específicas de género.

En definitivamente, no se han encontrado investigaciones que aborden cómo las largas jornadas laborales y la separación prolongada de la familia afectan a los trabajadores de la industria petrolera en estos contextos específicos. El análisis comparativo de los estudios anteriores evidencia una brecha significativa en la literatura sobre la doble presencia en trabajadores de la Amazonía ecuatoriana.

## **6. Marco metodológico**

En el presente apartado se describen los aspectos metodológicos más importantes, que son el fundamento de la investigación.

### **6.1. Diseño del estudio**

El diseño del presente estudio no experimental adopta un enfoque cuantitativo, de corte transversal y de alcance explicativo. Esto se debe a que se pretende identificar un conjunto de variables, empleando medidas que recogen datos cuantitativos, en un mismo momento, utilizando análisis estadísticos destinados a estudiar las posibles relaciones entre las variables de estudio (González et al., 2020).

### **6.2. Contexto**

El lugar específico donde se realizará la recolección de datos es la Amazonía ecuatoriana, con un enfoque particular en las áreas donde se llevan a cabo actividades petrolíferas. Esta región es crucial para la economía del Ecuador debido a su riqueza en recursos naturales y su papel central en la industria petrolera. La Amazonía ecuatoriana, también conocida como Oriente, se encuentra en la parte oriental del Ecuador, limitando con Perú al sur y al este. Es una región caracterizada por su biodiversidad y sus vastas extensiones de selva tropical. La industria petrolera en la Amazonía está dominada por empresas nacionales e internacionales que operan en la exploración y extracción de petróleo. Estas empresas tienen una presencia significativa en la región, con infraestructura que incluye campos petroleros, estaciones de bombeo, y campamentos para trabajadores. La población local de la Amazonía ecuatoriana es diversa, incluyendo comunidades indígenas y mestizas. Las actividades petroleras han tenido un impacto

significativo en la vida y cultura de estas comunidades, generando tanto oportunidades económicas como desafíos sociales y ambientales.

La elección de la Amazonía ecuatoriana como contexto para el estudio se justifica por varias razones. En primer lugar, la región es un pilar fundamental para la economía ecuatoriana debido a sus reservas de petróleo. En segundo lugar, la presencia de empresas petroleras con infraestructura establecida facilita la logística de la recolección de datos. Además, estas empresas suelen tener políticas y programas de salud ocupacional que pueden proporcionar datos adicionales y apoyo para la investigación. En tercer lugar, la región presenta una mezcla rica y variada de población, lo que permite un estudio más amplio y representativo de diferentes grupos sociales y económicos. Por último, las actividades petroleras en la Amazonía han transformado la región de manera significativa. En síntesis, la Amazonía ecuatoriana es, por tanto, un entorno ideal para llevar a cabo el estudio debido a su combinación de relevancia económica, accesibilidad y diversidad demográfica. La elección de este contexto no solo enriquece la investigación con datos valiosos y variados, sino que también permite que los hallazgos sean aplicables y útiles para la comunidad local y para otras regiones análogas.

### **6.3. Participantes y muestreo**

Para este estudio, se utilizará un muestreo probabilístico estratificado. Este tipo de muestreo se ha seleccionado debido a la necesidad de garantizar que diferentes subgrupos dentro de la población total de trabajadores petroleros estén representados adecuadamente en la muestra. Los trabajadores de la industria petrolera se dividen en dos grandes grupos: personal administrativo y personal operativo. Cada uno de estos grupos presenta características y riesgos específicos asociados a la doble presencia, por lo que es esencial que ambos estén representados proporcionalmente. El procedimiento de selección de la muestra incluirá los siguientes pasos: 1) Definición de estratos: se dividirá la población total de trabajadores en estratos administrativo y operativo, considerando las funciones específicas de los trabajadores y la naturaleza de su trabajo; y 2) Determinación del tamaño de la muestra en cada estrato: utilizando datos proporcionados por la empresa petrolera, se determinará el tamaño de cada estrato dentro de la población total de trabajadores de la empresa, garantizando que la proporción de trabajadores administrativos y operativos en la muestra refleje la proporción de estos grupos en la población total. Para efectos de muestreo, se considerará como población todos los trabajadores de la empresa petrolera (500), se asegurará la proporcionalidad de los estratos, con un nivel de confianza del 95% y un

margen de error del 5%, para obtener la muestra de 130 participantes. Este nivel de precisión es adecuado para estudios de este tipo, donde se busca obtener resultados que sean generalizables a la población total. Este método permite controlar las variables relacionadas con las diferencias en las funciones laborales y los contextos de trabajo, que pueden influir en los factores de riesgo psicosociales.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

Para la selección de los participantes en el estudio, se aplicarán los criterios de inclusión siguientes a los interesados.

1. Tener entre 18 y 65 años.
2. Trabajar en una empresa petrolífera como administrativo u operativo.
3. Contar con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa.
4. Residir fuera de la provincia donde realiza su actividad laboral.
5. Realizar turnos prolongados de dos a tres semanas ininterrumpidas.
6. No presentar trastornos mentales o condiciones que limiten la aportación de datos.
7. Firmar el Consentimiento Informado.

### **6.4 Instrumentos**

Para abordar la investigación se ha seleccionado un conjunto de instrumentos que permiten una recolección de datos precisa y validada. El conjunto de instrumentos seleccionado para esta investigación ha sido cuidadosamente elegido por su relevancia, confiabilidad y validez para medir los factores asociados al Síndrome de Burnout y la doble presencia en el contexto de los trabajadores del sector petrolero en Ecuador. La utilización de estos instrumentos permitirá obtener datos robustos y significativos que contribuirán al entendimiento de los factores psicosociales que afectan a esta población, facilitando una base sólida para desarrollar intervenciones y políticas para mejorar el bienestar personal y ocupacional de los empleados.

#### ***Características sociodemográficas, laborales y clínicas***

***Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales ad hoc.*** Se diseñará un cuestionario para obtener datos sobre edad, género, estado civil, nivel educativo, antigüedad en la empresa, tipo de contrato, horario laboral, entre otros. La aplicación de este cuestionario es de aproximadamente 20 minutos. Esta información es crucial para entender el perfil de los participantes y realizar análisis estadísticos que exploren las relaciones entre variables demográficas y los factores de doble presencia y burnout.

