ESCUELA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

RELACIÓN ENTRE LA DOBLE PRESENCIA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MUJERES: CASO DE ESTUDIO

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

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global

Autora:

Daniela Macarena Rivera Fiallos

Directora:

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg

Ambato – Ecuador

Abril 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADORSEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

RELACIÓN ENTRE LA DOBLE PRESENCIA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MUJERES: CASO DE ESTUDIO

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para lacompetitividad sostenible local y global

Autora:

Daniela Macarena Rivera Fiallos

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg. f. _____

CALIFICADOR

Dayamy Lima Rojas, Mg. f. _____

CALIFICADOR

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mtr. f. _____

CALIFICADOR

Varna Hernández Junco, PhD. f. _____

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr. f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Abril 2022

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
BIBLIOTECA

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **DANIELA MACARENA RIVERA FIALLOS**, con **CC. 1805292941**, autora del trabajo de graduación intitulado: "RELACIÓN ENTRE LA DOBLE PRESENCIA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MUJERES: CASO DE ESTUDIO" 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 Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en forma digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos del 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 2022

DANIELA MACARENA RIVERA FIALLOS

CC. 1805292941

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios y a mis padres, sin su apoyo y su acompañamiento no hubiera podido alcanzar este logro.

Agradezco a mis docentes quienes me acompañaron en todo este camino universitario, gracias por brindarme sus consejos, su sabiduría y sus conocimientos que me ayudaron a seguir adelante todos los días.

También, agradezco a mi universidad por haberme abierto las puertas para formarme como persona y profesional dentro de sus instalaciones, gracias a mis compañeros y a todas las personas participes en este proceso.

Finalmente, doy las gracias a la empresa Millpolimeros y al personal por haber sido la parte fundamental de este estudio.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado:

A Dios quien nunca me ha soltado de la mano y su gracia y su amor me ha permitido levantarme en los momentos más difíciles.

A mis padres Edison y Sylvia quienes han sido siempre mi motor y mi apoyo, gracias por su amor, paciencia y esfuerzo que me ha permitido llegar a alcanzar esta meta. Todos mis logros están dedicados para ustedes que han hecho tanto por mí.

A mis hermanas Carolina y María Augusta quienes son un ejemplo para mí y siempre han estado incondicionalmente a mi lado dándome palabras de aliento.

A Juan Carlos, por ser más que mi novio mi mejor amigo, gracias por creer en mí y apoyarme en todos los pasos que doy en mi vida.

A mi querida compañera peluda Luna, quien ha llenado mi vida con sus ocurrencias y amor incondicional.

A toda mi familia y amigos, por brindarme su apoyo incondicional durante toda la realización de mi carrera y en la realización de mi tesis de grado

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general relacionar la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres de la empresa Millpolimeros, dedicada a la producción de compuestos de polímero plástico en formas rígidas y flexibles. Se trabajó con una población de estudio de cuarenta y uno trabajadores, entre hombres y mujeres de las áreas comercial, administrativa, logística, de producción y de control de calidad, a quienes, se les aplicó dos instrumentos cuantitativos. De la población, se tomó por muestreo a conveniencia, a las trece mujeres para aplicar el instrumento cualitativo. Para la variable de doble presencia, se utilizó la Escala de Doble Presencia de Padilla & Larzabal y para la variable de compromiso organizacional se utilizó la Escala Ultrecht de *Engagement* en el trabajo -UWES- de Schaufeli y Bakker; los dos cuantitativos. La guía de entrevista, instrumento cualitativo aplicado al personal femenino, se obtuvo la caracterización de variables de los instrumentos cuantitativos. Tras la aplicación de los instrumentos, se determinó que los colaboradores presentan un riesgo medio de padecer el síndrome de doble presencia y en cuanto al personal femenino, se obtuvo como resultados que no padecen del síndrome de doble presencia; mientras que, en lo referente a compromiso organizacional, se determinó que todos los colaboradores presentan un alto nivel de *engagement* con su organización. De la correlación realizada mediante el programa estadístico SPSS, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,154 lo que demuestra que existe una baja correlación entre las variables de estudio.

Palabras clave: Doble presencia, compromiso organizacional, femenino

ABSTRACT

The general objective of this research is to relate double presence and organizational engagement in women at Millpolimeros, a company dedicated to the production of plastic polymer compounds in rigid and flexible forms. A population of forty one workers participated on this study, including men and women from the commercial, administrative, logistics, production and quality control areas, two quantitative instruments were applied for this groups. From the total population, thirteen women were selected by convenience sampling to apply the qualitative instrument. For the double presence variable, the Double Presence Scale of Padilla & Larzabal was used, and for the organizational engagement variable, the Ultrecht Work Engagement Scale -UWES- of Schaufeli and Bakker was used; both were quantitative. The interview guide was a qualitative instrument applied to female personnel used to obtain the characterization of variables of the quantitative instruments. After the application of the instruments, it was determined that the employees had a medium risk of being affected by the double presence syndrome and the results obtained for the female group were that they did not suffer from the double presence syndrome. However, regarding to the organizational commitment, it was determined that all the employees had a high level of engagement with their organization. A Spearman correlation coefficient of 0.154 was obtained from the SPSS statistical program, which shows that there is a low positive correlation between the variables under study.

Key words: Double presence, organizational engagement, female.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO iv

