

## **ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**Tema:**

**ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLÓGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

**Línea de Investigación:**

Trabajo decente y crecimiento económico

**Autor:**

Melanie Lissette Mayorga Núñez

**Director:**

Mg. Eleonor Virginia Pardo-Paredes

Ambato – Ecuador

Abril 2023

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLÓGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS

Línea de Investigación:

Trabajo decente y crecimiento económico

Autor:

Melanie Lissette Mayorga Núñez

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic. Mg.  
**CALIFICADOR**

f.

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. M.A.  
**CALIFICADOR**

f.

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.  
**CALIFICADOR**

f.

Varna Hernández Junco, Psic. Mg.  
**DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

f.

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.  
**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f.

Ambato – Ecuador

Abril 2023

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **Melanie Lissette Mayorga Núñez**, con CC. **1805467535**, autora del trabajo de graduación titulado: **ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLÓGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS**, previo a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de la Educación Superior, entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea entregado al sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, abril 2023



Melanie Lissette Mayorga Núñez

CC. 1805467535

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por no dejarme decaer en los peores momentos, por ayudarme a ser mejor cada día y buscar mi objetivo de vida. El camino universitario es complicado, es como una montaña rusa, lleno de emociones pero al final se siente un alivio por llegar a la meta. Agradezco a mis profesores Santiago, Rodrigo, Eleonor y Gonzalo que me motivaron a crecer de forma personal y profesional. Agradezco a mis padres Fernando y Mercedes por ser mi pilar fundamental, de igual forma a mi hermano Andrés que es mi ejemplo a seguir.

Agradezco a la vida por darme la oportunidad de conocer personas que marcaron esta etapa como son mis mejores amigos Michael y en especial a Emilio que durante todo este trayecto fue mi compañero de desvelos y un apoyo incondicional. Por último, aprendí que la universidad no es solo estudiar porque puedes encontrar a los seres que definirán una nueva historia cada día.

## DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mi madre, quien me mantuvo de pie en mis peores batallas, me alentó a seguir y me apoyó en todo momento.

A mi padre que sin su ayuda no llegaría a estar a un paso de ser profesional.

A mi hermano que indirectamente siempre me apoyó.

A mí misma porque al final gracias a todo el esfuerzo, estoy a un poco de conseguir mi recompensa.

Le dedico con todo el corazón a mis abuelitos que no se encuentran conmigo pero su nieta por fin logró su objetivo.

Por último, a mis amigos que jamás olvidaré todo el camino juntos, a mis gatos que no me dejaban dormir para así terminar mis tareas y a todos los que creyeron en mí.

## RESUMEN

La presente investigación, se basa en la problemática de la doble presencia que vive a diario el personal de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo, y sobre cómo el capital psicológico sería una estrategia que ayuda a solucionar el conflicto de roles, que este tipo de personal experimenta en su vida laboral. El objetivo de esta investigación es validar una estrategia para uso del capital psicológico como equilibrio de doble presencia en la empresa Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo. Se trabajó bajo un paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcances descriptivo y correlacional, de corte transversal. Se recolectaron datos de una población constituida por 120 personas que pertenecen a Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo, con el Cuestionario de Doble Presencia de Padilla y Larzabal (2021) y el Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ) de Luthans, Youssef y Avolio (2007). Como resultado, se encontró que no existe una correlación entre la variable de doble presencia y capital psicológico; sin embargo, se observó cierta deficiencia en las dimensiones de autoeficacia y esperanza. A partir de estos resultados, se elaboró una estrategia, en la que se estimula el capital psicológico específicamente las dimensiones de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. El diseño de la estrategia, se centra en el beneficio que otorga la variable de capital psicológico por medio de actividades como reuniones recreativas, pausas activas, talleres y cursos. Ésta fue validada por especialistas y beneficiarios.

**Palabras clave:** Esperanza, optimismo, resiliencia, autoeficacia.

## **ABSTRACT**

This study is based on the double presence problematic that the staff of Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. and corporate face daily, and about how the psychological capital could be a strategy that can help to solve the role conflict that this type of staff experience in their working life. The aim of this study is to validate a strategy for the use of the psychological capital as a double presence balance in the company Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. and corporate. It was carried out under a positivist paradigm, quantitative approach, non-experimental design, descriptive and correlational scopes, cross-sectional. Data were collected from a population made up of 120 people that work for Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. and corporate, with the Padilla and Larzabal Double Presence Questionnaire (2021) and the Luthans, Youssef and Avolio Positive Psychological Capital Questionnaire (2007). As a result, it was found that there is no correlation between the double presence variable and the psychological capital; however, some deficiency in the dimensions of self-efficacy and hope was identified. From these results, we built a strategy that stimulates the psychological capital, specifically the dimensions of self-efficacy, hope, resilience and optimism. The design of the strategy focuses on the benefit that gives the psychological capital variable through activities like recreational meetings, active breaks, workshops and courses. This was validated by specialists and beneficiaries.

**Keywords:** Hope, optimism, resilience, self-efficacy.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE .....	7
1.1. Psicología positiva .....	7
1.2. Capital psicológico.....	9
1.3. Riesgos psicosociales .....	18
1.4. Doble presencia .....	21
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO.....	25
2.1. Enfoque .....	25
2.2. Técnicas y herramientas .....	31
2.3. Instrumentos.....	33
2.4. Población .....	35
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	39
3.1. Resultados de capital psicológico .....	39
3.2. Propuesta de la investigación.....	44
3.3. Proceso de validación .....	62
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	70
ANEXOS .....	76

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Esperanza .....	39
Tabla 2. Resiliencia .....	40
Tabla 3. Optimismo .....	41
Tabla 4. Autoeficacia.....	42
Tabla 5. Correlación doble presencia y capital psicológico .....	43
Tabla 6. Itinerario .....	47
Tabla 7. Cronograma.....	51
Tabla 8. Pausas activas I .....	52
Tabla 9. Pausas activas II .....	54
Tabla 10. Cronograma.....	58
Tabla 11. Información.....	61
Tabla 12. Grado de conocimiento sobre el tema .....	62
Tabla 13. Coeficientes de conocimiento (Kc) .....	62
Tabla 14. Coeficientes de argumentación (Ka) .....	63
Tabla 15. Coeficientes de competencia (K).....	63
Tabla 16. Valoración de la propuesta.....	64

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Factores de estrés .....	20
Cuadro 2. Particularidades del enfoque cuantitativo .....	26
Cuadro 3. Modelo capital psicológico.....	46

## INTRODUCCIÓN

En el sector empresarial de la comercialización de automóviles, la doble presencia, se convierte en un agente visible, tanto operativos como el personal de área administrativa, perciben una sobresaturación de responsabilidades laborales, que se combinan con sus responsabilidades en el área doméstica. Ello hace que en ocasiones, se priorice una de estas dos responsabilidades y disminuya la efectiva gestión de la otra; por lo general, se prioriza a la familia y en consecuencia, baja la capacidad laboral.

Esto se ha vuelto muy común en el personal de este sector empresarial, muchos colaboradores tienen hijos o familiares a su cargo, y durante la jornada laboral piden permisos para atender problemas escolares, citas médicas, calamidades, etc. También, a la hora de almuerzo están atentos a resolver dificultades de la casa, a pesar de ser un tiempo muy limitado, para atender a sus familiares y tomar su tiempo de descanso. En los trabajadores existe un riesgo de salud debido a las acciones *multitasking* en el giro de negocio (comercialización de automóviles) y por la dificultad de responder a las demandas del hogar. Por lo tanto, se busca apoyo en el capital psicológico, relacionado con la psicología positiva, el cual, aporta para que los empleados encuentren un equilibrio entre el trabajo y el hogar.

### **Antecedentes teóricos y prácticos**

Por medio de otras investigaciones, se ha observado que la doble presencia se estudia mayormente en el personal femenino de las empresas, además, se relaciona con otro tipo de variables como es el compromiso organizacional, desempeño laboral, trabajo social, estrés, riesgos psicosociales, entre otros. La doble presencia y compromiso organizacional en mujeres en la ciudad de Ambato-Ecuador, en donde el resultado de la relación entre la variable de doble presencia y compromiso organizacional es de 0,154 lo que demuestra que existe una baja relación (Rivera, 2022). Además, se determinó que no padecen doble presencia, pero si tienen altos

niveles de compromiso organizacional. La doble presencia y su influencia en el desempeño laboral en la ciudad de Ambato-Ecuador, lo cual, decretó como resultado que el personal femenino de la industria sufre de doble presencia y afecta a su desempeño laboral (Ruiz, Pullas, Parra & Sánchez, 2018).

La doble presencia es un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombre y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral, por medio de los análisis estadísticos necesarios, se determinó que existe una diferencia importante, la cual, indica que existe mayor presencia del riesgo psicosocial de doble presencia en mujeres que en hombres. Igualmente Morocho y Vásconez (2020) investigaron la relación de la doble presencia y el estrés en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato, gracias a la aplicación de los respectivos instrumentos, se diagnosticó que en las dos empresas padecen de bajo nivel de estrés y doble presencia; pero existe una correlación positiva entre las variables (Estevan et al., 2014).

Mientras que en la variable de capital psicológico, se observó en la investigación de Delgado y Castañeda (2011) el cual, estudió la relación entre el capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional en la ciudad de Bogotá-Colombia, por medio del cuestionario, se decretó que existe una correlación positiva entre las dos variables. Otro autor relevante es Cuadra-Peralta, et al. (2018) que analizó el capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas en Chile, los resultados evidenciaron que si existe una correlación positiva entre las variables específicamente, muestra una mayor correlación con satisfacción laboral ( $r= 0,45$ ), satisfacción vital ( $r=.40$ ) y compromiso organizacional ( $r= 0,32$ ).

El artículo de Bayona y Guevara (2019), se enfoca en el capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima-Perú, en donde los resultados mostraron que existe una relación directa entre capital psicológico y las conductas de ciudadanía organizacional, lo cual, evidencia la importancia del desarrollo del capital psicológico en las organizaciones. Por último,

un autor relevante es Cabezas (2015) que estudió el capital psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva, donde los resultados han demostrado relaciones altas entre capital psicológico y desempeño laboral. Por lo que el capital psicológico tiene un espacio amplio de investigación y recomiendan continuar con el estudio de este tema.

Entre las dos variables como son capital psicológico y doble presencia anteriormente en distintos estudios no existe una correlación, por lo cual, esta es la primera vez que se examina si existe una relación. Por esta razón en esta investigación, se decidió integrar las dos variables en vista de los inconvenientes observados en la empresa comercializadora de vehículos.

### **Situación problémica**

Normalmente dentro de una empresa existen inconvenientes entre los colaboradores, pero en este caso, se observó una problemática en cada trabajador, porque cargaban con inconvenientes internos, además, tienen que afrontar el trabajo. Por este hecho, se decidió aplicar el cuestionario de doble presencia para diagnosticar y por medio del capital psicológico crear una estrategia, para ayudar a los empleados a combatir esta dificultad.

Durante las horas laborales, se observó que existe una preocupación en los trabajadores en este caso en el personal administrativo, porque piden permisos al medio día, también, presentan atrasos en sus jornadas. Los trabajadores comentan entre si los inconvenientes familiares que los acontecía y varias veces acudían al departamento de gestión humana, para justificarse por sus faltas dentro de la empresa. Por lo que si la razón no es legítima, en otras palabras, que se encuentre dentro del reglamento interno, no se dan permisos o se justifican las faltas.

## **Idea a defender del trabajo de investigación**

Por lo cual, la idea a defender es el diagnóstico de la doble presencia y el capital psicológico en Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo, permite diseñar una estrategia centrada en el capital psicológico como equilibrio de la doble presencia, validada por especialistas y beneficiarios.

## **Objetivo general**

- Validar una estrategia centrada en el capital psicológico como equilibrio de doble presencia en Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo.

## **Objetivos específicos**

1. Fundamentar teóricamente la doble presencia y el capital psicológico en el personal de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo.
2. Diagnosticar la doble presencia y el capital psicológico en Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo.
3. Diseñar una estrategia centrada en el capital psicológico como equilibrio de doble presencia en Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo.
4. Evaluar la estrategia centrada en el capital psicológico como equilibrio de doble presencia en Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo, por criterios de especialistas y beneficiarios.

Para cumplir los objetivos propuestos, se enfocaron las bases teóricas sobre el capital psicológico y la doble presencia. En otras palabras, se desarrolló un estudio de alcance descriptivo y correlacional de corte transversal en una empresa comercializadora de vehículos. La finalidad de esta investigación es obtener

información destacada y sólida que de apertura a nuevas indagaciones que tengan una relación con el tema planteado. De igual forma mediante la estrategia, se pretende promover el bienestar de la salud mental de los colaboradores de la empresa.

## **Justificación**

El presente proyecto de investigación tiene la finalidad de crear una estrategia enfocada en el capital psicológico para equilibrar la doble presencia del personal de Automotores Carlos Larrea T. y su corporativo. Puesto que al realizar un acercamiento previo, se observa que los trabajadores presentan dificultades al momento de balancear las demandas personales, con las exigencias de la empresa lo que merma la productividad y genera problemas internos. Por tal motivo es necesario establecer una estrategia para el personal de trabajo orientada a fortalecer el capital psicológico del personal, con el fin de que se obtenga la capacidad de balancear la doble presencia, aumentar la productividad dentro de la empresa y prevenir conflictos internos.

Los antecedentes bibliográficos que tratan de correlacionar el capital psicológico con la doble presencia son escasos, por lo que esta investigación pretende crear un precedente teórico dentro de esta temática y originar interés académico al estudiar la dinámica de estas dos variables. Los objetivos planteados son factibles debido a la apertura e interés que existe por parte de la empresa al estudio de la problemática y la creación de herramientas que resuelvan la misma. De igual forma, al sumar la existencia de herramientas psicométricas estandarizadas que ayudan a un mejor conocimiento de la situación, en otras palabras, hacen posible la construcción de una estrategia para equilibrar la doble presencia a partir del capital psicológico sea viable.

Por último, esta investigación se realiza con el fin de aportar nuevo conocimiento sobre la doble presencia y el capital psicológico en una empresa comercializadora de vehículos. Por lo que este estudio tiene relación con los objetivos del Plan Nacional

de Desarrollo Toda una Vida, mediante el Eje 1: Económico, el Objetivo 1: se busca integrar y fomentar, de manera inclusiva las oportunidades de empleo y las condiciones laborales. En el Eje 2: Social, el Objetivo 5: el cual, protege a las familias, garantiza sus derechos y servicios, erradica la pobreza y promueve la inclusión social (SENPLADES, 2021).

En la declaración de la ONU en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible dictaminados por el Programa de Naciones Unidas de Desarrollo, el proyecto se encuentra vinculado con el objetivo 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y la meta que se aplica es 8.5, la cual, se enfoca en que de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (PNUD, 2015).

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE**

### **1.1. Psicología positiva**

La psicología positiva es considerada la nueva era de la psicología. La cual, se define como el estudio de las virtudes humanas, que se basan en el potencial, las capacidades y las motivaciones que permiten al individuo desarrollar las fortalezas y generar un cambio positivo.

La Psicología positiva, se define como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Contreras & Esguerra, 2006).

Esta definición recalca que la psicología positiva se ha comprobado que mediante las experiencias positivas, se encuentra vinculada con el capital psicológico para la aplicación al estudio de las organizaciones. La psicología positiva es considerada novedosa, investiga las fortalezas personales y las capacidades psicológicas; las cuales, son medidas para mejorar el funcionamiento y el desempeño en las organizaciones (Azanza et al., 2014).

Mediante estudios, se ha llegado a identificar que las emociones positivas fortalecen la salud y el crecimiento personal. Por lo que cuanto más se desarrolla una actitud positiva, se consolida la resiliencia, la cual, mientras las emociones positivas aumentan, la autonomía y las capacidades de afrontar diferentes circunstancias se refuerzan. El objetivo de la psicología positiva es enfocarse en los aspectos positivos del ser humano y potencializarlos. Las personas poseen dos importantes recursos psicológicos que son la capacidad de decisión y la capacidad de cambiar la actitud (García-Alandete, 2014).

El principal objetivo de la psicología positiva es favorecer la experiencia emocional positiva, normalmente la psicología se ha centrado en las emociones negativas como es la depresión, ansiedad, estrés, entre otros. Por lo que el enfocarse en el desarrollo de las emociones positivas refuerza los anclajes emotivo-cognitivo, revierten los efectos fisiológicos de las emociones negativas y busca soluciones para mejorar ante una crisis (Escudero, 2018). La psicología positiva ayuda a mejorar la calidad de vida del ser humano, promover las fortalezas y virtudes humanas. Las personas que experimentan sentimientos positivos muestran, que se modifica el pensamiento, las acciones y mejoran en los propios recursos personales ya sea a nivel físico, psicológico y social (García-Alandete, 2014).

