



## Especialización en Psicología Laboral

### **Irrupción del Covid-19 y su impacto de la doble presencia en una empresa de servicios de salud**

CANDIDATO A ESPECIALISTA

Oscar Alberto Méndez Rivadeneira  
oscar\_mendez\_87@hotmail.com  
oscar.mendez@uisek.edu.ec

## DIRECTOR/A

---

*MSc. Pablo Suasnavas*  
*pablo.suasnavas@uisek.edu.ec*

---

Fecha: 02 de octubre de 2021

**RESUMEN**

En marzo de 2020, cuando la Organización Mundial de la Salud proclamó la pandemia del Covid-19, el mundo laboral sufrió diversos cambios en su desarrollo. La presente investigación tiene como objetivo evidenciar el impacto de la doble presencia como factor psicosocial presente en una organización de servicios de salud, confinada durante la crisis de sanitaria provocada por la irrupción del Covid-19, a través de un análisis cuantitativo de corte transversal. La muestra estuvo compuesta de 525 mujeres y 304 hombres, con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la organización. Se elige la condición de la antigüedad, debido a que se experimentan diversos factores de riesgo derivados de la carga de trabajo, el rol, el contenido de trabajo, la interacción casa-trabajo y las relaciones personales. Para el estudio se utilizó el Protocolo PSICOVS2012 del Instituto Vasco de Salud Laboral (OSALAN) – Psicomet, obteniendo como resultado la existencia de la doble presencia en el género masculino, con mayor riesgo en colaboradores con menos de 3 años y más de 10 años de antigüedad laboral. Asimismo, se pudo demostrar que los colaboradores apuntan a una inevitable separación de su actividad laboral, alterando la falta de conciliación entre el trabajo y familia, desencadenando problemas psicofisiológicos.

**Palabras claves:** Doble presencia; riesgo psicosocial; covid-19; teletrabajo; género.

**ABSTRACT**

In March 2020, when the World Health Organization proclaimed the Covid-19 pandemic, the world of work underwent various changes in its development. The purpose of this research is to evidence the impact of the double presence as a psychosocial factor present in a health service organization, confined during the health crisis caused by the emergence of Covid-19, through a cross-sectional quantitative analysis. The sample was composed of 525 women and 304 men, with minimum 6 months of seniority in the organization. The condition of seniority is chosen, due to the fact that various risk factors derived from workload, role, work content, home-work interaction and personal relationships are experienced. For the study, the PSICOVS2012 Protocol of the Basque Institute of Occupational Health (OSALAN) – Psicomet was used, resulting in the existence of the double presence in the male gender, with a higher risk in workers with less than 3 years and more than 10 years of work seniority. It was also shown that the collaborators point to an inevitable separation of their work activity, altering the

---

lack of work and family reconciling, causing psychophysiological problems.

**Keywords:** Double presence; psychosocial risks; covid-19; work from home; gender.

---

---

## Introducción

A lo largo de toda la existencia de la humanidad, las pandemias importantes han sido flagelos importantes y terribles para la humanidad y el avance de la sociedad (Castañeda & Ramos, 2020). Un nuevo coronavirus, identificado por primera vez en diciembre de 2019 en Wuhan, provincia de Hubei China se propagó por todo el mundo causando una enfermedad respiratoria reconocida como SARSCoV2 (Covid-19), declarada en marzo de 2020 como pandemia mundial por la Organización Mundial de la Salud (Cuero, 2020). A partir de esta aparición, varias naciones han llevado a cabo medidas de prevención para garantizar que el agente patógeno no se propague en la población y colapse la asistencia sanitaria (Lamprea, Ospina, Hernández, & Rivera, 2020).

Varios países, entre ellos Ecuador, optaron por reportar un confinamiento absoluto, evidenciando ciudades totalmente vacías. (Lamprea, Ospina, Hernández, & Rivera, 2020). En este sentido, las grandes, medianas y pequeñas empresas debían paralizar sus actividades económicas presenciales y emprender su activación de modo "virtual", provocando un cambio que no sólo tuvo un impacto sólido en los procesos de las organizaciones, sino además un efecto al llevar las actividades laborales de sus trabajadores a la interacción íntima del hogar, compartiendo un espacio de trabajo con sus familias (Landucci, 2020). Para mujeres y hombres, el punto de convergencia de sus vidas es la familia y la actividad laboral, sin embargo, si se le da más importancia a uno de los dos factores, podría crearse un desequilibrio o conflictos en la presencia del individuo (Landucci, 2020).