### ***Doble presencia***

***Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach y Jackson, 1981)***. Se trata de una de las herramientas más utilizadas para medir el Síndrome de Burnout. Este instrumento consta de 22 ítems, divididos en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y satisfacción personal en el trabajo (Davila, 2023). El MBI utiliza una escala tipo Likert de opciones sobre la frecuencia de diferentes emociones relacionadas con su trabajo: 1) Agotamiento emocional: sensación de estar emocionalmente agotado y sobrecargado por las exigencias del trabajo; 2) Despersonalización: respuesta impersonal y desapegada hacia los receptores del servicio, cuidado o tratamiento; y 3) Realización personal: sentimientos de competencia y éxito en el trabajo. Las propiedades psicométricas del MBI son robustas, con estudios que reportan altos índices de confiabilidad (coeficientes alfa de Cronbach superiores a .70) y validez convergente y discriminante. En el contexto latinoamericano, el MBI se ha validado en varios países, incluyendo México, Colombia y Perú (Pando et al., 2015).

***Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo (FPSICO; INSST, 2022)***. FPSICO es un cuestionario desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) para evaluar factores psicosociales en el entorno laboral. Esta herramienta mide varios aspectos que influyen en el bienestar y la salud de los trabajadores, como la carga de trabajo, el compromiso/supervisión, el interés de los empleados, la compensación salarial, el desempeño de funciones, las relaciones intralaborales y el apoyo social, así como la asistencia dual (Adecco Institute, 2021). El FPSICO ha mostrado buenas propiedades psicométricas en estudios realizados en España (coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0.80) y validez factorial confirmada.

***Escala de doble presencia (Garraba et al., 2004)***. La Escala de Doble Presencia (EDP) es un instrumento específico para medir la percepción de los trabajadores sobre la carga simultánea de responsabilidades laborales y familiares. Esta escala consta de 15 ítems que evalúan cómo las responsabilidades del hogar interfieren con el trabajo y viceversa, la interferencia trabajo-hogar: mide cómo las demandas del trabajo afectan las responsabilidades familiares, mientras que la interferencia hogar-trabajo: evalúa cómo las demandas familiares afectan el desempeño laboral. (Moreno et al., 2011). La EDP se ha validado en contextos latinoamericanos, mostrando una buena consistencia interna (alfa de Cronbach de 0.85) y validez de constructo. En Ecuador, se realizará una validación adicional con una muestra representativa de trabajadores del sector petrolero para garantizar la precisión y relevancia del instrumento.

**Cuestionario de Salud General de Goldberg (Goldberg y Blackwell, 1970).** El Cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12 es una herramienta breve y ampliamente utilizada para detectar problemas de salud mental en la población general. El GHQ-12 consta de 12 ítems que evalúan síntomas de depresión, ansiedad, y estrés, en una escala Likert de cuatro puntos. El GHQ-12 ha demostrado alta confiabilidad (alfa de Cronbach entre 0.80 y 0.90) y validez en numerosos estudios internacionales, incluyendo validaciones en América Latina (Lobos & Gutiérrez, 2021).

### **6.5. Procedimiento**

Para el desarrollo del proyecto se debe contar con la autorización de la Gerencia General de la empresa petrolífera, quien facilitara la coordinación y organización de la logística necesaria. Se solicitarán los permisos correspondientes al uso de instalaciones y la autorización para la asistencia de los participantes. Se socializará al personal participante del estudio los objetivos de la investigación, metodología, beneficios, riesgos, confidencialidad, derechos de elección y detalles que surjan durante la reunión. Una vez que los participantes hayan comprendido y conozcan la información necesaria, se les otorgara el consentimiento informado el cual debe firmarse de manera individual, no sin antes mencionar que los participantes podrán retirarse de la investigación cuando lo consideren. En la primera fase se aplicará el cuestionario ad hoc. con el cual se obtendrán los datos sociodemográficos, laborales y clínicos, para establecer una línea base de la investigación. En los siguientes encuentros se aplicarán progresivamente y organizada los cuestionarios relacionados a la doble presencia, para obtener e interpretar los resultados según el manual de cada instrumento, se discutirá las implicaciones dentro de la práctica y finalmente se presentarán los hallazgos mediante informes que incluirán aspectos principales, resultados, conclusiones y recomendaciones.

### **6.6. Análisis de datos**

Para procesar los datos obtenidos se utilizará el paquete estadístico IBM SPSS.22 para Windows (IBM, 2022), y se aplicarán diversos análisis (descriptivos,  $r$  de Pearson,  $t$  Student y la  $d$  de Cohen), con niveles de significancia de  $p < .001$ .

### **6.7. Planificación de actividades**

El proyecto tendrá duración de seis meses, cuyas actividades principales se detallan a continuación (ver Tabla 1).



Tabla 1

*Actividades principales del estudio*

Objetivos específicos	Actividades por objetivo	Inicio	Fin
O.1. Identificar las características sociodemográficas, laborales y clínicas de una muestra de 130 trabajadores de una empresa petrolera ecuatoriana.	A.1.1. Revisar la literatura sobre el tema de estudio	M1	M2
	A.1.2. Diseñar el cuestionario para la recolección de datos.	M1	M1
	A.1.3. Aplicar el cuestionario a la muestra	M2	M4
	A.1.4. Analizar los datos obtenidos	M5	M6
O.2. Estudiar la frecuencia e intensidad de la doble presencia en una muestra de 130 trabajadores de una empresa petrolera ecuatoriana.	A.2.1. Aplicar los instrumentos que miden esta variable.	M1	M2
	A.2.2. Analizar los datos obtenidos.	M5	M6
O.3. Analizar los factores familiares, laborales y sociales que alteran el comportamiento de una muestra de 130 trabajadores de una empresa petrolera ecuatoriana.	A.3.1. Analizar los datos obtenidos mediante técnicas estadísticas.	M5	M6
	A.3.2. Elaboración de informe de resultados.	M5	M6
	A.3.3. Socialización del informe de resultados.	M6	M6

Nota. O = Objetivo; A = Actividad; M = Mes

## 6.8 Reflexividad de los investigadores

### Posicionamiento del investigador

El investigador debe posicionarse con una conciencia aguda de la subjetividad en relación con el tema de estudio. La identidad del investigador trae una serie de supuestos, creencias, valores y sesgos que inevitablemente influirán en sus decisiones metodológicas, sin embargo, el investigador debe reconocer que estos factores pueden afectar su interpretación y análisis de los resultados. Por lo tanto, es crucial declarar explícitamente la subjetividad y reconocer el impacto de su perspectiva a lo largo del proceso de investigación. Las estrategias que permiten promover la reflexividad del investigador comprenden de diarios reflexivos en donde el investigador registrará sus pensamientos, emociones y reflexiones sobre el proceso de investigación, esto ayudará a identificar y mitigar los sesgos personales que puedan surgir. La revisión por pares que se llevará a cabo de cortas sesiones con colegas que no estén directamente involucrados en el estudio con el fin de intercambiar ideas y discutir temas de relevancia identificados en el estudio, y por último se documentará detalladamente todas las decisiones metodológicas y reflexiones durante el proceso de investigación, facilitando la revisión y replicación del estudio.