Las emociones positivas tienen tres pilares fundamentales, la complacencia, la felicidad y la esperanza. Frente a circunstancias difíciles normalmente el ser humano decae, pero gracias a la resiliencia las personas llegan a lidiar y buscar soluciones. La resiliencia es una cualidad propia de las personas y se desarrolla a través del aprendizaje. Varios estudios han identificado que el ser humano es capaz de soportar dificultades y traumas, mediante estas experiencias aprenden a sobrellevar y buscar soluciones efectivas para el futuro (García-Alandete, 2014).

El fundador de la psicología positiva es Martin Seligman en el año 1998, tras la Segunda Guerra Mundial en 1946 la psicología priorizó curar la enfermedad mental, se identificaron diferentes tipos de psicopatologías. Por lo que Seligman en un discurso declara que la psicología se enfoca desde otra perspectiva.

La Psicología no es solo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud. El tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros (Lupano & Castro, 2010).

Seligman determina que la psicología, se enfoca en otro ámbito que no sea el negativo de una psicopatología, por lo que propone la psicología positiva. Mediante la prevención de la enfermedad no obtenían resultados efectivos para el paciente,

por lo que, se cambió el objetivo para evitar o minimizar los efectos para que el bienestar del ser humano mejore. Por esta razón, dentro de una organización se ve inmersa la psicología positiva, la cual, por medio del concepto de capital psicológico busca mejorar el bienestar del trabajador.

## **1.2. Capital psicológico**

El capital psicológico, se encuentra ligado con la psicología positiva la que en el primer epílogo se define de manera explícita. Sin embargo, un breve concepto es que la psicología positiva es el estudio científico de las experiencias, rasgos y conductas positivas; estos ayudan a reducir el impacto de los aspectos negativos y la repercusión de la psicopatología como un factor tradicional de análisis. El comportamiento organizacional positivo emerge gracias a la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas, las cuales, son medidas y se gestionan de una manera útil para mejorar el rendimiento laboral (Cuadra-Peralta et al., 2018).

El capital psicológico por medio de varios conceptos es considerado un constructo multidimensional. Las características son: autoeficacia, que se encarga de realizar con éxito una tarea compleja, optimismo, se basa en una atribución positiva hacia el futuro, esperanza, se centra en perseverar los objetivos, por último, la resiliencia que enfrenta los problemas para alcanzar el éxito. Por lo que el capital psicológico es la actitud positiva frente a los acontecimientos complejos donde se aplica el esfuerzo y la perseverancia (Cabezas, 2015).

El capital psicológico es el desarrollo de la psicología positiva en el individuo, el cual, no solo se centra en el capital humano y social, si no que desarrolla las habilidades respectivas para mejorar el rendimiento. Cuadra-Peralta et al., (2018) mencionan que el capital psicológico, se encuentra conformado por varios factores psicológicos

positivos, que han sido estudiados y relacionados con el bienestar, se divide en cuatro componentes:

- Autoeficacia
- Optimismo
- Esperanza
- Resiliencia

Se encuentra conformado por estos cuatro recursos psicológicos, los cuales son considerados la base del capital psicológico. Estos componentes son flexibles al cambio, pero los recursos tipo rasgo son estables y difícil de cambiar (Cuadra-Peralta et al., 2018).

El capital psicológico es muy importante, promueve el desarrollo de los individuos y las organizaciones. Los componentes del capital psicológico, se combinan para formar un mejor rendimiento y satisfacción en las organizaciones (Azanza et al., 2014). El constructo del capital psicológico positivo indica que los individuos con una valoración positiva, tienen una probabilidad de éxito gracias al esfuerzo motivado y la perseverancia. Por medio de varios estudios, se ha llegado a analizar que existe una relación entre el capital psicológico positivo y otras variables psicosociales y organizacionales (Sorbara et al., 2021). A continuación, se analiza cada dimensión que conforma el capital psicológico.

- **Autoeficacia**

La autoeficacia está compuesta por cuatro fuentes que menciona la teoría social cognitiva, las cuales, son las experiencias de éxito en repetidas ocasiones,

demuestra su eficiencia en determinadas tareas; la experiencia vicaria significa rodearse de personas con características y competencias similares a las de sí mismo, para así tener éxito por medio del esfuerzo de un equipo; la persuasión verbal es el hecho de persuadir a los individuos de las competencias que poseen para así potencializarlas, alcanzar el éxito con mayor esfuerzo y confianza en el propio desempeño; los estados emocionales influyen en la toma de decisiones y afecta los juicios sobre las propias competencias, pero en este caso, se prioriza las emociones positivas (Azanza et al., 2014).

La autoeficacia tiene diferentes conceptos para cada autor, por ejemplo, para Bandura es el buen desempeño en diferentes áreas de la vida como el trabajo, las relaciones sociales y el deporte. Por lo que depende de las creencias de la autoeficacia para que el individuo determine la cantidad de esfuerzo que posee y le ayude a enfrentarse a los obstáculos. En el ámbito laboral, se relaciona con el desempeño y la satisfacción laboral, por medio de la persistencia, dedicación, satisfacción y la motivación, el individuo generaría una autoeficacia valiosa (Sorbara et al., 2021).

La autoeficacia se encuentra vinculada con la toma de decisiones, la cual, requiere de esfuerzo y perseverancia de los individuos que atraviesan por situaciones conflictivas. La autoeficacia pretende creer que la persona es capaz de organizar y ejecutar las capacidades de sí mismo para conseguir logros y resultados efectivos. Por medio de estudios, se ha llegado a determinar que si la persona posee niveles bajos de autoeficacia conlleva al abandono temprano de las tareas designadas, mientras que con los niveles altos de este componente genera perseverancia y optimismo en la resolución de las tareas (Cuadra-Peralta et al., 2018).

La autoeficacia es la confianza que tiene una persona para movilizarse y motivarse. La eficacia es el resultado de una tarea, mientras que el optimismo es una expectativa de los resultados. Esto quiere decir que la eficacia es la práctica, el proceso y los resultados de la habilidad personal, pero el optimismo es una creencia

de lo que se quiere obtener. En varios aspectos estos dos factores se relacionan, las personas serían eficaces, pero necesitan ser optimistas para no disminuir el rendimiento y potenciar las habilidades (Ponce, 2016).

- **Optimismo**

El optimismo tiene dos formas de ser estudiado la primera es el estilo explicativo optimista-pesimista de Peterso y Seligman y el optimismo disposicional de Scheier y Carvercer. El primer estilo explicativo, se divide en la internalidad-externalidad, la estabilidad-inestabilidad y la globalidad-especificidad. Estos se definen como las personas optimistas tienen un estilo explicativo externo e inestable, en cambio con las personas pesimistas el estilo que les define es interno y estable (Azanza et al., 2014).

Mientras que en el enfoque teórico del optimismo disposicional, se enfoca en que en el futuro ocurran acontecimientos positivos y el pesimismo, se define como la expectativa de que ocurran eventos negativos. El enfoque de Luthans y Youssef es considerado el más idóneo , estudia los constructos positivos los cuales forman el capital psicológico positivo como estados y no como rasgos (Azanza et al., 2014). En el área organizacional el optimismo, se relaciona con el desempeño laboral, si son más optimistas consiguen mejores resultados; además, en varios estudios se ha analizado que el optimismo es un factor importante para desempeñar un buen rendimiento, mejorar la satisfacción y alcanzar la felicidad (Sorbara et al., 2021).

El optimismo, es un proceso psicológico, que tiene la posibilidad de obtener resultados positivos en cualquier situación, es considerado una característica cognitiva que de manera universal obtiene resultados positivos. Además, es una perspectiva positiva en el futuro, o un estilo adicional en el momento de analizar las situaciones; en el caso de los acontecimientos negativos influye el exterior, es

considerado temporal y específico; al contrario de los momentos positivos que son personales, permanentes y generalizados (Cuadra-Peralta et al., 2018).

Una conducta optimista en el área organizacional es un punto positivo en una entrevista, la persona muestra ser capaz de lograr lo que se propone, por ejemplo, en una entrevista de trabajo una mirada optimista es una estrategia, proyecta seguridad. Al contrario de una actitud pesimista, la cual, hace que los individuos se exhiban de manera dudosa y vacilante. Se aplica estas dos conductas en situaciones que serían controladas pero en ese momento son incontrolables, si acepta el problema se enfrenta a una toma de decisiones rápida y asertiva (Cuadra-Peralta et al., 2018).

El pensamiento positivo, se divide en dos elementos que son el estilo explicativo o de expectativas:

Seligman (1998, p. 21) utiliza el marco de la atribución (o estilo explicativo) y define el optimismo como “hacer una interna, estable y global atribución causal a los eventos positivos (como el lograr una meta), y hacer una externa, inestable y específica causa a los eventos negativos (como el fallar el en logro de una meta) (Ponce, 2016).

Esta definición, se basa en el optimismo interno, el cual, lo llega a sentir el ser humano gracias a eventos positivos, pero el optimismo externo es considerado inestable, los acontecimientos externos no controla el sujeto. Por ejemplo, el optimismo interno, se identifica en el área organizacional, en el momento en el que el jefe del personal felicita al empleado que se esforzó en alcanzar la meta del mes y le otorga el incentivo respectivo; el optimismo externo, si se observa que el personal no llegó a cumplir el objetivo del mes, por lo tanto, no tienen derecho a un incentivo.

Las expectativas en el optimismo son importantes porque con un incremento en el esfuerzo, se obtiene el resultado necesario. El sujeto mientras las expectativas sean claras tiene que trabajar y si existen problemas tiene que enfrentarse a las diferentes

adversidades, para alcanzar los objetivos deseados. El segundo elemento del pensamiento positivo es la diferencia entre el optimismo realista e idealista. El optimismo realista, se basa en conseguir las metas al tener en cuenta el ambiente en el que se encuentra; el optimismo idealista tiene expectativas de logros sin tener en cuenta las circunstancias en las que se encuentra. Por lo que el mejor optimismo es el realista y flexible, no le teme a los riesgos y previene cualquier problema con una solución (Ponce, 2016). Por lo que este rasgo, se relaciona con la esperanza, ambos son factores que motivan al personal.

- **Esperanza**

La esperanza es un estado positivo de la motivación, que percibe y encuentra varias vías para alcanzar la meta. La esperanza depende de tres factores: objetivos, agencia y planes de acción. Mientras más dosis de esperanza tienen las personas están más motivadas a conseguir los objetivos planteados, la ventaja de encontrarse motivados es que si no se cumplen las metas crean otros planes alternativos (Cuadra-Peralta et al., 2018).

La evidencia empírica ha demostrado que la esperanza afecta a las actitudes organizacionales, como el rendimiento, la satisfacción, el compromiso o la competencia personal percibida. Esto quiere decir que mediante estudios realizados en el área organizacional el rendimiento, la satisfacción y el compromiso, se encuentran relacionados con la esperanza, por lo que mientras más alta se encuentra la esperanza el rendimiento en la empresa es óptimo (Cuadra-Peralta et al., 2018).

La palabra esperanza es normalizada como una creencia, pero es considerada una fortaleza psicológica. La esperanza es la creencia del resultado positivo en una situación y tener fe que lograría lo que desea (Ponce, 2016). Lo que quiere decir esta definición es que la esperanza, se encuentra ligada a las emociones y a la acción, la

misma ayuda a encaminar planes específicos para lograr las metas esperadas. Por lo que varios autores mencionan que la esperanza es un estado motivacional, la cual, se relaciona con el sentido de logro e interaccionan con alternativas para alcanzar las metas propuestas.

Por tanto, identifica en la esperanza los elementos de: motivación (*agency*) alternativas (*pathways*) y metas (*goals*). Las metas son los resultados finales que uno espera alcanzar. La agencia es la energía que uno está dispuesto a emplear para lograr las metas, y finalmente, las alternativas (*pathways*) son los planes que uno hace para cumplir las metas (Ponce, 2016).

Este concepto determina que la esperanza, se divide en tres elementos los cuales son la motivación, alternativas y metas. Estos tres factores se complementan, las personas cumplen las metas por la motivación personal y la voluntad de logro. Para determinar una meta hay que estudiar las circunstancias, el ambiente, el presente, los problemas que se presentan a futuro, las posibles soluciones, centrarse en objetivos realistas y mantenerse constante. Por lo que la esperanza es el motor principal para llegar a una meta, además, de que la motivación es ser persistente, es considerada flexible y decaería si no se fortalece. Para ser capaz de concretar con un proyecto es necesario la autoeficacia, optimismo, esperanza y en específico la resiliencia para afrontar las dificultades.

- **Resiliencia**

La resiliencia es la capacidad de combatir a la adversidad, el conflicto o fracaso, por medio de acontecimientos positivos fomenta el progreso y la responsabilidad. Según Cuadra-Peralta et al., (2018) la resiliencia tiene características altas las cuales son:

- Competencia social
- Habilidad en la solución de problemas

- Autonomía
- Sentido de propósito futuro

Las personas que poseen estas características, se desenvuelven bien en ambientes que son poco estables, por ejemplo, dentro de una organización, se observa en el clima laboral o en la rotación de personal, saben sobrellevar circunstancias bajo presión, los cambios y adversidades.

Existen estudios anteriores que han identificado que el capital psicológico tiene relación con las actitudes de los empleados, por lo que, se ha analizado las actitudes deseadas que son satisfacción laboral, compromiso organizacional y satisfacción vital; y las indeseables como el cinismo, ansiedad, estrés, intenciones de abandono. Estas dos distinciones entre actitudes no pretenden limitar entre la variedad que existe, sino más bien trata de categorizar las actitudes con facilidad. (Cuadra-Peralta et al., 2018). El capital psicológico, se encuentra relacionado positivamente con las actitudes deseables y negativamente con las indeseables.

Un mecanismo explicativo básico del efecto del capital psicológico en las actitudes de los empleados es que aquellos más altos en capital psicológico esperan que les sucedan cosas buenas en el trabajo (optimismo), creen que son los responsables de su propio éxito (eficacia y esperanza), y son menos sensibles a los reveses (resiliencia) en comparación con quienes presentan niveles más bajos de capital psicológico (Cuadra-Peralta et al., 2018).

Este concepto quiere decir que el capital psicológico incrementa si las actitudes de los trabajadores como el optimismo, la eficacia, la esperanza, la resiliencia se incorpora, por medio de estos factores son responsables de las metas propuestas y aumentan el buen desempeño laboral.

Las actitudes positivas se las define como:

- Satisfacción laboral: Se comprende como un estado emocional de respuestas afectivas de la percepción de las experiencias laborales de la persona. El trabajador expresa sentirse satisfecho si demuestra sentimientos, bienestar placer y felicidad en la oficina.
- Compromiso organizacional: Se define como la identificación con la organización, en otras palabras el empleado cree completamente en los valores y las metas organizacionales. Por lo que es considerado un empleado leal que desea permanecer en la empresa.
- Satisfacción vital: Es considerado la valoración global que la persona hace sobre su vida, esto se demuestra al comparar los logros, las metas que tiene y las expectativas. Además, es considerado un estado psicológico, define su personalidad con el entorno micro-social como el estado civil, satisfacción laboral, apoyo social y familia; de igual forma macro-social como son los ingresos y la cultura (Cuadra-Peralta et al., 2018).

Por medio de algunos estudios, se ha identificado que existen relaciones positivas de la resiliencia y la satisfacción, compromiso organizacional y felicidad. A nivel personal y organizacional, la resiliencia es un factor importante en el desarrollo y desempeño en las empresas más en tiempos inestables; pero no solo se enfoca en la respuesta a eventos complicados, también, en eventos positivos (Cuadra-Peralta et al., 2018). La resiliencia son aquellas personas, que se recuperan de una adversidad en comparación a quienes se mantienen devastados y no siguen adelante. Es decir, las personas que buscan salir del problema por medio de una solución efectiva la resiliencia es alta, además, que los que tienen la capacidad de resolución de problemas rebotan a los niveles de equilibrio (Ponce, 2016).

Masten y Reed definieron que la resiliencia está compuesta por tres factores los cuales son de recursos, riesgos y la influencia de los procesos (Ponce, 2016).

- Los factores de recursos: Son determinados por tener bases sólidas, por el cual, la resiliencia aumenta. Por ejemplo, la educación universitaria que si es estable, se alarga el proceso de permanecer en un puesto de trabajo, demuestra las habilidades que desempeña.
- Los factores de riesgo: Son características que hacen decrecer la resiliencia. Por ejemplo, que en el cargo de asesor comercial por cometer una negligencia, el cliente decida no comprar el producto.
- La influencia de los procesos: Son las creencias de la cultura y los procesos cognitivos que tienen las personas frente a una adversidad. Por lo que en este caso, se relaciona con los conocimientos, fortalezas y habilidades para resolver conflictos. Por ejemplo, en el área organizacional, se observa cuando un cliente se comporta grosero, el trabajador tiene que sobrellevar la situación por medio de sus valores; pero si, no se controla ofendería al cliente y la empresa bajaría de reputación.