En la actualidad, las personas de género femenino siguen siendo responsables de una gran parte del trabajo doméstico-familiar (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017) El deber de la mujer para ocuparse simultáneamente de la familia y el trabajo, ha recaído sobre ellas, provocando el desarrollo progresivo de la "Doble Presencia" (Landucci, 2020). Por lo que, la Doble Presencia tiene una mayor afectación en mujeres, en contraste con los hombres (Krejčí, Łakoma, Niedziałkowska, & Nowotarska, 2014).

La Doble Presencia es el nombre formulado por la psicóloga italiana Laura Balbo, hacia finales de los años 70 (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017), comprendida como la necesidad de reaccionar simultáneamente a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021).

Antes de la pandemia de Covid-19, es una realidad que la Doble Presencia era un riesgo psicosocial habitual en las mujeres, ya que generalmente han sido ellas las que han realizado la gran mayoría del trabajo doméstico familiar (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021). Algunos datos muestran que mientras las mujeres dedicaban entre 5 y 6 horas diarias al trabajo

doméstico, los hombres sólo brindaban 2 horas (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021). En la realidad que vivimos, el trabajo de las mujeres no tiene restricciones ni horarios, tanto individuales como laborales, implicando directamente su bienestar, con efectos secundarios habituales como la depresión, el estrés, la ansiedad y múltiples problemas musculoesqueléticos (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021).

Si bien cada una de las batallas históricas y propósitos que se han relatado del género femenino han dado grandes pasos hacia la equidad (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021), el confinamiento ha permitido comprender que aún la sociedad está muy lejos de ese objetivo, por lo que percibir la Doble Presencia como un riesgo psicosocial es un avance significativo para combatirla (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021).

Dada la investigación de este tema, ha sido posible percibir que las organizaciones prestan poca importancia a los factores psicosociales, considerados los más significativos a diferencia de los físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, ya que el factor humano es el segmento imperativo en la prevención de riesgos y el principal motor que las organizaciones necesitan para su éxito (Llanquecha & Marín, 2018). Los factores de riesgo psicosocial son atributos nocivos para el bienestar físico y psicológico que deben identificarse, utilizando procedimientos reconocidos que hacen hincapié en el origen (Llanquecha & Marín, 2018), teniendo en cuenta que el trabajo es la razón de la vida social e individual (Krejčí, Łakoma, Niedziałkowska, & Nowotarska, 2014).

Hoy en día, la Doble Presencia como factor de riesgo psicosocial se ha vuelto más incesante y normal en los teletrabajadores (Araya, 2020), que a pesar de que estuvo presente en tiempos pasados al Covid-19, con su irrupción se ha extendido de manera asombrosa y alarmante, haciendo útil e imprescindible su identificación, evaluación y control para minimizar los riesgos que amenazan el bienestar y la seguridad de los trabajadores (Araya, 2020).

La doble presencia recae directamente en la mejora de las habilidades y tareas asignadas dentro del lugar de trabajo y el compromiso de ser cabeza de familia, siendo evidente una notable impotencia para mostrar un equilibrio entre el día a día y el trabajo (Landucci, 2020). De esta manera, es crucial conocer y analizar de arriba a abajo uno de los factores psicosociales que puede producir el teletrabajo (Gaethe, 2020).

Considerando los fundamentos anteriores y la necesidad de contar con datos actualizados, el enfoque principal de este estudio fue evidenciar el impacto de la doble presencia en una organización de servicios de salud, confinada en tiempo de pandemia, que decide desarrollar al 100% sus actividades mediante la modalidad de teletrabajo, provocando grandes cambios en sus procesos internos y un aislamiento permanente de sus trabajadores, siendo considerada a partir de ahora como una nueva empresa digital.

---

## Método

### *Diseño y muestra*

Se trata de un estudio cuantitativo de corte transversal en el que se aplicó el Protocolo PSICOVS2012 del Instituto Vasco de Salud Laboral (OSALAN) – Psicomet. La muestra se estuvo compuesta de 525 mujeres (63.3%) y 304 hombres (36.7%) de una empresa de servicios de salud, con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la organización. Se elige la condición de la antigüedad, debido a que se experimentan diversos factores de riesgo derivados de la carga de trabajo, el rol, el contenido de trabajo, la interacción casa-trabajo y las relaciones personales. Se asigna un registro a cada trabajador para mantener la reserva de los datos. Sesenta y nueve trabajadores (7.68%) no participaron en el estudio; las 4 razones que argumentaron fueron: complicaciones de agenda, reposo médico, vacaciones y renuncia laboral; no se sustituyó a estos participantes y sus datos no se utilizaron para el estudio.