DEDICATORIA v

RESUMEN vi

ABSTRACT vii

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA 4

1. Riesgos psicosociales y Salud ocupacional 4

1.2. Doble presencia 8

1.2.1. Mujeres y trabajo 8

1.2.2. Definición y antecedentes de la doble presencia 10

1.2.3. Efectos de la doble presencia 12

1.2.3.1. Estrés 13

1.2.3.2. Estrés Laboral 13

1.2.3.3. Estresores en el ámbito laboral 14

1.2.3.4. Consecuencias del Estrés laboral 15

1.3. Desarrollo organizacional 16

1.3.1 Concepto de Organización 16

1.3.2. El cambio organizacional 17

1.3.3. Definición de desarrollo organizacional 19

1.4. Compromiso Organizacional 20

1.4.1. Definición de compromiso organizacional 20

1.4.2. Antecedentes teóricos y Definición de *Engagement* 22
1.4.3. Dimensiones del *Engagement* 23
1.4.4. Relación del compromiso laboral con el *Engagement* 24
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO 25
2.1. Tipo de investigación, Enfoque y Alcance 25
2.2. Caracterización de la población 25
2.2.1. Distribución de la Población 26
2.3. Descripción de los instrumentos 28
2.3.1. Escala Ultrecht de *Engagement* en el Trabajo – UWES- 28
2.3.2. Escala de Doble Presencia 28
2.3.3. Guía de entrevista de compromiso organizacional y doble presencia 29
CAPÍTULO III. RESULTADOS 30
3.1. Resultados de la técnica cualitativa 30
3.1.1. Entrevista 30
3.2. Resultados técnicas cuantitativas 37
3.2.1. Análisis descriptivo 37
3.2.1.2. Análisis de resultados de Doble presencia 37
3.2.1.3. Análisis de resultados de Compromiso organizacional 40
3.3. Análisis correlacionales 44
CONCLUSIONES 47
RECOMENDACIONES 48
BIBLIOGRAFÍA 49
ANEXOS 54
Anexo 1: Operacionalización de variables 54
Anexo 2: Caracterización de variables 55

Anexo 3: Validación de la guía de entrevista por especialistas.....57

Anexo 4: Guía de entrevista 63

Anexo 5: Validación de la escala de Doble presencia por especialistas/beneficiarios.....66

Anexo 6: Validación de la Escala Utrecht de Engagement -UWES-por especialistas/beneficiarios 70

Anexo 7: Escala de Doble presencia 74

Anexo 8: Escala Utrecht de Engagement -UWES- (Schaufeli y Bakker, 2002).....75

Anexo 9: Índice de tablas 77

Anexo 10: Índice de figuras.....78

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales son condiciones que posiblemente estén presentes en todo tipo de situaciones laborales relacionadas con el ambiente que les ofrece el trabajo o directamente con la realización de las tareas. Estos riesgos aparecen por la inconformidad de los individuos ante ciertas situaciones que, con el tiempo afectaran su salud física, psíquica o social y en estos casos al desarrollo del trabajo. La doble presencia es un factor psicosocial que define la realidad laboral de un gran número de mujeres en nuestra sociedad, al considerar el gran esfuerzo que se realiza por controlar las actividades del hogar y por mantener su estabilidad en el lugar de trabajo de manera simultánea.

La doble presencia es un término que aparece desde el feminismo como respuesta a las condiciones que la sociedad había impuesto a las mujeres que se insertaban en el mundo laboral, se aduce que, a lo largo del tiempo la lucha feminista ha conseguido que se respeten muchos derechos de las mujeres y se validen sus opiniones; aun así, la lucha sigue en pie debido a que aún no se ha encontrado una equidad entre hombres y mujeres especialmente al hablar de temas laborales. Para Ceballos, Valenzuela & Paravic (2014) las mujeres tienen relaciones contractuales más desfavorables y sufren en mayor medida riesgos como: discriminación, estereotipos, aislamiento social y conflictos familia – trabajo. Por ello, se colige que, dentro de las organizaciones la población femenina está relativamente en desventaja con la masculina con una evidente desigualdad y necesidad de una mejor oferta empresarial en planes de acción para dinamizar las cargas de trabajo en todas las mujeres que presenten doble presencia. Los efectos sobre las mujeres crearan conflictos en los hogares de cada una y , además, en los puestos de trabajo por lo que para las empresas trae varias desventajas como la disminución de la calidad de trabajo o posiblemente el estrés por las excesivas cargas de trabajo.

Al hablar del compromiso organizacional la referencia es al vínculo que tiene el trabajador con su organización y como se adapta a las normas, cultura, objetivos y valores de la misma y el deseo que tiene por permanecer en la empresa. Los riesgos psicosociales tienen una directa afectación a estos procesos de las organizaciones, si el empleado se siente poco

incentivado, estresado, insatisfecho y cansado con sus actividades en la organización, es muy poco probable que el trabajador se sienta identificado y sus deseos de continuar con su labor sean mermados, por lo que como Talento Humano es sumamente importante familiarizarse con los factores que engloban la doble presencia y sus efectos, para posteriormente sumar la gestión hacia la mejora de la calidad de vida, de manera especial la de mujeres y sus familias.

La problemática encontrada en la empresa en ,la cual, se realizó el estudio oscila en factores como: el estrés, la disminución de la satisfacción laboral, la falta de entusiasmo, y la sobrecarga laboral en afección al entorno familiar, en consideración de la población mayoritaria con cargas familiares y necesidad de estabilidad laboral, por lo que su compromiso organizacional aumentara y se reflejara en un alto índice de doble presencia, lo que se busca comprobar con esta investigación.

La presente investigación se enfocó en identificar si hay una relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional; a la luz de los resultados obtenidos, el propósito es brindar desde la gestión del talento humano a la empresa la posibilidad de intervenir y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Por ello el problema científico es ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y el síndrome de doble presencia en las trabajadoras de la empresa Millpolimeros?

Para esta investigación se presentan los siguientes objetivos e hipótesis:

Objetivo general: Relacionar la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres de la empresa Millpolimeros

Objetivos específicos:

1. Fundamentar los referentes teóricos y metodológicos sobre la doble presencia y el compromiso organizacional.
2. Diagnosticar el síndrome de doble presencia y el nivel de compromiso organizacional en la población de estudio de la empresa Millpolimeros
3. Determinar la relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional en la población de estudio de la empresa Millpolimeros

Hipótesis: El compromiso organizacional tiene relación directa positiva con el síndrome de doble presencia en las trabajadoras de la empresa Millpolimeros

Para esta investigación se utilizó el Cuestionario de Doble Presencia (Padilla- Larzabal, 2019) para medir el nivel de doble presencia, la Escala Ultrecht de *Engagement* en el trabajo -UWES- de (Schaufeli y Bakker, 2002) para medir el nivel de compromiso organizacional y una Guía de entrevista sobre compromiso organizacional y doble presencia, que fue construida desde la operacionalización de las variables y validada por criterio de especialistas.

Por último, esta investigación se hace con el fin de aportar el conocimiento sobre los riesgos psicosociales a los que se enfrentan las trabajadoras de la empresa Millpolimeros diariamente y de esa forma poder crear mejoras para el bienestar colectivo.