En este epílogo, se ha descrito el capital psicológico, sus orígenes y dimensiones. Es importante incentivar el crecimiento de esta variable dentro de una organización, porque mejoraría el desempeño del personal. Además, se considera pertinente estudiar los factores psicosociales específicamente la doble presencia que afectan al rendimiento del colaborador, con el fin de relacionar las dos variables propuestas.

### **1.3. Riesgos psicosociales**

Hace unos años las empresas solo tenían la preocupación de pagar a tiempo los salarios de los trabajadores, pero en el transcurso del tiempo, se observó los riesgos

físicos y ambientales. El concepto de los riesgos psicosociales, se define en las situaciones laborales que perjudican la salud física o mental; los riesgos se presentan de forma inmediata, a mediano o largo plazo. Según Camacho Ramírez y Mayorga (2017) existen dos componentes que determinan los riesgos psicosociales como son: los factores organizacionales y los factores laborales.

- Factores Organizacionales
  - Política y filosofía: Es la relación entre trabajo-familia, seguridad y salud.
  - Cultura de la organización: Son las relaciones laborales, comunicación organizacional y liderazgo.
  - Relaciones industriales: Clima laboral.
  
- Factores Laborales
  - Condiciones de empleo: Proyección laboral y salario.
  - Diseño del puesto: Rotación de puestos.
  - Calidad en el trabajo: Autonomía y capacidad de control.

Existen clases de riesgos psicosociales, afectan de forma negativa la salud del trabajador, además, influye en los derechos humanos y la empresa previene los factores que generan esta problemática.

- **Estrés**

El estrés es considerado la enfermedad del siglo veinte, uno de los factores por lo que surge es por el trabajo acumulado y repetitivo. Se encuentra entre los factores psicosociales porque afecta de manera física y psicológica a los colaboradores, ya sea de manera intralaboral y extralaboral. Por lo que el estrés es la respuesta que presenta el organismo a las exigencias externas de manera física, psicológica o social, además, es difícil establecer sin un tratamiento adecuado (Osorio &

Cárdenas, 2017). Existen diferentes tipos de factores que afectan al ser humano y por lo que presenta estrés, se presenta en el cuadro 1.

**Cuadro 1. Factores de estrés**

<b>Factores de estrés psicosocial</b>	
<b>Contenido del trabajo</b>	Trabajo fragmentado y sin sentido, alta incertidumbre.
<b>Sobrecarga y ritmo</b>	Exceso de trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes.
<b>Horarios</b>	Cambio de turnos, jornadas largas, horarios nocturnos.
<b>Control</b>	Baja capacidad de control sobre la carga de trabajo.
<b>Ambiente y equipos</b>	Equipos de trabajo inadecuados, malas condiciones de trabajo, falta de espacio personal.
<b>Cultura organizacional y funciones</b>	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta definición de los objetivos organizacionales.
<b>Relaciones interpersonales</b>	Conflictos laborales, aislamiento físico o social.
<b>Rol en la organización</b>	Conflicto de rol, ambigüedad de rol.
<b>Desarrollo de carreras</b>	Pobre remuneración, inseguridad contractual, paralización de la carrera.
<b>Relación trabajo-familia</b>	Bajo apoyo familiar, conflicto entre el trabajo y la familia.
<b>Seguridad contractual</b>	Trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral.

Fuente: Elaboración propia

- **Violencia laboral**

La violencia en el trabajo son problemas en donde el trabajador es abusado, agredido o amenazado en el trabajo. Este tipo de agravio es de manera psicológica y física. Entre varias conductas, se destaca el abuso emocional, la incivilidad, el *mobbing* y el acoso sexual (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017).

- Abuso emocional: Se refleja en comportamientos hostiles.
- La incivilidad: Son conductas irrespetuosas.
- *Mobbing*: No tiene relación con el desempeño del trabajador en su área, en realidad es víctima de sobrecargo de trabajo por un colaborador.

- Acoso Sexual: Las personas son objeto de atosigamiento ya sea de forma verbal o por conductas inadecuadas, tiene como propósito atentar contra la dignidad del trabajador.

Entre estas conductas, se determina otro tipo de factores que de igual forma afectan el ambiente profesional como son:

- Trabajar doble turno.
- Trabajar en condiciones insalubres.
- Carga de trabajo excesiva.

No tener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, es decir, sufrir de doble presencia. Por esta razón, se analiza la doble presencia como la variable de esta investigación.

#### **1.4. Doble presencia**

La doble presencia fue propuesta por Laura Balbo en la década de los 70. Este concepto se originó por conversaciones del feminismo, con el objetivo de fortalecer la equidad entre hombres y mujeres en el entorno familiar y laboral. En el transcurso del tiempo por medio de varios estudios, se ha establecido a la doble presencia como un riesgo psicosocial, que afecta al ser humano no solo físicamente, también, de manera psíquica. La variable es considerada como un perjuicio a la salud laboral de los colaboradores, se presenta en la disminución del rendimiento en su cargo y en el deterioro de las competencias (Ruiz et al., 2017).

La doble presencia es considerada uno de los factores más importantes dentro de los factores de riesgo psicosociales. Se basa en responder a las exigencias del trabajo

asalariado y las responsabilidades del hogar, normalmente desestabiliza el balance de la vida y el trabajo (Ruiz et al., 2017). Habitualmente en las empresas acumulan de trabajo a los empleados y no se preguntan si ellos tienen otros problemas fuera del establecimiento, por lo que la mayoría por no generalizar sufren de doble presencia. El hecho de no tener una familia propia no le aísla de padecer este problema, los inconvenientes del exterior son en general del ambiente que rodea a la persona (Jara, 2016).

Se entiende que mayormente este efecto psicosocial afecta a las mujeres, son las que controlan el hogar, porque tienen el rol de cuidadoras y protectoras. Pero actualmente el hombre ha tomado más responsabilidades dentro del mismo, puesto que, las mujeres se dedican a trabajar y generar ingresos, así que existe un equilibrio entre los padres para mantener la estabilidad. Esta situación recién se está incorpora en Ecuador un país en vías de desarrollo, históricamente se ha catalogado como un país machista, por lo que estos nuevos roles de género se han tardado en imponerse, finalmente, se ha logrado una equidad (Carrasquer, 2009).

El hecho de que a doble presencia sea un problema que afecta en mayor medida a la población femenina, gracias al contexto machista que persiste en la sociedad, no solo es una causa sino un factor mantenedor de este fenómeno, así lo indica Cubillos y Montreal (2019) “queda en evidencia que las ideologías masculinas del macho proveedor son omnipresentes, es decir, operan a niveles familiares y organizacionales, además, de persistentes, lo que significa, que se observa resistencia mantenida de los hombres hacia este tópico” (p. 20). Esto explica que la doble presencia afecta a hombres como mujeres, aunque esencialmente es una situación que se origina y persiste mayoritariamente en la población laboral femenina.

Se conoce que este fenómeno, frecuente entre los trabajadores, es multicausal, es decir, su origen proviene de varios factores, entre ellos la naturaleza cambiante de la relación trabajo-trabajador como la flexibilización laboral. Como explica Moreno et al.,

(2010) “el uso cada vez más frecuente de prácticas empresariales que implican trabajar en horarios asociales (introducción de turnos) y la exigencia de estar disponible (irregularidad y variabilidad en la ordenación de la jornada)” (p. 2). Esta práctica trae consigo la imposibilidad de que los trabajadores organicen su tiempo y actividades de manera efectiva lo que a su vez facilita la aparición de esta problemática.

La doble presencia afecta a la salud de manera física y psicológica. Frente a la situación en donde las mujeres son las que luchan contra este riesgo psicosocial, se toma en cuenta el siguiente estudio.

Más aún si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta Doble Presencia afecta directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares (Ruiz et al., 2017).

Lo que quiere decir este concepto es que la doble presencia tiene síntomas que no solamente, se relaciona con la capacidad cognitiva, también, de manera física. Este riesgo se observa en los trabajadores de empresas, que tienen una sobrecarga laboral, además, extienden los horarios por atención al cliente o en fin de mes.

Cuando la persona es sobrecargada de trabajo de parte del hogar, ya sea por tareas familiares y domésticas, además, del trabajo que existe en la empresa, llega a padecer un exceso de cargas en una persona.

Un ritmo de trabajo inadecuado es aquel en el que el trabajador tras realizar su jornada laboral continua trabajando realizando horas extraordinarias, por lo que ve reducido sus descansos. Esto hace que el trabajador tenga una sensación de agobio y ahogamiento con el trabajo (Ruiz et al., 2017).

Esta definición, recalca que el sobrecargo de trabajo es desgastante para una persona que tiene que ocuparse de dos situaciones a la vez, el hecho de trabajar horas extras se trata de controlar, el trabajador no obtiene las horas de descanso completas. Por medio de un proceso de selección Carrasquer (2009) recomienda analizar de manera minuciosa y efectiva, al personal que contratan , en la entrevista si no tiene soluciones cuando tienen hijos, pareja o personas a su cuidado es difícil tener en cuenta el perfil, se busca personal que no sea afectado con este riesgo psicosocial.

La doble presencia se ha catalogado en la mayoría para el género femenino, pero se ha comprobado que los hombres también lo padecen. El hecho de ser responsable de un hogar es una carga muy dura, depende de dos personas que son el pilar fundamental. Las consecuencias de los riesgos psicosociales son percibidas por el empleado y por la empresa, el desempeño se ve afectado y la productividad de la empresa sufriría un decrecimiento. Si la empresa detecta que el trabajador baja su productividad, por lo que, se realizan las evaluaciones de desempeño para identificar los problemas que acontecen dentro de la organización (Feria Galbán, 2018).

## **CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1. Enfoque**

La investigación realizada tiene un enfoque cuantitativo, de igual forma, se encuentra ligado al paradigma mencionado anteriormente, el resultado es un vasto conocimiento y resultados oportunos de las variables planteadas. Es considerado secuencial y probatorio, usa el procedimiento hipotético-deductivo. Lo que quiere decir es que este enfoque es tradicional, experimental y empírico, por lo cual, se basa en la verificación rigurosa de los datos proporcionados. Además, se enfoca principalmente en una observación empírica, porque pretende verificar y perfeccionar las leyes; el objetivo de este enfoque es predecir, controlar, describir, confirmar y comprobar una hipótesis (Gallardo, 2017).

El propósito del enfoque cuantitativo es comprobar la hipótesis propuesta y responder a la pregunta guía de la investigación. Por lo cual, este enfoque, se basa en la información recolectada por medio de herramientas e instrumentos para comprobar las incógnitas, que se han originado gracias al tema propuesto. Este enfoque se apoya en las herramientas estadísticas como un pilar fundamental para entender los patrones teóricos y los análisis estadísticos (Arias & Covinos, 2021). De igual forma, se fundamenta en dos tipos de realidades como son la objetiva y la subjetiva, las cuales, se desarrollan a continuación.

La primera realidad es la subjetiva, la cual, se enfoca en creencias, presuposiciones y experiencias de las personas. Se divide entre generales como intuiciones, las cuales, serían organizadas y desarrolladas por medio de teorías formales. La segunda realidad es la objetiva, se considera que es independiente, miden conceptos, valores numéricos para posteriormente analizar mediante técnicas estadísticas y así consolidar los supuestos. Por lo que este enfoque tiene mayor vínculo con la segunda realidad, de la hipótesis planteada analiza las mediciones

obtenidas y propone relaciones entre las variables con la finalidad de establecer conclusiones verídicas (Hernández et al., 2014).

**Cuadro 2. Particularidades del enfoque cuantitativo**

	<b>Diseño</b>	<b>Valores</b>	<b>Criterio de calidad</b>	<b>Técnicas, instrumentos, estrategias</b>	<b>Análisis de datos</b>
<b>Enfoque Cuantitativo</b>	Predeterminado Estructurado Rígido	Neutros Investigador libre de valores	Validez Fiabilidad Objetividad	Medición de test Cuestionarios Observación sistemática Experimentación	Estadística descriptiva e inferencial

Fuente: Hernández et al., (2014)

Se determina el diseño, valores, criterio de calidad, técnicas, instrumentos, estrategias y análisis de datos del enfoque cuantitativo. Es importante tomar en cuenta los criterios del paradigma cuantitativo, como la visión del investigador, la cual, tiene que ser objetiva; el entrenamiento y experiencia del mismo, son las habilidades para la escritura técnica el uso de paquetes informáticos y estadísticos; los atributos psicológicos, es una guía para encaminar el proceso de investigación; la naturaleza del problema, la cual, se basa en el estudio de las variables (Gallardo, 2017).

### **Paradigma de la investigación**

La investigación se desarrolla conforme al paradigma positivista. Este paradigma nace por las ciencias físicas o naturales, que se aplica a grupos sociales, por medio de análisis de datos se establece ciencias exactas. Se determina por ser cuantitativo, empírico-analítico y científico; por lo cual, para sustentar la investigación se aplica métodos estadísticos. En este caso la realidad se considera absoluta y específicamente aprehensible para el ser humano, además, en esta rama existe un

dualismo y objetivismo en, el cual, el investigador y el objeto, que se estudia son independientes (Ramos, 2015).

El paradigma positivista es un modo empírico que mediante métodos objetivos, se llega a medir los fenómenos observables por medio de análisis matemáticos y un control experimental. Para adquirir conocimiento, se enfocaría específicamente en la eliminación de sesgos para así reflejar una auténtica realidad. Los propósitos estarían por encima de los valores que consideran los sujetos, se enfocan en el mundo de una forma neutral para así proporcionar explicaciones generales. Este paradigma se lo identifica por explicar, controlar y predecir mediante una hipótesis, además, frente a las variables busca ser independiente, neutral y libre de principios. Es considerada deductiva, cuantitativa, se centra en las semejanzas y en especial en las generalizaciones (Ricoy Lorenzo, 2006).

El positivismo, se caracteriza porque el sujeto descubre el conocimiento, de igual forma crea su propio acceso a la realidad mediante los sentidos y la razón. El enfoque principal es la epistemología científica, mediante la experiencia la realidad es accesible para el investigador. La verdad es como una correspondencia entre lo que el ser humano conoce y la realidad que descubre; lo cual, quiere decir que por medio de la continua búsqueda científica el ser humano crece en intelecto. Este método se centra en el sujeto y el objeto, son autónomos, neutrales y no aplican los principios como valores (Ricoy Lorenzo, 2006).

Existen cuatro reglas fundamentales en el paradigma positivista. La primera regla es el fenomenalismo, el cual, se basa en que no existe una diferencia entre la esencia y el fenómeno. La segunda regla es el nominalismo, se define como la obligación de reconocer la existencia de un elemento si la experiencia lo verifica. La tercera regla es negar todo valor intelectual sobre los juicios de valor. Por último, la cuarta regla, se enfoca en la fe que se le otorga al método de la ciencia, por medio de la experiencia y la reflexión teórica se define una certeza (Aguilera, 2013). En conclusión, este paradigma aporta una gran variedad de cualidades positivas en la

investigación y el fenómeno estudiado que corresponde al capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos.

## **Alcance**

La investigación tiene un alcance descriptivo y correlacional. Es importante el alcance que se otorga a la investigación, tiene un estrecho vínculo con la estrategia. Además, a continuación se explica detalladamente los alcances ya mencionados y por qué son considerados los más aptos para las dimensiones propuestas (Hernández et al., 2014).

### **Alcance descriptivo**

El alcance descriptivo tiene el propósito de describir las situaciones, hechos y acontecimientos. Por lo que, se manifiesta, evalúa, mide o recolecta datos del fenómeno de manera independiente o conjunta sobre las variables. El objetivo del alcance es describir las variables en los términos deseados y mediante los resultados mostrar un evento, hecho o situación que tiene importancia para el investigador (Hernández et al., 2014). En consecuencia el motivo de aplicar este tipo de alcance, se relaciona con el paradigma y con las variables seleccionadas en el estudio, del capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos.

Es un conjunto de técnicas que permiten caracterizar los datos obtenidos ya sea en Tablas o gráficos. Así pues, la estadística descriptiva da lugar a evaluar los datos de las encuestas realizar y presentarlos en forma de gráficos (Gallardo, 2017). En este alcance se plantea una hipótesis que ayude a caracterizar el fenómeno de estudio y de igual forma, se aplica un análisis de datos que sea de tendencia central y dispersión, pero no es obligatorio. Es considerada una herramienta popular en la investigación, se basa en recopilar y describir el entorno de la sección demográfica (Ramos, 2020). Por todo lo mencionado, este alcance es gran utilidad para evaluar el

capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos.