### 6.9. Consideraciones éticas

El avance de la presente investigación se realizará conforme a la aplicación de los principios éticos de protección de los participantes y la no discriminación. Se garantizará que todos los participantes comprendan el propósito del estudio, objetivos, riesgos,

beneficios y capacidad de elección. Los participantes no recibirán ningún beneficio económico y tampoco deberán contribuir económicamente al mismo. En primer lugar, se les proporcionará a los participantes el formulario de consentimiento informado que es fundamental en cualquier investigación que involucre a seres humanos, el documento contara con un lenguaje claro y accesible en el cual se detalle de manera completa la información relevante al estudio, asegurando que los participantes comprendan en qué consiste su participación. Solo aquellos que estén de acuerdo en participar después de recibir esta información firmarán un formulario de consentimiento informado, lo cual demuestra su aceptación voluntaria y consciente de ser parte del estudio. En segundo lugar, se asegurará la confidencialidad para proteger la privacidad de los participantes, todos los datos recolectados se manejarán de manera que se garantice la confidencialidad, en lugar de utilizar los nombres de los participantes, se asignarán códigos únicos para cada uno, de modo que la información personal no pueda identificarse directamente, únicamente el equipo de investigación podrá acceder a los datos que se almacenarán en sistemas seguros. Esta práctica no solo protege la identidad de los participantes, sino que también fomenta la confianza en el proceso de investigación, asegurando que los datos sean tratados con el máximo respeto y discreción. Y, por último, el principio de beneficencia y no maleficencia que guiará todo el estudio. Esto significa que el diseño del estudio buscará maximizar los beneficios y minimizar cualquier posible riesgo para los participantes. Se llevarán a cabo evaluaciones cuidadosas para asegurarse de que los métodos utilizados no causen daño ni inconvenientes significativos a los participantes. Además, se implementarán medidas para proporcionar apoyo y recursos a los participantes que puedan experimentar cualquier malestar o efecto adverso relacionado con el estudio.

#### **6.10. Viabilidad del estudio**

El presente estudio se enfoca en investigar los factores asociados a la doble presencia en entornos laborales petrolíferos en Ecuador. Para evaluar la viabilidad del estudio, se consideran los siguientes aspectos: recursos humanos, se requiere un equipo multidisciplinario que incluya investigadores en psicología organizacional, sociología del trabajo y especialistas en salud ocupacional. Además, se necesita personal administrativo para la gestión de datos y logística del estudio. Los recursos materiales incluyen equipos de cómputo para el análisis de datos, acceso a bases de datos académicas y bibliográficas, así como espacio físico para la realización de entrevistas y reuniones de equipo. Otro recurso para el desarrollo del estudio es el financiero que

cubrirá los costos asociados con la recolección de datos, remuneración de personal, y difusión de resultados, se contemplará un presupuesto detallado que incluya gastos de transporte, honorarios profesionales y adquisición de material de oficina. Por último, la gestión y optimización del tiempo estimado (seis meses) para la aplicación, recolección y análisis de datos, seguido de la redacción de informes. Es crucial cumplir con los plazos establecidos para asegurar la validez y la pertinencia de los resultados.

### **Identificación de obstáculos y estrategias de manejo**

Durante la implementación del estudio, se pueden identificar los siguientes obstáculos y se proponen estrategias para manejarlos adecuadamente: Uno de los principales desafíos es el acceso a trabajadores de empresas petrolíferas y su consentimiento para participar debido a la naturaleza remota de los lugares de trabajo. Para lo cual se establecerán alianzas con empresas petroleras locales, garantizando la confidencialidad de los datos recolectados. Otro posible obstáculo es el análisis de datos que puede verse afectado por un manejo inadecuado o una gestión insuficiente de los resultados debido a la gran cantidad de información obtenida. A tal efecto se utilizará un software especializado para análisis estadístico, cualitativo y cuantitativo. El ausentismo de los participantes debido a cuadros de jornadas, descansos u operatividad puede representar un obstáculo lo que podría retrasar la planificación de la investigación. Por este motivo se utilizarán herramientas de comunicación y colaboración digital.

### **7. Resultados esperados**

En el presente estudio se espera encontrar resultados que revelen la incidencia de la sobrecarga laboral y el distanciamiento de la familia como principales factores asociados a la doble presencia en entornos laborales petrolíferos, al igual que se espera evidenciar la relación existente entre el bienestar físico y mental de los trabajadores y la sintomatología asociada al estrés y agotamiento emocional por el desequilibrio entre el trabajo y la familia. Efectos negativos sobre la productividad y el rendimiento laboral llevarían a mayores tasas de absentismo y menor satisfacción laboral ocasionados por la rotación de turnos, largas jornadas de trabajo, distancia y presión por cumplimiento de objetivos (Kellers, 2009). Con relación a la diferencia de género se espera encontrar mayor porcentaje de afectación en el sexo femenino debido al rol que cumple en la mujer dentro del hogar (Moreno et al 2014). Así como lo demuestra un estudio realizado en trabajadores del sector floricultor que expone resultados que evidencian los riesgos psicosociales, reflejando la doble presencia como una de las dimensiones con mayor riesgo, seguida de la compensación, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo

social y calidad de liderazgo (Torres, 2019). Confirmando la existencia de la relación significativa de prevalencia de doble presencia en mujeres (Torres, 2019). En síntesis, se espera que el presente estudio confirme los hallazgos previos descritos en la literatura

## **8. Propuesta de intervención en psicología clínica**

A partir de los resultados esperados en el estudio surge una propuesta de intervención denominada “Mi casa y mi trabajo donde suceden las mejores cosas”, destinada a mejorar la gestión de los roles asociados a la familia y el trabajo, en empleados de empresas petrolíferas, dando lugar al óptimo desempeño de cada trabajador en su desarrollo personal, familiar y laboral. El conocer, realizar o implementar estrategias de reconocimiento, prevención y resolución de problemas permitirá de manera efectiva ofrecer un ambiente sano de trabajo y de desarrollo familiar al conjunto con una perspectiva diferente a dificultades cotidianas que causan actualmente problemas de estrés, adicciones, conflictos en el desempeño de su rol laboral y familiar. La propuesta de intervención pretende involucrar al núcleo familiar cercano para que conozcan la realidad del trabajador, afianzando la comunicación y tolerancia y permitiéndoles comprender de manera indirecta en el ambiente de trabajo de la industria petrolera ecuatoriana.