### *Instrumento de recolección de datos*

Psicomet es un instrumento de diagnóstico del bienestar emocional de los trabajadores, teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial del puesto y las características individuales de cada persona. Nace a raíz del Protocolo PSICOVS2012 (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales). Este instrumento evalúa el bienestar emocional, en función de dos niveles de intervención mediante siete (7) cuestionarios, respecto a la frecuencia con que se experimentan ciertas emociones relacionadas con el trabajo. La puntuación del instrumento está dada por una escala de tipo Likert, donde una mayor puntuación indica un mayor riesgo.

Se aplica cuestionario 10Q-FRP diseñado como un instrumento de cribado rápido en el que se considera la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial relacionados con la situación laboral actual de los últimos 6 meses, como son contenido de trabajo, carga y ritmo de trabajo, tiempo de trabajo, participación y control, cultura organizacional, relaciones personales, rol, desarrollo personal e interacción casa-trabajo; se contesta mediante una escala tipo Likert, que se asocia a 10 preguntas, con un máximo de 4 puntos (puntuación de 0 a 4), donde una mayor puntuación indica un mayor riesgo; definido un rango entre 0 y 40 puntos. Se consideró la presencia de acontecimientos traumáticos laborales o extralaborales en el último año, mediante la entrevista de acontecimientos (Bloque I y II), de 11 ítems (Puntuación: Sí=1; No=0).

Para medir el grado de bienestar laboral del último año, se aplicó el nivel de salud mental, mediante el cuestionario general de salud GHQ-12 de Goldberg, está formado por 12 ítems, los cuales, se responden a través de una escala tipo Likert de cuatro puntos (0-1-2-3), que se puede convertir en una puntuación dicotómica (0-0-1-1), denominada puntuación GHQ.

La Salud Percibida, mediante las 2 preguntas del cuestionario de Calidad de Vida SF36 referidas al estado actual de salud y al estado de salud comparado de los últimos 12 meses.

El nivel de estrés, síntomas en los últimos días, a través del Indicador simple de valoración de sintomatología, la única pregunta en escala tipo Likert de 5 puntos (0-1-2-3-4). Y finalmente, los

sentimientos y pensamientos relacionados con el trabajo, habituados en los últimos seis meses, aplicando el cuestionario de valoración de General del Malestar (2Q-IGM), 2 ítems (puntuación de 0 a 4); y el Índice de cribado de factores de confusión, con una pregunta (puntuación de 0 a 4), tabla 1.

#### *Variable de estudio*

La variable relativa a una de los siete (7) cuestionarios existentes en Protocolo PSICOVS2012 del Instituto Vasco de Salud Laboral (OSALAN) – Psicomet. Doble presencia: Valora la presencia concurrente de exigencias simultáneas entre el trabajo y la familia, teniendo en cuenta que la necesidad de reaccionar a las solicitudes del trabajo asalariado y del trabajo familiar doméstico puede influir de forma contraria en el bienestar (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017).

#### *Procedimiento*

Se llevó a cabo una conferencia web, a través de una convocatoria por los canales digitales de la empresa, la cual, estaba dirigida a todos los trabajadores, invitando a una reunión donde se expuso la metodología, alcance, objetivos y los beneficios de la medición de factores de riesgo psicosociales. Por otro lado, se indicó a los colaboradores que se debían cumplir los 2 criterios de inclusión: 1) intervención voluntaria, y 2) ser personal en activo de la organización, como un mínimo de seis meses.

#### *Análisis estadístico*

Las respuestas fueron clasificadas en nivel de riesgo Bajo (nivel de exposición más favorable para la salud), Moderado (nivel intermedio), Elevado (nivel de exposición desfavorable para la salud) y Muy elevado (nivel de exposición más desfavorable para la salud).

---

## **Resultados**

La segmentación demográfica de los participantes se muestra en la tabla 2, se engloba las características, al igual que las correspondientes a cada grupo en cuanto a ciudad, género, edad y años de experiencia laboral (antigüedad).

Tal como se describe en la tabla 3, el 50,9% de los colaboradores apunta hacia la inevitable desconexión de su trabajo, causando problemas psicofisiológicos en un 21,4%.