### **Alcance correlacional**

Es importante tener en cuenta que el alcance correlacional es indispensable en el desarrollo de dos o más variables. El objetivo principal es alcanzar una respuesta a las preguntas, que se han manifestado durante el principio de la investigación, así pues, por medio de la correlación de dos o más variables, se llega a comprender el porqué de una acción, pensamiento o comportamiento. Este alcance contribuye de gran manera a las dimensiones que estudia las dos variables propuestas; por lo cual, si existe una hipótesis en la investigación tiene que estar relacionada entre las variables analizadas (Ramos, 2020). Por lo que, mediante la correlación de las dos variables se consigue resultados óptimos para la investigación.

La correlación entre las variables propuestas es necesaria para este tipo de estudio. En el nivel cuantitativo se aplica procesos estadísticos inferenciales que buscan inferir los resultados de la investigación para favorecer a la población. En otros términos el paradigma positivista, el enfoque cuantitativo y el alcance correlacional tienen un vínculo; además, en el proceso estadístico mediante los resultados de las encuestas, se pretende beneficiar al personal de la empresa comercializadora de vehículos. Por medio de un profundo estudio de las dos variables se llega a analizar los alcances y resultados logrados para posteriormente establecer la relación entre la primera y segunda variable (Ramos, 2020).

En la mayoría de veces las mediciones de las variables a correlacionar, proceden de los mismos sujetos. Esto es que si se pretende medir dos variables, se tiene que medir al mismo grupo de personas, no es normal que se realice una medición con un grupo distinto de estudio. Además, la correlación se enfoca en la exploración de la investigación planteada, la cual, está sujeta a presentar una respuesta y aclarar la hipótesis. Por lo que el alcance correlacional tiene como propósito que la

investigación responda las necesidades, dificultades e incógnitas del capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos (Hernández et al., 2014).

## **Diseño**

El diseño de la investigación es no experimental, no se manipulan las variables. En la investigación no experimental, se observan fenómenos en su contexto natural, para así analizarlos. Lo que quiere decir es que en este caso solo se analizan los datos de las dos variables, más no se las manipula. La diferencia entre el diseño experimental es que este construye la realidad, mientras que el no experimental no desarrolla una situación solo observa circunstancias ya existentes. En este tipo de investigación las variables independientes como son doble presencia y capital psicológico no serían manipuladas o influir en ellas, porque ya sucedieron de igual forma que sus consecuencias (Hernández et al., 2014).

La investigación no experimental es el origen de varios estudios cuantitativos, además, no existe una manipulación intencional de las variables; al contrario en la investigación experimental, la cual, manipula la variable de manera intencional. Esta es sistemática y empírica, además, las variables independientes no se manipulan porque ya se han desarrollado. En otras palabras que entre las variables no existe una influencia directa de parte del investigador y se observa desde afuera el contexto de la problemática (Hernández et al., 2014).

Bajo este diseño, no se plantea generar variables o circunstancias donde la doble presencia se manifieste en el personal de Automotores Carlos Larrea T. y su corporativo, por lo que este diseño permite observar la problemática de manera que se cree una estrategia en base al capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos. El diseño no experimental, se clasifica en dos tipos la transeccional o transversal y longitudinal. En el caso de

esta investigación es tipo transversal, se recolecta los datos en un momento único, a continuación se explica más detalladamente el tema.

## **Corte**

La investigación se basa en un corte transversal. Este corte se dedica a recolectar datos en un momento en específico, su propósito es describir las variables y analizar la relación en su respectivo momento. La recolección única de datos abarca varios grupos de personas, comunidades o situaciones; pero la recolección de datos ocurre en un momento exacto. Por lo que es importante realizar la recolección de datos en el mismo periodo de tiempo a todo el personal (Hernández et al., 2014).

La investigación espera conocer la situación del personal de Automotores Carlos Larrea T y su corporativo en un tiempo definido, específicamente la situación actual de la problemática, lo cual, permite delimitar, porque, se busca conocer la situación del capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos. Para que posteriormente crear una estrategia, por lo que este corte especifica el problema real frente al tema.

## **2.2. Técnicas y herramientas**

La presente investigación se enfocó en una técnica en específico para su desarrollo. El enfoque es cuantitativo por lo que, se decidió por las técnicas psicométricas para calcular las variables establecidas. De igual forma, entre las herramientas que se aplicó la ficha sociodemográfica para diagnosticar la correlación entre las dos variables (González, 2007).

## **Técnicas psicométricas**

Las técnicas psicométricas se basan en medir la realización del personal y así comparar los resultados obtenidos en la investigación. Esta técnica se enfoca en medir las funciones mentales, aspectos psicológicos que el objetivo principal es evaluar los rasgos de personalidad y aptitudes. La técnica se centra en indagar sobre el capital psicológico y la doble presencia. Por lo que, a través de su uso crear una estrategia con la finalidad de obtener el equilibrio entre las variables seleccionadas (González, 2007).

Para desenvolver esta investigación se utilizaron 2 técnicas psicométricas. El primer cuestionario es de capital psicológico por Luthans, Youssef y Avolio en 2007. El segundo cuestionario es de doble presencia por Padilla y Larzabal en 2021. Estas técnicas contribuirán de una manera importante al progreso del estudio. De igual forma, mediante los resultados se realiza la correlación entre los dos cuestionarios.

La técnica del cuestionario recolecta la información de una forma rápida y eficaz. El cuestionario consiste en varias preguntas de distintos tipos los cuales tienen como finalidad recolectar los aspectos importantes para la investigación (González, 2007). Esta técnica ayuda a identificar las dimensiones de capital psicológico que tienen mayor relevancia en el perfil general del personal de Automotores Carlos Larrea T y su corporativo, para así adquirir nuevo conocimiento con el objetivo de conocer la problemática en relación a las características encontradas.

## **Ficha sociodemográfica**

Esta ficha contiene los datos más importantes de los trabajadores. Está conformada por preguntas como edad, sexo y formación académica. Así pues, cada directriz es sustancial, ayuda en el proceso de correlación de las variables doble presencia y capital psicológico. La ficha sociodemográfica otorga una visión más amplia de la investigación, porque se enfoca en conseguir una distribución específica de los

sujetos analizados. Por lo cual, las dos variables del estudio se analizaron según la población, de una forma adecuada y profunda.

### **2.3. Instrumentos**

#### **Capital psicológico**

El cuestionario de capital psicológico positivo permite medir las dimensiones de esta variable. Este instrumento fue creado por Luthans, Youssef y Avolio en el 2007, el cuestionario fue validado en Estados Unidos, Nueva Zelanda y traducido en España. Se encuentra conformado por 24 ítems, que se responde por medio de una escala de Likert en la que 1 es muy en desacuerdo y 6 es muy de acuerdo.

Los 24 ítems se dividen en seis preguntas para cada dimensión del capital psicológico como esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo. Este cuestionario se enfoca en distinción dicotómica estado-rasgo en, la cual, estado, se enfoca en que es un constructo positivo, de igual forma rasgo, se basa en la estabilidad, es difícil de cambiar los factores de la personalidad en este caso las fortalezas (Azanza et al., 2014).

Este instrumento demuestra confiabilidad como lo indica una validación en donde se mostró que existe la confiabilidad como consistencia interna a través del coeficiente alpha de Cronbach. Los resultados son satisfactorios en los niveles de validez y confiabilidad es las dimensiones de Esperanza ( $\alpha = .87$ ), Optimismo ( $\alpha = .91$ ), Resiliencia ( $\alpha = .84$ ) y Autoeficacia ( $\alpha = .79$ ) (Omar, Salessi & Urteaga, 2014). La escala cumple con los criterios psicométricos exigidos, son mayores a .80 presentan alta homogeneidad y equivalencia, además, sería aplicada como herramienta de diagnóstico y gestión organizacional.

La validación de este instrumento es por medio de cuatro especialistas que tienen tercer nivel específicamente en el área de psicología organizacional o industrial, cuarto nivel académico, que se encuentran enrolados con la parte académica como ser docentes o conocer el área educativa, por último, que se mantengan actualizados mediante investigaciones. De igual forma, se aplica la validación a los dos beneficiarios, los cuales aplicarán la estrategia para un mejor rendimiento de sus empleados. La aprobación del cuestionario se evidencia a partir del anexo tres hasta el anexo ocho.

El programa, por el cual, se determina el análisis de los datos es el SPSS. Es un programa de procesamiento de datos estadísticos, el cual, ayuda a los investigadores a ejecutar procedimientos que requiere el estudio, como relaciones entre variables, predicciones y tendencias. En este caso el software examina si existe correlación entre las dos variables propuestas y por medio de los índices definir que dimensión se encuentra afectada.

### **Doble presencia**

El cuestionario de doble presencia fue creado por Padilla y Larzabal en el 2021, la cual, se guió del cuestionario de factores de riesgo psicosocial que fue desarrollado por Luis Gómez Pérez en el 2012. Padilla y Lazabal redujeron el cuestionario de Gómez, este consta de 20 dimensiones y se centra en los riesgos psicosociales. Al contrario de Padilla y Lazabal que se enfoca específicamente en la variable a estudiar, se divide en 7 ítems que engloban la doble presencia. La validez y confiabilidad se analizó por medio del alfa de Cronbach, la escala de 7 ítems obtuvo un resultado frente a la validez convergente, divergente y una fiabilidad de ,86. Las opciones de respuesta son de tipo Likert y el alfa de Cronbach demostró ser de  $\alpha=,877$ . Por lo que la fiabilidad de los ítems son considerados confiables, se encuentra dentro del rango de fiabilidad.

El cuestionario se responde por medio de una escala de Likert en la que 1 es muy en desacuerdo y 6 es muy de acuerdo. La validación de este instrumento es por medio de cuatro especialistas que tienen tercer nivel específicamente en el área de psicología organizacional o industrial, cuarto nivel académico, que se encuentran enrolados con la parte académica como ser docentes o conocer el área educativa, por último, que se mantengan actualizados mediante investigaciones. De igual forma, se aplica la validación a los dos beneficiarios, los cuales aplicarán la estrategia para un mejor rendimiento de sus empleados. La aprobación del cuestionario se evidencia a partir del anexo nueve hasta el anexo quince.

El programa, por el cual, se determina el análisis de los datos es el SPSS. Es un programa de procesamiento de datos estadísticos, el cual, ayuda a los investigadores a ejecutar procedimientos que requiere el estudio, como relaciones entre variables, predicciones y tendencias. En este caso el software examina si existe correlación entre las dos variables propuestas y por medio de los índices definir que dimensión se encuentra afectada.

## **2.4. Población**

La población en una investigación se conforma por elementos, objetos y personas que son importantes para el estudio. Una población se identifica por ser un conjunto de elementos para un fin estadístico. Por lo que, en un estudio es vital un grupo de personas para analizar lo que requieren las variables, que en este caso es la doble presencia y el capital psicológico (Hernández et al., 2014). La población a la que se decidió estudiar forma parte de una empresa, que se dedica a comercializar vehículos. El número de participantes de la investigación corresponde a 120 trabajadores de sexo masculino y femenino de Automotores Carlos Larrea T y su corporativo.

## **Participantes**

Los participantes son el núcleo de la investigación. Las investigaciones constan de un buen procedimiento para que los trabajadores colaboren con el desarrollo de las encuestas. Por lo que es importante determinar una población para analizar el alcance de la investigación. Finalmente, para la presente investigación, se tomó en cuenta las características de los participantes para aplicar las variables establecidas que en este caso son capital psicológico y doble presencia.

## **Muestra**

La muestra es el grupo al que se le va aplicar los instrumentos para obtener datos que necesita el estudio. La muestra es el grupo de personas, que se selecciona de un conjunto en específico. En otras palabras, las personas que son seleccionadas para el estudio tienen que cumplir con varias características que son prioridad en el estudio (Hernández et al., 2014). Por ejemplo, en esta investigación los requerimientos son que el personal pertenezca a la entidad en la que se realiza la encuesta, también, tienen conocimiento de primaria y que se encuentre en el rango de edad propuesto.

El estudio se realizó a todos los colaboradores de Automotores Carlos Larrea T. y su corporativo, se trata de 120 trabajadores que ayudaron con la ejecución de las encuestas. El instrumento que se aplicó son las técnicas psicométricas específicamente la encuesta, la cual, por medio de la validación por expertos y beneficiarios se aceptó para la aplicación. El muestreo tiene una gran importancia en la investigación porque impulsa a explorar nuevos casos que permiten aclarar la información y determinar los resultados (Otzen & Manterola, 2017). Por esta razón, el análisis de los resultados se basa en 120 empleados que se encuentran dentro de la población total de Automotores Carlos Larrea y su corporativo, se plantea que la información total sea más amplia y confiable.

## **Proceso metodológico**

La población que se escogió es el personal de la empresa comercializadora de vehículos Automotores Carlos Larrea T. y su corporativo. El motivo fue porque se evidenció de los inconvenientes que presentaban los trabajadores como la doble presencia, la inseguridad que poseen sobre su cargo, entre otros factores. Por lo que, desde el marco teórico se revisó diferentes alternativas y se escogió los instrumentos más adecuados para el estudio.

En la aplicación de los instrumentos se encontró varias dificultades, por ejemplo, el tiempo, porque los colaboradores tienen distintos horarios entre operativos y administrativos. Primero se aplicó al personal administrativo por el hecho de que tienen un tiempo de descanso, posteriormente, se empleó al personal operativo en donde el jefe de operaciones desarrolló un cronograma para la aplicación. En este caso las dificultades se presentaron fue al momento de evaluar a cada uno de los trabajadores del área operativa, porque mostraron cierta dificultad al comprender las preguntas, tenían miedo que los resultados sean usados en su contra, por último, no querían colaborar con el evaluador. Las ventajas del proceso es que la mayoría del personal se mostró entusiasta y cooperó, de igual forma, comentaron que se sentían apreciados por la institución al tener en cuenta sus problemas y que traten de encontrar una solución. Al final, se recolectó la información de ambos cuestionarios y se transcribió los datos al programa estadístico SPSS en donde se utilizó la correlación de Spearman y arrojó los resultados expuestos en la Tabla 1.

## **Características de la institución**

La empresa en la que se realiza el estudio es Automotores Carlos Larrea T. la cual, lleva 40 años en el mercado, vende vehículos usados y en la actualidad han adquirido las marcas Toyota, Peugeot, Suzuki, Opel y Changan. Garantizan la procedencia de los vehículos y la legitimidad de la documentación, de igual forma entre todas las marcas tienen un stock de más de 100 vehículos los que se adaptan

a la necesidad de cada cliente. La empresa se encuentra conformada por 120 colaboradores, los cuales se dividen en el área operativa y administrativa, además, de comercializar automóviles, también, cada marca tiene su respectivo taller. Por último, cuenta con tres concesionarios en la ciudad de Ambato, Riobamba y Latacunga.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1. Resultados de capital psicológico

En esta investigación, se analizó las herramientas aplicadas con la finalidad de encontrar una relación de la doble presencia y el capital psicológico. Por lo cual, se realizaron las pruebas estadísticas pertinentes para que por medio del análisis correlacional conocer la relación entre las dos variables de estudio.

#### Análisis de la dimensión esperanza

En la primera parte de esta Tabla, se detalla la relación que existe entre las dos variables propuestas, específicamente en la dimensión esperanza. Se enfoca principalmente en los resultados obtenidos del Cuestionario de Doble Presencia de Padilla y Larzabal y Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ).

**Tabla 1. Esperanza**

<b>Matriz de correlaciones de Spearman, doble presencia y capital psicológico enfocado en la esperanza</b>				
			<b>TDP</b>	<b>TCPE</b>
Rhp de Spearman	<b>Doble presencia</b>	Coeficiente de correlación	1.000	-.035
		Sig. (bilateral)	.	.707
		N	120	120
	<b>Esperanza</b>	Coeficiente de correlación	-.035	1.000
		Sig. (bilateral)	.707	.
		N	120	120

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 1 se visualiza el nivel de correlación que existe entre la variable de doble presencia y capital psicológico específicamente la dimensión esperanza. La cual, presentó un resultado de -.035, mediante un análisis de las respuestas de esta dimensión manifiesta que los individuos presentan una esperanza baja frente a la resolución de conflictos, el alcance de los objetivos laborales y el crecimiento

personal. La esperanza se encuentra relacionada con los tres factores ya mencionados, por medio del análisis estadístico se observa un índice menor a lo esperado.

### **Análisis de la dimensión resiliencia**

En la primera parte de esta Tabla, se detalla la relación que existe entre las dos variables propuestas, específicamente en la dimensión resiliencia. Se enfoca principalmente en los resultados obtenidos del Cuestionario de Doble Presencia de Padilla y Larzabal y Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ).