### **8.1. Nivel de intervención**

La propuesta de intervención “Mi casa y mi trabajo donde suceden las mejores cosas” toma como referencia la norma NTE INEN-ISO 45001, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establece que toda empresa con más de 10 trabajadores debe implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales con planificaciones que demuestren indicadores de gestión y sus medios de verificación el cual se evaluará cada año para verificación del cumplimiento. La propuesta de intervención pretende efectuar un programa de prevención de riesgos psicosociales con énfasis en medidas preventivas, promocionales y educativas, a través de la identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos psicosociales y su presencia para mejorar el bienestar físico, mental y social de los empleados en el entorno laboral y familiar.

### **8.2. Fundamentación**

La doble presencia se entiende con el término simultaneidad de las exigencias con relación al entorno laboral y familiar (Picchio, 2003). La cual se introduce en el análisis de la carga total de ambos trabajos el remunerado y el no remunerado del hogar, concluyendo en exigencias cualitativas que implican la cantidad de trabajo/tareas, tiempo invertido, esfuerzo y organización para llevar las actividades en distintos tiempos. La

doble presencia se asocia también a la doble ausencia y refiere el no abarcar ni física ni mentalmente la responsabilidad que esto incluye (Landucci, 2020). Ciertas investigaciones han expuesto las consecuencias para la salud de los trabajadores y sus familias del conflicto trabajo- familia, pero también para las empresas y la sociedad (Allen, et al., 2000). Se podría considerar que el conflicto trabajo- familia en exposiciones altas tiene un impacto negativo y se relacionaría como factor estresor afectando la salud física y psicológica concluyendo que la salud autopercebida de los trabajadores hombres y mujeres se debilita cuando los recursos económicos son mejores y el nivel de educación es mayor (Allen et al., 2000). La evidencia científica pone en manifiesto que las alteraciones clínicas son significativas y diversas en las cuales se menciona: tensión psicológica, cambios de humor e irritabilidad, agotamiento emocional, ansiedad, depresión (Allen et al., 2000).

Otros estudios reflejan que altas exposiciones al conflicto trabajo- familiar producen en los trabajadores alteraciones del sueño, mayor riesgo cardiovascular, hipertensión, trastornos musculo esqueléticos, elevación de cortisol y aumento de consumo de fármacos, alcohol y tabaco. (Organización Mundial de la Salud, 2010). Por último, se han asociado problemas específicos como la dificultad de desarrollo en funciones paternas y maternas, insatisfacción marital, bajo rendimiento o improductividad (Garí & Ortiz, 2023). Por lo cual presentar una propuesta de intervención enfocada en la prevención de la sintomatología relacionada a la doble presencia con contextos de psicoeducación, inteligencia emocional, integración grupal y familiar beneficiara y aportara el clima laboral y personal de cada trabajador que presentaron en los resultados riesgos moderados y altos en los instrumentos utilizados anteriormente.

### **8.3. Descripción de la propuesta**

Previo a la aplicación de los talleres grupales que se realizaran en la propuesta de prevención "Mi casa y mi trabajo donde suceden las mejores cosas" se revisaran las entrevistas y cuestionarios de cada uno de los participantes con el fin de establecer un objetivo en común, buscando la integración a través de dinámicas que fortalezcan el reconocimiento y afrontamiento de problemas e inteligencia emocional.

La propuesta de intervención se desarrollará en la sala de capacitaciones de una empresa petrolífera, en horarios establecidos sin afectar la productividad de las operaciones. En los talleres planificados se desarrollarán sesiones grupales de dos horas enfocadas en aumentar la motivación y satisfacción personal incorporando técnicas de relajación y resolución de problemas lo que reforzará las habilidades

personales de los trabajadores y sus familias. Es importante aclarar que las actividades se dirigirán inicialmente a los trabajadores del área administrativa de la empresa cumpliendo con talleres presenciales con un grupo máximo de 30 personas, se considerara cada 3 meses coordinar un encuentro presencial con las familias (núcleo directo esposo/esposa/hijos) de los colaboradores con el fin de involucrarlos en el área específica de trabajo para que conozcan la realidad de las funciones del empleado. La propuesta de prevención contará con la autorización de gerencia y el apoyo del área de recursos humanos, trabajo social y servicio médico de la empresa quienes aportaran a activamente a los talleres. Como criterios de inclusión se describe lo siguiente: 1) Personal administrativo que no resida en región amazónica, 2) Personal que se encuentre durante su jornada laboral en obra, 3) Firmar el consentimiento informado.

La propuesta de prevención "Mi casa y mi trabajo donde suceden las mejores cosas" constara de 10 sesiones, con enfoques de abordaje diferente para cumplir con el objetivo que es mejorar la gestión de los roles asociados a la familia y el trabajo, en empleados de empresas petrolíferas, dando lugar a un mejor desempeño personal, familiar y laboral para la prevención de la doble presencia y sus factores detonantes. Se desarrollará a lo largo las primeras semanas del cada mes con una frecuencia de 2 veces a la semana y se dirigirá a todas las personas que se encuentren de jornada en obra en el horario de 14:00 a 16:00 horas con un aforo máximo de 30 personas con el fin de que cada sesión sea efectiva y productiva.

### **Sesión 1 (Mes 1)**

#### **Bienvenida e integración**

Se brindará la información sobre la propuesta de prevención, la importancia de la aplicación sobre la problemática a abordar, objetivos, finalidad, establecimiento de metas, reglas así mismo habrá un espacio para resolver dudas o inquietudes; se expondrá el compromiso de confidencialidad y se recibirá el consentimiento informado firmado de cada participante. En esta primera semana se creará un ambiente amigable a través de dinámicas de integración grupal y la fomentación de la comunicación y confianza entre participantes y el modulador.

Tema de la actividad: Conociendo mi entorno

“Deja la vergüenza, rompe el hielo”. Se pide a todos los participantes formar un círculo y cada uno va a mencionar una anécdota en su trabajo o familia que le causó alguna molestia. Deberán dramatizarlo de manera graciosa, y al final se reflexionará actitudes, comportamientos y sentimientos. Posterior a la dinámica grupal se aplicará el

cuestionario para conocer la situación sociodemográficas, laborales y clínicas de los trabajadores.

