



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

DOBLE PRESENCIA COMO CREADORA DE MEDIOS INFORMALES DE
CONCILIACIÓN EN MÉDICOS POSGRADISTAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO
QUITENÑO.

Plan de titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos
para obtener el título de Psicólogo mención Organizacional

Profesor Guía

Pedro Flor Caravia

Autor

Gianny Salazar Muñoz

Año

2017

DECLARACIÓN PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

Pedro Flor Caravia

Master en Neuro-Psicología Infantil

CI. 1713639084

DECLARACIÓN PROFESORES CORRECTORES

“Declaro haber revisado este trabajo, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

Pablo Xavier Molina Bravo
Master en Docencia
Universitaria e Investigación
Educativa.

CI. 1706785118

Eduardo Jose Granja Gilbert
Master en Intervención y Asesoría
Familiar Sistémica

CI. 1707258909

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL
ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

Gianny Salazar Muñoz

CI. 1716602865

AGRADECIMIENTOS

Agradezco estos cinco años de Carrera Dios y a todas las personas que me apoyaron e impulsaron en cada etapa de la misma en especial a mis padres y hermanas por ser un constante apoyo y motivación.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en mi primer lugar a mis padres; a mi madre por ser mi mejor ejemplo a seguir y mi mayor apoyo a lo largo de mi vida estudiantil enseñándome el verdadero sentido de la vida e inculcándome valores y saberes que solo podrían venir de alguien tan fuerte y valiosa como ella. De igual manera le agradezco y le dedico este trabajo a mi padre por todo su arduo trabajo realizado para que pueda terminar mis estudios y por todas sus lecciones de vida. En segundo lugar, se la dedico a mis hermanas quienes me supieron guiar para tomar decisiones correctas en la vida siendo el faro de búsqueda antes mis problemas y un atardecer tranquilo en mis momentos de felicidad. En tercer lugar, se lo dedico a mi sobrina quien día a día alegra mi vida con sus ocurrencias y por la cual solo podía redactar este trabajo en las noches haciendo aún más interesante terminar el mismo. En cuarto lugar se lo dedico a mi hermano por ser esa estrella fugaz permanente en mi vida quien desde el cielo alumbra mi camino de esa forma tan especial que tenía para alegrar la vida de los demás. En quinto lugar dedico este trabajo a mi familia la cual fruto de la migración no pudo estar presente de manera física, pero sí presente de todas las otras maneras posibles, motivándome para poder alcanzar mis metas. En sexto lugar pero no menos importante le dedico este trabajo y toda mi carrera a mi gran amiga quien desde algún lugar lejano redactó todo este trabajo conmigo y se estará graduando a mi lado, gracias amiga mía por enseñarme tantas cosas en tu corto pasar por la vida.

RESUMEN

Dentro de este estudio se abordará la doble presencia la cual es parte de los riesgos psicosociales que se manifiestan al tener malas condiciones de trabajo o cuando se produce una desorganización del mismo. La doble presencia hace que la persona participe en contextos en donde debe estar ausente y presente a la vez siendo así difícil conciliar la vida familiar, laboral, social y personal al tratar de cumplir actividades diarias dentro y fuera del lugar del trabajo. Se trabajará con médicos posgradistas los cuales al estar expuestos a horarios de trabajo variables y a grandes exigencias laborales y académicas hacen que este riesgo sea mucho más palpable y nocivo pudiendo causar consecuencias psicológicas y físicas que atenten contra su persona, su familia o con su desempeño laboral y que ocasionan la creación de prácticas o medios informales de conciliación familiar-laboral para poder equilibrar su vida. La metodología del estudio tiene un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo con base en la teoría fundamentada con una muestra de 8 a 10 personas teniendo en cuenta el criterio de saturación.

Palabras clave: riesgo psicosocial, doble presencia, prácticas o medios informales de conciliación.

ABSTRACT

The present study will address the double presence which is part of the psychosocial risks that are manifested by having poor working conditions or when there is a disorganization at work. The double presence, makes the person to be involved in contexts where he or she must be absent and present at the same time, making it difficult to reconcile work, family, personal and social life when trying to perform daily activities inside and outside the workplace. This study will work with postgraduate doctors who are exposed to variable work schedules, academic and labor demands that make these risk much more palpable and harmful, causing psychological and physical consequences that may harm their person, family or work performance and that lead to the creation of informal practices to reconcile and balance their family-work lives. The methodology of the study will have a qualitative approach with a descriptive scope based on the grounded theory with a sample of 8 to 10 participants considering the criterion of saturation.

Key words: psychosocial risk, double presence, informal practices or means of conciliation.

ÍNDICE

1._ Introducción:	1
2._ Formulación del problema y justificación.....	3
3._ Pregunta de Investigación.....	8
4._ Objetivos.....	8
4.1_ Objetivo general	8
4.2_ Objetivos específicos.....	8
5._ Marco Teórico	9
5.1_ La doble presencia como un riesgo psicosocial... ..	9
5.2_ La doble presencia y la división sexual del trabajo... ..	9
5.3_ Hallazgos de la doble presencia	10
5.4_ Los beneficios de conciliar la doble presencia son de dos vías.....	12
5.5_ Los riesgos psicosociales y su ámbito jurídico-legal en el Ecuador	14
5.6_ La doble presencia en posgradistas y su ámbito legal... ..	15
6._ Preguntas directrices.....	20
7._ Metodología del estudio	20
7.1_ Tipo de diseño y de enfoque.....	21
7.2_ Muestreo	22

7.3_Recolección de datos	22
7.4_Pre-validación del instrumento	23
7.5_Procedimiento	23
7.6_Tipo de análisis	24
8. Viabilidad	28
9. Aspectos éticos	29
9.1_Consentimiento informado.....	29
9.2_Tratamiento de la información	29
9.3_Autoreflexividad	30
9.4_Consecuencias de la investigación	30
9.5_Devolución de resultados	30
9.6_Derechos de autor.....	31
10. Análisis de estrategias de intervención	32
11. Cronograma.....	40
Referencias	43
Anexos	50

1._ Introducción

La rutina laboral y las exigencias laborales han hecho que dentro de la gestión del talento humano se produzcan riesgos psicosociales los cuales se dan por malas condiciones de trabajo o una desorganización del mismo. Este tipo de riesgo tiene varias clasificaciones pero dentro de una de las más perjudiciales se encuentra la doble presencia la cual sucede cuando la persona tiene un doble desgaste psicológico y/o físico al asumir diferentes roles dentro de su trabajo y en su hogar (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), 2003, p.1-2). La doble presencia (D.P) hace que la persona coexista y conviva con medios informales para poder llevar acabo sus responsabilidades laborales y familiares en los tiempos establecidos, estos medios informales hacen que dentro de su trabajo y su casa la persona esté expuesta a presentismos y/o ausentismos, creando problemas con su desempeño en lo laboral e impartiendo ausencias en lo familiar o social (Anderson, 2011, p.59-64).

La necesidad de investigar el tema en instituciones de salud surge de esa exposición más prolongada y latente que tienen los profesionales de la salud a este riesgo por sus horarios de trabajo, los cuales inclusive pueden variar de una semana a otra al hacer turnos de 12 a 24 horas pasando 3 o 4 días dependiendo del servicio y según lo explica la Norma Técnica para Asistenciales Docentes del Ecuador (2014), norma a la cual se rigen los médicos/as posgradistas. El grupo elegido para el estudio además de estar expuestos a horarios de trabajo irregulares, se enfrentan a recibir clases para complementar su formación, haciendo que este factor académico aumente aún más el riesgo ya que este tipo de formación amerita trabajo y dedicación.

La institución en la que se trabajará cuenta con 45 años de experiencia en servicios de salud y dentro de la misma se realizará un muestreo no probabilístico por criterio

de inclusión y exclusión, contando con una muestra de 8-10 personas aproximadamente, teniendo en cuenta el criterio de saturación dentro de la misma. Con base en el trabajo que se realizará en la institución se abrirá la posibilidad de conocer sobre los efectos nocivos de la doble presencia que giran alrededor de: la incapacidad de dar atención simultánea y equitativa a contextos laborales y familiares, la posibilidad de tener una baja en el rendimiento laboral, el deseo de abandono del trabajo, tener mayor índice de absentismo, aumento de niveles de estrés, incremento de ansiedad, mayor hostilidad en casa y baja satisfacción laboral y familiar. Todos estos efectos nocivos de la doble presencia desencadenan en crear prácticas informales para poder asumir las actividades del día a día (Moreno y Báez, 2010, pp.75-76).

Según Moreno y Báez (2010, p.9) cuando los factores psicosociales entre ellos la doble presencia se vuelven peligrosos provocan en las personas bajas respuestas de adaptación y altas de tensión, estimulando así la activación del sistema psicofisiológico y convirtiéndose en factores psicosociales de riesgo, siendo estos los que tienen una probabilidad mayor de afectar negativamente el bienestar y la salud del colaborador. Al ser la doble presencia un factor latente en la diaria labor de los médicos posgradistas los cuales están expuestos a la misma gracias a sus horarios de trabajo y a las exigencias de su labor médica, la doble presencia se convierte en un factor de riesgo que junto con otros factores (edad, género, clase social, etc.) podría atentar directamente al equilibrio de su vida y la conciliación de diferentes espacios familiares y/o sociales.

La doble presencia se da cuando ese mecanismo de doble vía en el cual la empresa se preocupa por el trabajador en el cumplimiento de los objetivos institucionales y en su bienestar personal, se rompe, haciendo que la persona tampoco cumpla con esa doble vía en la cual su papel es sostener su compromiso con la entrega del fruto de su trabajo diario en beneficio de la organización, por lo cual surgen diferentes medios de conciliación de manera informal que probablemente no permitirán un desarrollo adecuado ni de la persona ni de la empresa. Lo mencionado hace que

este riesgo sea inmediato, real y que tenga efectos directos en la vida y en la salud de los colaboradores dentro de un plazo que va de medio a largo (Moreno y Báez, 2010, pp.75-76).

Por lo cual el objetivo del estudio se centra en lograr identificar algunos de los medios de conciliación (definiéndolos como formas para poder afrontar responsabilidades y obligaciones) utilizados por los/as médicos posgradistas de la ciudad de Quito que realizan turnos rotativos dentro de un Hospital Público para enfrentar su vida laboral y familiar, logrando conocer si la ausencia o presencia de los mismos tiene consecuencias emocionales, cognitivas, conductuales y/o fisiológicas, lo cual sólo es posible de realizar si se exploran las prácticas informales de conciliación existentes entre en los/as médicos.

La doble presencia es un riesgo latente dentro de cada uno de los trabajadores/as y de no ser tomando en cuenta por la gestión del talento humano de una organización podría llegar a ser un factor capaz de alienar a la persona de su familia y de alejar el éxito de la organización, el cual se debería basar en mantener a un grupo de trabajadores/as dispuestos a luchar por la misma y a creer en sus principios organizacionales mientras se les proporciona todos los recursos necesarios para su bienestar.

2._ Formulación del problema y justificación

Al hablar de salud humana se conoce la existencia de factores biológicos, psicológicos, sociales, físicos, políticos e históricos, que hacen que los seres humanos se expresen y palpén una salud fisiológica y mental. Dentro de lo mencionado se encuentra la salud mental-laboral en donde se establece que las políticas, condiciones, características, demandas emocionales, mentales y físicas, que son parte de un trabajo, guardan una relación importante con un buen estado de salud. Al indagar dentro de organizaciones dedicadas a brindar servicios de salud

se conoce que las mismas no son ajenas a la nueva transformación laboral que habla acerca del manejo de procesos y gestión del cambio lo que hace que dentro de estas instituciones también se presenten ciertos fenómenos como el cambio de perfiles laborales, flexibilidad laboral, estandarización de procesos y los nuevos modelos de atención (Sarsosa, Charria y Arenas, 2014, p.350-351).

Este nuevo cambio ha motivado a que en las instituciones dedicadas a la salud se centre la atención en la flexibilidad de procesos, los resultados, evaluaciones de desempeño y gestión de la calidad, con lo cual se ha logrado un cambio en la manera de trabajo tanto en su relación con el paciente como en la que llevan con sus compañeros/as. Toda esta transformación ha generado investigaciones que corroboran que los/as trabajadores del sector de la salud son un grupo de personas en constante peligro de padecer algún tipo de enfermedad profesional y que diariamente están expuestas a riesgos psicosociales debido a sus actividades laborales, las mismas que no permiten conciliar su trabajo con su vida (Sarsosa, et al, 2014, p.350-351).