**Tabla 2. Resiliencia**

<b>Matriz de correlaciones de Spearman, doble presencia y capital psicológico enfocado en la resiliencia</b>				
			<b>TDP</b>	<b>TCPR</b>
Rhp de Spearman	<b>Doble presencia</b>	Coefficiente de correlación	1.000	-.128
		Sig. (bilateral)	.	.165
		N	120	120
	<b>Resiliencia</b>	Coefficiente de correlación	-.128	1.000
		Sig. (bilateral)	.165	.
		N	120	120

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 2 se mira el nivel de correlación que existe entre la variable de doble presencia y capital psicológico específicamente la dimensión resiliencia. La cual, presentó un resultado de -.128, mediante un estudio de las respuestas de dicha dimensión manifiesta que los sujetos presentan una resiliencia alta frente a la independencia, toma de decisiones, introspección y la iniciativa. La resiliencia es la capacidad de combatir un problema, por medio de los factores mencionados anteriormente.

### Análisis de la dimensión optimismo

En la primera parte de esta Tabla, se detalla la relación que existe entre las dos variables propuestas, específicamente en la dimensión optimismo. Se enfoca principalmente en los resultados obtenidos del Cuestionario de Doble Presencia de Padilla y Larzabal y Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ).

**Tabla 3. Optimismo**

<b>Matriz de correlaciones de Spearman, doble presencia y capital psicológico enfocado en el optimismo</b>				
			<b>TDP</b>	<b>TCPO</b>
Rhp de Spearman	<b>Doble presencia</b>	Coefficiente de correlación	1.000	-.130
		Sig. (bilateral)	.	.158
		N	120	120
	<b>Optimismo</b>	Coefficiente de correlación	-.130	1.000
		Sig. (bilateral)	.158	.
		N	120	120

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 3, se observa el nivel de correlación que existe entre la variable de doble presencia y capital psicológico específicamente la dimensión optimismo. La cual, presentó un resultado de -.130, mediante un análisis de las respuestas de esta dimensión manifiesta que los colaboradores presentan un optimismo alto frente a la extraversión, amabilidad, apertura y responsabilidad. El optimismo es una capacidad cognitiva, que se encuentra relacionada con el análisis de las situaciones y encontrar un aspecto positivo al suceso.

## Análisis de la dimensión autoeficacia

En la primera parte de esta Tabla, se detalla la relación que existe entre las dos variables propuestas, específicamente en la dimensión autoeficacia. Se enfoca principalmente en los resultados obtenidos del Cuestionario de Doble Presencia de Padilla y Larzabal y Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ).

**Tabla 4. Autoeficacia**

<b>Matriz de correlaciones de Spearman, doble presencia y capital psicológico enfocado en la autoeficacia</b>				
			<b>TDP</b>	<b>TCPA</b>
Rhp de Spearman	<b>Doble presencia</b>	Coeficiente de correlación	1.000	-.093
		Sig. (bilateral)	.	.311
		N	120	120
	<b>Autoeficacia</b>	Coeficiente de correlación	-.093	1.000
		Sig. (bilateral)	.311	.
		N	120	120

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 4 se visualiza el nivel de correlación que existe entre la variable de doble presencia y capital psicológico específicamente la dimensión autoeficacia. La cual, presentó un resultado de  $-.093$ , mediante un estudio de las respuestas de dicha dimensión manifiesta que los trabajadores presentan una autoeficacia baja frente a los factores de la persuasión social, logros personales, autonomía y control emocional. La autoeficacia es el buen desempeño en el área de trabajo, se defiende con seguridad y controla su campo.

## Análisis de la media entre doble presencia y capital psicológico

En la primera parte de esta Tabla, se detalla la media que existe de la relación de las dos variables propuestas, dividido en las dimensiones respectivas. Se enfoca principalmente en los resultados obtenidos del Cuestionario de Doble Presencia de Padilla y Larzabal y Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ).

**Tabla 5. Correlación doble presencia y capital psicológico**

<b>Análisis de la media de doble presencia y capital psicológico</b>	
Dimensiones capital psicológico	Coeficiente de correlación doble presencia y capital psicológico
	<b>Doble presencia</b>
<b>Esperanza</b>	-.035
<b>Resiliencia</b>	-.128
<b>Optimismo</b>	-.130
<b>Autoeficacia</b>	-.093
<b>Media</b>	-.009

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 5 se observa el nivel de correlación que existe entre la variable de doble presencia y capital psicológico, la cual, se encuentra dividida en dimensiones. La media tiene un resultado de -.009, mediante un análisis de las respuestas de cada dimensión, se da a conocer que en la empresa comercializadora de vehículos, la doble presencia y el capital psicológico tienen una relación baja. Como se visualiza en la Tabla las dimensiones esperanza y autoeficacia son las dimensiones bajas; mientras que la resiliencia y el optimismo se acercan a ser las dimensiones con mayor índice. Por lo cual, la estrategia se basa en la relación que existe entre estos dos factores, porque así incrementa el apoyo en el capital psicológico y ayuda a contrarrestar la doble presencia.

## **ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLÓGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS**

### **3.2. Propuesta de la investigación**

#### **Introducción**

El diseño de la estrategia, pretende ofrecer un beneficio en las variables de capital psicológico y doble presencia. Surge a partir de las necesidades cambiantes del entorno en que se desarrolla. El objetivo de esta estrategia es presentar a Automotores Carlos Larrea T, una opción para invertir en los trabajadores y brindar un mayor enfoque en el bienestar del personal.

Es importante mencionar que para realizar una estrategia, se tienen que contemplar muchos factores y al mismo tiempo adecuar otros con el propósito de que ésta tenga el éxito que se espera. Así mismo, existen diferentes definiciones de estrategia: Ramos (2008) menciona que es el conjunto de decisiones que determinan la coherencia de las iniciativas y reacciones frente a su entorno. Una empresa lleva a cabo estrategias que obtengan beneficios de sus fortalezas internas aprovechar las oportunidades externas mitigar las debilidades internas y evitar el impacto de las amenazas externas.

#### **Justificación**

La estrategia pretende generar más consentimiento en los líderes de la empresa, para que se preocupen por sus colaboradores. Por ello, la presente estrategia tiene como fin promover la relación entre compañeros para fomentar las dimensiones propuestas, se pretende que descubran una nueva manera relación con los demás y consigo mismo. Por lo que es importante fomentar el capital psicológico sobre todo en todas las dimensiones.

El principal objetivo de esta estrategia es promover el capital psicológico como equilibrio para la doble presencia, por medio de las actividades propuestas. En otras palabras para gestionar el incremento y fortalecimiento del capital psicológico y que éste llegue a ser una ayuda para contrarrestar la doble presencia.

### **Alcance**

La propuesta está centrada en el capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos, para lo cual, se diseña una estrategia dirigida a los colaboradores de todas las áreas de la empresa.

### **Objetivo general**

- Equilibrar la doble presencia por medio del capital psicológico con la ayuda de una estrategia orientada a los colaboradores de Automotores Carlos Larrea T. y su corporativo.

### **Objetivos específicos**

-Diseñar una estrategia basada en las variables de capital psicológico y doble presencia.

-Fomentar el progreso de las dimensiones de capital psicológico: autoeficacia y esperanza.

-Encontrar un equilibrio entre capital psicológico y doble presencia.

**Cuadro 3. Modelo capital psicológico**

<b>MODELO DE CAPITAL PSICOLÓGICO</b>			
<b>DIMENSIONES</b>	<b>Acciones</b>	<b>Fase</b>	<b>Población</b>
<b>Esperanza</b>	- Organizar reuniones recreativas anuales entre colaboradores de área.	- Corto	- Personal de la empresa
	- Promover campañas promocionales.	- Mediano	- Administrativo
<b>Resiliencia</b>	- Fomentar la conciliación laboral, por medio de pausas activas.	- Corto	- Personal de la empresa
	- Crear una cultura empresarial sólida. Modelo	- Largo	- Personal de la empresa
<b>Optimismo</b>	-Implementar <i>mindfulness</i> . Talleres-mesa de trabajo	- Mediano	- Personal de la empresa
	-Establecer canales de comunicación asertiva. Talleres	- Corto	- Personal de la empresa
<b>Autoeficacia</b>	- Impulsar cursos gratuitos de formación.	- Corto	-Administrativo

Fuente: elaboración propia

### ➤ **Actividad de integración**

Las actividades de integración son necesarias en el ambiente de trabajo, ayudan a fomentar equipos, confianza, empatía, mejorar la comunicación y establecer amistades. El objetivo de esta actividad es fortalecer los lazos entre líderes y subordinados, normalmente cada trabajador se encuentra en el área que le corresponde y no se relaciona con todos los compañeros del sector.

La relación social entre colaboradores de una misma empresa es considerada una etapa importante para fomentar una buena cultura organizacional. Por lo que por medio del estudio que se realizó, se evidencia una falta de esperanza en los individuos, no se sienten valorados por la institución: No les otorgan reconocimientos por su gestión o cumplimiento de objetivos. De igual manera no tienen un contacto directo con el líder, no existen los medios y los espacios para que se reúnan, para así conocer de mejor forma a los trabajadores que conforman la industria. Los lazos entre el jefe y los subordinados es considerado valioso porque así el líder llega a

confiar en el trabajador, lo cual, ayuda a fomentar la esperanza, el crecimiento personal y laboral.

## Planificación

### Objetivos

- Realizar una presentación sobre la importancia de la relación entre líder y subordinado.
- Promover la convivencia entre colaboradores por medio de actividades al aire libre.
- Reconocer el potencial de cada trabajador por medio de un presente.

**Tabla 6. Itinerario**

Itinerario					
Ubicación	Hacienda Suarez, Vía Tisaleo.		Fecha	Sábado 16 de Diciembre del 2023	
Horario	Actividad	Encargado	Lugar	Objetivo	Metodología
10:00 – 11:00	Convivencia	Departamento Gestión Humana	-Salón múltiple	-Presentar a los miembros de la empresa.	-Reunión entre las diferentes áreas.
11:00 – 12:00	Presentación de la relación entre líder y subordinado.	Departamento Gestión Humana	-Salón múltiple	-Dar a conocer la razón de la reunión.	-Mediante el material propuesto por Gestión Humana, explicar la importancia del líder y del subordinado.
12:00 – 13:00	Almuerzo	Cocineros de la hacienda.	- Comedor	-Integrar a los participantes en distintos grupos.	-Incorporar al personal.
13:00 – 14:00	Juegos al aire libre	Departamento Gestión Humana – Área operativa.	-Área verde	-Promover la convivencia entre el personal.	-Carrera de Buggies. -Papel y copa.
14:00 – 15:00	Entrega de reconocimiento.	Departamento Gestión Humana – Jefe de cada agencia	-Salón múltiple	-Reconocer el potencial de cada trabajador.	-Por medio de placas reconocer a los trabajadores que tienen más de cinco años en la empresa. -Incentivar a los trabajadores del área administrativa a cumplir con las metas en un tiempo determinado, para reconocerles de igual forma.
15:00 – 17:00	Integración.	Departamento Gestión Humana – Área administrativa.	-Área verde.	-Participar con los colaboradores en actividades extra laborales.	-Entrega de aguinaldos.

Fuente: elaboración propia

- **Descripción:**

Presentación de la relación entre líder y subordinado.

**Material:**

-Diapositivas power point.

-Video

-Taller

**Temas:**

-Liderazgo

- ¿Qué es?
- Tipos de liderazgo.
- Liderazgo transformacional
- La importancia de la relación entre líder y subordinado.

-Capital Psicológico

- Esperanza.
- ¿Qué vínculo tiene la esperanza con el liderazgo y el trabajador?
- La confianza dentro de la organización.

- **Descripción:**

Juegos al aire libre.

**Material:**

-Buggies

-Papel

-Vaso

**Dinámica:**

-Carrera de buggies

El objetivo es realizar una carrera de buggies, los cuales proporciona la hacienda. En cada buggie entran dos personas por lo que los integrantes del área operativa se incorporan con los del área administrativa. La pareja que mejor se integre suma más puntos para sortear un premio.

-Papel y copa.

Se basa en colocar papel higiénico encima del largo de la mesa y al final ubicar un vaso lleno de agua. El objetivo es mover el papel higiénico con mucho cuidado para que no se riegue el agua y se rompa el papel. Este juego se realiza en equipo, por lo que de igual forma entre las diferentes áreas se integran para fomentar la confianza entre compañeros y apoyarse entre todos.

El equipo que termine con el vaso de agua lleno y sin romper el papel higiénico es el ganador. Mientras que el grupo que regó el agua y rompió el papel es sancionado con una decisión unánime de los compañeros.

### ➤ **Promover campañas promocionales**

El objetivo de las campañas promocionales es dar a conocer por medio de contenido publicitario la importancia del capital psicológico y cómo esto ayudaría a la doble presencia, además, solventar todas las dudas de los colaboradores.

-Análisis de la situación:

La campaña promocional se realiza mediante los resultados de las dinámicas y los talleres. Después de cada capacitación se toma un taller en el que los colaboradores explicarán lo que comprendieron de la exposición, además, escribirán las dudas que tienen de cada variable.

-Plan de publicidad:

Conjuntamente con el departamento de marketing se le otorgaría los datos recolectados para armar una estrategia de publicidad de las interrogantes de doble presencia y capital psicológico que tienen los trabajadores. Además, se trata de incentivar a los empleados para que cuiden su salud mental por medio de los talleres, capacitaciones y los demás planes propuestos por el departamento de gestión humana.

-Difusión por medios:

Por medio de una estrategia publicitaria de parte del departamento de marketing, se promueve el siguiente contenido: folletos digitales y medios audiovisuales. En el caso de los folletos serán enviados a los colaboradores cada que exista una convivencia del tema a tratar por medio de correo electrónico.

Mientras que en el tema audiovisual se presenta un video realizado por los compañeros de trabajo, en donde, se detalla la importancia del cuidado de la salud mental, por medio de la aplicación de las recomendaciones impartidas por el departamento de gestión humana. Además, se dramatiza un caso de doble presencia, para que se mantengan al tanto del tema tratado actualmente, de igual forma para recomendar que si un trabajador atraviesa este problema, tenga la seguridad de acudir a un profesional de la salud. Estos videos serán presentados en el área de cafetería, área de descanso y tres veces al día en el área de recepción.

#### ➤ **Pausas activas**

Las pausas activas son descansos breves durante la jornada laboral, los cuales ayudan a disipar la mente, recuperar energía, mejorar el desempeño y la eficiencia en el cargo. El personal de la empresa comercializadora de vehículos en específico el área administrativa, suelen mantenerse en una sola posición como es sentados frente al computador. Por lo que esta postura genera malestar como fatiga, molestias musculares por permanecer estáticos; en este caso el cuello y los hombros presentan rigidez, mientras que las piernas muestran calambres y dolor en los pies, pues las pausas activas ayudan a salir de la zona de confort en la que se encuentra el cuerpo y promueve entretenimiento para el personal.

En la empresa Automotores Carlos Larrea T. y su corporativo, se encuentra dividido en el personal administrativo y operativo. Los trabajadores del área operativa se dedican a la producción y distribución de los vehículos, por lo que de igual forma, se aplican las pausas activas para todos los colaboradores de la institución, se

desgastan de manera física y psicológica. Los beneficios de esta dinámica es disminuir el estrés, la sensación de fatiga, reduce la tensión muscular, previene lesiones osteomusculares, además, mejora la atención, postura y concentración.

Mediante el estudio que se realizó sobre el capital psicológico y la doble presencia, estas actividades tienen como finalidad fortalecer las dimensiones que son esperanza, resiliencia, optimismo y autoeficacia. Puesto que, por medio de la aplicación de los ejercicios por cada mes durante cinco años, se pretende que los colaboradores obtengan un mayor conocimiento y estabilidad de las dos variables, que se han puesto en práctica. El procedimiento de implementación es por medio de un cronograma validado por los superiores, de igual forma en la Tabla 8 se describe cada actividad.