### **Sesión 2 (Mes 2)**

En este segundo encuentro se va a desarrollar una corta exposición y conferencia sobre generalidades de los riesgos psicosociales, identificación de roles y giro de negocios de la empresa, complementando con talleres de psicoeducación para el reconocimiento de factores detonantes de la doble presencia y la sintomatología asociada al estrés, se impartirán técnicas generales, cognitivas y conductuales de control del estrés. Para este taller se incluirá la participación de gerencias y jefaturas.

Tema de la actividad: Mi lugar de trabajo

“Esquema A, B, C” y cuenta cuentos”. Se va a desarrollar una exposición de generalidades, conceptos básicos sobre la doble presencia sus factores, luego se pedirá a los participantes que reconozcan sus situaciones actuales en el trabajo y familia lo deben escribir y guardarlo para sus próximos talleres.

### **Sesión 3 (Mes 3)**

Para la tercera sesión se tiene planificado continuar con talleres psicoeducativos, en esta ocasión con el afrontamiento y la resolución de problemas para lo cual se aplicarán dinámicas grupales, técnicas y ejercicios para combatir distorsiones mejorando las habilidades de toma de decisiones en el trabajo y hogar.

Tema de la actividad: Juntos es mejor

“Aprendizaje de respiración diafragmática” Se enseñará técnicas de relajación condicionada. Es un método para relajarse que conecta la respiración con las palabras “inspiro” y “me relajo”. Se dividirán en dos grupos y cada equipo debe desplazar un globo con el fin de administrar el tiempo organizando un día de su vida según el globo se acerca a cada persona.

### **Sesión 4 (Mes 4)**

Durante esta sesión se abordará el Síndrome de Burnout y el conflicto trabajo familia; definición, reconocimiento e identificación de síntomas, a este punto habrá un compromiso diseñado sobre la creación de ambientes estimulantes de apoyo a los trabajadores y sus familias, con una convivencia interactiva de los trabajadores y su núcleo familiar cercano (almuerzo integrativo y asistencia a talleres).

Tema de la actividad: Soy feliz en mi trabajo y casa. Se desarrollarán una serie de actividades lúdicas, recreativas, deportivas dejando a libre elección la participación en las actividades, como cierre se realizará una lluvia de ideas sobre que le brinda tranquilidad.

### **Sesiones 5 y 6 (mes 5 y 6)**

En estas sesiones que tendrán continuidad se impartirá charlas psicoeducativas sobre técnicas de autocontrol emocional y motivación lo que les permitirá a los colaboradores fomentar un lenguaje positivo, comunicación efectiva y bidireccional, reconocimiento de fortalezas y debilidades personales para trabajar sobre ellas y aumentar la satisfacción personal al conseguir un mejor equilibrio emocional.

Tema de actividad: Yo que haría. Se presentarán videos de situaciones de manejo de estrés y se solicitará a los participantes opinar sobre los videos expresando y aplicando lo previamente aprendido, otra actividad comprende en cada participante lanzará la pelota a otro compañero, previamente y mencionara que le faltó decir o que quiere reforzar. En este momento se puede aplicar el cuestionario de conocimientos.

### **Sesión 7**

Para esta sesión se planea realizar un taller activo en su totalidad enfocados en hábitos saludables y desarrollo de creatividad fomentando la participación en un ambiente abierto y diferente al que hemos venido trabajando con el cual se alentara a los colaboradores a incorporar rutinas saludables a su convivencia dentro y fuera del trabajo, se realizara una serie de actividades lúdicas, recreativas deportivas a elección individual, con esto se busca educar a los participantes sobre la importancia de la desconexión laboral. Para este taller se incluirán la participación de gerencias y jefaturas.

Tema de actividad: Yo me cuido. Los participantes conocerán sobre hábitos saludables y de motivación con el fin de que adquieran buenas prácticas a nivel familiar y laboral.

### **Sesión 8 y 9 (Mes 8 y 9)**

Durante estas sesiones se pretende generar una autoevaluación de cada participante invitándoles a reflexionar sobre el sentido de la vida y su autopercepción, se buscará de manera individual y grupal establecer metas, identificar límites, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas a través de actividades guiadas.

Tema de actividad: Mesa Redonda. Se pedirá a los participantes que visualicen su mayor deseo y que dejen de lado lo negativo ayudándoles a buscar un equilibrio para cumplir su propósito. Se describirá además un FODA.

### **Sesión 10 (Mes 10)**

En esta última sesión se realizará la evaluación final para la revisión del progreso de los participantes a lo largo del programa para lo cual se aplicarán los cuestionarios iniciales de satisfacción y conocimientos se realizará la difusión y exposición de resultados previos y posteriores a la propuesta de prevención.



#### **8.4. Objetivos de la intervención**

El plan de intervención "Mi casa y mi trabajo donde suceden las mejores cosas" se plantea un objetivo general y tres objetivos específicos.

##### **Objetivo general**

Mejorar la gestión de los roles asociados a la familia y el trabajo en empleados de empresas petrolíferas, dando lugar a un mejor desempeño personal, familiar y laboral.

##### **Objetivos específicos**

- Identificar las características sociodemográficas, culturales, clínicas y laborales de los participantes en la intervención.
- Aplica un plan de intervención destinado a trabajar los factores de riesgo de la deficiente gestión de la doble presencia en los participantes.
- Proporcionar estrategias y técnicas psicológicas y psicosociales para gestionar los aspectos logísticos, emocionales y laborales asociados a la vida familiar y laboral.

#### **8.5. Población objetivo**

La población objetivo está conformada por 100 trabajadores foráneos y sus núcleos familiares del área administrativa de una empresa petrolera ubicada en una localidad de la Amazonía ecuatoriana, que residen en diferentes provincias del país.

#### **8.6. Actividades de Intervención**

El desarrollo de la propuesta de prevención de doble presencia, "Mi casa y mi trabajo donde suceden las mejores cosas" se llevará a cabo en un periodo de 10 meses, a través de 10 actividades planificadas que aportaran al cumplimiento de los objetivos específicos planteados previamente, descritas en la Tabla 2.

#### **8.7 Recursos necesarios para implementar la intervención**

Para el desarrollo de la propuesta de prevención son necesarios los siguientes recursos: recursos humanos, se requiere un equipo multidisciplinario que incluya investigadores en psicología organizacional/ clínica, trabajo social, personal del área de recursos humanos y especialistas en salud ocupacional. Además, se necesita personal administrativo como participantes y el apoyo de gerencia y jefaturas. Los recursos materiales incluyen equipos de cómputo, cuestionarios impresos, *infocus*, parlante, micrófono, espacio físico, resmas de papel, bolígrafos, marcadores, chancha sintética, sala de capacitaciones, sillas, mesas. Para el desarrollo de la propuesta de prevención se necesita financiamiento para cubrir los costos asociados con la logística de algunas actividades que involucren la movilización, alimentación y hospedaje de las familias de

los colaboradores. Se contempla un presupuesto detallado que incluya gastos de transporte, honorarios profesionales y adquisición de material de oficina. Otro recurso importante es el tiempo que es crucial para cumplir con los plazos establecidos y evitar retrasos, se estima desarrollar la propuesta de prevención al largo de 10 meses con 10 actividades previamente detalladas.