La conciliación familia-amigos-trabajo-espacio personal, ha estado marcada desde el principio de los tiempos en donde todas las personas tratan de crear diferentes espacios para poder satisfacer sus necesidades de compañía y de conocimiento. Uno de los primeros documentos oficiales de índole internacional que empezó a hablar acerca de la importancia de los riesgos psicosociales y acerca de la conciliación laboral-familiar se titula "Los factores psicosociales en el trabajo: control y reconocimiento" este manuscrito se publicó en 1984 con el apoyo y la autoría de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), este documento se publica gracias a que la Asamblea Mundial de la Salud en 1974 recalca los nocivos efectos de los riesgos psicosociales dentro de la salud (Moreno y Báez, 2010, p.5).

Es así que dentro de esta cronología surge la denominada "doble presencia" desde la sociología, un término acuñado por la italiana Laura Balbo en los 70, con el objetivo de poner un título a la situación de vulnerabilidad de las mujeres adultas en

la vida industrializada. Este nombre se formula para remplazar al término coloquial "doble jornada" con el cual se intentaba también resaltar ese doble esfuerzo laboral y doméstico-familiar siempre presente en el trabajo, intentando que al sonar el término se vea a la conciliación laboral-familiar como posible tratando de erradicar ese problema común que era "la falta de tiempo para vivir" (Torns, 2001, p.2).

La presencia del riesgo psicosocial denominado "doble presencia" por Balbo, ha obligado a utilizar ciertos medios o prácticas de conciliación entre lo familiar y laboral en base a un sistema de costo-beneficio para poder mantener un equilibrio. Algunas de estas prácticas informales de conciliación son: a) Manipulación de tiempos y ritmos, b) Reorganización o eliminación de la cocina en casa, c) Instauración de sistemas de créditos y deudas de tiempo, d) Ampliaciones de redes de apoyo, e) Sentirse poli-funcional, f) Manejo de tolerancia de la incertidumbre y la inseguridad, g) Valoración inestable del trabajo (Anderson, 2011, p.59-64).

Los riesgos psicosociales surgen como consecuencia de un ambiente de trabajo inadecuado o específicamente de una incorrecta organización del mismo lo que podría provocar algunas enfermedades en los trabajadores que pueden ser: mentales, cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, musculo esqueléticas, etc. (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), 2003, p.1-2). Los riesgos mencionados se hacen visibles a través de ámbitos: a) cognitivos: alterando la percepción, habilidad de concentración, creatividad, toma de decisiones, etc. b) emocionales: produciendo sentimientos de depresión, ansiedad, apatía, etc. c) fisiológicos: creando reacciones corporales d) conductuales: los cuales podrían producir abuso de sustancias y ejecución de riesgos innecesarios y e) fisiológicos: creando reacciones corporales (Moncada citado en Arias, 2014, p.5).

Existen cinco dimensiones de los riesgos psicosociales dentro de los cuales consta la doble presencia que se da al asumir actividades diarias dentro del trabajo y además realizar labores domésticos y familiares, y suele presentarse más en mujeres (ISTAS, 2003, p. 8-12). La presencia de este riesgo se hace palpable dentro

de las organizaciones al realizar las actividades laborales y estar pendiente de las familiares o viceversa. Además que los riesgos psicosociales sean tomados en cuenta por el medio laboral y por la salud humana se enmarca en un contexto histórico.

La conciliación de la vida familiar-laboral y la disminución de la “doble presencia” deben estar encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral tanto de mujeres como de hombres pues las dificultades de equilibrar el trabajo con las diferentes facetas de la vida no es un tema de un género en específico. Entender la disminución de este riesgo psicosocial va más allá de verlo como una herramienta de control de persona para ajustar a los trabajadores/as a los requerimientos de la empresa mediante una política de reducción de horas de trabajo, sino como una generación de un entorno de respeto a la vida social, familiar y personal del trabajador para que así el colaborador/a contribuya de manera positiva a la organización y sea una fuente de ventaja competitiva clara (Moccia, 2011, p.149).

La necesidad de realizar este estudio de investigación se sustenta en conocer y dar a conocer los medios de conciliación informales que utilizan los profesionales de la salud para poder cumplir con sus tareas laborales diarias y con su familia a la vez. Al poder “desempeñar sus tareas diarias mediante una conciliación” estos médicos se exponen diariamente al abandono de su trabajo y de su familia haciendo que la informalidad de sus prácticas tenga consecuencias en ellos mismos/as, en sus pacientes y en sus familias, dar a conocer el fenómeno de la doble presencia responderá a las dudas que surgen en Talento Humano: acerca del comportamiento del personal que no cumple con su horario de trabajo, que presenta certificados de salud falsos, que no rinde en sus evaluaciones de desempeño, que se enferma constantemente o que está ausente y presente a la vez logrando así entender al equipo de trabajo que tienen dentro de organización y humanizando un poco más su trato mediante una flexibilización de procesos.

Algunos estudios que hablan acerca de la doble presencia como el de Moncada (2014), Moccia (2011) y Carrasco (2001), dejan de lado la posibilidad de concientizar a la alta gerencia y al departamento de Talento Humano sobre la influencia negativa que ocasiona la misma en su organización, hablan acerca de consecuencias de su presencia y beneficios de su erradicación, pero dejan de la lado el nivel de exposición a este riesgo que en el caso de los médicos posgradistas es permanente y pone en riesgo su salud mental y física. Inclusive existe un desconocimiento de estas prácticas de conciliación en el contexto ecuatoriano lo que hace que pasen desapercibidas por las organizaciones y no sean tomadas en cuenta al hablar acerca del bienestar del personal, lo cual hace casi imposible hablar acerca de la necesidad del grupo de trabajo de poder mantener otra vida que no sea la laboral. Sin embargo se debe tener cuidado cuando se habla de la doble presencia ya que el desconocimiento del tema puede hacer que se crea que el expositor del mismo sienta una aversión al trabajo (existen posturas extremas) y que deje de lado la importancia crucial que tiene el ámbito laboral en la vida de la persona permitiéndole desarrollar sus capacidades y poner en práctica sus competencias, así como la posibilidad de lograr reconocimiento, aumentar sus conocimientos y potenciar su desarrollo profesional.

Este estudio tendrá toda una parte metodológica y un sustento teórico que fundamenten su validez y que a la vez permitirá entender como la D.P puede crear un desgaste en la persona no solo en un ámbito emocional sino también en uno cognitivo, la posibilidad de poder adentrarse en la en la base teórica de la D.P, también hace que surja el cuestionamiento de cuál es la manera adecuada con la cual un departamento de Talento Humano pueda gestionar de manera adecuada una flexibilización de horarios y de procesos que hagan que se dinamice y que se transforme la gestión del trabajo médico en donde nos topamos con ámbitos legales, que serán analizados posteriormente.

La doble presencia, como un riesgo psicosocial, tiene información relevante ya existente, sin embargo, una de las deficiencias es que sólo se tiene información del

género femenino y sus afectaciones directas o indirectas por ejemplo el estudio de Torada y Moreno (2013), por lo cual se considera necesario realizar un estudio que arroje información de ambos géneros para que pueda ser mucho más enriquecedor. Además la doble presencia no ha sido indagada a profundidad en instituciones de salud en los cuales el riesgo crece ya que estos/as profesionales se exponen a jornadas y/o horarios de trabajo inusuales y rotativos. Así mismo, dentro del contexto ecuatoriano no existen investigaciones del tema, por lo cual la influencia de la doble presencia en la conciliación de la vida familiar-laboral de médicos posgradistas es un tema necesario de investigar para saber cuáles son los medios de conciliación que los profesionales utilizan para sobrellevar su vida laboral y personal.

3._ Pregunta de Investigación:

¿Qué medios de conciliación basados en la doble presencia utilizan los/as médicos posgradistas pediátricos de la ciudad de Quito, que realizan turnos rotativos dentro un Hospital Público para afrontar su vida laboral y familiar?

4._ Objetivos:

4.1 _Objetivo General: Identificar los medios de conciliación utilizados por los/as médicos posgradistas pediátricos de la ciudad de Quito que realizan turnos rotativos dentro de un Hospital Público para enfrentar su vida laboral y familiar, cuando dentro de sus vidas exista el fenómeno de la doble presencia.

4.2 _ Objetivos específicos:

a) Exponer la influencia del riesgo psicosocial de la doble presencia dentro de la conciliación de la vida familiar-laboral de médicos posgradistas pediátricos de la ciudad de Quito que realizan turnos rotativos dentro de un Hospital Público

b) Explorar qué prácticas informales de conciliación existen en los médicos posgradistas pediátricos de la ciudad de Quito que realizan turnos rotativos dentro de un Hospital Público para enfrentar su vida laboral y familiar.

5._ Marco Teórico:

5.1 La doble presencia como un riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales se manifiestan teniendo en cuenta cinco ámbitos: 1) Por abundantes exigencias de índole psicológico teniendo que trabajar de forma irregular o de manera rápida; 2) Por escasa influencia y desarrollo ocasionado por la inexistencia de autonomía y la falta de aplicación de lo aprendido previamente como habilidades y conocimientos; 3) Producida por una baja calidad de liderazgo y falta de apoyo; 4) Cuando se dan compensaciones insuficientes provocando inseguridad contractual y 5) La doble presencia que se da al asumir actividades diarias dentro del trabajo y además realizar labores domésticos y familiares. Es importante resaltar que el último ámbito sucede más en el género femenino (ISTAS, 2003, p. 8-12).

El riesgo psicosocial de la doble presencia (D.P) forma parte de los cinco ámbitos mencionados y se da como resultado de un ambiente de trabajo poco o nada adecuado pudiendo causar poca organización dentro del mismo provocando así enfermedades en los trabajadores que van desde desórdenes mentales, cardiovasculares, gastrointestinales, musco-esqueléticas, respiratorios y demás (ISTAS, 2003, p.1, 2). Este riesgo se hace palpable mediante los ámbitos: a) fisiológicos: creando reacciones corporales, b) emocional: produciendo sentimientos de apatía, depresión, ansiedad, etc. c) conductuales: pudiendo causar abuso de sustancias y asunción de riesgos innecesarios y d) cognitivos: perturbando o distorsionando la percepción, habilidad para la concentración, creatividad, toma de decisiones y demás (Moncada citado en Arias, 2014, p.5).

5.2 La doble presencia y la división sexual del trabajo

La aproximación a la D.P también permite indagar en la división sexual del trabajo todavía presente hoy en día, que fomenta la existencia de condiciones de desigualdad e inequidad entre el empleo y el trabajo familiar, en donde es notoria la presencia de un modelo tradicional que ubica al hombre como un proveedor de ingresos y a la mujer en un rol de ama de casa. Sin embargo, dentro de este mismo modelo convive uno basado en la D.P, en donde usualmente la mujer la sufre, ya que el hombre en la mayoría de casos sigue teniendo una presencia financiera. La participación laboral tiene mucho que ver y se refleja en la división y estructura del trabajo doméstico familiar y para que la misma sea sana se necesita un cambio en la distribución y organización del trabajo (Carrasco, 2001, p.12, 19). Con base en el estudio de la doble presencia y la división sexual del trabajo es necesario aclarar que el objetivo de este estudio no es adentrarse en temas de género, ni excluir a un género u a otro del estudio. Esta exclusión se podría considerar como una deficiencia en el conocimiento y en la riqueza de la información obtenida, lo cual es justamente lo que se desea evitar.

5.3 Hallazgos de la doble presencia

Al hablar de D.P, y gracias a investigaciones existentes, se conoce que la misma no solo vendría a significar una doble jornada, sino mayor intensidad en la carga laboral asumida de forma diaria y simultánea; y en el caso de los médicos al trabajar pasando 3 o 4 días en turnos rotativos nocturnos y diurnos el riesgo crece. Es decir, la D.P se convierte en un riesgo mucho más palpable y presente. Inclusive ahora se habla de una “doble ausencia-presencia” refiriéndose a contextos en los cuales se necesita no estar y estar a la vez tanto en ámbitos laborales y familiares., brincando entre ambos (Torns e Izquierdo citados en Sagastizabal y Legarreta, 2016, p.8).

Anderson en el año 2011 (p.59-64), apoyada en la Organización Internacional del Trabajo, explica que la D.P ha obligado a tratar de hacer algún tipo de conciliación entre lo familiar-personal y laboral a base de un sistema de costo-beneficio, en donde el tiempo que vendría a ser un bien escaso manipula los ámbitos mencionados, haciendo que las personas se encuentren en un constante esfuerzo

por mantener un equilibrio creando prácticas informales de conciliación: a) Manipulación de tiempos y ritmos en el trabajo y casa: acumulando actividades y aplazando otras, b) Reorganización o eliminación de la cocina en casa: obligando a comer afuera y a reducir el espacio del almuerzo, c) Instauración de sistemas de créditos y deudas de tiempo: negociar permisos y horarios para emergencias, d) Ampliación de la red de apoyo: creando sistemas sociales que ayuden en la vigilancia del hogar y los hijos, e) Realizar varias funciones: tratar de estar en diversos ámbitos al mismo tiempo o manejar reemplazos, f) Manejo de tolerancia de la incertidumbre y la inseguridad: delegación de funciones laborales y familiares que dejan en duda la eficacia y eficiencia de las mismas, g) Valorar el trabajo: ya que el mismo cumple un rol importante en sus vidas.