Finalmente, como se aprecia en la tabla 4, se evidencia la doble presencia en el género masculino con un 54,9%, la mayoría de los casos en las ciudades de Ambato (100%), Santo Domingo (100%), Manta (100%) e Ibarra (66,7%). Además, se observa que los colaboradores con menos de 3 años (55,6%) y más de 10 años (55,3%) de antigüedad laboral poseen un mayor riesgo psicosocial.

**Tabla 1**

*Cuestionario de valoración general del Malestar (2Q-IGM).*

		<b>A</b> Casi nunca o nunca	<b>B</b> Pocas veces	<b>C</b> Algunas veces	<b>D</b> Muchas veces	<b>E</b> Casi siempre
<b>P1</b>	Ha experimentado problemas para conciliar el sueño, pérdida de apetito o malestar físico o psicológico que ha afectado a su vida cotidiana.	0	1	2	3	4
<b>P2</b>	Cuando termina la jornada laboral, sigue pensando en el trabajo sin poder olvidarse y/o desconectarse.	0	1	2	3	4

**Fuente:** Elaboración propia a partir del Cuestionario de valoración general del Malestar (2Q-IGM).

**Tabla 2**

Segmentación demográfica de la muestra.

<b>Ciudad</b>	<b>Género</b>		<b>Edad</b>		<b>Años de antigüedad</b>		
	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	<b>Media</b>	<b>DE*</b>	<b>-3</b>	<b>3-10</b>	<b>+10</b>
Quito	175	262	36,9	8,7	203	157	77
Guayaquil	115	225	36,7	8,6	139	119	82
Cuenca	3	13	44,7	8,7	3	7	6
Ambato	1	4	44,1	9,1	2	1	2
Ibarra	2	3	39,8	9,1	4	1	0
Santo Domingo	3	6	41,7	8,9	5	1	3
Manta	2	5	35,4	8,3	3	2	2
Machala	3	7	41	8,5	6	1	3

DE\*: Desviación Estándar

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos de la organización.

**Tabla 3**

*Cuestionario de valoración general del Malestar (2Q-IGM).*

	A Casi nunca o nunca	B Pocas veces	C Algunas veces	D Muchas veces	E Casi siempre	D+E
<b>P1</b> Ha experimentado problemas para conciliar el sueño, pérdida de apetito o malestar físico o psicológico que ha afectado a su vida cotidiana.	21,1%	26,6%	26,8%	16,7%	4,7%	<b>21,4%</b>
<b>P2</b> Cuando termina la jornada laboral, sigue pensando en el trabajo sin poder olvidarse y/o desconectarse.	6,2%	16,9%	21,9%	25,6%	25,3%	<b>50,9%</b>

**Fuente:** Elaboración propia a partir del Cuestionario de valoración general del Malestar (2Q-IGM).

**Tabla 4**

*Porcentaje de Doble Presencia según segmentos demográficos.*

<b>Género</b>	Femenino	48,80%
	Masculino	54,90%
<b>Ciudad</b>	Quito	49,3%
	Guayaquil	49,4%
	Cuenca	28,6%
	Ambato	100,0%
	Ibarra	66,7%
	Santo Domingo	100,0%
	Manta	100,0%
	Machala	44,4%
<b>Años de antigüedad</b>	-3	55,60%
	3-10	44,50%
	+10	55,30%

**Fuente:** Elaboración propia a partir del Cuestionario de valoración general del Malestar (2Q-IGM).

---

## Discusión

Los resultados de esta investigación muestran que más del 50% de los colaboradores apuntan a una ineludible separación de su actividad laboral, alterando la falta de conciliación entre el trabajo y la familia, desencadenando problemas psicofisiológicos. El impacto de la doble presencia a nivel de género, se presenta con mayor tendencia en la población masculina, a pesar de ser un 36.7% de la muestra, concentrándose en las ciudades de Ambato, seguida de Santo Domingo, Manta e Ibarra. Así como, los colaboradores de menos de tres y más de diez años de antigüedad laboral son los más afectados entre la vida laboral y familiar dentro de la organización.

De acuerdo con las valoraciones de este estudio, los resultados coinciden en que el riesgo psicosocial denominado doble presencia depende mucho de la situación en la que la organización se desenvuelve (Gaethe, 2020), en este caso, una empresa de salud confinada en tiempo de pandemia, que decide desarrollar al 100% sus actividades mediante la modalidad de teletrabajo. Llama la atención que la población más afectada por este riesgo psicosocial no fue la femenina, como se refiere en varios estudios (Ruiz, Pullas, Parra, & Zamora, 2017).