El presente tema guarda relación con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, con esta investigación se busca garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas (objetivo 1) descrito en el Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida , así como impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria (objetivo 5) reflejado en el Eje 2: Economía al Servicio de la Sociedad (SENPLADES, 2017).

Todo está alineado a los objetivos 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) y 16 (Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas) de la declaración de la ONU en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible dictaminados por el Programa de Naciones Unidas de Desarrollo (PNUD, 2020).

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1. Riesgos psicosociales y Salud ocupacional

En la actualidad las empresas y organizaciones han encontrado varios riesgos psicosociales que se han convertido mayoritariamente en obstáculos para el correcto desenvolvimiento de los colaboradores en sus puestos de trabajo. Estos riesgos originaran conductas positivas o negativas que ,finalmente, afectaran a la salud, desempeño y el desarrollo personal y profesional del trabajador. Según Feria (2018)

> El trabajo incide en la salud de diversas formas, bien porque existen factores de riesgos que pueden afectar directamente y de forma negativa a la salud, o bien porque el propio trabajo lleva aparejado un desgaste físico o psíquico que incrementa las posibilidades de desarrollar determinada patología o enfermedad. (p. 183)

Lo que quiere decir que el trabajo afecta negativamente la salud del empleado ya sea por el clima laboral que rodea a la persona, las relaciones con otros empleados, el tiempo que trabaja o netamente por el tipo de trabajo que realiza y la carga que este conlleva. Por tanto, todas las organizaciones establecerán métodos que les permita medir y conocer a que riesgo psicosocial se enfrentan los trabajadores.

Según la OMS la salud es un estado de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad y el trabajo es una necesidad para el ser humano, y su ausencia o las malas condiciones laborales pueden significar un alto nivel de estrés y una “enfermedad” fisca, mental o social (Estevan, Rodríguez, Romero,López & Romo (2014).

Varios autores han propuesto diferentes concepciones y definiciones de lo que son los riesgos psicosociales laborales, definiciones que permitirán identificar los elementos principales que constituyen su concepto y su relación con el trabajo. El Comité Mixto OIT-OMS (1984, citado por Pinos, 2017) define a los factores de riesgo psicosocial como:

> Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo

> ,lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (p.84)

En la misma línea la (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, n.d.) los delimita como "aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores" (parr. 2)

Para Moreno (2011) "son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente" (p. 8).

Por último, Bestratén, Barraza & Corrons (2015), mencionan que los riesgos psicosociales son los originados por los aspectos organizativos del trabajo, y como resultado provocan insatisfacción laboral, estrés y otros problemas en el trabajador, lo que repercute en la calidad de sus labores.

De todos estos conceptos mencionados se deduce que, los riesgos psicosociales que aparecen en el trabajo son el resultado de la interacción del individuo con: el ambiente laboral, la complejidad de la tarea, su relación con los otros, la cultura de la empresa y con la situación personal que el colaborador vive a diario. Al identificar el significado de riesgos psicosociales se toma en cuenta que, estos factores de riesgo psicosocial juegan un papel importante, al estar presentes , conllevarán a tener efectos negativos en la salud y se convertirán en la causa de enfermedades como el estrés.

Salud Ocupacional

El trabajo es una actividad necesaria para el ser humano debido a que se convierte en la fuente directa de ingresos para todas las familias y satisface las necesidades sociales de todo ser humano. Es así como el Tesauro de la OIT (2004), define al trabajo como "el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos" (parr. 1) . Por lo que se infiere que el trabajo permite que el

ser humano aporte con sus conocimientos a la organización en ,la cual, presta sus servicios y, además , recibir por esto recompensas monetarias y no monetarias.

Actualmente el trabajo ha evolucionado en todas sus formas, ha habido cambios de organización, prácticas y procesos, lo que ha llevado a flote la necesidad de que el ser humano se desarrolle en un ambiente con condiciones óptimas mediante el control y la prevención de enfermedades y accidentes laborales, y , además, ha resaltado la importancia de la promoción de la salud obligatoria en toda organización. Para verificar el cumplimiento. Toro, Comas & Castro (2020) afirman que "se han creado normas e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y establecen las responsabilidades compartidas de empleadores, trabajadores y gobiernos en la gestión de la seguridad y la salud laboral" (p.498).

En este tenor, es importante definir dos términos relevantes para entender el concepto y la importancia de la Salud Ocupacional, primeramente, se define que es un accidente de trabajo seguido del concepto de enfermedad profesional. Según la OIT citada en Cero accidentes (2018), el accidente de trabajo se define como "el suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, que puede causar lesiones profesionales mortales o no mortales" (párr.1). Es decir que el accidente de trabajo es el que se produce dentro de este de forma repentina y da como resultado una lesión moderada o grave que lo imposibilite de continuar con su actividad.

Mientras que la Organización Internacional del Trabajo (2009) afirma que "Todo Miembro debería, en condiciones prescritas, considerar como enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones" (p.1). En este caso la enfermedad profesional ocurre de manera paulatina y degenera la salud del trabajador por las condiciones físicas o mentales a ,las cuales, se expone diariamente.

Es importante reconocer que el empleo y las condiciones de trabajo son determinantes para la salud física y mental de los trabajadores y sus familias. Silva, Merino-Salazar, Benavides ,López & Gómez-Garcia (2020) afirman que:

> Cada vez hay más pruebas científicas que demuestran que las malas condiciones de trabajo y empleo, como la precariedad y la inseguridad del empleo, crean efectos adversos para la salud, bajas laborales por enfermedad y lesiones laborales, y producen desigualdades en materia de salud entre la población. (p.2)

Las organizaciones velaran por el bienestar de sus empleados al cuidar de su salud física y mental, mediante políticas y reglamentos basados en la normativa ecuatoriana. Al cumplir con estas políticas demandadas por la empresa, el trabajador evitará los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales producidas por su actividad diaria y como beneficio para ambos permitirá un mejor nivel de productividad en su trabajo.

Es así como la OMS (1995, citada en Martìnez & Yandùn, 2017) define a la Salud Ocupacional como "una actividad multidisciplinaria que está dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo" (p.61).