**Tabla 2**

*Actividades de intervención de la propuesta de prevención de doble presencia "Mi casa y mi trabajo donde suceden las mejores cosas"*

Objetivo	Actividades por Objetivo	Inicio	Fin
O.1. Identificar las características sociodemográficas, culturales, clínicas y laborales de los participantes en la intervención.	A.1.1 Realizar entrevistas iniciales para recopilar datos sociodemográficos de los trabajadores de la industria petrolera.	M1	M2
	A.1.2 Aplicar un cuestionario Ad hoc sobre características sociodemográficos.	M1	M2
	A.1.3 Analizar datos del cuestionario aplicado.	M2	M3
	A.1.4 Elaborar informes individuales y grupales con los hallazgos de la evaluación inicial.	M3	M4
O.2. Aplicar un plan de intervención destinado a trabajar los factores de la deficiente gestión de la doble presencia en los participantes.	A.2.1 Evaluación inicial de conocimientos sobre riesgos psicosociales	M2	M5
	A.2.3 Realizar talleres grupales enfocados en la psicoeducación y reconocimiento de factores predisponentes a la doble presencia	M1	M10
	A.2.3 Incorporar visitas de familiares al campamento, dictar talleres explicativos e integrativos.	M4	M8
O.3. Proporcionar estrategias y técnicas psicológicas y psicosociales para los aspectos logísticos, emocionales y laborales asociados a la vida familiar y laboral.	A.3.1 Entrenar a los trabajadores con herramientas de inteligencia emocional y canalización de estrés	M4	M9
	A.3.2 Proporcionar ejercicios de respiración y técnicas de canalización de emociones	M4	M10
	A.3.3 Realizar seguimiento y apoyo continuo y evaluación de post sesiones.	M1	M10

Nota. O=Objetivo; A=Actividad; M=Mes

## 8.8. Plan de evaluación de la intervención

Para verificar la efectividad de la propuesta de intervención "Mi casa y mi trabajo donde suceden las mejores cosas" es crucial proponer un plan de evaluación, el cual el cual se dividirá en tres momentos. En primer se aplicará un cuestionario para conocer las condiciones sociodemográficas de los participantes y una evaluación de conocimientos sobre los riesgos psicosociales con mención a la doble presencia, los cual servirá como línea base para el diagnóstico inicial de los participantes y a su vez para la comparación de resultados posteriores. En segunda instancia se llevará a cabo una encuesta de satisfacción sobre el contenido brindado que oportunamente se llevará a cabo en la sesión número cuatro en el cuarto mes esto con el fin de conocer la perspectiva de conformidad de los participantes en relación a los talleres impartidos, a su vez marcará la

línea base con respecto a la satisfacción de la propuesta de intervención. Finalmente, se aplicará nuevamente la misma evaluación de conocimientos y de satisfacción a manera de retest con el fin de comparar resultados, progreso, satisfacción, conocimiento obtenido y efectividad de los talleres impartidos. Además, se realizará una sesión final presencial de exposición de ideas, recomendaciones, sugerencias para elevar los estándares de calidad en base a la visión de los participantes.

### **8.9. Viabilidad**

La propuesta de intervención "Mi casa y mi trabajo donde suceden las mejores cosas" cuenta con ciertas facilidades para su desarrollo de las cuales se destaca, la colaboración de la gerencia general y jefaturas, el personal de RRHH, trabajo social y servicio médico quienes contribuirán de manera participativa a lo largo de los talleres planificados. Además, se cuenta con un espacio físico propio ubicado estratégicamente. Por otro lado, la propuesta de prevención cuenta con un capital autorizado por el departamento financiero, lo que facilitara cubrir gastos operativos durante la ejecución del programa, así mismo la empresa cuenta con personal directo capacitado para el acompañamiento y dirección de los talleres. La propuesta de intervención se llevará a cabo de 10 meses, para lo cual se consideraron tiempos de ejecución intentando no interferir o afectar la productividad de las operaciones, se llevarán diferentes actividades cada mes con relación a los talleres, así se asegurará la participación de los colaboradores. A pesar de las facilidades previamente mencionadas se describen posibles obstáculos y estrategias de resolución.

Es posible que durante la aplicación de talleres los participantes sufran cambios o modificaciones de sus jornadas laborales lo que impediría su asistencia presencial, para este tema se planteara la aplicación de talleres utilizando medios de comunicación y colaboración digital (Microsoft Teams, Zoom Meeting). Es probable la inasistencia de los participantes para los cual previo a cada realización de los talleres se informará vía telefónica y se confirmará la asistencia de cada persona indicando lugar, hora y fecha para asegurarnos de contar con el aforo suficiente, en caso de no cumplir con las expectativas se reorganizarán las fechas. La asistencia de los familiares al sector de trabajo de los colaboradores podría representar uno de los mayores retos, que implicara de la aplicación de un plan logístico adaptado a las necesidades de la propuesta de intervención. Otro posible obstáculo puede ser la resistencia de los participantes, para lo cual se desarrollará un pequeño programa de incentivos en el cual se evaluará actitudes participativas y

colaborativas de cada uno de los participantes, sin embargo, se recordará a los participantes su derecho a la elección, teniendo la potestad de abandonar los talleres sin repercusiones posteriores.

## **9. Discusión, conclusiones y recomendaciones**

En este apartado se establecen las implicaciones esperadas de los resultados del proyecto de investigación, así como la propuesta de intervención planteada.