El teletrabajo puede generar más cansancio, más preocupaciones y estrés debido a que, los problemas que antes se podían solucionar de forma presencial, ahora debe ser solucionados por medio de una cámara, generando inconvenientes o mal entendidos tratando de hacerlo (Landucci, 2020). El teletrabajo, por lo general, es una opción buscada por las organizaciones para brindar un horario flexible para de los trabajadores (Pérez & Gálvez, 2009). Por otra parte, el teletrabajo se relaciona con la oportunidad para más tiempo con la familia, ahorrar tiempo/dinero al evitar trasladarse al lugar de trabajo (Pérez & Gálvez, 2009). En consecuencia, no se trata de disponer el tiempo solo para la familia, sino para cualquier ámbito de la vida (Pérez & Gálvez, 2009).

A la luz de esto, se puede deducir que es difícil balancear la vida laboral y familiar, ya que no hay límite de tiempo para el trabajo, creando potencialmente una sobrecarga de cansancio y estrés, dejando de lado a la familia y el trabajo familiar doméstico, ya que los hombres por lo general nunca han ocupado el rol de jefe de hogar (Landucci, 2020)

Ahora bien, hay que tener en cuenta que la idea de la doble presencia es posiblemente el factor de riesgo psicosocial en el trabajo más recientemente reconocido y aceptado como tal (Cubillos & Monreal, 2019). "El trabajo familiar está repleto de sentimientos y conexiones sociales que son difíciles de aislar de la acción real, y crea las condiciones del día a día en la que los individuos se desarrollan" (Carrasco, 2001).

Los hallazgos de este trabajo apoyan las conclusiones de diferentes investigaciones (Carrasco, 2001), tal es el caso de la división de género en el trabajo que tiene una de sus mayores demandas en la doble presencia y los problemas de los trabajadores, particularmente las mujeres, quienes necesitan reaccionar a las solicitudes del trabajo familiar-doméstico y remunerado (Carrasco, 2001).

Para disminuir estos desafíos, no sólo se debe seguir la división de género del trabajo familiar-doméstico, sino también del tiempo de trabajo remunerado, logrando una jornada laboral viable que avance en la corresponsabilidad (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021). Es importante luchar por la corresponsabilidad en una pareja, para que los hombres se comprometan con las tareas domésticas, ajusten su vida laboral y profesional a los deberes familiares, concienciando los valores de igualdad (Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez, & Romo, 2014).

Además, si la doble presencia influye básicamente en el género femenino y está relacionada en materia laboral con respecto al tiempo de trabajo, es importante ampliar y explorar el impacto de las condiciones de trabajo remunerados en la división de género (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2021), basado en un aislamiento permanente.

Debemos señalar que este estudio presenta limitaciones, mismas que deben ser tomadas en cuenta a la hora de interpretar los resultados. En primer lugar, es estudio cuantitativo de corte transversal, por lo que no hubo un grupo de correlación; además, no se aplicó la metodología de tipo subjetivo (cualitativa), con el objetivo de adquirir un componente de validación extra. No obstante, la división por segmentos utilizada evidencia el impacto de los factores de riesgo psicosocial más importantes hoy en día. Además, cabe destacar que este estudio se sumaría a las investigaciones sobre doble presencia durante la pandemia de Covid-19 en el Ecuador (Gaethe, 2020).

En conclusión, se evidencia en este estudio que la doble presencia desarrolla una sobrecarga de actividades e incrementa el tiempo de trabajo, provocando una demanda psicofisiológica más reconocible de lo previsto, alterando la dispersión del tiempo de trabajo y, posteriormente, desordenar la vida laboral y familiar.

Por otro lado, la emergencia sanitaria ha traído consigo otro tipo de ejecución laboral: el teletrabajo, cuyo principal objetivo, establecido con antelación, es proteger a los trabajadores de una infección que se extiende rápidamente, con graves complicaciones para las personas mayores, inmunodeprimidas y con patologías en curso (Araya, 2020). Lo cual, se evidencia que las personas que han desarrollado forzosamente sus actividades mediante la modalidad de teletrabajo, en un ambiente de aislamiento, pueden ser influenciadas por esta nueva realidad, demostrando que el género masculino es el más afectado por un “encierro” permanente con la irrupción del Covid-19.