Esta actividad de promoción y protección de la salud tanto física como mental, permitirá a las organizaciones cuidar del bienestar de sus empleados, para de esa forma influir positivamente en sus relaciones con la sociedad y la eficacia empresarial, para de esa forma evitar cualquier tipo de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, lo que mejorará el estilo de vida.

En definitiva, la promoción de la salud dentro de las organizaciones es fundamental para el bienestar de todos quienes la conforman, pues poder reconocer y analizar los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los profesionales permitirá que, el departamento de SSO tome decisiones en torno a evitar accidentes y enfermedades y a mejorar el ambiente físico al que se expone el trabajador.

1.2. Doble presencia

1.2.1. Mujeres y trabajo

El trabajo desde el siglo XXI con el fenómeno de la Revolución Industrial, se convierte en una actividad productiva de gran importancia en el desarrollo económico, es la fuente de ingresos y recursos para la supervivencia de los individuos. En el caso de las mujeres, la inclusión al mundo del trabajo ha sido todo un desafío en donde han buscado enfrentarse al sistema productivo y patriarcal. Se incorporan al mercado de trabajo y ,también, se encargan de los cuidados dentro del ámbito doméstico, y se toma en cuenta que, también, crean un conflicto personal por la presión de tener debidamente organizada su vida (hábitos, rutinas), la administración de la economía y el manejo de las situaciones propias del hogar (Jimenez, Luna & Weisner, 2020)

Según el informe de Tendencias del empleo femenino OIT (2018 citado en Jiménez, Luna & Wiesner, 2020),

> la tasa mundial de participación de las mujeres en el mercado laboral corresponde a un 48,5%, hallándose en un 26,5% por debajo de la tasa de los hombres. Además, la tasa de desempleo de las mujeres para 2018 fue del 6%, siendo alrededor de 0,8% más alta que la de los hombres, lo que indica que por cada 10 hombres que trabajan, solo 6 mujeres están empleadas.

Con esta información se infiere que, las diferencias evidentes entre los hombres y las mujeres son parte de las normas sociales y culturales presentes en Latinoamérica, al haber casos de discriminación por razones de sexo y una brecha salarial y ocupacional que no reconoce los derechos de las mujeres, se obstaculiza la participación de las mismas en un empleo remunerado.

En cambio, en el Ecuador, según el informe del Centro Latinoamericano para el desarrollo rural (RIMISP, 2016)

> A nivel nacional existe una amplia brecha de género: las mujeres participan un 32% menos del mercado laboral que los hombres, esta brecha se mantiene por sobre los 20 puntos porcentuales para todos los grupos, a excepción de la población indígena. En términos relativos, la brecha es similar en territorios urbanos y rurales, y también para la población joven de ambos territorios, aunque ha disminuido más en el tiempo en las zonas rurales. (párr.1-3)

Es decir que, a nivel del nacional, también ,existe una brecha entre hombres y mujeres, los hombres son quienes tienen más participación en el mercado laboral ya sea por motivos culturales o por discriminación, por lo que se infiere que las mujeres aún tienen varios obstáculos para poder ser parte del mundo laboral en el Ecuador.

Como señala Federici (2013, citado en Jiménez, Luna & Wiesner, 2020), la inserción de las mujeres al mundo laboral ha sido un logro histórico que se dio luego de la lucha feminista que solicitaba que se vincule a las mujeres a los espacios productivos remunerados, lo que contribuyó a visibilizar las relaciones de poder sustentadas en un modelo económico que tipifica el rol del trabajador, el modelo de familia, la sexualidad y la procreación.

La participación de mujeres en el mundo laboral ha sido muy significativa a nivel global en los últimos cien años, se han vinculado en ocupaciones que se consideraban exclusivas para el género masculino y actualmente ocupan puestos con altos niveles de exigencia. Sin embargo, no se hablar de una completa equidad, a pesar de que hay una mayor conciencia y conocimiento de los derechos de las mujeres, ellas aun enfrentan barreras sociales, económicas y culturales. Actualmente las mujeres son quienes se responsabilizan de gran parte del trabajo doméstico- familiar que sumada a las demandas del trabajo asalariado origina una doble carga.

Es así como Vásquez (2018), menciona que las mujeres se exponen a largas jornadas de trabajo y ,también, asumen la expectativa social de mantener un hogar funcional, de manera que adopta los roles de madre y esposa, lo que ,finalmente, refleja la existencia de una doble jornada y la necesidad de ser protagonista del soporte y sostenibilidad de la vida (actividades del hogar) y el sistema económico (trabajo remunerado).

De este modo el empleo femenino es visto únicamente como una actividad complementaria a la tarea prioritaria de la mujer que es el trabajo doméstico y familiar, se instaura la idea de que el trabajo no es fruto de su elección sino de asignación social, tal como lo es la presencia masculina en la actividad productiva. (Carrasquer, 2009). La lucha de las mujeres para que se respeten totalmente sus derechos aun continua y según Ramos (2008, citado en Reina et

al., 2014) si bien se han dado pasos en el camino de la igualdad, todavía la meta está lejana, por lo que reconocer la doble carga familia-trabajo como un riesgo psicosocial más, es un paso importante a la hora de combatirlo.

1.2.2. Definición y antecedentes de la doble presencia

Históricamente la mujer ha luchado contra la ideología de que el hombre es quien provee y es la autoridad de la casa, mientras que ella será la madre y la esposa incondicional que se encarga de los hijos y del hogar. La definición de los roles familiares y domésticos han pasado a ser un paradigma del género femenino, a las mujeres se les centra más en el cuidado de los niños y sus esposos. Las mujeres incursionaron en el mundo laboral cuando se necesitaba mano de obra durante las guerras, pero después de que estas terminaran, todas las obreras eran regresadas a sus casas para cumplir con el trabajo doméstico, lo que género como resultado un sentimiento de insatisfacción, motivo por ,el cual, se creó el primer movimiento feminista que según Chinchilla (1982 citado en Fernández 1998) “era una perspectiva teórica que cuestiona la existencia de roles de genero naturales o biológicamente determinados y un compromiso político de erradicar las desigualdades que se deriven de ellas ” (p.91)

Con la evolución y los cambios constantes la mujer ha decidió ser parte del mundo laboral remunerado y ,también, a cuidar de su familia, por lo que se dio un cambio de dinámica para ambas partes. Actualmente la mujer ,también, busca aportar con ingresos activos al hogar y a sobresalir en las organizaciones. Por tanto, el término de doble presencia aparece con la necesidad de conciliar las demandas del trabajo asalariado y del domestico-familiar.