La D.P también tiene incidencia en los países y en las organizaciones afectando el ámbito socio-económico de los mismos por el potencial de desarrollo de las personas que es sobre utilizado, la disminución de productividad, falta de acceso a diferentes tipos de trabajo, presencia de trabajo infantil y aumento de la percepción de la imposibilidad de combinar ciertas carreras con las aspiraciones personales. Haciendo que la falta de conciliación entre lo laboral y la familiar acrecienten: a) La elección de empleos por debajo del nivel de calificación: profesionales que eligen diferentes ramas para poder tener más tiempo familiar, b) Las limitaciones de movilidad: que el lugar del trabajo esté más cerca de su casa, c) La aversión al riesgo: temor a perder algo de lo laboral o lo familiar, d) Posponer ceremonias familiares: aplazar o renunciar a tener reuniones familiares por el escaso tiempo, e) Ausencia en la vida de los hijos/as: delegar el cuidado y crianza de sus hijos a redes internas o externas de la persona, f) Soportar la censura social: por la falta de tiempo que obliga a estar en lo familiar o laboral en el mismo lugar, etc. (Anderson, 2011, p.65-67).

Con base en una investigación realizada en España por Moreno, Moncada, Llorens y Carrasquer en el año 2011 (pp.1-9), la D.P empieza a tomar sentido dentro del ámbito familiar, ya que efectivamente y como la literatura revisada lo menciona, la

D.P crece gracias a las exigencias familiares y domésticas, pero también está totalmente vinculada a las prácticas de las organizaciones que suelen basarse en la mala distribución del tiempo, jornadas irregulares y extendidas, exposición a riesgos psicosociales, entre otras. Por lo cual, para reducir la D.P, se tendría que trabajar en varios ámbitos tomando en cuenta el doméstico-familiar, la división sexual del trabajo y dentro de las organizaciones y sus prácticas en términos de jornada laboral, exigencias de índole emocional y física, que condicionan a los trabajadores. Dentro de esta investigación los resultados demuestran que la intensidad de la D.P se duplica cuando se extiende la jornada laboral afectando en la armonía del ámbito laboral-familiar.

5.4. Los beneficios de conciliar la doble presencia son de dos vías

Haciendo un nexo entre lo laboral-familiar y lo beneficioso que puede resultar conciliar ambas partes de la vida surge una investigación en Perú que menciona los beneficios que podrían surgir en la persona que logre equilibrar su vida laboral-familiar y así disminuir los nocivos efectos de la doble presencia, los mismos serían: a) reducción de los niveles ansiedad laboral y estrés, b) Incremento del sentido de pertenencia a la empresa que va de la mano con una mayor motivación, sentimiento de lealtad e ilusión por el desarrollo de las capacidades personales, c) Oportunidad de desarrollo del compañerismo y de aspectos personal que han sido olvidados o descuidados por esa falta de conciliación, d) Incremento de la estabilidad emocional logrando un control mayor de las emociones y potenciando la inteligencia emocional, teniendo así mayor flujo de pensamientos positivos (Moccia, 2011, p.141).

De igual manera al lograr equilibrar la vida laboral y disminuir el nivel de exposición al riesgo de la doble presencia se producen beneficios en el ámbito familiar logrando: a) reorganizar los espacios familiares en los cuales la dinámica de la familia se pone en juego (por ejemplo: tareas domésticas y alimenticias), b) aumento y establecimiento de un sistema de planificación de la vida familiar: paseos, pago de servicios, agenda escolar, citas médicas, educación en casa, establecimiento

normas y rutinas y c) Aumento del involucramiento y cuidado paterno-materno en la vida personal-colegial y social de los hijos haciendo que los mismos no estén expuestos a condiciones de riesgo por la ausencia del cuidado familiar (Suseso,2012,pp.6-13). Conjuntamente los beneficios que puedan existir de esta conciliación dependen del vínculo que tenga la familia, la edad de los hijos, el tiempo de exposición que haya enfrentado la familia al riesgo, las condiciones socio-económicas, filosofía de vida que maneje la familia, forma en la que se conforma la familia y demás (Jiménez y Moyano, 2008, pp. 121-128).

De la misma forma la organización no se quedaría atrás ya que lograría: a) Aumento del compromiso persona-empresa: haciendo que los/as colaboradores se sientan más a gusto al reafirmar su contrato psicológico creando un sentido de compromiso el cual será un impulso para alcanzar los objetivos globales de la empresa, b) Clima laboral adecuado y motivante: al ser este un fenómeno no visible y al estar compuesto de las percepciones de los colaboradores se alimenta directamente del bienestar del trabajador y si las personas logran conciliar su vida se sentirán a gusto en su trabajo, logrando cohesión entre los miembros, potenciando ideas creativas, reduciendo la inactividad y aumentando la confianza entre los miembros de la empresa, c) reducción de la rotación de personal, bajas por enfermedad y permisos: usualmente en las organizaciones que no se logra ese equilibrio laboral-familiar el índice de rotación es muy alto y las bajas y permisos son usuales o diarios, cuando existe este equilibrio las personas empiezan a faltar menos y a sentirse apoyados por su organización lo cual disminuye su salida de las filas laborales, d) aumento de creatividad, productividad e innovación, e) incorporación de nuevos talentos y retención de los actuales, f) mejora la relación con el cliente externo: al mantener al cliente interno (el personal) con los máximos estándares de satisfacción los mismos estarán dispuestos a reproducir estos estándares en su trato con el cliente externo, g) mejora de la imagen y credibilidad de la empresa: diferenciándose como una empresa que le importa el factor humano el cual es el motor de su funcionamiento (Moccia, 2011, pp.141-147).

Asimismo la cultura y/o el clima que se manejan dentro de la organización pueden perjudicar o favorecer el nivel de exposición al riesgo. Teniendo en cuenta que cuando se crean condiciones psicosociales adecuadas y se promueve el desarrollo de competencias surgen formas apropiadas de cultura organizacional, clima laboral y liderazgo dando lugar a un adecuado estado psicosocial que influye en la salud de manera positiva fortaleciendo el sentimiento de bienestar organizacional y personal. Inclusive al igual que la cultura de la empresa los factores psicosociales se generan con base en percepciones, acciones y experiencias lo que hace que estén afectados por el momento, lugar o el tiempo (CENOR, 2013, p.1, 3,10).

Ahora específicamente al hablar de clima; este tiene mucho que ver con los riesgos psicosociales pues una evaluación del mismo para producir una disminución del riesgo puede afectar directa e indirectamente al clima creando micro climas de ambigüedad y ansiedad por el desconocimiento del tema por lo cual el psicólogo organizacional debe poner a prueba sus habilidades para que no se cree un ambiente inadecuado (CENOR, 2013, p.1, 3,10). En la muestra estudiada el horario extenuante y las arduas condiciones de trabajo hacen que la cultura organizacional favorezca la creación de medios de conciliación informales por el clima de incertidumbre en el que viven.

Con base en los beneficios antes mencionados que surgen al conciliar el trabajo y la familia se deben tomar ciertas medidas de conciliación las cuales se postulan como herramientas necesarias para una correcta gestión del talento humano que permitiría reducir factores negativos y promover comportamientos adecuados. Al hablar de factores negativos se los define como aquellos que de una u otra manera afectan al desarrollo adecuado de la persona en su casa o en su familia, ocasionando un desgaste emocional, entre los mismos se encuentran: la falta de satisfacción, estrés y ausencia de motivación (Biedma y Medina, 2014, pp.458-459).

En lo que respecta a los llamados comportamientos adecuados los mismos que promueven el compromiso persona-empresa se encuentran: disminución del índice

de rotación, reducción de ausentismos y presentismos y la mejora del desempeño. Además se debe tener en cuenta que los beneficios de la doble presencia e inclusive la exposición a estos riesgos puede variar en función del ritmo del trabajo, área de trabajo, género, edad, clase social, etc. Conjuntamente en base a lo mencionado se establece una relación causal pero no lineal entre la doble presencia y los efectos de la conciliación haciendo que mientras más conciliación exista más motivación, satisfacción y desempeño y mientras menos conciliación más estrés, abandono y absentismo (Biedma y Medina, 2014, pp.458-459).

5.5. Los riesgos psicosociales y su ámbito jurídico-legal en el Ecuador

En lo que corresponde a materia jurídica legal en el Ecuador el primer reglamento de riesgos producidos por el trabajo salió a la luz en 1965 en febrero 17 siendo sustituido después en 1990 por la Resolución N° 741 para después de años de producir mejoras continuas en términos de seguridad y salud ocupacional se expediera en el 2011 el “Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo Resolución No. C.D. 390” reconociendo los riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos como causantes de enfermedades profesionales (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2012, p.4)

Además este reglamento también contempla el tripartismo el cual se da por una estricta colaboración entre las entidades-leyes públicas, los empleadores y los trabajadores. Asimismo dentro de la “Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo en Ecuador” se reconoce como factores de riesgo psicosociales los siguientes: a) carga mental del trabajo: presión, esfuerzo, fatiga, información y percepción, b) autonomía temporal, c) contenido del trabajo, d) supervisión-participación, e) definición de rol, f) interés por el trabajador y g) turnos rotativos (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2012, pp.6-11). Dentro de todo el documento no se menciona ni se define a la doble presencia, sin embargo en relación con el grupo de estudio se reconoce el factor de turnos rotativos como un riesgo psicosocial.

Con base en lo mencionado los principales documentos legales vigentes para el control, monitoreo y evaluación de los riesgos psicosociales y de los riesgos en general del Ecuador son los siguientes: a) Constitución Política del Ecuador , b) Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, c) Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, d) Decreto ejecutivo 2393, e) Acuerdo Ministerial AM1404, f) CD333 Reglamento para el sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo, g) Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013,p.2-3).

Asimismo en relación con el grupo de estudio en el ámbito legal se crea la Norma Técnica para Asistenciales Docentes en el 2013 la cual surge por el Modelo de Atención Integral de la Salud (MAIS) para poder crear un vínculo estratégico a largo plazo consolidando al sector salud y a la educación para obtener y educar profesionales competentes de la salud haciendo así que las instituciones de salud se conviertan en Unidades Asistenciales Docentes (UAD) de calidad las cuales de la mano con el Ministerio de Salud y el Consejo de Educación Superior basados en esta norma sepan administrarse y brindar los recursos necesarios para una correcta relación alumno-docentes-pacientes creando así un sistema integrado de educación superior basado en la salud (Ministerio de Salud Pública y Consejo de Educación Superior, 2013, pp.5-7).

5.6. La doble presencia en posgradistas y su ámbito legal

Para desarrollar este apartado se tomará en cuenta información específica de acorde a la muestra con la cual se trabaja, por lo cual se utilizará la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) y que utiliza la Institución de Salud en donde se realizaría la investigación y con la Norma Técnica para Asistenciales Docentes dictada por el Consejo de Educación Superior (CES) y el Ministerio de Salud Pública que es el que rige el modelo educativo de los posgradistas.

Según la Norma Técnica para Asistenciales Docentes los estudiantes de postgrado en especialidades médicas tienen una carga horaria de 80 horas por semana que se distribuyen en un 80% (es decir 64 horas) que deberán pasar dentro de una institución de salud en actividades médicas que vayan de acuerdo a su especialidad y 20% (es decir 16 horas) en actividades académicas formales. Al ser médicos deben cumplir turnos nocturnos de 24 horas cada cuatro días, en donde después de ser parte del turno deben entregar el mismo al otro médico (entrega de guardia) y además participan en una visita médica (2014, p.13).

De igual manera con base en la norma mencionada por motivos de seguridad los posgradistas médicos deberían tener un día de 24 horas de descanso como mínimo a la semana. Además se menciona que sus labores las cuales se dan de manera continua por la intensidad del trabajo y sus turnos que pueden ser de llamada no pueden pasarse de veinte y cuatro horas consecutivas y asistenciales. Y a partir de las 16 horas de labor los/as estudiantes posgradistas médicos deberán tener de manera mínima una hora de descanso, dentro de un horario de 10:00 pm a 8:00 am (horas de riesgo médico con mayor intensidad). Además de ser el caso en un turno nocturno a partir de las cero horas podrán descansar un máximo de 3 horas (Norma Técnica para Asistenciales Docentes, 2014, p.14). Todo esto para precautelar la vida del paciente.