**Tabla 7. Cronograma**

<b>Cronograma</b>			
<b>Actividad</b>	<b>Personal</b>	<b>Primer día del mes</b>	<b>Horario</b>
Doble personalidad I	Administrativo	Miércoles	08:40 – 08:55
	Operativo	Miércoles	08:05 – 08:20
La pantomima	Administrativo	Martes	08:40 – 09:00
	Operativo	Martes	08:05 – 08:25
El atributo de los roles masculino y femenino	Administrativo	Lunes	08:40 – 09:10
	Operativo	Lunes	08:05 – 08:35
Canturrear	Administrativo	Miércoles	08:40 – 08:55
	Operativo	Miércoles	08:05 – 08:20
La prueba de la letra "T"	Administrativo	Martes	08:40 – 08:50
	Operativo	Martes	08:05 – 08:15
Sumisión / agresión / asertividad	Administrativo	Lunes	08:40 – 09:00
	Operativo	Lunes	08:05 – 08:25

Fuente: elaboración propia

Tabla 8. Pausas activas I

<b>Pausas activas: primera parte</b>							
<b>Mes</b>	<b>Nombre</b>	<b>Responsables</b>	<b>Variable</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Materiales</b>	<b>Tiempo minutos</b>	<b>Actividad</b>
1	Doble personalidad	Departamento Gestión Humana	Capital Psicológico Resiliencia	Identificar los cambios de ánimo de los participantes y la gestión de un autoanálisis de las fluctuaciones emocionales.	-Papel -Lápiz	15	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cada participante divide la hoja en dos.</li> <li>2. Escribe del lado izquierdo como se siente cuando está bien consigo mismo y en lado derecho cómo se siente cuando está mal consigo mismo.</li> <li>3. Armar grupos de tres personas y compartir las opiniones del tema.</li> <li>4. Realizar una lluvia de ideas con las estrategias presentadas por cada grupo para sobrellevar los cambios de ánimo.</li> </ol>
2	La pantomima	Departamento Gestión Humana	Capital Psicológico Autoeficacia	Dramatizar diferentes historias por medio de conductas para la identificación de los beneficios del trabajo en equipo.	-Historias escritas en papel.	20	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formar grupos equitativos.</li> <li>2. Escoger un tema para la dramatización sin utilizar palabras.</li> <li>3. Presentar las dramatizaciones a sus compañeros.</li> <li>4. Identificar las historias de cada grupo.</li> <li>5. Dialogar sobre la experiencia de cada uno en el trabajo en equipo.</li> </ol>

3	El atributo de los roles masculino y femenino	Departamento Gestión Humana	Doble Presencia	Identificar las cualidades estereotipadas del sexo opuesto.	-Papel -Lápiz	30	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizar un grupo masculino y un grupo femenino.</li> <li>2. El grupo escribe en las hojas de papel 3 adjetivos que categoricen y caractericen al sexo opuesto.</li> <li>3. El instructor escribe los adjetivos en una hoja aparte.</li> <li>4. Se eligen las características más comunes de cada grupo.</li> <li>5. Los grupos discuten entre ellos las características y justifican el porqué. Con la intención de que el grupo opuesto refute esa justificación.</li> <li>6. Al final el instructor pide a todos que den una conclusión sobre lo que aprendieron en la actividad.</li> </ol>
---	---	-----------------------------	-----------------	---	------------------	----	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 9. Pausas activas II

Pausas activas: segunda parte							
Mes	Nombre	Responsables	Variable	Objetivo	Materiales	Tiempo minutos	Actividad
4	Canturrear	Departamento Gestión Humana	Capital Psicológico Esperanza	Facilitar el contacto entre todos los miembros de un grupo, para el incremento de un buen clima laboral.	-Tiras de papel -Canciones	15	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elegir un participante para que empiece con la actividad y que escoja un papel con la canción que va a interpretar.</li> <li>2. El participante tiene que interpretar la canción y los compañeros tienen que adivinar el título.</li> <li>3. El participante que identifico la canción escoge otro papel para continuar con la actividad.</li> <li>4. Los instructores compartirán el mensaje sobre la confianza entre compañeros y el propósito que es el buen clima laboral.</li> </ol>
5	La prueba de la letra "T"	Departamento Gestión Humana	Capital Psicológico Optimismo	Escribir la mayor cantidad de letras "T" que sea posible, en un tiempo estipulado por el instructor, de esta manera ayuda a disminuir la	-Papel -Lápiz	10	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El instructor entrega las hojas de papel a los participantes sin decirles el porqué y el para qué.</li> <li>2. El instructor dice a los participantes lo siguiente: Durante el próximo minuto realizarán todas la "T" que puedan.</li> <li>3. Después de un minuto el instructor dice: "ALTO".</li> <li>4. Los participantes contarán cuantas letras "T" han escrito durante el tiempo</li> </ol>

				ansiedad.			estipulado. 5. Una vez terminado de contar, se determina el marcador más alto entre los jugadores. 6. Se explica el objetivo del juego, que es generar competitividad y disminuir la ansiedad.
6	Sumisión / agresión / asertividad	Departamento Gestión Humana	Doble presencia	Experimentar y diferenciar los comportamientos no verbales asertivos, de aquellos comportamientos agresivos o de sumisión.	-Papel -Lápiz	20	1. El instructor instruye a los participantes que hagan una lista de lo que asocian con la palabra asertivo y registran la respuesta en la hoja. 2. De igual manera que caractericen a un individuo sumiso. 3. Después de unos minutos se les pide que se queden como estatuas y que identifiquen la manera de actuar de sus compañeros. 4. Se repite con agresión y asertividad. 5. El instructor comenta el mensaje del juego y les pide que compartan cómo se aplicarían esto en la vida diaria.

Fuente: elaboración propia

## ➤ Taller

### **Capacitación de canales de comunicación asertiva.**

- Objetivo general

-Establecer un canal de comunicación claro y eficaz, mediante la interacción entre los trabajadores lograr actitudes positivas.

- Objetivos específicos

-Definir el concepto de comunicación asertiva.

-Fomentar la confianza y el interés en las opiniones de los demás compañeros.

- Introducción

Las variables que se estudian son capital psicológico y doble presencia. La comunicación asertiva se encuentra relacionada con las dos; en el caso del capital psicológico, se aplica en la dimensión del optimismo, si el líder promueve capacitaciones muestra que se preocupa por los empleados. Mientras que en el caso de doble presencia es importante que este inconveniente, se lo comunique a los compañeros de trabajo, también, al departamento de gestión humana.

La comunicación asertiva se basa en la comunicación clara y precisa. Uno de los puntos importantes para lograr una empresa de éxito implica lograr la pasividad sin llegar a la agresividad, para construir un criterio formado. El puesto de trabajo no tiene que ser solo un lugar estable para trabajar, también, un sitio agradable para compartir, crear confianza y resolver diferencias con los compañeros laborales. Además, este tipo de comunicación ayuda a ser empático y respetuoso con el otro individuo, el enfoque es transmitir el mensaje de forma directa, segura y respetar las creencias de los demás.

- Beneficios

Los integrantes de la capacitación obtendrán mayor conocimiento de los temas planteados, incremento de empatía gracias a la aplicación de las técnicas, mejor capacidad de escuchar con atención, libre expresión y mayor rendimiento.

- Teoría
- Comunicación asertiva

La comunicación asertiva ayuda a expresar las ideas, sentimientos y decisiones de una forma honesta y con calma. Además, ayuda a gestionar las emociones sin la necesidad de ofender a los demás, de igual forma procura mantener una relación positiva y crear empatía con otras personas. Este tipo de comunicación se demuestra al mantener una conversación fluida, contacto visual no amenazante y comodidad en la postura.

- Características
- Técnicas
- Ejemplos
- Vídeo

<https://www.youtube.com/watch?v=itBLSKocD4o>

Tabla 10. Cronograma

<b>Cronograma</b>				
<b>Lugar</b>	Salón múltiple Peugeot	<b>Personal</b>	<b>Día</b>	<b>Horario</b>
		<b>Operativo</b>	Mediados del mes	08:00-09:00
		<b>Administrativo</b>		08:30-09:30
		<b>Directivos</b>		10:00-11:00
<b>Actividad</b>	<b>Encargado</b>	<b>Materiales</b>	<b>Duración minutos</b>	<b>Presupuesto</b>
Explicar objetivo de la capacitación	Departamento de Gestión Humana	-Presentación Canva	5	_____
Introducción	Departamento de Gestión Humana	-Presentación Canva	10	_____
Beneficios	Departamento de Gestión Humana	-Presentación Canva	5	_____
Teoría	Departamento de Gestión Humana	-Presentación Canva	20	_____
Vídeo	Departamento de Gestión Humana	-Youtube	5	_____
Taller	Departamento de Gestión Humana	-Kahoot	5	_____
Break	Departamento de Gestión Humana	-Sandwich -Jugo envasado	5	\$150

Fuente: elaboración propia

### ➤ **Mesa de trabajo**

Doble presencia - ¿Cómo el *mindfulness* ayuda a encontrar un equilibrio?

El propósito de la mesa de trabajo es incentivar el diálogo y la reflexión entre los participantes, además, la mesa se guía de manera coherente y crítica, también, es considerado una forma de compartir ideas y así llegar a un consenso. En esta mesa se invita a varios colaboradores de la misma institución o de otras empresas para que den a conocer las ideas de cada colaborador.

La mesa de trabajo se implementa mediante un trámite con la Universidad Católica del Ecuador sede Ambato en el siguiente congreso que se realice, el departamento de gestión humana propone a los otros concesionarios integrarse al congreso mediante un convenio con la Universidad y que así todos tengan la posibilidad de participar.

- **Planificación**

La planificación de este programa tiene relación con los datos otorgados de las dinámicas como son las pausas activas y los talleres de capacitación. Mediante los resultados planteados de estas dos actividades se realiza la planificación específica de cada tema a tratar, por lo que, en este programa se describe de manera general.

- La mesa de trabajo es desarrollada en el siguiente congreso de la Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.
- Cada organización que desee formar parte de la mesa de trabajo envía al comité de la Universidad una propuesta corta.
- En la mesa de trabajo se trata el tema en función y los objetivos.
- Están presentes dos personas que moderen la mesa.
- Metodología de trabajo en, la cual, se indica cómo se desarrolla la mesa, por medio de paneles, foros, grupos focales, ponencias o discusiones abiertas.
- Resultados esperados.

- Planificación de la mesa, el cronograma de duración de cada ponencia.
- La mesa de trabajo cuenta con un mínimo de 10 participantes, en este caso del área administrativa y operativa.
- La discusión y análisis procura la generación de ideas, propuestas y mejorar la comprensión del tema a tratar.
- Los moderadores compartirán la información que se expuso durante la mesa de trabajo y se llega a una conclusión.

➤ **Cursos gratuitos de formación**

- Primeros auxilios psicológicos

-Descripción

Primeros auxilios psicológicos es un curso virtual impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona y el Centro de Crisis de Barcelona. La aplicación de los primeros auxilios psicológicos es en situaciones estresantes comprender las emergencias cotidianas, los incidentes críticos dentro de la empresa los cuales afectan de una manera intensa a los trabajadores. Por lo que es oportuno indicar al personal administrativo de Automotores Carlos Larrea T. que aprendan sobre este tema, en el caso de sufrir doble presencia en el ambiente laboral, los colaboradores tengan la posibilidad de ayudar a quien lo padece. De igual forma en la variable de capital psicológico la esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia, se hallen fragmentadas, los primeros auxilios psicológicos tienen la meta de auxiliar a un trabajador si se encuentra en problemas.

-Objetivo

- ✓ Conocer las competencias para aplicar los primeros auxilios psicológicos a los colaboradores en casos de emergencia.

-Destinatario

Personal administrativo de Automotores Carlos Larrea T.

### -Aplicación

El personal administrativo que se inscriba en este curso recibe un reconocimiento por parte de la Universidad Autónoma de Barcelona.

El curso es virtual por lo que se realiza a cualquier hora del día.

El tiempo estimado para terminar el curso es de cinco semanas.

### -Beneficios

Los primeros auxilios psicológicos son importantes para todo ámbito ya sea profesional, familiar o social. Por el hecho de que todos atraviesan por problemas, crisis de ansiedad o emergencias cotidianas. El curso tiene el objetivo de que las personas conozcan cómo afrontar una emergencia de una manera controlada.

**Tabla 11. Información**

<b>Información</b>			
<b>Módulos</b>	<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Tiempo horas</b>
0	Bienvenida e información del curso	2 videos, 7 lecturas	1
1	Definición y condiciones de aplicación.	8 videos, 2 lecturas, 1 cuestionario	2
2	PAP en niños hasta 12 años	9 videos, 2 lecturas, 1 cuestionario	3
3	PAP en adolescentes y adultos	10 videos, 2 lecturas, 1 cuestionario	3
4	PAP en colectivos especialmente vulnerables	9 videos, 2 lecturas, 1 cuestionario	2
5	Autocuidado de interviniente	9 videos, 2 lecturas, 2 cuestionarios	4

Fuente: elaboración propia

### 3.3. Proceso de validación

#### Selección de expertos y beneficiarios

El número de expertos es mayor o igual que  $\alpha * m$ . En este caso  $\alpha$  es un número entre 0.7 y 1, determinado por el investigador y  $m$  es número de criterios recopilados. El número fijado en la presente investigación fue de cuatro expertos.

**Tabla 12. Grado de conocimiento sobre el tema**

<b>Expertos</b>	<b>Grado de conocimiento</b>
1. Mg. Grace Lescano	9
2. M.A. Gonzalo Pazmay	10
3. Mg. María Guamán	10
4. Mg. Carmen Ortiz	8
<b>Beneficiarios</b>	<b>Grado de conocimiento</b>
5. Psic. Org. Cristina Medina	9

A partir de la evaluación de los expertos y beneficiarios, se llegó a calcular el Coeficiente de Conocimiento o Información (Kc).

**Tabla 13. Coeficientes de conocimiento (Kc)**

<b>Expertos</b>	<b>Kc</b>
1. Mg. Grace Lescano	0,9
2. M.A. Gonzalo Pazmay	1
3. Mg. María Guamán	1
4. Mg. Carmen Ortiz	0,8
<b>Beneficiarios</b>	<b>Grado de conocimiento</b>
5. Psic. Org. Cristina Medina	0,9

Después se ejecutó el cálculo del Coeficiente de Argumentación (Ka), gracias a la autoevaluación de los expertos y beneficiarios frente al grado de dominio de las fuentes de razonamiento.

**Tabla 14. Coeficientes de argumentación (Ka)**

<b>Expertos</b>	<b>Ka</b>
1. Mg. Grace Lescano	0,9
2. M.A. Gonzalo Pazmay	1
3. Mg. María Guamán	1
4. Mg. Carmen Ortiz	0,8
<b>Beneficiarios</b>	<b>Grado de conocimiento</b>
5. Psic. Org. Cristina Medina	0,9

Al finalizar se desarrolló el cálculo del coeficiente de competencia (K).

**Tabla 15. Coeficientes de competencia (K)**

<b>Expertos</b>	<b>K</b>
1. Mg. Grace Lescano	0,9
2. M.A. Gonzalo Pazmay	1
3. Mg. María Guamán	1
4. Mg. Carmen Ortiz	0,8
<b>Beneficiarios</b>	<b>Grado de conocimiento</b>
5. Psic. Org. Cristina Medina	0,9

En los cuatro casos el Coeficiente de Competencia se registró en el rango de Alto.

### **Validación de los expertos y beneficiarios**

A cada experto se le entregó el formato de validación con los criterios correspondientes y la factibilidad de la propuesta, se encuentra en los anexos 15 hasta el anexo 18.

Tabla 16. Valoración de la propuesta

Criterios / Indicadores	Descripción	Valoración de la propuesta por cada experto y beneficiario				
		Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Beneficiario 1
<b>Procedimental</b>	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica	100 (Muy Buena)	95 (Muy Buena)	95 (Muy Buena)	81 (Muy Buena)	90 (Muy Buena)
<b>Planificación operativa</b>	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	81 (Muy Buena)	95 (Muy Buena)
<b>Ajuste ético-profesional</b>	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	81 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)
<b>Suficiencia</b>	Contiene los aspectos necesarios como número de sesiones, actividades,	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	95 (Muy Buena)	90 (Muy Buena)
<b>Coherencia</b>	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí; con lenguaje claro y sencillo	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	90 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)

<b>Relevancia</b>	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, alas necesidades delos beneficiarios detectadas en el diagnóstico	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	95 (Muy Buena)	90 (Muy Buena)
<b>Organización</b>	Se refiere a la secuencia de las actividades segúnorden de complejidad	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	95 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)
<b>Relación entre las variables</b>	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)
<b>Factibilidad</b>	Analiza la posibilidad de la implementación y de aplicación de la propuesta en uno o varios contextos	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	95 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)
<b>Relación costo-beneficio</b>	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	95 (Muy Buena)	95 (Muy Buena)
<b>Adaptabilidad</b>	La propuesta sería adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)	95 (Muy Buena)	100 (Muy Buena)

La mayoría de expertos coinciden en que la valoración es muy buena, por lo que la puntuación es a partir de 81 puntos en los indicadores.

## CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica de la doble presencia y el capital psicológico en el personal de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo, permite concluir que con base al conocimiento recolectado de las dos variables, se identificó gran cantidad de información para la investigación realizada. Por medio de una exhaustiva búsqueda bibliográfica, se determinó el concepto de doble presencia, que es un riesgo psicosocial en el que los colaboradores no tienen un equilibrio entre su vida familiar y laboral; autores como Ruiz y Carrasquer, son referentes de esta temática. De igual manera, el capital psicológico es un constructo relacionado con la psicología positiva, por lo cual, gracias a los conceptos de varios autores, se realizó un acercamiento a la información más relevante del tema; autores como Cuadra-Peralta y Azanza, permiten ampliar esta temática gracias a sus investigaciones. A través de los referentes teóricos, se logró llegar a una aproximación real y así confrontar ambas variables en el estudio en la praxis.
- El diagnóstico de la doble presencia y el capital psicológico en Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo a partir de la recolección de datos cuantitativos tanto de doble presencia como de capital psicológico, se identificó que no existe correlación entre las variables de doble presencia y capital psicológico en esta investigación. De igual forma, se determinó que en las dimensiones de esperanza (-.035) y autoeficacia (-.093) de capital psicológico, presentan un bajo nivel en el personal; mientras que, las dimensiones de optimismo (-.130) y resiliencia (-.128) del capital psicológico, se encuentran en un porcentaje alto en la empresa comercializadora de vehículos.

- El diseño de una estrategia centrada en el capital psicológico como equilibrio de la doble presencia en Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo se basa en los resultados obtenidos de la aplicación metodológica, se diseñó una estrategia centrada en el capital psicológico y las dimensiones afectadas. En este caso la esperanza, autoeficacia, optimismo y resiliencia son un constructo, por lo que todas tienen la misma importancia. El diseño de la estrategia se enfoca en las variables de capital psicológico y doble presencia, pero se desarrolla en las dimensiones de capital psicológico. Las acciones que se aplican en esta propuesta son reuniones recreativas, pausas activas, talleres y cursos. Mediante la estrategia se pretende beneficiar al personal de dicha empresa, también, que concienticen sobre priorizar la salud mental de los individuos.
- La evaluación de la estrategia centrada en el capital psicológico como equilibrio de la doble presencia en Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo, por medio de criterios de especialistas y beneficiarios, se realizó una valoración y consecuente validación de cuatro especialistas, se aprobó la estrategia y su aplicación. De igual forma, se socializó con los beneficiarios, quienes se comprometieron a gestionar la propuesta, para tratar el capital psicológico que es considerado primordial por los nuevos estudios y así encontrar un equilibrio entre la doble presencia.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar una evaluación más amplia en el tema de capital psicológico y su relación con diferentes variables, porque en el área de psicología organizacional es posible que este tema tenga un incremento por la importancia que presenta en las organizaciones y aún es un tema poco explorado.
- Se recomienda incrementar las bases que se ha establecido en este estudio, por medio de un plan de intervención o estrategias que a partir de los resultados, se enfoque en contrarrestar la doble presencia y optimizar el capital psicológico.
- Se recomienda aplicar la estrategia en el personal de la comercializadora de vehículos, por medio del departamento de gestión humana. La propuesta es apta para aplicar a todo el personal como es el área administrativa y operativa.
- Se recomienda continuar con el estudio en un periodo de seis meses, para obtener los resultados necesarios y así vincular con las otras actividades propuestas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, R. (2013). *Identidad y diferenciación entre método y metodología*. Estudios Políticos, 9(28), 81-103. Recuperado de [https://www .redalyc.org/articulo.oa?id=426439549004](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426439549004)
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting eirl. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/352157132\\_diseno\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion](https://www.researchgate.net/publication/352157132_diseno_y_metodologia_de_la_investigacion)
- Azanza, G., Domínguez, A., Moriano, J. & Molero, F. (2014). *Capital psicológico positivo: validación del cuestionario PCQ en España*. Anales de Psicología, 30(1), 294-301. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bayona, H., & Guevara, L. (2019). *El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú*. Revista Colombiana de Psicología, 28(1), 49-64. Recuperado de <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Cabezas, A. (2015). *Capital psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva*. Revista científica de ciencias de la salud, 8(2), 50-55. ISSN 2306-0603. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/295092709\\_Capital\\_Psicologico\\_un\\_constructo\\_fundacional\\_dentro\\_de\\_la\\_psicologia\\_organizacional\\_positiva\\_Psychological\\_Capital\\_a\\_foundational\\_construct\\_in\\_positive\\_organizational\\_psychology](https://www.researchgate.net/publication/295092709_Capital_Psicologico_un_constructo_fundacional_dentro_de_la_psicologia_organizacional_positiva_Psychological_Capital_a_foundational_construct_in_positive_organizational_psychology)
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. (2017). *Riesgos laborales psicosociales perspectiva organizacional, jurídica y social*. Prolegómenos. Derechos y

Valores, XX(40),159-172. ISSN: 0121-182X. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87652654011>

Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>

Contreras, F. & Esguerra, G. (2006). *Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2), 311-319. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982006000200011&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011&lng=en&tlng=es)

Cuadra-Peralta, A., Sjöberg, O., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva, J., Muñoz, C. & Mally, I. (2018). *Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas*. *Interciencia*, 43(11), 758-762. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>

Cubillos, S., & Monreal, A. (2019). *La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia*. *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, 15(1), 17-27. Recuperado de <https://sodepsi.cl/wp-content/uploads/2020/09/6.-TYG-La-doble-jornada.pdf>

Delgado, L., & Castañeda, D. (2011). *Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional*. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(1), 61-70. ISSN: 0123-9155. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822602006>

Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH. Recuperado de <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-machala/formulacion-de-proyectos/escudero-y-cortez-2018/30431798>

- Estevan, L., Rodríguez, R., 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*. *Reidocrea*, 3(22), 172-179. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1005/0633d3648b52760a2e1ea49add34bea48b90.pdf>
- Feria Galbán, K. (2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano*. *Revista Jurídica de Los Derechos Sociales*, 8, 182–205. Recuperado de [https://upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/2921/2304](https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921/2304)
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación manual autoinformativo interactivo*. Repositorio Institucional Continental. 1, 1-98. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- García-Alandete, J. (2014). *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*. *Enclaves del pensamiento*, 8(16), 13-29. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870879X2014000200013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870879X2014000200013&lng=es&tlng=es)
- González, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. Recuperado de <https://bit.ly/3o6eZte>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de <https://bit.ly/300mxp4>
- Jara, E. (2016). *La doble presencia y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato*. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24126>

- Lupano, M. & Castro, A. (2010). *Psicología positiva: análisis desde su surgimiento*. Ciencias Psicológicas, IV (1), 43-56. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., & Carrasquer, P. (2010). *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos*. New Solutions, 20(4), 23-41. Recuperado de [https://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011\\_doblepresenciaysalud.pdf](https://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf)
- Morocho, A., & Vásconez M. (2020). *Relación de la doble presencia y el estrés en dos empresas de producción de la ciudad de Ambato*. (Tesis de pregrado). Repositorio PUCESA. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3062/1/77234.pdf>
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). *Design and validation of the cappsi scale to measure psychological capital*. Liberabit, 20(2), 315-323. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272014000200012&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200012&lng=es&tlng=en)
- Osorio, J., & Cárdenas Niño, L. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 13(1), 81-90. ISSN: 1794-9998. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. Recuperado de <https://bit.ly/3zQ1004>
- Ponce, J. (2016). *Evaluación de una práctica para el desarrollo del capital psicológico*. Revista Científica Ciencias Humanas, 12(34), 4-25. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70946593001>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). *Agenda de desarrollo sostenible: objetivos de desarrollo sostenible 2030*. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Ramos, A., (2008). *Cómo llegan a la definición de la estrategia las empresas localizadas en el valle de Aburrá*. Revista EIA, (9), 9-29. ISSN: 1794-1237. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=149216913001>
- Ramos, C. (2020). *Alcances de una investigación*. CienciAmérica, 9(3), 1-5. Recuperado de <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336/621>
- Ramos, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica*. Avances En Psicología, 23(1), 9–17. Recuperado de <https://doi.org/10.33539/avpsico.1.2015.v23n1.167>
- Ricoy Lorenzo, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Educação, 31(1), 11-22. ISSN: 0101-9031. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>
- Rivera, D. (2022). *Relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres: caso de estudio*. (Tesis pregrado). Repositorio PUCESA. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3577>
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C. & Zamora, R. (2017). *La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*. Revista

de Comunicación de la SEECI, (44), 33-51. Recuperado de <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). (2021). *Plan de creación de oportunidades 2021-2025*. Versión aprobada por el Consejo Nacional de Planificación, aprobado en Sesión Ordinaria N° CNP-001-2021, mediante Resolución N° 002-2021-CNP. Recuperado de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>

Sorbara, S., Baró, S., Greco, R., Preiti, M., & Quinteros, M. (2021). *Doble presencia, entre la familia y el trabajo*. Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara, 6 (251). Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/>

## ANEXOS

### Anexo 1: Cuestionario doble presencia

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CUESTIONARIO DE DOBLE PRESENCIA**

**Instrucciones:** La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. A continuación, se le presentan preguntas cerradas, a las cuales por favor responda con una "X" indicando la alternativa que mejor se adecue a su rendimiento hacia la organización. Para ello, se usará una escala de 5 puntos ofrecida a continuación:

1	2	3	4	5
<b>MUY EN DESACUERDO</b>	<b>DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>MUY DE ACUERDO</b>

### Datos Sociodemográficos

Por favor responda las preguntas sociodemográficas, marcando en cada pregunta con una X según su referencia.

<b>SEXO</b>	M	<input type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	<b>EDAD</b>	25-35	<input type="checkbox"/>	35-50	<input type="checkbox"/>	50-65	<input type="checkbox"/>
<b>FORMACIÓN ACADEMICA</b>	PRIMARIA	<input type="checkbox"/>	BACHILLER	<input type="checkbox"/>	EDUCACIÓN SUPERIOR	<input type="checkbox"/>	CUARTO NIVEL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>INDIQUE EL GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares					
<b>2</b>	Cumplir con la carga de trabajo puede estar influyendo en la atención a la familia y quehaceres diarios.					
<b>3</b>	Descuido mis compromisos personales a causa de mi trabajo.					
<b>4</b>	Tengo conflictos en compatibilizar los roles familiares y personales.					
<b>5</b>	Mi carga de trabajo afecta en mi vida personal.					
<b>6</b>	Siento que mi horario no abastece a la carga de trabajo y que me quedo más tiempo trabajando o en mi trabajo.					
<b>7</b>	Siento impedimento en mis actividades de trabajo para realizar mis actividades domésticas.					

Muchas gracias por su Colaboración

## Anexo 2: Cuestionario capital psicológico

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**  
**CUESTIONARIO DE CAPITAL PSICOLÓGICO (PCQ)**

**Instrucciones:** Indique con una X el número en la escala de 1 a 6 que mejor refleja su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones. Tenga en cuenta que 1 significa totalmente muy en desacuerdo y 6 muy de acuerdo.

### Datos Sociodemográficos

Por favor responda las preguntas sociodemográficas, marcando en cada pregunta con una X según su referencia.

<b>SEXO</b>	M		F	
-------------	---	--	---	--

<b>EDAD</b>	25-35		35-50		50-65	
-------------	-------	--	-------	--	-------	--

<b>FORMACIÓN ACADEMICA</b>	PRIMARIA		BACHILLER		EDUCACIÓN SUPERIOR		CUARTO NIVEL	
----------------------------	----------	--	-----------	--	--------------------	--	--------------	--

### PCQ – Capital Psicológico

1	2	3	4	5	6
<b>MUY EN DESACUERDO</b>	<b>DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO</b>	<b>ALGO DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>MUY DE ACUERDO</b>

1. Me siento seguro/a analizando un problema a largo plazo para encontrar una solución	1	2	3	4	5	6
2. Me siento seguro/a al representar a mi área de trabajo en reuniones con la dirección.	1	2	3	4	5	6
3. Me siento seguro/a al participar en los debates sobre la estrategia de mi empresa.	1	2	3	4	5	6
4. Me siento seguro/a ayudando a establecer objetivos en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6
5. Me siento seguro/a contactando con personas externas a la organización (proveedores, clientes...) para discutir los problemas.	1	2	3	4	5	6
6. Me siento seguro/a al presentar información a un grupo de colegas.	1	2	3	4	5	6

7. Si estuviese en apuros en el trabajo, se me ocurrirían muchas formas de salir de la situación.	1	2	3	4	5	6
8. En la actualidad estoy persiguiendo enérgicamente mis objetivos laborales.	1	2	3	4	5	6
9. Hay muchas formas de darle la vuelta a cualquier problema.	1	2	3	4	5	6
10. Actualmente creo que estoy teniendo bastante éxito en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
11. Se me ocurren muchas formas de alcanzar mis actuales objetivos laborales.	1	2	3	4	5	6
12. En este momento, estoy alcanzando los objetivos laborales que me he establecido.	1	2	3	4	5	6
13. Cuando tengo un contratiempo en el trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	1	2	3	4	5	6
14. Por lo general manejo las dificultades de una manera u otra en el trabajo	1	2	3	4	5	6
15. Puedo “quedarme solo/a” en el trabajo, por así decirlo, si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6
16. Normalmente me tomo con calma los aspectos estresantes del trabajo	1	2	3	4	5	6
17. Puedo superar las épocas laborales difíciles porque ya me he enfrentado antes a las dificultades.	1	2	3	4	5	6
18. Siento que puedo manejar muchas cosas a la vez en este trabajo.	1	2	3	4	5	6
19. Cuando las cosas son inciertas para mí en el trabajo, por lo general, espero lo mejor.	1	2	3	4	5	6
20. Si algo puede ir mal en mi trabajo, seguramente irá mal.	1	2	3	4	5	6
21. En lo que respecta a mi trabajo, siempre veo el lado bueno de las cosas.	1	2	3	4	5	6
22. En lo que respecta a mi trabajo, soy optimista en cuanto a lo que me deparará el futuro.	1	2	3	4	5	6
23. En este trabajo las cosas nunca salen como yo quiero.	1	2	3	4	5	6
24. Valoro este trabajo como “no hay mal que por bien no venga	1	2	3	4	5	6

<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Fecha</b>
Melanie Lissette Mayorga Núñez	Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes	Abril/2022

### Anexo 3: Validación especialistas cuestionario capital psicológico



#### ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a: Graciela Lescano

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento: Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ), que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lissette Mayorga Núñez, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

#### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

N	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las organizaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

	sobre el tema	X		X	
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X	
12	La situación es apropiada	X		X	
13	El tipo de preguntas es el adecuado	X		X	
14	El contenido temático de los ítems se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interrupción	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Grace Maribel Lescano Salas

Empresa: PUCE Ambato

Cargo que ocupa: Docente Universitaria

Tiempo dentro del cargo: 4 años

Último grado académico alcanzado: Gratificación de Presencia y Equipos en las Delegaciones

Grace M. Lescano S.  
Firma y sello de la institución.

## Anexo 4: Validación especialistas cuestionario capital psicológico



Pontificia Universidad Católica del Ecuador  
Caja Postal 1701  
Avenida 12 de Octubre

### ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Elaborado por: *Gonzalo Razon-y*

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)**, que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lissette Mayorga Núñez, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larraín T. Cía. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

#### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del **Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)**

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecua a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecua a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La muestra es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido temático de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X	

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Gonzalo Pazmay

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: 8 AÑOS - DIGITE


Tiempo dentro del cargo: 8 AÑOS

Último grado académico alcanzado: MASTER OF ARTS (PSI. 17304)

Sombay

Firma y sello de la institución.

## Anexo 5: Validación especialistas cuestionario capital psicológico



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS**

---

Estimado/a: **Victor Cuadrado**

Le he sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)**, que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presión en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melissa Lissette Mayorga Nájera, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cia. Ltda. y su cooperativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple, si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecua a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecua a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

10	El lector reconoce aspectos esenciales sobre el tema	X		X	
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X	
12	La redacción es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público o en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetro de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Vivian Cardona

Empresa: Puceso


Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 16 años

Último grado académico alcanzado: Maestría en Administración de Empresas

  
 Firma y sello de la institución.

## Anexo 6: Validación especialistas cuestionario capital psicológico



PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL ECUADOR

ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

---

*Entrevistado: Dayami Larrea*

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ), que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lissette Mayorga Nómez, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

N°	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		


**ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
 CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

10	El diseño incluye aspectos esenciales sobre el tema	X		X	
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X	
12	La simula es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado puntajes de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X

Observaciones: \_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

 Nombre: Dayany Lima Rojas

 Empresa: PUCESA

 Cargo que ocupa: Docente y Coordinadora CPA

 Tiempo dentro del cargo: 4 años y 8 meses

 Último grado académico alcanzado: Master en Dirección

Firma y sello de la institución.