Este escenario espera que se inicie una tendencia al pensar en el teletrabajo más adelante, una vez finalizada la emergencia sanitaria. Esta metodología de trabajo debería considerarse como una estrategia integral en dos frentes: técnica de mitigación de riesgos, derivados por factores psicosociales, y medida preventiva ante cualquier crisis sanitaria.

---

## Referencias bibliográficas

- Araya, G. (2020). Universidad San Sebastián. Obtenido de Covid-19, teletrabajo, seguridad y salud: <https://www.uss.cl/ciencias-salud/covid-19-teletrabajo-salud/>
- Carrasco, C. (2001). HACIA UNA NUEVA METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL TIEMPO Y DEL TRABAJO. Obtenido de [https://www.nodo50.org/xarxafeministapv/IMG/pdf/Cristina\\_Carrasco.pdf](https://www.nodo50.org/xarxafeministapv/IMG/pdf/Cristina_Carrasco.pdf)
- Castañeda, C., & Ramos, G. (06 de 2020). Principales pandemias en la historia de la humanidad. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75312020000500008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75312020000500008)
- Cubillos, S., & Monreal, A. (2019). LA DOBLE JORNADA DE TRABAJO Y EL CONCEPTO DE DOBLE PRESENCIA. *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, 17-27.
- Cuero, C. (2020). La Pandemia del COVID-19. Obtenido de <http://revcog.org/index.php/rmdp/article/download/872/818>
- Estevan, L., Rodríguez, R. M., Romero, B., Rodríguez, A., & Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%cc%81guez-Romero-Rodri%cc%81guez-Romo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaethe, C. V. (27 de 07 de 2020). Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la covid-19: El caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3848/2/TESIS-CARLA-GAETHE.pdf>
- Krejčí, L., Łakoma, A., Niedziałkowska, A., & Nowotarska, M. (2014). Estudio sobre la doble presencia en la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada. Obtenido de [https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32849/ReiDoCrea-Vol.3-Art.25-Krejc%CC%81-%C5%81akoma-Niedzia%CC%81kowska-Nowotarska-Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3d7\\_tikTJdRYeHvTb9\\_aMzvPnliyUEE60psGparpdpBZfKTiDMz6FzM9g](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32849/ReiDoCrea-Vol.3-Art.25-Krejc%CC%81-%C5%81akoma-Niedzia%CC%81kowska-Nowotarska-Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3d7_tikTJdRYeHvTb9_aMzvPnliyUEE60psGparpdpBZfKTiDMz6FzM9g)
- Lamprea, T. C., Ospina, V., Hernández, G. A., & Rivera, A. (27 de 05 de 2020). Una medida de los efectos potenciales del Covid-19 en el empleo: el caso de la política de aislamiento preventivo obligatorio en Colombia. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/508.pdf>

- Landucci, L. (18 de 09 de 2020). Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil". Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15620/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-137.pdf>
- Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. (2009). The European Framework for Psychosocial Risk Management. Obtenido de [file:///C:/Users/omendez/Downloads/2008-PRIMA-EFchapter\\_1LekaCoxZwetsloot.pdf](file:///C:/Users/omendez/Downloads/2008-PRIMA-EFchapter_1LekaCoxZwetsloot.pdf)
- Llanquecha, H. N., & Marín, J. E. (2018). factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte. Obtenido de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3572/Factores\\_LlanquechaCortez\\_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., & Carrasquer, P. (2021). Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. Obtenido de [https://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011\\_doblepresenciaysalud.pdf](https://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf)
- OMS. (2019). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Género, salud y seguridad en el trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
- Pérez, C., & Gálvez, A. M. (2009). TELETRABAJO Y VIDA COTIDIANA: VENTAJAS Y DIFICULTADES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR. Obtenido de <https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez/597-pdf-es>
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (6 de 2017). LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS: EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5235/523556567003/html/index.html>
- San Martín, P. (2020). Efectos del aislamiento social y la cuarentena sobre el bienestar subjetivo de los chilenos durante el brote de COVID-19. Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/368/455/454>
- Soriano, G., Guillén, P., & Carbonell, E. (2012). Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial - Protocolo PSICOVS2012. Obtenido de [http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia\\_PSICOVS2012/guia\\_PSICOVS2012.pdf](http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_PSICOVS2012/guia_PSICOVS2012.pdf)