Según el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) el estudiante en calidad de posgradista también es un ciudadano que se debe regir a este Ministerio y a sus reglamentos vigentes por lo cual podrá estructurar su horario laboral sin que se disminuyan las horas antes mencionadas y podrán existir jornadas diarias-reducidas en estos casos:

“a) durante el embarazo, embarazo de riesgo y lactancia; b. por razones de guarda legal, aquel que tenga a su cuidado directo a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial y que no genere una actividad retribuida; c. cuando le sea necesario encargarse del cuidado directo de un

familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y que no genere una actividad retribuida; d. cuando el médico de posgrado tenga la tenencia y custodia no compartida de un hijo menor de edad. Así mismo las mujeres estudiantes de pregrado y postgrado, en etapa de lactancia tendrán derecho a las horas de permiso obligatorias por lactancia establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. Él/la estudiante deberá en todos los casos completar y aprobar el número de créditos requeridos para ser promovido al nivel inmediato superior. (Norma Técnica para Asistenciales Docentes, 2014, p.14).”

Dentro de la Norma, específicamente el apartado número 14 menciona las garantías de protección, seguridad y bienestar hacia los estudiantes en términos de adquirir una beca o acceder a un autofinanciamiento conjuntamente menciona que podrán acceder a beneficios de alimentación, bioseguridad y hospedaje, además deberán estar afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Norma Técnica para Asistenciales Docentes, 2014, p.13).

De igual manera los médicos posgradistas pediátricos también se rigen al “Código Orgánico Integral Penal” mismo que no establece ni dentro de sus artículos, ni de sus secciones algún tipo de excepción legal hacia los posgradistas por estar dentro de un régimen académico cumpliendo un rol de estudiante en formación continua. Dejando claro así que los artículos (215-276) que tengan que ver con los delitos contra la salud y demás también se aplican en su caso y la pena puede ir desde privación de la libertad hasta pérdida de licencia para ejercer la medicina (Código Orgánico Integral Penal, 2014, p.35-42). Este tipo de código hace que la exposición al riesgo aumente al introducir al posgradista en un estado de preocupación continua en el cual inclusive por no tener materiales suficientes de trabajo o al no atender a un paciente por diferentes circunstancias su labor sea penada.

Como se mencionó anteriormente los posgradistas médicos también mantienen una relación laboral al trabajar dentro de instituciones de salud y regirse a un código legal público LOSEP en donde se mencionan lineamientos generales para todo trabajar público y no dedica párrafos específicos para los posgradistas médicos ya que para eso se encuentra la Norma antes mencionada. La LOSEP menciona ligeramente permisos y concesiones a los posgradistas.

La norma y la ley utilizada no mencionan las palabras doble presencia dentro de su contenido, ni incluyen un apartado o alguna línea que hable acerca de la conciliación familia-trabajo. De manera clara se puede notar que el extenuante horario tanto de trabajo como académico de los posgradistas no da espacio para conciliar la vida familiar-laboral de manera plena por lo cual los médicos utilizan varios mecanismos para poder cumplir con sus obligaciones familiares-sociales de alguna manera. La ley no establece un espacio familiar y cuando se habla de garantías del trabajador se topan temas de seguridad social y alimentación.

Todo lo mencionado hace que la D.P se convierta en un alto riesgo psicosocial que es perceptible día a día en el mundo laboral, por lo cual es un tema fundamental plausible de tratar, indagar y gestionar dentro del Talento Humano de una empresa buscando conciliar la vida laboral-familiar. Además dentro del ámbito médico el riesgo aumenta en un grado considerable por lo cual este tema se convierte en prioridad ya que atraviesa todo un sistema de salud el cual pone en peligro el bienestar del médico y la del paciente haciendo a la vez que se produzca un desbalance familiar y social en la persona, además de que la misma no rinde al máximo y esto afecta a la organización.

El objetivo de este estudio va guiado a explorar en esos medios de conciliación informales es decir aquellas prácticas que no están reconocidas por las empresas o por la ley para que las personas puedan conciliar su vida y que se dan por el constante vivir de la persona en la doble presencia, haciendo que esta investigación se sustente en la necesidad de revelar y exponer estos medios a las organizaciones

para que se concientice y se tome medidas acerca de lo peligrosos que pueden llegar a ser tanto para la persona y su familia como para la empresa.

6._Preguntas directrices

¿Qué tipo de roles cumple la persona dentro de la vida familiar-laboral?

¿Qué consecuencias podrían existir por falta de conciliación entre la vida laboral-familiar?

¿Cómo la falta de conciliación laboral-familiar afecta en la vida personal?

¿Cuáles son las prácticas informales de conciliación existentes en los/as médicos para enfrentar su vida laboral y familiar?

¿Cómo los medios informales de conciliación afectan en el rendimiento laboral?

¿Cómo los medios informales de conciliación afectan en el desenvolvimiento familiar?

7._ Metodología del estudio

7.1 _Enfoque, alcance y tipo de diseño

El enfoque con el cual se realiza este trabajo es desde la mirada cualitativa, la cual permitirá estudiar de manera detallada y profunda la doble presencia en el ámbito médico, indagando en la subjetividad de las percepciones de los médicos posgradistas. De esta manera con el enfoque cualitativo se puede obtener datos mediante representaciones de eventos y/o situaciones de las personas en su manera de interactuar con base en sus conductas y en la manifestación de las mismas, por lo cual este enfoque resulta el más adecuado para este estudio (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p. 9).

La investigación tendrá un alcance descriptivo el cual tiene la finalidad de describir situaciones y/o contextos, especificando propiedades y características que hacen que el riesgo psicosocial de la doble presencia sea mayor para los médicos. Este alcance cuyo objetivo es detallar de manera específica ciertos caracteres y/o propiedades de un fenómeno ayuda a describir a que tiende la muestra estudiada (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p. 92). Por lo cual con este alcance se detallará como la doble presencia está presente en los/as médicos posgradistas y los/as obliga buscar medios o prácticas de conciliación entre lo laboral y familiar.

El tipo de diseño elegido para la investigación es la teoría fundamentada la misma que permite relacionarse con una situación en un contexto particular, obteniendo datos posibles de interpretar y nuevas visiones del fenómeno de la doble presencia, esta teoría es sensible a las expresiones de los/as participantes lo cual permitirá hacer una codificación de la información obtenida. Este tipo de diseño genera nuevas preguntas acerca del fenómeno a estudiar y crea relación entre los conceptos a tratar (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p. 471). De esta manera forma un nexo entre la doble presencia y los medios de conciliación informales.

Dentro de la teoría fundamentada se utilizará el diseño constructivista cuyo objetivo es enfocarse en los significados, creencias, valores, visiones, ideologías y sentimientos de los participantes. Este diseño en teoría fundamentada profundizado por Henderson en el 2009 pone en duda y critica las herramientas complejas y abstractas que usan los demás diseños de teoría fundamentada y apoya hasta la codificación abierta para después realizar agrupaciones y vinculaciones en categorías, más no en esquemas (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p. 476).

Como menciona Vasilachis de Gialdino citando a Charmaz (2000) la teoría fundamentada constructivista explora y reconoce niveles teóricos, conceptos y

categorías que surgen de la interacción del investigador dentro del campo de estudio y de los datos obtenidos, dando así un lugar a la literatura existente para utilizar algunos textos y/o datos como fuente de información para construir conocimiento (2006, pp.168, 170).

7.2 Muestreo

La institución en la que se trabajará cuenta con 45 años de experiencia brindando servicios de salud atendiendo aproximadamente a 10500 personas al año en las áreas de Cirugía, Medicina Interna, Gineco- Obstetricia, Pediatría y Estomatología con sus distintas subespecialidades; con lo cual atendería al 5% aproximadamente de la población quiteña. Dentro de la institución actualmente se encuentran trabajando 1015 personas entre médicos, enfermeras, ayudantes y administrativos, el número de posgradistas varía dependiendo de las vacantes y el servicio al que acudan, teniendo unos 200 posgradistas al año.

El muestreo seleccionado para este estudio es no probabilístico por criterio de inclusión y exclusión, se contará con una muestra de 8-10 personas aproximadamente para tener una muestra de cualidad significativa, teniendo en cuenta el criterio de saturación dentro de la misma. Este tipo de muestreo en un enfoque cualitativo tiene un aporte importante ya que permite indagar a las personas dentro de un contexto y una situación específica la cual es de interés del autor de la investigación pudiendo así recolectar los datos adecuados para el análisis. Además al basar este muestreo en el diseño de teoría fundamentada constructivista queda abierto para seguir estableciendo criterios de inclusión o exclusión durante el proceso (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p. 190,472). Con base en lo mencionado la muestra contará con los siguientes criterios:

Tabla 1

Tabla de criterios de inclusión y exclusión

CRTERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
-----------------------	------------------------

Doctores/as posgradistas pediátricos.	Doctores/as que tengan a su familia en el exterior o en otras provincias y vivan solos en la capital.
Doctores/as que realicen turnos rotativos.	
Trabajen en Hospitales Públicos	
Doctores que sean casados o tengan unión de hecho y hayan conformado una familia con por lo menos un hijo/a.	
Doctores/as que tengan hijos menores de 12 años.	

7.3 _Recolección de datos:

La recolección de datos se efectuará de dos diferentes formas, en primer lugar entrevistas semi-estructuradas para después pasar a realizar un grupo focal.

- Entrevistas semi-estructuradas con los participantes (posgradistas pediátricos): esta técnica permitirá conocer su exposición a la doble presencia, las consecuencias de la misma y qué tipo de medios de conciliación utilizan de manera personal para poder conciliar su vida laboral-familiar. Esta herramienta es fundamental en la investigación cualitativa y está basada una guía de preguntas en las cuales existe la libertad de indagar en nuevas temáticas precisando en la información que se desea obtener (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p. 403).

- Grupo focal con los participantes (posgradistas pediátricos): en donde se recolectaran las experiencias, percepciones y actitudes del grupo estudiado en base a interacciones verbales y no verbales para definir qué medios de conciliación han surgido gracias a la doble presencia en sus vidas y cómo han afectado en su vida laboral-familiar. Esta herramienta utilizada mayoritariamente de manera cualitativa

ayuda a observar cómo la muestra crea una o varias perspectivas acerca del tema de estudio en base a su interacción con el mismo (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p. 408). El grupo focal tendrá un moderador, contará con una adecuada logística y se brindará un estímulo para la participación.

7.4 Pre-validación del instrumento

Se decide utilizar una entrevista semi-estructurada para la recopilación de datos aclarando que la misma se da por una serie de preguntas y temáticas a explorar, sin necesitar en las mismas una redacción exacta ni un orden de exposición, ya que se formula mediante los objetivos de la investigación, haciendo que este tipo de entrevista sea abierta y permita la introducción de nuevas temáticas y preguntas (Gómez, Grau, Giulia y Jabbaz, 2015, pp.11, 20). Este tipo de entrevista permitirá recopilar criterios y percepciones de los/as participantes. Además de obtener más información en el transcurso de la entrevista, lo que no se pudiera hacer si se realiza un test estandarizado o una entrevista estructurada o que contenga preguntas cerradas.

Además mediante lo expuesto por Martínez y Miguelez citados en Hamui y Varela (2012, p.56) se decide utilizar también la herramienta de grupo focal ya que permite una investigación colectiva en donde se exponen: creencias, experiencias y actitudes de los participantes en un tiempo determinado y controlado dentro de un contexto de interacción que facilita el debate de ideas generando riqueza en la información obtenida (Hamui y Varela, 2012, p.56). Con base en esta herramienta se generarán preguntas que serán utilizadas para identificar los medios de conciliación que utilizan los/as médicos para afrontar la doble presencia y conciliar su vida laboral-familiar.

La pre-validación de este instrumento se realizó mediante un panel de expertos conformado por dos profesionales en psicología organizacional. El primer profesional cuenta con experiencia en el manejo de riesgos psicosociales, con práctica en la labor académica y en la gestión de talento humano. El segundo

profesional ha trabajado por varios años dentro del sector público ecuatoriano liderando departamentos de talento humano. De esta manera se justifica la elección de los mismos para la pre-validación del instrumento teniendo en cuenta la relación de su experiencia laboral-profesional con el tema de estudio. (Revisar justificación de validación y el instrumento en anexo 2 y acta de validación en el anexo 3).

7.5 _ Procedimiento

El procedimiento constará de varios pasos y fases que permitirán contactarse con la muestra, realizar el plan de aplicación y mencionar la estrategia de involucramiento, los mismos se detallarán a continuación y tendrán un orden específico:

- a) Gestionar una reunión con la Coordinación de Talento Humano de un Hospital Público para poder acceder a los médicos posgradistas o conseguir un contacto de un/a médico posgradista que facilite directamente la entrada a la muestra.
- b) Se realizará una explicación detallada a los/as participantes de:
 - b.1) Objetivo general y específicos: focos de estudio.
 - b.2) Metodología del estudio: pasos formas en las que se dará la investigación
 - b.3) Técnicas de recolección de datos: entrevistas y grupo focal.
 - b.4) Procedimiento de trabajo: modalidad del trabajo.
 - b.4) Acuerdos de confidencialidad: consentimiento informado y acuerdos.
 - b.5) Devolución de resultados: retorno de la información proporcionada.
 - b.6) Cronograma de trabajo: fechas y procedimientos.
 - b.7) Importancia del estudio: impacto y necesidad de investigación.
- c) Se detallará la experiencia de la persona que va a realizar las entrevistas y los grupos focales, recalcando que ya ha trabajado con este tipo de poblaciones.