## Anexo 7: Validación beneficiarios cuestionario capital psicológico



### ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimada/a: Cristina Hedma

Usted ha sido seleccionado/a para validar el instrumento **Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)**, que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lissette Mayorga Núñez, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cia. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presentó una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

#### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del **Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)**

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		


 ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
 CARRERA DE ORGANIZACIONAL

10	El diseño resume aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de preguntas es el adecuado	X		X		
14	El enunciado, contenido de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la forma	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X	

 Observaciones:
   
 \_\_\_\_\_
   
 \_\_\_\_\_
   
 \_\_\_\_\_
   
 \_\_\_\_\_

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

 Nombre: Cristina Medina

 Empresa: Automotores Carlos Larrea T.


 Cargo que ocupa: Coordinadora Gestión Humana

 Tiempo dentro del cargo: 3 años

 Último grado académico alcanzado: Psicóloga Organizacional


 CARLOS LARREA T.  
 Automotores  
 Firma y sello de la institución.

## Anexo 8: Validación beneficiarios cuestionario capital psicológico



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS**

Estimado/a: Mateo Palacios

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)**, que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presión en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lissette Mayorga Núñez, estudiante de último semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del **Cuestionario del Capital Psicológico Positivo (PCQ)**

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple: si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
 CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

10	El caso o caso presenta evidencias sobre el tema.	X		X	
11	Las instrucciones son claras y precisas.	X		X	
12	La sintaxis es apropiada.	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado.	X		X	
14	El contenido sustancial de sus ítems se ajusta a la asignatura.	X		X	
15	El cumplimiento pasado, sea aplicado en el sector público y en el privado.	X		X	
16	Se ha determinado puntaje de calificación.	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación.	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea.	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas.	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems.		X		X

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Carlos Mateo Palacios Larrea

Empresa: Automotores Carlos Larrea T.

Cargo que ocupa: Jefe Financiero

Tiempo dentro del cargo: 4 años

Último grado académico alcanzado: Magister en Ingeniería Financiera


  
 CARRERA DE ORGANIZACIONAL  
 Palacios Larrea  
 Firma y sello de la institución.

## Anexo 9: Validación especialistas cuestionario doble presencia



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a: *Grace Lescano*

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario de Doble Presencia**, que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lisette Mayorga Núñez, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del **Cuestionario de Doble Presencia**

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicología-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales	X		X		


 ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
 CARRERA DE ORGANIZACIONAL

	sobre el tema	✓		✓	
11	Las instrucciones son claras y precisas	✓		✓	
12	La sintaxis es apropiada	✓		✓	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	✓		✓	
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	✓		✓	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	✓		✓	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	✓		✓	
17	Se especifican los criterios de interpretación	✓		✓	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	✓		✓	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	✓		✓	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		✓		✓

 Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Área de formación profesional del/a evaluador/a:


 Nombre: Grace Marisol Lescano Salas

 Empresa: PUCE Ambato

 Cargo que ocupa: Docente Universitaria

 Tiempo dentro del cargo: 4 años

 Último grado académico alcanzado: gestión de Recursos y Equipos en las Organizaciones

  
 Firma y sello de la institución.

## Anexo 10: Validación especialistas cuestionario doble presencia



### ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a: *Gonzalo Pazmy*

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario de Doble Presencia**, que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lisette Mayorga Núñez, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

#### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del **Cuestionario de Doble Presencia**

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en grn.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales	X		X		



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

	sobre el tema				
11	Las instrucciones son claras y precisas	✓		✓	
12	La sintaxis es apropiada	✓		✓	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	✓		✓	
14	El contenido sumatorio de los ítems se ajusta a la población	✓		✓	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	✓		✓	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	✓		✓	
17	Se especifican los criterios de interpretación	✓		✓	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	✓		✓	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	✓		✓	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		✓		✓

Observaciones:

---



---



---

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Gonzalo Ramirez

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: DOCENTE

Tiempo dentro del cargo: 8 AÑOS

Ultimo grado académico alcanzado: MASTRA OF ARTS (PSI JUSTI)

Gonzalo Ramirez  
Firma y sello de la institución.

## Anexo 11: Validación especialistas cuestionario doble presencia



Pontificia Universidad Católica del Ecuador  
Instituto de Psicología

ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS**

---

Estimado/a: **Victor Cuadrado**

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario de Doble Presencia**, que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lisette Mayorga Núñez, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cia. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del **Cuestionario de Doble Presencia**

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

N°	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	Ejemplo	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales	X		X		



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIÓN

	sobre el tema				
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X	
12	La sintaxis es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido temático de los ítems se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Área de formación profesional del/la evaluador/a:

Nombre: Victor Cardenas

Empresa: Puessa


Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 16 años

Último grado académico alcanzado: Máster en Administración de Empresas

  
 Firma y sello de la institución.

## Anexo 12: Validación especialistas cuestionario doble presencia



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a: *Dayani Lima*

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario de Doble Presencia**, que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lissette Mayorga Nuñez, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del **Cuestionario de Doble Presencia**.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítem	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales	X		X		



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

	sobre el tema	X		X	
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X	
12	La sintaxis es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X

Observaciones:

---



---



---

Área de formación profesional del/la evaluador/a:

Nombre: Dayamy Lima Rojas

Empresa: PURISA

Cargo que ocupa: Docente y Coordinadora CPA

Tiempo dentro del cargo: 4 años y 8 meses

Último grado académico alcanzado: Máster en Dirección

Firma y sello de la institución.



## Anexo 13: Validación beneficiarios cuestionario doble presencia



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a: *Cristina Medina*

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario de Doble Presencia**, que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lisette Mayorga Núñez, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

#### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del **Cuestionario de Doble Presencia**

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos; si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales	X		X		



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

	sobre el tema	X		X	
11	Las instrucciones son claras y precisas	>		X	
12	La sintaxis es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Cristina Medina

Empresa: Automotores Carlos Larrea T.

Cargo que ocupa: Coordinadora Gestión Humana

Tiempo dentro del cargo: 3 años

Último grado académico alcanzado: Psicóloga Organizacional

  
 Firma y sello de la institución.

## Anexo 14: Validación beneficiarios cuestionario doble presencia



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a: Mateo Palacios

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario de Doble Presencia**, que es parte del proyecto de investigación "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", desarrollado por Melanie Lissette Mayorga Núñez, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de Automotores Carlos Larrea T. Cia. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del **Cuestionario de Doble Presencia**

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
*	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	∧		×		
2	El formato para la prueba	×		×		
3	Número de ítems planteados	×		×		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	×		×		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	×		×		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	×		×		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	×		×		
8	El planteamiento tiene calidad científica	×		×		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	∧		∧		
10	El diseño recoge aspectos esenciales	∧		×		



Universidad del Cauca  
Escuela de Psicología

ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

	sobre el tema:	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Carlos Mateo Fabriceis Larrea

Empresa: Automotores Carlos Larrea T.

Cargo que ocupa: Jefe Financiero

Tiempo dentro del cargo: 7 años

Último grado académico alcanzado: Magister en Ingeniería Financiera


 CARLOS LARREA  
  
 Firma y sello de la institución.

## Anexo 15: Validación por especialistas de la estrategia

### Instrumento para la validación de propuestas de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica **ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLÓGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS**, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Le solicitamos nos facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: *YVARRA DOLORES GUAYMAN BUCUARA*
- Cargo e institución donde labora: *DIRECTORA / UNIVERSIDAD TÉCNICA AMBATO*
- Profesión: *ADMINISTRADOR DE NEGOCIOS*
- Grado académico: *CUARTO NIVEL*
- Años de experiencia en la profesión: *20 años*
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: *INVESTIGACION, PUBLICACIONES, ADMINISTRACION DE EMPRESAS FAMILIARES*

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21-40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

#### 1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

#### 2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo a la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente.

Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Escala de Valoración										Observaciones											
		Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena																	
		1	10	15	20	21	30	35	40	41	50	55	60	61	70	75	80	81	90	95	100		
<b>Procedimental</b>	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica.																						
<b>Planificación operativa</b>	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)																						
<b>Ajuste ético-profesional</b>	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención.																						
<b>Suficiencia</b>	Contiene los aspectos necesarios como número de sesiones, actividades, técnicas, recursos materiales, tiempo para el abordaje del tema.																						
<b>Coherencia</b>	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí, con lenguaje claro y sencillo.																						
<b>Relevancia</b>	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectadas en el diagnóstico																						
<b>Organización</b>	Se refiere a la secuencia de las actividades según orden de complejidad.																						
<b>Relación entre las variables</b>	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables.																						
<b>Factibilidad</b>	Analiza la posibilidad de la implementación y aplicación de la propuesta en uno o varios contextos.																						
<b>Relación costo-beneficio</b>	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta.																						
<b>Adaptabilidad</b>	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto.																						

  
 Firma del Juez

Nombre del Juez: **MARÍA DOLORES GUZMÁN GUZMÁN**

**Nota:** Se sugiere utilizar el **Coefficiente Aiken** para el análisis de la concordancia de los criterios de los expertos (debe obtener mínimo 80% de consenso de los criterios de expertos)

## Anexo 16: Validación por especialistas de la estrategia

### Instrumento para la validación de propuestas de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLÓGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Le solicitamos nos facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Grace Marisol Lescano Solis
- Cargo e institución donde labora: Puce Ambato
- Profesión: Psicóloga Organizacional
- Grado académico: Cuarto Nivel
- Años de experiencia en la profesión: 4 años
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: Docente Universitaria

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

#### 1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

#### 2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo a la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente.

Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiencia					Buena	Muy buena	Observaciones
		1	2	3	4	5			
Procedimental	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica.								
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)							X	
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención.								X
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como número de sesiones, actividades, técnicas, recursos materiales, tiempo para el abordaje del tema.								X
Coherencia	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí, con lenguaje claro y sencillo.								X
Relevancia	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectadas en el diagnóstico.								X
Organización	Se refiere a la secuencia de las actividades según orden de complejidad								X
Relación entre las variables	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables.								X
Factibilidad	Analiza la posibilidad de la implementación y aplicación de la propuesta en uno o varios contextos.								X
Relación costo-beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta.								X
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto.								X



Firma del Juez

Nombre del Juez Grace Lezcano

Nota: Se sugiere utilizar el Coeficiente Aiken para el análisis de la concordancia de los expertos (debe obtener mínimo 80% de consenso de los criterios de expertos)

## Anexo 17: Validación por especialistas de la estrategia

### Instrumento para la validación de propuestas de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLÓGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Le solicitamos nos facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Segundo Gonzalo Pazmay Ramos
- Cargo e institución donde labora: PUCESA
- Profesión: Docente
- Grado académico: Master of Arts (Psic. Indus)
- Años de experiencia en la profesión: 8 años
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: Investigador, docente y consultor particular.

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21-40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

#### 1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

#### 2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo a la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente.

Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiente		Baja		Regular		Buena		Muy buena		Observaciones
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>Procedimental</b>	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica.										X	
<b>Planificación operativa</b>	Planificación operativa de la propuesta con un enfoque teórico-práctico (concreción)											X
<b>Ajuste ético-profesional</b>	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención.											X
<b>Suficiencia</b>	Contiene los aspectos necesarios: comunicación de sesiones, actividades, técnicas, recursos materiales, tiempo para el abordaje del tema.											X
<b>Coherencia</b>	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí, con lenguaje claro y sencillo.											X
<b>Relevancia</b>	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectadas en el diagnóstico											X
<b>Organización</b>	Se refiere a la secuencia de las actividades según orden de complejidad											X
<b>Relación entre las variables</b>	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables.											X
<b>Factibilidad</b>	Analiza la posibilidad de la implementación y aplicación de la propuesta en uno o varios contextos.											X
<b>Relación costo-beneficio</b>	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para elevar la propuesta.											X
<b>Adaptabilidad</b>	La propuesta puede ser adaptada a otros contextos según la necesidad del contexto.											X



Firma del Juez

Nombre del Juez **Gonzalo Pazmay**

Nota: Se sugiere utilizar el Coeficiente Aiken para el análisis de la concordancia de los expertos (debe obtener mínimo 80% de consenso de los criterios de expertos)

## Anexo 18: Validación por especialistas de la estrategia

### Instrumento para la validación de propuestas de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica **ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLOGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHICULOS**, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Le solicitamos nos facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Rosa del Carmen Ortiz Martínez
- Cargo e institución donde labora: Arcade Beauty (USA)
- Profesión: Psicología Industrial
- Grado académico: Magister en Gestión del Talento Humano
- Años de experiencia en la profesión: 9 años
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: Docente

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted calificará dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo a la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente.

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiente		Baja		Regular		Buena		Muy buena		Observaciones					
		1	10	15	20	21	30	35	40	41	60		65	80	81	90	95
Procedimental	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica.														X		
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)														X		
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención.														X		
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como: número de sesiones, actividades, técnicas, recursos materiales, tiempo para el abordaje del tema.															X	
Coherencia	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí; con lenguaje claro y sencillo.															X	
Relevancia	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectadas en el diagnóstico															X	
Organización	Se refiere a la secuencia de las actividades según orden de complejidad.															X	
Relación entre las variables	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables.															X	
Factibilidad	Analiza la posibilidad de la implementación y aplicación de la propuesta en uno o varios contextos															X	
Relación costo-beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta.															X	
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto.															X	

Firma del Juez  
  
 Carmen Ortiz

**Nota:** Se sugiere utilizar el Coeficiente Aiken para el análisis de la concordancia de los criterios de los expertos (obtendrá el mínimo 80% de consenso de los criterios de expertos)

## Anexo 19: Validación por beneficiarios de la estrategia



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

### ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

#### CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR BENEFICIARIOS

Estimada/a: Cristina Medina

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Melanie Lisette Mayorga Núñez, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por empleados: Operativos, Administrativo y Gerencial de Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación de esta estrategia es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

#### Plantilla juicio para validación por beneficiarios

**Objetivo:** Evaluar la estrategia centrada en el capital psicológico como equilibrio de doble presencia en Automotores Carlos Larrea T. Cía. Ltda. y su corporativo, por criterios de especialistas y beneficiarios.

**Instrucciones:** A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el modelo de intervención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLÓGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						Y
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:

---



---



---



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

**Objetivo:** Evaluar la estrategia centrada en el capital psicológico como equilibrio de doble presencia en Automotores Carlos Larrea T. Cia. Ltda. y su corporativo, por criterios de especialistas y beneficiarios.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en grs.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la estrategia	X		X		X		
2	El formato para la estrategia	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La estrategia se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la estrategia	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la estrategia	X		X		X		
10	El contenido semántico de la estrategia se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Cristina Belén Medina Gómez

Empresa: Automotores Carlos Larrea T.

Cargo que ocupa: Coordinador Gestión Humana

Tiempo dentro del cargo: 4 años

Último grado académico alcanzado: tercer nivel

Firma y número de identificación.

## Anexo 20: Validación por beneficiarios de la estrategia



### ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

#### CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR BENEFICIARIOS

Estimadora: *Mateo Pulacios*

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta "Estrategia centrada en capital psicológico como equilibrio de doble presencia en una empresa comercializadora de vehículos", que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Melanie Lisette Mayorga Nóñez, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por empleados: Operativos, Administrativo y Gerencial de Automotores Carlos Larrea T. Cia. Ltda. y su corporativo. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación de esta estrategia es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

#### Plantilla juicio para validación por beneficiarios

**Objetivo:** Eviduar la estrategia centrada en el capital psicológico como equilibrio de doble presencia en Automotores Carlos Larrea T. Cia. Ltda. y su corporativo, por criterios de especialistas y beneficiarios.

**Instrucciones:** A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el modelo de intervención. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

ESTRATEGIA CENTRADA EN CAPITAL PSICOLÓGICO COMO EQUILIBRIO DE DOBLE PRESENCIA EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE VEHÍCULOS [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:

---



---



---



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

**Objetivo:** Evaluar la estrategia centrada en el capital psicológico como equilibrio de doble presencia en Automotores Carlos Larrea T. Cia. Ltda. y su corporativo, por criterios de especialistas y beneficiarios.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

n	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	Ejemplo	X		X		X		
1	Nombre de la estrategia	X		X		X		
2	El formato para la estrategia	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	La estrategia se adecua a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecua a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la estrategia	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la estrategia	X		X		X		
10	El contenido semántico de la estrategia se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/la evaluador/a:

Nombre: Carlos Mateo Palacios Larrea

Empresa: Automotores Carlos Larrea T.

Cargo que ocupa: Jefe Financiero

Tiempo dentro del cargo: 7 años

Último grado académico alcanzado: Cuarto nivel

 **CARLOS LARREA T.**  
*Palacios Larrea*  
Firma Autorizada

Firma y número de identificación.