Doble presencia es el nombre propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo a finales de la década de los 70, para referirse a la situación que vive la mayoría de mujeres en la sociedad industrializada. Con este término se busca evidenciar la vida cotidiana de aquellas mujeres que se enfrentan a la vida laboral y al trabajo doméstico- familiar como su único panorama viable (Ruiz, Pullas, Parra & Zamora, 2017). El concepto de doble presencia es producto de las profundas reflexiones del feminismo y el intento por mantener la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral. La doble presencia es considerada como un riesgo psicosocial importante, según Ramos (2008 citada en Ruiz, Pullas, Parra & Zamora, 2017)

“el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren y esta afecta directamente sobre la salud, lo que ha dado como resultado la aparición de síntomas como el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares” (p. 35).

Dentro de la vida cotidiana la familia y el trabajo constituyen los principales ejes en la vida de hombres y mujeres, y cuando se le da más importancia a uno de ellos se obtiene como resultado el desequilibrio en la vida del ser humano. Según Abarca (2007), la vida familiar y laboral demanda tiempo y energía, por lo que se busca encontrar un consenso para reducir todo tipo de emociones negativas y conductas inapropiadas dentro de ambos contextos, el trabajo influye más sobre la familia que viceversa.

Según Balbo (1978, citado en Jara, 2016) la doble presencia ocupa un concepto sociológico relacionado con el trabajo ,el cual, describe el rol que desempeña el trabajador al responder simultáneamente con obligaciones externas al lugar de trabajo (p. 22-23)

A continuación, se expondrán algunas definiciones consideradas importantes del término doble presencia:

Tabla 1. Definiciones de la doble presencia

Año	Autor	Definición	Palabras clave
2007	Torns citado por Jimenez et al., (2020)	La doble presencia no significa solamente una doble jornada, sino una mayor intensidad de carga de trabajo que es asumida día a día por las mujeres de manera sincrónica y cotidiana (p.538)	Carga de trabajo, mujeres, intensidad
2010	Instituto Biomecánico de Valencia citado por Jara (2016)	La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea (p.21)	Riesgo, carga de trabajo, trabajo domestico
2017	Ruiz et al.,	Doble Presencia es el trabajo ejecutado, tanto como empleadas del trabajo remunerado como el realizado en las tareas familiares y	Trabajo remunerado, tareas domésticas, simultaneo, carga de trabajo

	domésticas, que es elaborado de manera simultánea por una misma persona., lo que produce un aumento de las cargas de trabajo en el individuo. (p. 35)	

Fuente: Elaboración propia

Después de recopilar algunos conceptos del término doble presencia se expone que el síndrome es considerado como un riesgo psicosocial en el que el empleado se ve incapaz de encontrar un equilibrio entre su trabajo y su entorno familiar , lo que le genera estrés o produce ,también, consecuencias sociales, dado que su comportamiento influenciado por un ritmo de vida muy acelerado tiene variaciones en la actitud del empleado, lo que lo torna en ocasiones un tanto hostil, y perjudica su desempeño laboral, sus relaciones laborales, el clima de la organización y su entorno familiar y social.

1.2.3. Efectos de la doble presencia

Los efectos de la doble presencia se presentan en cualquier ámbito donde se desenvuelva el trabajador, van desde consecuencias fisiológicas, mentales y hasta sociales que provoquen conflictos entre la familia y con la organización en la que presta sus servicios. Dentro de los conflictos familiares se encuentran constantes cambios sociales, políticos y económicos que ,también, se ven reflejados en las pérdidas financieras de la organización. Jara (2016) menciona que “no se puede desligar a la familia de las organizaciones porque son parte importante de las mismas” (p.7). El factor psicosocial trabajo- familia siempre va a ser un conflicto para la persona que lo vive y para ambos contextos en donde se desenvuelve, el estrés generado ya sea dentro de la familia o del trabajo va a afectar directamente el comportamiento del individuo y este va a traer resultados negativos en ambos ambientes donde se va a desarrollar posteriormente.

Desde la perspectiva de Jara (2016), las limitadas prevenciones de riesgos psicosociales en las empresas ,también, pueden ser causantes del bajo rendimiento laboral por la alta exigencia que hay en el trabajo y ,también, en el hogar; así se concluye que, ambas esferas están

relacionadas y en constante interacción, por lo que es necesario que exista un equilibrio entre ellas.

Se menciona en el estudio de (Ruiz et al., 2017) que algunas de las consecuencias de la doble presencia se presentan como: ansiedad, estrés, depresión, etc. y ,también, consecuencias sociales que cambian la actitud de las mujeres, lo que perjudica su desempeño laboral, sus relaciones laborales y familiares, el clima en la organización y su entorno. También, trae efectos negativos dentro de las organizaciones, los conflictos familiares generan inconvenientes en el rendimiento laboral, lo que provoca baja concentración en las actividades que cumplen en su puesto de trabajo. (Jara, 2016). El estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales que más relevancia tiene en la actualidad, por lo tanto, a continuación, se abordara la conceptualización de este término, el cual, es uno de los efectos más relevantes a causa de la doble presencia.

1.2.3.1. Estrés

La Doble presencia como riesgo psicosocial hace que los trabajadores que la padecen sean mucho más proclives a desarrollar estrés como efecto de los conflictos trabajo-familia o por el tiempo excesivo que el colaborador dedica al trabajo. El mundo laboral actualmente exige mucho más esfuerzo por parte de los profesionales y estos hacen todo para que su trabajo se cumpla sin importar su bienestar físico o mental con tal de poder satisfacer sus necesidades. Para Colligan y Higgins (2005, citado en Hermosa & Perilla, 2015) “el estrés se define como el cambio en el estado mental o físico de una persona en respuesta a situaciones (estresores) que representan un desafío o una amenaza” (p.3). Este fenómeno surge como una dificultad para adaptarse a las presiones internas o externas a las que se enfrenta el ser humano en determinados puntos de su vida.