- d) Se formularán, socializarán y firmarán los consentimientos informados.
- e) Se procederá con la entrevista semi-estructurada de forma individual que durará aproximadamente 30 minutos, los cuales se dividirán en 3 minutos para recordar los objetivos del estudio y fase social (donde se hablará del consentimiento que indicará que la entrevista será grabada); mientras que los minutos restantes se tratarán las preguntas formuladas. Las entrevistas dependen de la disponibilidad de los/as participantes y se realizarán en un lugar sin distractores.
- f) Se realizará un análisis de datos de las mismas.
- g) Se procederá a hacer el grupo focal con el mismo grupo de personas entrevistadas que durará aproximadamente 1 hora 30 minutos en donde se discutirán los medios de conciliación y se llegará a un consenso final de los mismos. Al inicio de la sesión se dedicará un espacio de tiempo para hablar sobre el consentimiento informado y los objetivos del estudio. La realización del grupo focal dependerá de la disponibilidad de los/as participantes y se realizará en un lugar sin distractores.
- h) Se realizará el análisis de datos correspondiente.
- i) En el grupo focal habrá un espacio para coffee break y en las entrevistas café o té.
- k) Se entregará una copia final del trabajo a Talento Humano y se enviará una copia del mismo al correo personal de todos/as las participantes para que sea revisada y estudiada por los mismos.

7.6 _ Tipo de análisis

La información que será utilizada dentro del trabajo provendrá de las entrevistas con los participantes y con expertos. El análisis constará de una transcripción de las entrevistas y codificación de las mismas, para después clasificarlas por categorías

que se convertirán en temas plausibles de desarrollar dentro de apartados teóricos y que irán en base a los objetivos propuestos. Además también se podrá utilizar un software para este análisis cualitativo el mismo podría ser Nvivo.

Los datos recopilados del grupo focal vendrían a ser todos los medios o las prácticas de conciliación laboral-familiar van a ser de igual manera transcritos y codificados para poder ser clasificados y comparados con la investigación realizada por Anderson en el año 2011 dentro de Perú titulada “Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo-familia” y está respaldada por la Organización Internacional del Trabajo.

Al utilizar el diseño de teoría fundamentada constructivista se realizará una codificación abierta la cual permite revisar material previo para analizar y comparar con cierta evidencia creada para las nuevas categorías que surgirán con base en los datos recolectados (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2014, p. 494).

Para poder adentrarse en el tipo de análisis que establece la teoría fundamentada Strauss y Corbin (2002, pp.36-37) mencionan que la combinación de métodos es la más adecuada aclarando que con combinación de métodos no solamente hablan de triangulación la cual la consideran una herramienta investigativa valiosa y que no debe usarse siempre sino solo cuando se amerite. Por lo cual la combinación de métodos se basa en el uso de cualquier herramienta que esté a disposición del investigador y de la investigación para realizar una adecuada interacción mientras va emergiendo el conocimiento para así decidir cómo y dónde continuará la misma. De esta manera el análisis de los datos y la fundamentación del diseño basados en el concepto de triangulación mencionado por Strauss y Corbin (2002, p.50) se realizará mediante entrevistas, grupos focales y observaciones a los representantes más significativos del grupo a estudiar teniendo en cuenta el lugar en donde ejercen su trabajo, los acontecimientos de su labor cotidiana, avance de la exposición al riesgo y leyes que mitigan su exposición logrando variar las técnicas de recolección de datos y de enfoque.

Tomando en cuenta lo mencionado los puntos de partida para combinar métodos y construir teoría que se utilizarán en este trabajo serán: recolección de información mediante entrevistas y grupos focales, estudio del lugar y condiciones de trabajo del grupo de estudio, análisis de las leyes laborales, penales y de seguridad y salud que rigen a los estudiados, investigación de acontecimientos intra y extra laborales causantes de doble presencia que ocasionan el uso de medios informales de conciliación, estudio de procedimientos internos de la organización, investigación de riesgos psicosociales y beneficios de doble vía de conciliación (familiar, personal, laboral, social).

Citando a Strauss y Corbin (2002, p.50) con la teoría fundamentada se construye teoría más que comparaciones por lo cual el objetivo de mi investigación va encaminado a identificar esos medios de conciliación usados por el grupo de estudio que afectan en la conciliación laboral-familiar explorando esos medios informales y exponiendo la influencia de la doble presencia en los mismos. De igual manera Strauss y Corbin mencionan dentro de sus herramientas de investigación: el análisis del contexto y el análisis por comparaciones siempre y cuando exista una base teórica o un fenómeno a estudiar como sucede en este trabajo (2002, pp.95, 103-105).

8. Viabilidad

En lo que corresponde a la viabilidad, el estudio es factible, ya que el acceso al grupo de trabajo se da en base a una relación laboral previa con la institución en mención, además de tener la facilidad de contacto con médicos posgradistas que se encuentran en pleno ejercicio de su posgrado. Al ser el tipo de muestra difícil de contactar por su escasa disponibilidad de tiempo el grupo focal se planificará con el presidente del curso y se realizaría antes o después de sus clases o en un fin de semana y durará una hora y media aproximadamente, en el caso de las entrevistas se realizará un acuerdo con los participantes para según su disponibilidad diurna o nocturna realizarlas.

El tutor académico es el pilar fundamental que permitirá que el estudio avance según lo establecido, el ser un profesional graduado en Psicología con años de experiencia en el área y que cuenta con varios años de trabajo dentro de un Hospital lo avalan para poder guiar el estudio, así mismo se han establecido horarios de trabajo para poder avanzar en el mismo. Los recursos a utilizarse no tendrán un costo excesivo y serán cubiertos por el estudiante los mismos girarán en torno a costos de movilización, materiales (copias, esferos, impresiones), empastados, permisos, copias del trabajo de manera física, etc.

Como sugerencia y posibilidades de continuación del estudio se propone realizar un estudio cuantitativo para conocer cuáles son los medios de conciliación más utilizados y más nocivos para la persona y la empresa. Además también otro tema de investigación podría ser la comparación en el ámbito legal de la doble presencia en diferentes países. Inclusive realizar el mismo estudio con una muestra mayor comparando instituciones públicas con privadas, estilos de liderazgo, flexibilización de procesos y reorganización de los mismos para poder afrontar la D.P podrían ser un gran aporte al trabajo y a la teoría de la doble presencia en Ecuador.

9. Aspectos éticos

9.1_ Consentimiento informado

Dentro de este estudio el uso de un consentimiento informado es prioritario ya que el mismo informará a los/as participantes cómo será utilizada la información que proporcionarán. Además garantizará la confidencialidad de los datos pues los mismos no mostrarán los nombres de los/as participantes para no atentar a su intimidad. Dentro de este consentimiento se detallará el propósito y los objetivos del estudio conjuntamente también se presentará un apartado en donde se acepta la participación voluntaria en el mismo (revisar anexo 1).

9.2_ Tratamiento de la información

Para asegurar la confidencialidad de los datos se aclarará que el único fin del estudio es académico y a favor tanto de la organización como de los trabajadores/as de la misma; la información será tratada de la siguiente manera: no se va a utilizar el nombre de la organización tan solo se detallará a qué se dedica, no se utilizarán los nombres de los/as participantes manteniendo el anonimato ya que el estudio cualitativo nos permite utilizar códigos para exponer la información, ningún documento que sea entregado por la organización o los/as participantes podrá ser utilizado sin el correspondiente permiso y sin una cita de autoría.

El uso correcto, ético y legal de la información será garantizado y estará bajo la responsabilidad del autor del estudio y se regirá a los parámetros antes mencionados, la ruptura del consentimiento informado solo se realizará si se necesita la información para asuntos legales y está ordenado por la autoridad correspondiente.

9.3_ Auto-reflexión

La necesidad de realizar un estudio que exponga cuan peligrosa puede ser la doble presencia en el ámbito laboral médico es urgente, por lo cual este estudio permitirá que la gestión de talento humano haga énfasis en crear nuevas formas para que las personas puedan gozar de su vida laboral y familiar en paz sin necesidad de crear medios de conciliación que ocasionan en la empresa ausentismos, presentismos o desgaste laboral y en la persona alejamiento o alienación familiar. Este estudio expondrá aquellos medios de conciliación informales que a corto o largo plazo pueden llegar a causar daños en el ámbito laboral, familiar, social y personal. El aporte de la psicología en el ámbito laboral es permitir que la persona pueda dar el máximo dentro de su trabajo sintiéndose bien en el mismo, pero también llegar a su casa con la satisfacción de un buen trabajo cumplido para poder disfrutar de su vida personal.

El principal interés para indagar en el tema surge de esa necesidad personal de exponer este riesgo psicosocial que se lo toma muchas veces a la ligera y que está

presente dentro de las familias ecuatorianas y que involucra tanto a hombres como a mujeres. Además también me motiva el hecho de que este trabajo puede aportar conceptos interesantes a todas esas familias médicas en las cuales me incluyo. Teniendo claras las motivaciones e intereses se puede realizar el trabajo de manera imparcial tratando de no cometer sesgos en el mismo.

9.4_ Consecuencias de la investigación

Las consecuencias de la investigación en su gran mayoría tendrán un impacto positivo ya que permitirá conocer a la empresa cuáles son los medios de conciliación que utiliza el trabajador para poder asumir la doble presencia en su vida. Además sensibilizará y concientizará acerca del gran nivel de riesgo psicosocial que asumen los médicos posgradistas día a día. Conjuntamente permitirá conocer a los/as participantes los conceptos de la doble presencia y la influencia que tiene su vida laboral-familiar. En lo que respecta a las consecuencias que se podrían ver como negativas se podría notar un mal manejo de horarios, tiempo de descanso, permisos y demás lo que tendría que ver con cómo está estructurada la organización en sus procesos y/o políticas. Incluso el conocimiento del tema por parte de los/as participantes puede ocasionar quejas y/o molestias por parte de los mismos/as. Para lo cual sería necesario establecer un plan de acción que permitirá disminuir este nivel de riesgo psicosocial que será beneficioso para la empresa, el mismo deberá contar con una fase de evaluación y diagnóstico del nivel de riesgo seguida de una fase de aplicación para después ser evaluado y monitoreado en donde la disminución del nivel de riesgo sea el objetivo del plan.

9.5 Devolución de resultados

En lo que respecta a la devolución de resultados se entregará una copia final del trabajo en formato físico a Talento Humano de la Institución en cual se va a trabajar y se enviará una copia del mismo al correo personal de todos/as las participantes para que sea revisada y estudiada por los mismos. Además de la entrega formal del trabajo que se tendría que realizar a la universidad.

De igual manera aclarando que el estudio no se centra en un género específico, ni pretende abordar a profundidad temas de género en la doble presencia, se podrían entregar resultados teniendo en cuenta el uso de los medios de conciliación más comunes entre los hombres y/o mujeres estudiados en la muestra.

9.6 Derechos de autor

El uso correcto, ético y legal de la información será garantizado y estará bajo la responsabilidad del autor del estudio, también se regirá al reglamento general de titulación de la Universidad de las Américas en su artículo 31 y 32:

“La propiedad intelectual de los trabajos de titulación pertenecerá a la Universidad. Los trabajos de titulación de los estudiantes de grado y posgrado podrán servir de insumo para otros proyectos de investigación de la Universidad. Los investigadores que utilicen total o parcialmente la información de un trabajo de investigación o titulación tendrán que reconocer los derechos de autor haciendo la mención correspondiente en los créditos de la investigación (Reglamento General de Titulación de la Universidad de las Américas, 2015, pp.17, 18).”

10. Análisis de estrategias de intervención

Las estrategias y propuestas para la conciliación de la doble presencia en diferentes países son diversas y en algunos casos su aplicación no resulta ser viable, sin embargo otras propuestas resultan interesantes de investigar y poner en práctica. En este apartado se analizarán cinco diferentes investigaciones y/o trabajos que se realizaron en países como Perú, España y Ecuador con variados tipos de estrategias que tienen como objetivo la disminución de la doble presencia considerada un riesgo psicosocial capaz de afectar tanto a la persona como la organización.