### **Implicaciones de los resultados esperados para la investigación y la práctica clínica**

La investigación y la práctica clínica en el ámbito de los riesgos psicosociales tienen implicaciones significativas tanto en el conocimiento científico como en la atención sanitaria. Así lo argumenta, el estudio sobre la doble presencia que pueden proporcionar una comprensión más profunda de cómo las personas gestionan la coexistencia de responsabilidades laborales y familiares, especialmente en profesiones con alta carga emocional. (Cipollone y Pascuzzi, 2020). Con relación a los factores detonantes de la doble presencia, se pueden desarrollar intervenciones específicas para reducir el impacto negativo de sintomatología asociada al estrés que generará cambios de comportamiento en los trabajadores, viéndose reflejado directamente en el ámbito laboral y familiar. La investigación puede identificar factores protectores y de riesgo, lo que facilita desarrollar programas de apoyo y entrenamiento para profesionales que enfrentan esta situación proporcionando mecanismos de afrontamiento efectivos, promoviendo el bienestar y la salud mental. Los resultados pueden influir en el diseño de políticas laborales más flexibles, como el teletrabajo, jornadas laborales acorde a necesidades, horarios adaptables y apoyo en el cuidado de dependientes. Las organizaciones pueden adoptar mejores prácticas para gestionar y apoyar a los empleados en situación de doble presencia, mejorando así la retención y la satisfacción laboral.

### **Limitaciones y fortalezas de la propuesta de investigación y de la propuesta de intervención**

Dentro de la propuesta de prevención y de investigación se podrían presentar la dificultad al acceso a información, las fuentes de datos primarias o información específica puede restringir la validez y generalización de los resultados. Una muestra reducida o no representativa puede limitar la capacidad de aplicar los hallazgos a una localidad más extensa. Otra limitación identificada es que el tiempo disponible para llevar a cabo la investigación no sea suficiente para realizar un análisis completo, lo que puede afectar la calidad de los hallazgos. Así como, los participantes o beneficiarios de la intervención pueden mostrar resistencia al cambio, lo que puede dificultar la implementación efectiva.

El impacto a largo plazo puede ser una dificultad para evaluar la intervención debido a la falta de seguimiento continuo. Dentro de la propuesta de prevención y de investigación se describe la relevancia de la investigación que aborda una problemática actual y en crecimiento en la industria petrolera, lo que puede generar un impacto significativo en el campo de estudio. El uso de métodos y técnicas de investigación bien fundamentada y validada proporciona una metodología sólida lo cual aumenta la fiabilidad y validez de los resultados. La colaboración de expertos, y colaboración de participantes pueden mejorar la calidad y aplicabilidad de los resultados, así como la adaptabilidad de la intervención con enfoques a diferentes contextos y necesidades específicas, lo que mejora su uso y éxito. Mientras que la capacitación y desarrollo de habilidades de los participantes promueven la autosuficiencia y sostenibilidad de los resultados.

### **Conclusiones generales tras desarrollar la propuesta de investigación y la propuesta de intervención**

La propuesta de investigación realizada y la propuesta de prevención con relación a la doble presencia y los factores detonantes ha permitido expedir las siguientes conclusiones. Los factores de riesgo psicosociales en la actualidad constituyen una problemática que merece atención, los mismos pueden ser identificados y medibles a través de instrumentos que deben aplicarse anualmente a todos los trabajadores de las empresas. La evaluación permite detectar factores desencadenantes asociados a problemas de salud mental en el ámbito laboral. La salud de los trabajadores debe considerarse como un tema de relevancia crítica para las empresas quienes deben proporcionar condiciones favorables al trabajador, que permitan el desempeño óptimo de actividades diarias, fomentando un entorno laboral seguro. La creación de entornos saludables, la implementación de políticas y estrategias en el ámbito laboral que aborden la doble presencia y sus detonantes fortalecerá el equilibrio y estabilidad de los trabajadores generando un lugar de convivencia, tolerancia que facilite el intercambio de comunicación entre los trabajadores y sus familias. El fin de la propuesta de prevención pretende mejorar la gestión de los roles asociados a la familia y el trabajo, involucrando a todo el sistema de gestión de la empresa desde su estructura gerencial hasta el aporte familiar de cada colaborador, volviéndose interactivo y sostenible.

### **Recomendaciones o propuestas**

Una forma de clasificar las medidas de promoción, prevención e intervención es a través de dominios y dimensiones psicosociales, así como las condiciones individuales y de salud en las que influyen. Algunas conductas pueden tener

repercusión en ciertas áreas y aspectos psicológicos y sociales, al igual que en determinados problemas de salud, y, por tanto, pueden clasificarse en una de estas categorías. Dimensión psicosocial, dimensión del control sobre el trabajo, dimensión de demandas del trabajo y factores psicosociales extralaborales. Es responsabilidad de los miembros del Comité de riesgos psicosociales implementar las recomendaciones derivadas de las evaluaciones. Con relación a la dimensión psicosocial se plantean propuestas de acción, se valoran características de liderazgo, participación y comunicación para la prevención del manejo de estrés, carga laboral entre otros. Las relaciones sociales en el trabajo se mantendrán a través de inducciones, reinducciones, y seguimiento de casos, a su vez se brindará, servicios de apoyo a los empleados y se efectuarán campañas de promoción de actividades educativas, atléticas, recreativas y pedagógicas. La dimensión del control sobre el trabajo es parte fundamental para reconocer el rol de desempeño en el cual se deben diseñar planes de formación laboral, construcción y fortalecimiento de la adaptación personas-trabajo-familia. El control y la autonomía se centrarán en la gestión de cargas de trabajo y la implementación de actividades relacionadas con el trabajo a distancia. En la dimensión sobre demandas del trabajo se debe realizar un exhaustivo proceso de selección previo a la contratación con el fin de encontrar el candidato idóneo para cumplir las demandas laborales, en los cargos que permitan se realizará la rotación de puestos de trabajo, se seguirá trabajando con el desarrollo de estrategias de afrontamiento y conciliación de entornos intra y extralaboral, se auspiciará el manejo eficaz del tiempo y participación del trabajador. Por último, la dimensión de factores psicosociales extralaborales fomentara las relaciones familiares a través de la optimización de información sobre salud, vivienda, educación, finanzas y asistencia laboral emitiendo un informe que abarque toda la problemática y los planes de acción.