1.2.3.2. Estrés Laboral

La Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (citado por Rodriguez & De Rivas (2011) define al estrés laboral como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (p.74). En resumen, toda definición del estrés gira en torno a la

adaptación del ser humano a hechos externos y a la capacidad que tiene el organismo para hacerle frente. Dentro de las organizaciones, son múltiples las causas por las que aparezcan cuadros de estrés laboral, lo importante es saber reconocer cuales son los riesgos y poder hacerles frente para recuperar la salud y el bienestar de los colaboradores.

1.2.3.3. Estresores en el ámbito laboral

El estrés laboral ocurre debido a varios factores desencadenantes en los trabajadores de la organización , según Coduti, Gattás,Sarmiento & Schmid (2013) los agentes que causan estrés son físicos, psicológicos o mixtos. Entre los agentes físicos se encuentran: el ruido, la temperatura, la falta de implementos ergonómicos, iluminación, entre otros. Mientras que los estresores psicológicos se encuentran en la vida diaria y son: conflictos interpersonales, dificultades de comunicación, problemas económicos, etc. Por último, los estresores mixtos se relacionan con: la monotonía, problemas de sueño y la fatiga.

En otras palabras, los estresores laborales aparecen en diferentes contextos, ya sea familiar, laboral o social. Al hablar específicamente del entorno laboral, algunas de las fuentes típicas del estrés en el trabajo , según Martínez (2004, citado en Coduti et al, 2013) son las siguientes:

- Las condiciones físicas del trabajo como: la temperatura, el espacio físico, el ruido, la dificultad de manejo de maquinaria e instrumentos de trabajo, etc.
- La distribución del trabajo; el trabajo nocturno o por turnos.
- La exigencia de cumplir tareas en tiempo limitado o escaso
- La demanda o sobrecarga de trabajo
- La falta de definición de labores a realizar (conflicto de rol)
- Dificultad en las relaciones sociales y conflictos personales
- Falta de comunicación
- Falta de reconocimiento
- Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar.
- Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.

Se toma en cuenta que interviene la personalidad y las diferencias individuales para mejorar o atenuar los efectos de los factores mencionados anteriormente. El estrés laboral es detectado a tiempo cuando los departamentos de las organizaciones están en constante

comunicación y todos los efectos que este provoca serán evitados con un correcto plan de manejo de riesgos psicosociales.

Por lo tanto, también, es importante destacar que las empresas estarán informadas y manejaran de forma correcta todos los riesgos psicosociales que se presentan en sus trabajadores porque esto va a permitir que exista bienestar en la salud tanto física como mental del empleado y ,también, evitara que existan bajos niveles de desempeño en los puestos de trabajo, para así obtener un beneficio mutuo. Para esto el psicólogo organizacional con el Departamento de Talento humano, tiene que evaluar periódicamente las necesidades de sus empleados para asegurar su salud y bienestar.

1.2.3.4. Consecuencias del Estrés laboral

Algunas de las consecuencias del estrés laboral según Chavez (2016) son las siguientes:

Tabla 2. Consecuencias del estrés laboral

Consecuencias para el trabajador	Afecciones a nivel motor Temblores Tartamudeo Imprecisión al hablar Falta de apetito
Consecuencias psíquicas	Preocupación excesiva Incapacidad para tomar decisiones Dificultad para concentrarse Falta de control Irritabilidad
Consecuencias para la organización	Absentismo laboral Ineficacia en el trabajo Insatisfacción laboral Desmotivación laboral Altos niveles de rotación

Fuente: Elaboración propia

En resumen, el estrés trae consecuencias muy complejas para el individuo y como se observa, ,también, para la sociedad en la que se desenvuelve. El trabajador empezara a padecer de todos estos problemas y percibir malestar físico, psíquico y social a causa de su trabajo. Por ,lo cual, es importante que la organización se preocupe y aún más se ocupe de los riesgos psicosociales para evitar altos niveles de rotación y evitar problemas que afecten en general a toda la empresa.

1.3. Desarrollo organizacional

1.3.1 Concepto de Organización

La organización es un sistema formal que ha sido creada para cumplir un objetivo y su diseño ha sido específicamente pensado para cumplir las metas. Esta organización es un sistema que está compuesto por varios elementos que necesariamente estarán interrelacionados. Es así que para Segredo, Garcia, Cabrera & Perdomo (2017) "una organización es un conjunto de funciones y estructuras que interactúan y se entrelazan" (p.88). Toda organización es un sistema, dentro de esta se interrelacionan todos los elementos que permiten que funcione tal como se desea.

Según Hernández y Rodríguez, s. (citados en Pinto, 2012) "Organizar es el proceso de diseñar estructuras formales de trabajo en una empresa, por medio de la generación de una jerarquía de autoridad y una departamentalización por funciones, que establezca responsabilidades por áreas de trabajo" (p.11). Dentro de las organizaciones lo más importante es que se haya planteado con anterioridad la estructura jerárquica para de esa forma poder empezar a delegar y que todos los empleados sepan a quien dirigirse para dar sus reportes. Es así como funciona la Organización, pues el aporte y responsabilidad de cada uno de los miembros hará que todo funcione de la manera correcta.

El éxito de una organización depende de la buena conducción y administración que se le dé. Pues para poder iniciar el desarrollo organizacional, lo más importante es que se conozca el capital humano con el que se trabaja; sus talentos, funciones, responsabilidades y los aportes esperados a lo largo de su permanencia en la misma. Para Chiavenato (2009, citado por Garbanzo-Vargas, 2015) existen tres variables independientes en todas las organizaciones, las cuales, requieren ser comprendidas para el éxito en el alcance de los objetivos planteados. Estas tres variables son claves para el alcance del desarrollo organizacional: el sistema organizacional, el nivel grupal y el nivel individual.

El sistema organizacional: Se refiere a la totalidad de la organización, son todos los componentes: cultura organizacional, políticas, normas, procesos, entre otros. Cada una de

las partes es diferente, pero en conjunto estas toman un comportamiento distinto según su necesidad.