La investigación que Anderson realiza en el 2011 dentro de su libro titulado “Responsabilidades por compartir: la conciliación familia-trabajo en Perú” menciona

que para lograr disminuir de una manera eficaz el riesgo de la doble presencia en los hogares se necesita una reestructuración de los siguientes aspectos o entidades: a) cambio en la legislación y en las políticas públicas: reconociendo a este riesgo psicosocial como un aspecto legal a tratar dentro de las empresas, b) sector empresarial: promover la sensibilización de los roles de los trabajadores, fomentar el reconocimiento de las responsabilidades familiares (creando permisos extraordinarios para emergencias familiares), evitar jornadas largas, irregulares o extenuantes, c) sindicatos de trabajadores: promoción de equidad entre géneros y creación de oportunidades igualitarias (Anderson, 2011,p. 76-78).

En lo que respecta a la intervención que propone la investigación mencionada relacionada con el contexto ecuatoriano los ámbitos b y c que se efectúan el sector empresarial y sindical podrían tener una mayor viabilidad pues introducir políticas de estado (como se menciona en el apartado a) acerca de la doble presencia es un proceso necesario pero que conlleva varios pasos para hacerse palpable y posible. Sin embargo crear permisos extraordinarios se podría llevar a cabo siempre y cuando estén debidamente justificados y lograr evitar jornadas irregulares es complicado ya que se tendría que contratar más personal para que esta opción sea factible.

En el estudio realizado por Moreno y Báez en Madrid en el año 2010 titulado: "Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas" se expone un estudio de tres buenas prácticas utilizadas para disminuir la falta de conciliación familia-trabajo proponiendo trabajar en la creación de acuerdos para las bajas por paternidad y maternidad, instauración de infraestructura para el apoyo del cuidado de hijos y realización de acuerdos laborales de conciliación. Esta investigación apoyada en el estudio de prácticas conciliadores de Albert en el 2010 obtiene como uno de sus resultados una lista de medidas conciliadoras que tienen mayor y menor frecuencia de uso:

€ Mayor frecuencia:

- Apoyo por el abandono del lugar del trabajo por una emergencia familiar.
- Conservar ventajas laborales después de un permiso largo.
- Días de permiso flexibilizados.
- Creación de una distribución flexible de permisos vacacionales.
- Aumentar el permiso de cuidado si poseen familiares con un nivel alto de dependencia.

€ Menor frecuencia:

- Ayuda económica.
- Convenios con instituciones y guarderías.
- Reducir días de trabajo de manera permanente.
- Guarderías dentro de la empresa.

(Albert citado por Moreno y Báez, 2010, pp.137.138).

Relacionando este estudio con nuestro contexto; las medidas de conciliación ya se van directamente a la relación de la empresa con sus empleados volviéndolo mucho más aplicable. La introducción de medidas económicas para la reducción de la doble presencia podría no ser bien recibida como lo demuestra esta investigación pues significa una introducción el presupuesto financiero anual, a pesar de esto la utilización de las otras medidas como flexibilización y distribución de permisos podría disminuir el uso de medios informales de conciliación que afectan a la empresa y a la persona.

El trabajo investigativo realizado por Guilló en el 2015 titulado: "Evaluación de riesgo psicosocial del personal de enfermería de una residencia geriátrica en España" obtiene como uno de sus resultados que dentro de su muestra un 81,7% de los trabajadores están expuestos de manera desfavorable a la doble presencia, 12,9%

tienen una exposición intermedia y un 0% a una situación favorable. Propone un tipo de intervención ordenada y enfocada al grupo de trabajo que se encuentra en riesgo pasando por: 1. Intervención primaria: trabajando con toda la organización fomentando la sensibilización en el trabajo de los riesgos psicosociales y preparándolos acerca de los cambios que vendrán al combatir los riesgos. 2. Intervención secundaria: trabajando con los principales grupos de riesgo pudiendo trabajar a nivel grupal como individual y 3. Intervención terciaria: cuyo objetivo es poner en prácticas estrategias para disminuir el nivel de riesgo y minimizar sus consecuencias (Guilló, 2015, pp.41, 74-75).

El trabajo de Guilló menciona que el contenido de estas intervenciones debe estar ajustado a un contexto específico y basarse en teoría-práctica. Por lo cual al referirse a la doble presencia se debe hablar con los colaboradores/as para indicar herramientas para disminuir a la misma dentro de sus oficinas y fuera de las mismas. El diseño de la intervención debe basarse en evaluaciones continuas y grupos de control para manejar su nivel de impacto y cuan funcional está siendo (Guilló, 2015, pp.75-76). La viabilidad de la estrategia de intervención de este estudio podría ser plausible ya que involucra a los grupos de interés, es decir no se limita solamente a crear facilidades desde talento humano y la alta gerencia para disminuir la doble presencia, sino que crea mecanismos para darle el poder a la persona afectada así como las herramientas para poder disminuir la doble presencia sabiendo que cuenta con el apoyo de su empresa. Además este estudio se realiza en una institución de salud la cual cuenta con diferentes áreas al igual que en la institución en la cual se trabajará por lo que el trabajo de manera coordinada y enfocada en las áreas de mayor riesgo podría funcionar de manera adecuada.

El trabajo de Moreno, Moncada, Llorens, Carresquer realizado en Barcelona en el 2011 (pp.7, 13-14) cuyo título es: "Doble presencia, trabajo familiar-doméstico y asalariado" y que presenta como uno de sus resultados que la doble presencia es un 30% más frecuente entre las personas que manejan un horario irregular y turnos rotativos se utilizaron dos tipos de estrategias para aminorar la doble presencia. La

primera no se aleja de las estrategias utilizadas en las investigaciones anteriores ya que se trata una flexibilización de horas de trabajo en base a un canje de horas y al pago de horas perdidas o ganadas en términos económicos. La segunda estrategia es bastante interesante en esta investigación ya que propone la formación de una comisión de análisis de solicitudes de ausencia que fueron retribuidas o no retribuidas (en caso de las segundas se clasifican así por no estar contempladas en las políticas de la empresa). Esta comisión estudia de manera objetiva cuál de estas ausencias se dio para conciliar la vida familiar lo cual es un derecho de las personas y no debe ser sancionado. La comisión mencionada está conformada con actores de la empresa y actores de los colaboradores/as para asegurar su ético funcionamiento.

La aplicación de esta estrategia en el contexto ecuatoriano es viable dentro de una empresa; siempre y cuando la alta gerencia coordinada con talento humano aprueben la creación ya sea de una comisión o de una persona que se encargue de estudiar estos permisos para que no ocasionen ninguna multa o un llamado de atención cuando su uso sea por motivos de emergencia, además también deberá existir un profesional para cubrir su ausencia por el tiempo requerido.

La siguiente estrategia de intervención se encuentra realizada dentro del contexto ecuatoriano por Fiallos en el 2012 dentro de su trabajo "Programa para disminuir el riesgo psicosocial del personal de la empresa Inducalsa Matriz Quito" y surge para poder evaluar la incidencia y la afectación de los factores de riesgos psicosociales mediante la herramienta ISTAS 21 versión corta, con una muestra de 293 personas se obtuvo que un 47,8% se encuentra en el estado más desfavorable de la doble presencia, un 44,2% en un estado intermedio y un 8% en un estado favorable (p.58).

La estrategia consiste en los siguientes puntos: a) crear canales de atención y ayuda que partan desde la trabajadora social de la empresa para tratar temas relacionados con problemas familiares, b) establecimiento de políticas dentro del reglamento interno que establezcan permisos por problemas familiares, c) trabajar

en la equidad de género con los colaboradores mediante charlas que resaltan la importancia de la colaboración de los hombres y mujeres en tareas domésticas-familiares para liberar la carga familiar-laboral que esta ocasiona, d) creación de medios informativos como cartelitas para resaltar los peligros de la adicción al trabajo, e) ejecución de visitas domiciliarias para indagar el contexto familiar-laboral de los/as colaboradores/as, f) crear un plan de capacitación acerca del estrés laboral que detalle claramente las consecuencias del mismo dentro y fuera del trabajo y la relación que mantiene el mismo con la doble presencia, g) crear espacios de socialización que involucren a la familia en espacios de integración laboral mediante actividades lúdicas, recreativas o deportivas tales como celebración de festividades, juegos deportivos y demás (Fiallos, 2012, p.94).

Esta estrategia de intervención guarda una estrecha relación con el contexto en el que se enmarca este estudio al realizarse dentro del mismo país y en una institución laboral. Analizando las estrategias propuestas por Fiallos considero que la incorporación de la trabajadora social como un canal de atención interno para temas familiares podría ser una opción importante, sin embargo la puesta en marcha de visitas domiciliarias puede considerarse como violación de la privacidad al inmiscuirse en la vida personal-familiar del colaborador/a. La creación de políticas dentro del reglamento interno que sirvan para pedir ciertos permisos para ayudar al colaborador a conciliar sus emergencias familiares puede colaborar en cierta medida a no crear presentismos ocasionados por la doble presencia. Además la creación de un plan de capacitación encaminado a difundir las consecuencias y formas en la que podría suceder la doble presencia puede ayudar al manejo del riesgo informando y educando a los trabajadores/as acerca del mismo y las charlas de equidad pueden servir para concientizar acerca de la división equitativa del trabajo en casa. En lo que respecta a los espacios de socialización y creación de cartelitas mientras no se alejen del objetivo principal de su realización podría contribuir en cierta manera a la disminución del riesgo.

Con base en las diferentes estrategias propuestas en las investigaciones y/o trabajos de Perú, España y Ecuador se hace notorio que para disminuir la exposición al riesgo de la doble presencia se necesita trabajar de diversas formas pudiendo trabajar con toda la organización o con un grupo específico que esté expuesto a un mayor nivel de riesgo y que necesita atención prioritaria. La disminución de este riesgo como las investigaciones mencionadas lo avalan requiere una implicación de la alta gerencia y de talento humano teniendo en cuenta que el mejoramiento de la calidad de vida de su personal junto con la colaboración para que el personal concilie su vida personal-familiar y social puede brindarles colaboradores dispuestos a trabajar con ahínco.

La elección de la estrategia depende mucho del contexto en el cual se desea intervenir, en el caso de la intervención que se podría dar en este tipo de trabajo, la manera adecuada de trabajar sería flexibilizando sus horarios y creando permisos extraordinarios justificados por la necesidad de salir de manera emergente. De igual manera también se podría dar herramientas y/o técnicas a la persona mediante capacitaciones y charlas acerca de cómo se podría equilibrar el trabajo en casa para disminuir el desgaste que sucede en ese ambiente. Otras estrategias también se podrían en práctica sin embargo son difíciles de costear por una organización sobre todo si se habla de adecuar infraestructura para crear guarderías. De igual manera la flexibilización de horarios o realizar turnos con más días de separación pasa por un tema burocrático que en el caso de los médicos posgradistas necesitaría un cambio en la Norma Técnica para Asistenciales Docentes. De igual manera crear un canal de conexión estable y continuo entre la trabajadora social y los médicos posgradistas podría ser viable y benéfico.

El rol del psicólogo organizacional se enfoca en facilitar y fomentar el aprendizaje de los colaboradores dentro de la organización, así como ser el mediador entre la gerencia administrativa y los/as trabajadores, contribuyendo con el éxito de la organización y con el mantenimiento de la calidad de vida del colaborador dentro de su trabajo. De esta manera un psicólogo organizacional contribuye con estudios de

comportamientos, diagnóstico organizacional, supervisión-control del personal, análisis de puesto, desarrollo profesional-personal, gestión del desempeño, incentivos-recompensas, manejo del aprendizaje, seguridad y salud, control y mejoramiento de clima y cultura organizacional (Solf, 2014, pp.29-44).

De esta manera ciertas recomendaciones para el Psicólogo Organizacional gestor del talento humano que se enfrenta a la disminución de riesgos psicosociales deben ir de acuerdo a:

- € Realizar, implementar, medir y evaluar programas, proyectos y planes de capacitación que vayan encaminados hacia el manejo del impacto del riesgo, sin antes saltarse una fase socialización y comunicación de los mismos dentro de la empresa.
- € Efectuar una evaluación constante a los colaboradores acerca de los estándares de calidad adecuados para el manejo del riesgo. Logrando así fomentar y reproducir conductas que vayan de acuerdo al tripartismo antes mencionado.
- € Establecer mecanismos de control por parte de los supervisores de cada área para que la responsabilidad de disminuir el riesgo no se concentre solo en una persona.
- € Restablecer las líneas y vías de comunicación en beneficio del personal.
- € Identificar factores externos e internos que afecten la dinámica organizacional causando daños en su cultura y clima.

(Peralta, 2013, párr.8-11).