## 10. Referencias

- Adecco Institute (2021). *FPSICO: Evaluación para factores psicosociales*.  
<https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/fpsico/>
- Allen, T. Herst, D. Bruck, C. Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Ayala Roca, J. L. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en colaboradores con alto y bajo nivel de estrés laboral en supermercados de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad

Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/777/Ayala%20Roca%2C%20Jean%20Luca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Azcona, J. Guillén, C. Meléndez, A. Pastrana, J. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde medicina del trabajo*. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/02/guia-manejo-estres-medicina-trabajo.pdf>.
- Banco Central del Ecuador (agosto de 2023). *Estudio de los impactos macroeconómicos de mantener el crudo del bloque 43-ITT indefinidamente en el subsuelo*. <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Catalogo/Apuntes/ae74.pdf>
- Bucci, N. Cardozo, M. (2015). *Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales*. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*. 5(1), 1-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5161341>
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Carrión García, M.A., Zepeta Hernández, D., Santiago Roque, G., Martínez Díaz, N., y Del Ángel Salázar, E. M. (2023). Riesgos Psicosociales y trastornos mentales en trabajadores petroleros mexicanos. *Revista Ciencias de la Salud*, 21(1), 1-14 <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.11197>
- Ceballos Vásquez, P., Rolo González, G., Hernández Fernaud, E., Díaz Cabrera, D., Paravic Klijn, T., & Burgos Moreno, M. (2015). Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(2), 315-322. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
- Cipollone, A., y Pascuzzi, G. (2020). *Work-family conflict and job burnout: A meta-analysis of research findings*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093175>
- Cordova Morales, S. E. y Quinga Matailo, A. B. (2022). *La doble presencia en el ámbito laboral en docentes universitarias mujeres durante el confinamiento por covid 19*. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador] <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23209/1/TTQ900.pdf>

- Cubillos, S. y Monreal, A. (2019). *La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia*. *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, 15(1), 1-11. <https://sodepsi.cl/wp-content/uploads/2020/09/6.-TYG-La-doble-jornada.pdf>
- Dávila, C. (2023). *Manual de burnout*. [https://benditeu.eu/manual/Burnout%20Manual\\_Spanish.pdf](https://benditeu.eu/manual/Burnout%20Manual_Spanish.pdf)
- Espinoza Banda, C.E. (2022). *Salud mental de los trabajadores del sector petrolero con jornadas extendidas y turnos rotativos: una revisión sistemática exploratoria*. [Tesis de Maestría, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4668/1/Espinoza%20Banda%20Carina%20Elizabeth.pdf>
- Estevan Reina, L., Rodríguez Sánchez, R. M., Romero González, B., Rodríguez López, Á., y Romo Sola, M. (2014). *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*. *ReidoCrea*, 3(22), 172-179. <https://doi.org/10.30827/Digibug.32323>
- Gaethe, C. (2020). *Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la covid-19: El caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3848>
- Garcés Mantilla, M.P (2019). *Influencia de las condiciones intralaborales en el riesgo psicosocial estrés de la Subsecretaría de Información de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Sede Quito y plan de prevención*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7039/1/T3045-MDTH-Mantilla-Influencia.pdf>
- Gari, A.Martín, R. Calvo, A. y Ortiz, M. (2021). *Modelo de demandas y recursos*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico++A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>
- Garí, A. y Ortiz, M. (2023). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201186%20Conflicto%20trabajo-o->



familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Evaluaci%C3%B3n%20y%20medidas%20preventivas.pdf/04b1945e-9eea-1126-7efc-512fcfccde4a

Gavidia Pacheco, A. M. (2017). *Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional*.  
<https://libros.unad.edu.co/index.php/selloeditorial/catalog/download/115/113/530?inline=1>

Kalimo, R, El-Batawi, M y Cooper, C (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*.  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf;jsessionid=C706FA112C6DCAB41C4AF72686027774?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=C706FA112C6DCAB41C4AF72686027774?sequence=1)

Keller, S. (2009). *Effects of extended work shifts and shift work on patient safety, productivity, and employee health*. *American Association of Occupational Health Nurses Journal*, 57(12), 497-502. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20043622/>

Landucci Nuñez, L. (2020). *Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15620/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-137.pdf>

Lobos, M. y Gutiérrez, J. (2021). *Adaptación psicométrica del Cuestionario de Salud General (GHQ-12) en una muestra de adultos salvadoreños*. *Revista entorno*(71),91-104.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5377/entorno.v1i71.14330>

Méndez Rivadeneira, O. Suasnavas Bermúdez, P. R. y Villalobos Fajardo, G. H. *Irrupción del covid-19 en el ecuador y su impacto en la doble presencia en una empresa de servicios de salud*. *Revista UESS, Investigatio*, 1(20), 39-57.  
<https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.3>

Moreno Sánchez, C. L. (2019). *Evaluación de factores psicosociales y de doble presencia que pueden afectar en el desempeño laboral del personal de una empresa textil*. [Tesis de Maestría, Universidad Central Del Ecuador]  
<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d31cfd-d43e-478e-9473-8324a5372226/content>

Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., y Carrasquer, P. (2011). *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos*.

- [https://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011\\_doblepresenciaysalud.pdf](https://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf)
- Morenoa N., Moncada S., Llorensa C., Carrasquerb P., (2010). *Doble presencia, trabajo doméstico- familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Pando, M. Aranda, C. y López, R. (2015). *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos*. *Ciencia y trabajo , Ciencia & Trabajo*, 17(52), 28-31. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100006>
- Rivera, K. (2021). *Efecto de la doble presencia en el bienestar integral de las servidoras y trabajadoras del Gobierno Provincial de Loja y la intervención del Trabajador Social*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24202/1/katherine%20Xiomara%20Rivera%20Brice%C3%B1o.pdf>
- Ruíz López, P. Pullas Tapia, P., Alberto 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. <http://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/476>
- Sáenz, K. y Tamez, G. (2019). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. *Titant Humanidades*: [https://www.researchgate.net/publication/273765746\\_Muestreo\\_estratificado](https://www.researchgate.net/publication/273765746_Muestreo_estratificado)
- Sorbara, S. Baró, S. Greco, R. Preiti, M. y Quinteros, M. (2021). *Doble presencia, entre la familia y el trabajo*. *Revista Científica Arbitrada de la fundación Menteclara*. 39-43. <https://doi.org/https://datahub.io/dataset/2021-6-e251>
- Toms, T. Carrasquer, P. Borràs Català, V. y Roca de Torres, C. (2002). *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*. [https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble\\_Presencia\\_Informe\\_a2002.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble_Presencia_Informe_a2002.pdf)
- Torres, P. (2019). *Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia*. *Revista espacios*. 1-11. [https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble\\_Presencia\\_Informe\\_a2002.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble_Presencia_Informe_a2002.pdf)
- Vega, C. Maguiña, J. Soto, A., Lama, J. y Correa, L. (2021). *Estudios transversales. Cross-sectional studies*. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164-170. 170-185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Velasco, J. Feo, M. y Fouce, G. (2024). *Prevención de riesgos Psicosociales y colectivos de personas trabajadoras vulnerables*. <https://saludlaboralmadridugt.org/wp->

content/uploads/2024/06/ESTUDIO-PREV-RIESGOS-PSICOSOCIALES-Y-COLECTIVOS.pdf