Nivel grupal: Son las conductas manifiestas a nivel grupal, es decir, el resultado de trabajo en equipo. El comportamiento en grupo se distingue del comportamiento individual, el grupo tiene una sinergia particular que determina el desempeño ya sea de forma positiva o negativa. Nivel individual: Plantean las características individuales de cada miembro, como son: sus competencias, sus habilidades, su formación académica, su experiencia, sus valores, su personalidad, etc. Cuando el individuo ingresa a la organización influye en ella según sus características propias, pero la organización ,también, tiene un grado de influencia en el. Es necesario que se conozca sobre las características y el potencial de cada miembro de la empresa para que esta conduzca a sus integrantes con solidez y pertenencia para buenos resultados.

Es así como las organizaciones responderán favorablemente a los desafíos del contexto emergente. Serán capaces de reconocer los nuevos cambios sociales y de esa manera poder conducir a la organización a enfrentarse a la realidad social, para de esa forma ofrecer mejores oportunidades que los beneficien a ellos y a la sociedad. Lo más importante es la integración de las variables mencionadas anteriormente, pues el conocimiento profundo de cada uno de los miembros permitirá determinar mejor la manera de alcanzar los objetivos y las metas planteadas.

1.3.2. El cambio organizacional

El cambio organizacional según Pinto (2012) es la capacidad que tienen las empresas de adaptarse y las variaciones de estas con el paso del tiempo. El cambio organizacional es un proceso para modificar la organización con el propósito de incrementar la efectividad y alcanzar los objetivos planteados. Todo cambio tendrá como fin mejorar los procesos y el manejo en general de las organizaciones, por lo tanto, se involucrarán los esfuerzos de todos los miembros.

Según Garbanzo-Vargas (2015) los cambios son promovidos por fuerzas externas o internas. En lo externo los cambios se deben a transformaciones sociales que son producto de la dinámica de la sociedad o ,también, el querer imitar las buenas prácticas de otras organizaciones. Y en lo interno los cambios se deben a necesidades propias que tiene la organización como los ajustes en su estructura o cambios en sus objetivos, actualmente los cambios internos más trascendentales consisten en la integración de nuevas tecnologías y con estos cambios en los procesos y su funcionamiento.

Existen dos momentos clave en los que se produce el cambio: 1) cuando las organizaciones experimentan un deterioro en el desempeño o 2) de forma anticipada gracias a la visión del liderazgo. En este último caso, como no hay una crisis previa, el cambio es planificado con anticipación y se ejecutara gradualmente. Las organizaciones que responden eficientemente a los cambios tienen altos niveles de posicionamiento social por su capacidad de adaptación y su proactividad (Garbanzo-Vargas, 2015). El trabajo dinámico de todos los miembros de la empresa y su apoyo es importante para que los cambios sean realizados y , además, sean favorables para la institución, pues esto no solamente es beneficioso para la empresa sino ante la mirada de la sociedad.

Por último, es importante resaltar que el cambio requiere de planeación , según Garbanzo-Vargas (2015) planificar hace que el proceso sea mucho más ordenado y que todas las personas participen en él. La planeación busca proporcionar medios útiles a los miembros de la organización para poder dirigirse correctamente. Los procesos a considerar para la planeación efectiva según Hellriegel et al. (2005, citados por Garbanzo-Vargas, 2015) son los siguientes:

- Evaluar el medio ambiente
- Determinar la brecha del desempeño
- Diagnosticar problemas organizacionales
- Articular y comunicar una visión para el futuro
- Desarrollar y poner en práctica el plan acción
- Anticipar la resistencia y tomar acciones para reducirla
- Vigilar los cambios (p.71)

La planificación ayudara a que los cambios se realicen de acuerdo a los deseos y a las necesidades de la organización, siempre y cuando se consideren los procesos mencionados anteriormente, todos estos son relevantes y tienen cierta importancia para la parte interna y externa de la organización, y al respetarlos habrá mejores resultados al momento de poner en marcha el plan.

1.3.3. Definición de desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional es importante para todas las empresas, pues el alcance máximo de las metas le permitirá alcanzar prestigio dentro del mercado. Para French & Bell (1978, citado en Gómez, 2016)

> Es un esfuerzo a largo plazo para mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de una organización, particularmente a través de una administración más eficaz y la colaboración de la cultura organizacional, otorgándosele especial importancia a la cultura de equipos de trabajo formales, con la asistencia de un agente de cambio y el uso de la teoría y tecnología de una ciencia de comportamiento aplicada, incluida la investigación de acción. (p.7)

El desarrollo organizacional es un proceso de cambio previamente planeado que ayuda a alcanzar la efectividad y a mejorar procesos internos mediante la correcta administración empresarial. Se colige ,también, que, el desarrollo organizacional busca una mayor eficiencia y resolver ciertos procesos que han quedado estancados en la organización, ya sea por la visión de sus integrantes o por la manera errada de resolver los problemas.

Para Warren Bennis, 2012 (citado por Segredo et al., 2017) la teoría del desarrollo organizacional es una estrategia que pretende cambiar las creencias , valores, actitudes de las organizaciones para que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías e incursionar en nuevos mercados, pues todo el tiempo el mundo está en constante cambio y es importante que las empresas se adapten a lo que exige la sociedad, para ,lo cual, se necesitan nuevas capacidades tanto individuales como organizacionales.

Finalmente, para Friedlander y Brown, 1974 (citados por Segredo et al., 2017) el desarrollo organizacional exige un cambio en la tecnología , los procesos y el modo de operar de las personas. Los resultados del cambio son respuestas al entorno que está en constate cambio,

mejorar el clima organizacional permitirá una mejor relación, activa y participativa de los miembros y a partir de esto los procesos complementarios se volverán eficaces y mejoraran la productividad de la organización.

1.4. Compromiso Organizacional

El éxito de las organizaciones ocurre gracias al capital humano, por lo que los altos mandos de la empresa siempre sé tienen que ocupar de que haya buenos niveles de satisfacción y motivación, lo que le permita al empleado mantenerse en la empresa y hacer su trabajo con total normalidad, lo que pone en evidencia su sentido de compromiso, lealtad y fidelidad. La psicología se ha encargado de estudiar el desarrollo de las empresas por la relevancia que tiene su funcionamiento con el bienestar de los individuos (Hall, 1985). Actualmente diversos estudios sugieren que un elevado compromiso organizacional en los trabajadores, es una de las vías para mejorar la productividad y aumentar el bienestar laboral (Hall, 1985).