Teniendo claros los ámbitos en el que un psicólogo organizacional puede intervenir y conociendo que este estudio se enmarca en exponer la influencia del riesgo psicosocial de la doble presencia dentro de la conciliación de la vida familiar-laboral mediante la identificación de prácticas o medios informales de conciliación, en este trabajo el psicólogo organizacional se convierte en un estratega y ejecutor del mismo al tener una relación directa con el manejo del talento humano. Consiguiendo

identificar esos medios de conciliación que permitirán concientizar a la empresa acerca de cómo este riesgo psicosocial afecta en la vida de los trabajadores teniendo consecuencias laborales y familiares que podrían perjudicar a corto, mediano y largo plazo a la institución.

11. Cronograma

≠ Cronograma para la aplicación de herramientas y ejecución del plan de tesis:

(Las fechas definitivas del cronograma estarán sujetas a la institución en la cual se trabajará y al inicio del mismo mediante previa aprobación de los entes de control)

Tabla 2

Tabla de cronograma externo

ACTIVIDADES	SEMANA/MES	DESCRIPCIÓN
Reunión con Talento Humano de la institución seleccionada	Mes 1 – semana 1	Se realizará una reunión para poder iniciar el proceso con el permiso respectivo.
Explicación a los participantes del proceso	Mes 1 – semana 1	Se dará a conocer todo el proceso a los participantes y sus fases de participación.
Reunión con tutor	Mes 1- semana 2	Se realizará una reunión previa con el tutor para la revisión del material a utilizar en las entrevistas y los capítulos avanzados.

Capacitación en el instrumento Nvivo.	Mes 1- semana 2	Se realizará una capacitación en esta herramienta para poder aplicarla en el análisis de datos.
Realización entrevistas	Mes 1 semana 2 y 3	Se realizaran entrevistas semi-estructuradas con los participantes que durarán aproximadamente 30 minutos.
Análisis de datos	Mes 1 semana 4	Se realizará un análisis de los datos encontrados para obtener información para el grupo focal.
Reunión con tutor	Mes 2 semana 1	Se presentarán los resultados de la entrevista, avances y se analizará la información.
Realización del grupo focal	Mes 2 semana 4	Realización del grupo focal con las personas entrevistas que durará 1 hora 30 minutos aproximadamente,
Análisis de datos	Mes 3 semana 1	Se codificarán los datos recogidos.
Reunión con el tutor	Mes 3 semana 2	Análisis final de datos recogidos y revisados.

Edición final del trabajo	Mes 3 semana 3 y 4	Finalización de la edición del trabajo de titulación.
Reunión final con el tutor	Mes 4 semana 1	Revisión y correcciones finales con el tutor.
Versión final	Mes 4 semana 2	Presentación de la versión final del trabajo.
Presentación de copia del trabajo a Talento Humano a la Institución y a los/as participantes	Sin definir	Se realizarán los agradecimientos a los participantes y a la institución. Además se entregarán las respectivas copias del trabajo.

Tabla 3

Cronograma interno de trabajo con el tutor de metodología de la titulación

ASPECTOS PARA REVISIÓN	REUNIONES PLANIFICADAS	FECHAS
INTRODUCCIÓN	1	15/03/2017
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1	22/03/2017
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS	1	29/03/2017
MARCO TEÓRICO Y PREGUNTAS DIRECTRICES	1	05/04/2017
METODOLOGÍA	2	19/04/2017
VIABILIDAD Y ASPECTOS ÉTICOS	1	26/04/2017
ANÁLISIS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	1	03/05/2017
REVISIÓN DE DUDAS Y DETALLES	1	10/05/2017
REVISIÓN FINAL	1	24/05/2017
TOTAL	10	

REFERENCIAS

- Anderson, J. (2011). *Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo-familia en Perú*. Lima-Perú: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 16 de octubre de 2016 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_179779.pdf
- Arias, J. (2014). *Factores de Riesgos Psicosociales y su Incidencia en el Clima Laboral de la Empresa Textiles Industriales Ambateños S.A. de la Ciudad de Ambato en el Período Junio*. Ambato-Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado el 14 de octubre de 2016 en <http://repositorio.pucesa.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/966/1/80209.pdf>
- Biedma, J & Medina, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. Madrid-España: *Intangible Capital*, 10(3), 448-466. doi:10.3926/ic.506. Recuperado el 11 de marzo de 2017 en <http://eds.b.ebscohost.com/bibliotecavirtual.udla.edu.ec/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=c37b5319-c6cf-430b-995e-bdb3e8af2bf8%40sessionmgr104&vid=1&hid=127>
- Carrasco, C. (2001). *Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y el trabajo*. Santiago-Chile: Universidad de Barcelona OPS/OMS/FONASA. Recuperado el 16 de octubre de 2016 en <http://centreantigona.uab.cat/docs/articulos/Hacia%20una%20nueva%20metodolog%C3%ADa%20para%20el%20estudio%20del%20tiempo%20y%20%20del%20trabajo.pdf>
- CENOR. (2013). *Boletín de Prevención de Riesgos Laborales-Los Riesgos Psicosociales en la Empresa*. Madrid-España: Confederación Empresarial del Norte de Madrid (CENOR) y Fundación para la Prevención de Riesgos

Laborales. Recuperado el 28 de junio de 2017 en http://www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN_1-2013.pdf

Código Orgánico Integral Penal. (2014). *Código Orgánico Integral Penal-Suplemento*. Quito-Ecuador: Registro Oficial- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. Recuperado el 28 de junio de 2017 en <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/95496/112458/F-1546437745/ECU95496.pdf>

Fiallos, N. (2012). *Programa para disminuir el riesgo psicosocial del personal de la empresa Inducalsa, matriz Quito*. Quito-Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 22 de abril de 2017 en [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/T-PUCE-5722%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/T-PUCE-5722%20(1).pdf)

Gómez, J., Grau, F., Giulia, I., Jabbaz, M. (2015). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*. Valencia-España: Universidad de Valencia. Recuperado el 03 de abril de 2017 en http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/tecnicas-cualitativas-de-investigacion-social/tema_5_entrevistaenprofundidad.pdf

Guilló, S. (2015). *Evaluación de riesgo psicosocial del personal de Enfermería de una residencia geriátrica*. Alicante-España: Universidad Miguel Hernández. Recuperado el 22 de abril de 2017 en <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2135/1/TFM%20Guill%C3%B3n%20Sara.pdf>

Hamui, A., Varela, M. (2012). *La Técnica de Grupos Focales*. México D.F-México: Universidad Nacional Autónoma de México-ElSevier. *Inv Ed Med* 2013;2(1):55-60. Recuperado el 03 de abril de 2017 en <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n5/v2n5a9.pdf>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. México D.F- México: McGRAW-HILL, sexta edición, ISBN:

978-1-4562-2396-0. Recuperado el 08 de mayo de 2017 en <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20-sampieri-%206ta%20EDICION.pdf>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2003). *Riesgos Psicosociales*, Barcelona-España: ISTAS. Recuperado el 14 de octubre de 2016 en <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2012). *Seguridad y Salud en el trabajo- Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador ISSN 1390-6534-Cuarta edición*. Quito-Ecuador: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social- Solventia. Recuperado el 28 de junio de 2017 en https://www.iess.gob.ec/multimedias/revista_digital/ver4/files/revista%20seguro%204.pdf

Jiménez, S., Moyano, E. (2008) Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para Mejorar la Calidad de Vida. Revista UNIVERSUM . Nº 23 . Vol. 1 . Talca-Chile: Universidad de Talca. Recuperado el 28 de junio de 2017 en <http://www.scielo.cl/pdf/universum/v23n1/art07.pdf>

Moreno, B., Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid-España: Universidad Autónoma de Madrid NIPO 792-11-088-1. Recuperado el 15 de marzo de 2017 en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C y Carresquer, P. (2011). *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado*. Barcelona-España: Universidad Autónoma de Barcelona e Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Recuperado el 16 de octubre de 2016 en

http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf

Moccia, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación. Lima-Perú: *Acciones E Investigaciones Sociales*, (30), 135-154. Recuperado el 11 de marzo de 2017 en <http://eds.b.ebscohost.com/bibliotecavirtual.udla.edu.ec/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=35faec56-f62c-4d2a-9132-dd5959c374d8%40sessionmgr120&vid=2&hid=127>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos Riesgos Laborales Emergentes e Introducción a la Evaluación*. Quito-Ecuador: Ministerio de Relaciones Laborales. Recuperado el 28 de junio de 2017 en <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

Ministerio de Salud Pública y Consejo de Educación Superior, Norma técnica para Unidades Asistenciales-Docentes, Quito: Ministerio de Salud Pública, Dirección Nacional de Normatización, Marzo, 2013, Quito, Ecuador. Recuperado el 28 de junio de 2017 en http://oldwww.esPOCH.edu.ec/Descargas/noticias/Norma_para_UAD_ZONA_2_Y_3_44e70.pdf

Norma Técnica para Asistenciales Docentes. (2014). *Carga Asistencial y Horarios Posgradistas, Garantías, Seguridad y Protección*. Quito-Ecuador: Consejo de Educación Superior y Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Suplemento - Registro Oficial N° 377.

Sagastizabal, M., y Legarreta, M. (2016). *La "Triple Presencia-Ausencia": Una Propuesta Para El Estudio Del Trabajo Doméstico-Familiar, El Trabajo Remunerado Y La Participación Sociopolítica*. *Papeles Del CEIC*, 2016/1 (151), 1-29. doi:10.1387/pceic.15447. Recuperado el 14 de octubre el 2016

en

<http://eds.a.ebscohost.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/eds/detail/detail?sid=78350b1e-3766-4c6a-8fc1-95cbb3d1e9ef%40sessionmgr4001&vid=0&hid=4213&bdata=Jmxhbmc9ZX Mmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=fua&AN=114492534>

Sarsosa, K., Charria, H., y Arenas, F. (2014). *Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia)*. *Revista Gerencia Y Políticas De Salud*, 13(27), 348-361. doi:10.11144/Javeriana.rgygs13-27.cрпи. Recuperado el 19 de noviembre de 2016 en <http://eds.a.ebscohost.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/eds/detail/detail?sid=6a3dfe7b-c1ee-49f5-9161-a278fc43037c%40sessionmgr4008&vid=0&hid=4108&bdata=Jmxhbmc9ZX Mmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=102232169&db=fua>

Solf, A. (2014). *El Psicólogo Organizacional como facilitador del aprendizaje: su rol principal*. La Molina-Perú: *Avances en Psicología*, 22(1), 29-48. Recuperado el 22 de abril de 2017 en <http://eds.a.ebscohost.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=ab2091dd-dba7-4837-899a-86b0e3370749%40sessionmgr4008&vid=1&hid=4102>

Strauss, A., Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín-Colombia: Universidad de Antioquia, Primera edición en español ISBN: 958-655-624-7 (volumen) ISBN: 958- 655-623-9 (obra completa). Recuperado el 6 de julio de 2017 en <https://es.scribd.com/doc/35776718/Bases-de-la-investigacion-cualitativa-A-Strauss-amp-J-Corbin>

- Suseso. (2012). *Doble presencia*. Santiago-Chile: Gobierno de Chile. Recuperado el 28 de junio de 2017 en http://www.suseso.cl/605/articulos-548_archivo_02.pdf
- Peralta, T. (2013). *La psicología organizacional en las empresas*. México D.F-México: UTEL. Recuperado el 28 de junio de 2017 en <http://www.utel.edu.mx//psicologia-organizacional-en-las-empresas/>
- Torns, T. (2001). *La Doble Presencia: ¿Una Propuesta Para Lograr La Conciliación?* Pamplona-España: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 19 de noviembre de 2016 en <http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/La%20doble%20pres%C3%A8ncia,%20una%20proposta%20per%20aconseguir%20la%20conciliaci%C3%B3n.%20Teresa%20Torns.%20Pamplona%202001..pdf>
- Torada, R., Moreno. N. (2013). *Salud Laboral Y Género*. Valencia-España: Alemania. Recuperado el 21 de marzo de 2017 en <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjc7MOB2erSAhXJWCYKHaBdDSo4ChAWCB0wAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.istas.net%2Fupload%2Fsalu%2520laboral%2520y%2520g%25C3%25A9nero.doc&usg=AFQjCNF9x9UyBBahkGw3O1rK6F9n81sxqqg&sig2=46l8ryBeJ85O24RF6ohunw&bvm=bv.150475504,d.eWE>
- Universidad de las Américas. (2015). *Reglamento General de Titulación de la Universidad de las Américas*. Quito-Ecuador: Universidad de las Américas UDLA. Recuperado el 11 de marzo de 2017 en <http://www.udla.edu.ec/wp-content/uploads/2016/08/Reglamento-General-de-Titulacion.pdf>
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Barcelona-España: Gedisa. Primera edición. ISBN: 978-84-9784-173-3. Recuperado el 06 de julio de 2017 en

<http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/files/2013/03/Estrategias-de-la-investigacin-cualitativa-1.pdf>

ANEXOS

Anexo # 1.



Universidad de las Américas

Carrera de Psicología

Consentimiento informado

Yo, _____, he sido convocado/a para colaborar en el proyecto de investigación científica para identificar cuáles son los medios de conciliación de la doble presencia utilizados por los/as médicos posgradistas pediátricos de la ciudad de Quito que realizan turnos rotativos dentro de Hospitales Públicos para enfrentar su vida laboral y familiar.

Esta investigación se realiza previa a la obtención del título de Psicólogo Organizacional de la carrera de Psicología de la Universidad de las Américas.

Mi participación en este estudio contempla una entrevista de aproximadamente 30 minutos y un grupo focal que durará aproximadamente 1 hora 30 minutos, los mismos que serán grabados y transcritos en su totalidad. Entiendo que la información que entregue en mis relatos será absolutamente confidencial y solo conocida integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor; el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la entrevista y el grupo focal de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la ley orgánica de Educación Superior.

Entiendo que es un deber ético del investigador reportar a los profesionales competentes, situaciones en donde están en riesgo grave la salud e integridad física o psicológica, del participante y/o su entorno cercano.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio

Firma participante

C.I. _____

En _____, al _____ de _____ del 2017

Anexo # 2.

Validación del instrumento

Dentro del estudio titulado: “Doble presencia como creadora de medios informales de conciliación en médicos posgradistas de un hospital público quiteño”., se abordará a la doble presencia la cual es parte de los riesgos psicosociales que se manifiestan al tener malas condiciones del trabajo o cuando se produce una desorganización del mismo. La doble presencia obliga a crear contextos en donde la persona debe estar ausente y presente a la vez siendo así difícil manejar o conciliar la vida personal, laboral, social y familiar al tratar de cumplir actividades diarias dentro y fuera del lugar del trabajo. Se trabajará con médicos posgradistas los cuales al estar expuestos a horarios de trabajo variables y a grandes exigencias laborales y académicas hacen que este riesgo sea mucho más palpable y nocivo pudiendo causar consecuencias psicológicas y físicas que atenten contra su persona, su familia o con su desempeño laboral y que ocasionan la creación de prácticas o medios informales de conciliación familiar-laboral para poder equilibrar su vida. La metodología del estudio tendrá un enfoque cualitativo con un alcance

descriptivo en base a la teoría fundamentada con una muestra de 8 a 10 participantes teniendo en cuenta el criterio de saturación.

Esta investigación servirá para concientizar y dar a conocer el fenómeno de la doble presencia y sus medios de conciliación pudiendo responder así a algunas de las dudas que surgen en talento humano acerca: del comportamiento del personal que no cumple con su horario de trabajo, que presenta certificados de salud falsos, que no rinde en sus evaluaciones de desempeño, que se enferma constantemente o que está ausente y presente a la vez logrando así entender al equipo de trabajo que tienen dentro de la organización y humanizando un poco más su trato. Además esta investigación podría ayudar a aumentar esa responsabilidad empresarial que tiene la organización con sus miembros y así mejorar y posicionar su imagen externa e interna

Con base en la pregunta de investigación: ¿Qué medios de conciliación basados en la doble presencia utilizan los/as médicos posgradistas pediátricos de la ciudad de Quito, que realizan turnos rotativos dentro de un Hospital Público para afrontar su vida laboral y familiar?, se formuló los siguientes objetivos:

-Objetivo General: Identificar los medios de conciliación utilizados por los/as médicos posgradistas pediátricos de la ciudad de Quito que realizan turnos rotativos dentro de un Hospital Público para enfrentar su vida laboral y familiar, cuando dentro de sus vidas exista el fenómeno de la doble presencia.

-Objetivos específicos:

a) Exponer la influencia del riesgo psicosocial de la doble presencia dentro de la conciliación de la vida familiar-laboral de médicos posgradistas pediátricos de la ciudad de Quito que realizan turnos rotativos dentro de un Hospital Público

b) Explorar qué prácticas informales de conciliación existen en los/as médicos posgradistas pediátricos de la ciudad de Quito que realizan turnos rotativos dentro de un Hospital Público para enfrentar su vida laboral y familiar.

Con base en la metodología y los objetivos propuestos se decide utilizar una entrevista semi-estructurada para la recopilación de datos aclarando que la misma se da por una serie de preguntas y temáticas a explorar, sin necesitar en las mismas una redacción exacta ni un orden de exposición, ya que se formula mediante los objetivos de la investigación, haciendo que este tipo de entrevista sea abierta y permita la introducción de nuevas temáticas y preguntas (Gómez, Grau, Giulia y Jabbaz, 2015, p.11, 20). Este tipo de entrevista permitirá recopilar criterios y percepciones de los/as participantes y obtener más información mediante se va realizando la entrevista, lo que no se pudiera hacer si se realiza un test estandarizado o una entrevista estructurada. Teniendo en cuenta estos criterios se formuló las siguientes preguntas:

Fase social e Introducción

-Presentación inicial, mencionar objetivos del estudio, conceptos clave y firmar consentimiento informado.

¿Cómo se encuentra usted hoy?

¿Cómo ha estado el trabajo esta semana?

Inicio de la entrevista

-¿Qué tipo de rol cree usted que cumple dentro de su hogar?

-¿Qué tipo de rol cree usted que cumple dentro de su trabajo?

(Si la persona pide una definición de rol se le dirá que es el papel que percibe una persona dentro de un entorno determinado)

-¿Cómo hace usted para conciliar su vida laboral-familiar con estos roles?

(Si la persona pide una definición de conciliación se le dirá que es el mecanismo con el cual se intenta mantener algún tipo de equilibrio)

-¿Cree que existe una falta de conciliación en el tiempo que brinda a su familia y a su trabajo, por qué razón?

- Si la persona menciona que efectivamente existe una dificultad para conciliar su vida con el trabajo y que esto produce un desequilibrio en su tiempo se procederá con las siguientes 4 preguntas, en caso de que no lo mencione se seguirá con el cuerpo medio de la entrevista.

-¿Cómo la falta de conciliación laboral-familiar le afecta en su vida personal?

-¿Cómo afecta esa falta de conciliación a su vida familiar?

-¿Cómo afecta esa falta de conciliación en su vida social?

-¿Cómo afecta esa falta de conciliación en su vida laboral?

Cuerpo medio de la entrevista

-¿Qué tipo de prácticas o medios ha utilizado para intentar conciliar su vida laboral y familiar?

-¿De esos medios o prácticas de conciliación que ha nombrado, cuáles cree usted que serían formales definiendo a los mismos como los que están dentro de reglamentos o políticas de la institución y cuáles cree que serían informales siendo estos los que no están en dichas políticas y por qué razón?

-¿De qué modo estos medios de conciliación impactan en su vida familiar?

-¿De qué modo estos medios de conciliación impactan en su rendimiento laboral?

-¿Podría describir qué tipo de influencia positiva tienen estos medios de conciliación en su vida?

-¿Podría describir qué tipo de influencia negativa tienen estos medios de conciliación en su vida?

-¿Qué aspectos laborales cree que se necesitan reorganizar para poder afrontar la D.P?

-¿Qué aspectos familiares cree que se necesitan reorganizar para poder afrontar la D.P?

-¿Existen momentos en los que usted necesitaría estar en su trabajo y en su casa al mismo tiempo? (Si la respuesta es afirmativa preguntar: ¿Qué hace en esos momentos, utiliza algún medio de conciliación?, ¿Con qué frecuencia se dan esos momentos?)

-¿Cree usted que su trabajo le ocupa tanto tiempo que perjudica a sus tareas doméstico-familiares? (Si la respuesta es afirmativa preguntar: ¿Qué tiempo ocupan estas tareas?, ¿Quién le ayuda con estas tareas y con qué frecuencia lo hace?)

-¿Cree usted que sus labores domésticas y familiares le ocupan tanto tiempo que perjudican su rutina laboral? (Si la respuesta es afirmativa preguntar: ¿Qué tiempo le excluyen del trabajo estas tareas?, ¿Quién le ayuda en su trabajo cuando debe salir por algo personal y con qué frecuencia lo hace?)

Preguntas de cierre de la entrevista

-¿Qué tipo de consecuencias cree que podrían existir por esa falta de conciliación entre la vida laboral-familiar?

-¿Cómo ha manejado esas consecuencias hasta el día de hoy?

-En base a lo conversado me podría decir: ¿Cuáles son los medios de conciliación que más usa, entendiendo a los mismos como prácticas o formas para poder cumplir con sus tareas familiares y laborales?

Agradecimiento

Le agradezco haber participado en esta entrevista, recalco que toda la información proporcionada tiene fines académicos y su nombre no será utilizado en el estudio. Le invito a participar en la siguiente fase que será la realización del grupo focal.

€ Además mediante lo expuesto por Martínez y Miguelez citados en Hamui y Varela (2012, p.56) se decide utilizar también la herramienta de grupo focal ya que permite una investigación colectiva en donde se exponen: creencias, experiencias y actitudes de los participantes en un tiempo determinado y controlado dentro de un contexto de interacción que facilita el debate de ideas generando riqueza en la información obtenida (Hamui y Varela, 2012, p.56). Con base en esta herramienta se generan las siguientes preguntas que serán utilizadas para identificar los medios de conciliación que utilizan los/as médicos para afrontar la doble presencia y conciliar su vida laboral-familiar:

Fase social e Introducción

-Recordar objetivos del estudio, conceptos clave y firmar consentimiento informado.

¿Cómo se encuentran hoy?

¿Cómo ha estado el trabajo esta semana?

Cuerpo medio del grupo focal

En las entrevistas trabajamos varias preguntas, el día de hoy vamos a retomar algunas, específicamente las que tratan acerca de medios de conciliación. Vamos a unificar la lista de medios de conciliación que me proporcionaron ustedes (la lista ya estará hecha y revisada para ese entonces) con una lista proporcionada por una investigación anterior llamada "Responsabilidades por compartir: la conciliación

trabajo-familia”, realizada por Anderson en Lima-Perú en el año 2011 y que cuenta con el aval de la Organización Internacional del Trabajo para su publicación a manera de libro.

<u>Medios de conciliación de la entrevista</u>	<u>Medios de conciliación de Anderson (2011)</u>
(Proviene de la información de la entrevista personal)	Manipulación de tiempos y ritmos de trabajo
(Proviene de la información de la entrevista personal)	Reorganización o eliminación de la cocina
(Proviene de la información de la entrevista personal)	Negociar permisos y horarios (deudas de tiempo)
(Proviene de la información de la entrevista personal)	Ampliación de red de apoyo en vigilancia de hogar e hijos
(Proviene de la información de la entrevista personal)	Sentirse poli-funcional- manejar reemplazos
(Proviene de la información de la entrevista personal)	Delegación de funciones laborales y familiares –manejo de incertidumbre e intolerancia.
(Proviene de la información de la entrevista personal)	Valoración ambigua del trabajo.

Para cada medio de conciliación se utilizará la siguiente pregunta, con la cual se logrará saber qué medios de conciliación tienen una influencia significativa en los/as estudiados y además se recopilará información sobre sus experiencias y creencias acerca de estos medios:

¿Cuántos de ustedes creen que el medio de conciliación está presente en sus vidas?. Explicar el por qué con un ejemplo.

Cierre del grupo focal

Todas sus experiencias y criterios son válidos y con base en sus respuestas los medios de conciliación presentes dentro de sus vidas son los siguientes: a), b), c), etc. ¿Creen ustedes que hemos llegado un consenso acerca de qué medios de conciliación influyen en su vida laboral y familiar?

Agradecimiento

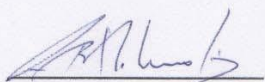
Les agradezco haber participado en este grupo focal y en el proceso en sí, recalco que toda la información proporcionada tiene fines académicos y su nombre no será utilizado en el estudio. Además les recuerdo que ustedes tendrán una copia de manera virtual del estudio cuando el mismo finalice.

Anexo # 3.


Quito, 10/05/2017**PRÉ-VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

La presente tiene por objeto certificar la pré-validación del instrumento que se compone de una entrevista semi-estructurada y un grupo focal, mismo que ha sido propuesto en el estudio denominado: "Doble presencia como creadora de medios informales de conciliación en médicos posgradistas de un hospital público quiteño", el cual será presentado como trabajo de titulación para optar por el título de Psicólogo por el estudiante Gianni Salazar Muñoz.

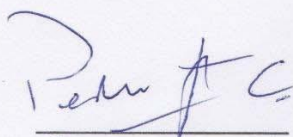
A continuación firman los presentes:



PABLO X. MOLINA B.
Pre-validador



MARIÁN MUÑOZ G.
Pre-validador



PEDRO FLOR CARUINA
Tutor



GIANNI SALAZAR MUÑOZ
Estudiante