El compromiso organizacional ha sido muy estudiado por el interés derivado del hecho de que se asocia con algunos de los principales factores del éxito en las empresas, como, por ejemplo: el rendimiento, ausentismo, la fluctuación o rotación de personal, la moral y la calidad de vida laboral (Zayas-Agüero & Báez-Santana, 2016).

1.4.1. Definición de compromiso organizacional

Desde el inicio de los estudios y hasta la fecha el compromiso organizacional ha sido definido y conceptualizado de distintas maneras, a continuación, se presenta algunas de las definiciones más relevantes de este término:

Tabla 3. Definiciones de compromiso organizacional

Año	Autor	Definición	Palabras clave
1960	Becker citado en Calderón (2016)	Definió al compromiso organizacional como "el vínculo que establece el individuo con su organización y que es resultado de las pequeñas inversiones (*side-bets*) hechas a lo largo del tiempo" (p. 242)	Vinculo, organización, tiempo
1965	Porter y Lawler citado en Peña, Díaz , Chávez & Sánchez (2016)	Definen el compromiso organizacional como "el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores" (p.97)	Deseo, esfuerzos, objetivos, permanecer, aceptar
1993	Meyer y Allen citado en Osorio, Ramos & Walteros (2017)	Definen al compromiso organizacional como "un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, así como la implicación de dicho estado sobre la decisión de desvincularse o no como miembro de la misma." (p.36)	Relación, organización, implicación, desvincularse. miembro
2000	Davis y Newstrom citado en (Peña et al., 2016)	Grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. (p. 97)	Organización, participar, identificar
2006	Meyer, Becker y Van Dick citado en Zayas-Agüero & Báez-Santana (2016)	El compromiso organizacional es una fuerza que liga al individuo con un objetivo (social o no social) del que se deriva como consecuencia un curso de acción relevante para ese objetivo. (p. 2)	Fuerza, objetivo, acción relevante

Fuente: Elaboración propia

Es así que se colige que, el compromiso organizacional es el vínculo que el trabajador crea con la organización, con sus valores, su cultura, sus reglas, normas, etc., y la aceptación positiva y negativa del individuo sobre ellas, y si el individuo se identifica con su organización y participa activamente en ella, sus deseos de permanecer vinculado a su trabajo tenderán a aumentar; mientras que si el trabajador no logra establecer un vínculo positivo y no se identifica con su empresa, sus deseos de permanecer en ella disminuirán junto con la productividad y el potencial de trabajo.

Además, como se observa mediante las palabras claves en la tabla #3 la mayoría de los autores coinciden en el concepto general. Por tanto, se destaca que el compromiso organizacional es un mecanismo importante que define el tipo de vínculo que el trabajador crea con la organización.

1.4.2. Antecedentes teóricos y Definición de *Engagement*

Engagement no tiene una traducción precisa a la lengua española, por lo que no se ha podido dar un término que abarque en totalidad a dicho concepto sin caer en minimizaciones o errores. Según Salanova & Schaufeli (2004) , el *engagement* es un constructo teóricamente opuesto al *burnout* , el cual, hace referencia a un estado de agotamiento , mientras que el *engagement* designa una experiencia de bienestar como resultado de la vinculación con el trabajo. El concepto es nuevo y ha empezado a estudiarse a inicios del último siglo. Para Quiroz & Muñoz (2020) el primer acercamiento hacia este concepto se atribuye a Kahn , quien lo denomino como "*engagement* personal" , y lo definió como "la capacidad de rendimiento y disponibilidad innata para trabajar en equipo y desarrollarse en el medio" (Ávila, Portalanza & Duque, 2017) (p.6). A continuación, se presenta algunas de las definiciones más relevantes de este término:

Tabla 4. Definiciones del Engagement

Año	Autor	Definición	Palabras clave
2002	Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bekker	"El *engagement* es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado especifico y momentáneo, el *engagement* se refiere a un estado afectivo - cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular" (p. 72)	Estado mental positivo, dedicación, persistente
2007	Schaufeli y Salanova citado en Mendoza & Gutiérrez (2017)	"El *engagement* es un constructo que hace referencia al funcionamiento óptimo de los empleados reconociendo la importancia de desarrollar en ellos motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización" (p.34)	Optimo, motivación, involucramiento, proactividad
2010	Zhang y Bartol citado en Mendoza & Gutiérrez (2017)	"El *engagement* como un proceso de compromiso creativo, en donde se ve la participación de los empleados en los métodos y procesos relevantes para la identificación de problemas, búsqueda de información, codificación y generación de nuevas alternativas […] Estas características son supuestas como parte de una buena vinculación, lo cual contribuye a que los empleados logren un buen rendimiento laboral y al mismo tiempo una buena experiencia organizacional." (p.34-35)	Compromiso, participación, vinculación, rendimiento laboral

2015	Vila-Vásquez, Álvarez- Pérez & Castro- Casal citado en Mendoza & Gutiérrez (2017)	"El *engagement* es el grado en que una organización logra capturar las manos, la cabeza y el corazón de sus empleados (p. 34)	Organización, empleados, capturar

Fuente: elaboración propia

Una vez tomadas en cuenta todas estas definiciones, se deduce que, se presentan elementos comunes, primero que, el *engagement* sucede dentro del trabajo en un contexto organizacional y en, segundo lugar, en todos los conceptos se evidencia la energía y el disfrute de las actividades laborales, por lo que al hablar de *engagement*, es abordar un estado mental positivo que está en el trabajador. Dentro de la organización el colaborador se siente feliz y pleno cuando realiza su trabajo, tiene gran actitud y fuerza para realizar sus tareas, además, ha creado un vínculo emocional importante hacia su trabajo y sus miembros, se siente parte de la organización y se involucra en todas las actividades, también, se siente orgulloso de pertenecer a la empresa, por lo que su mayor deseo es permanecer y conservar su trabajo. Se colige que, el trabajador siente entusiasmo por su trabajo por lo que no le cuesta invertir esfuerzos para realizarlo.

1.4.3. Dimensiones del *Engagement*

Según Schaufeli et al., (2002) el *engagement* está compuesto por tres dimensiones ,las cuales, permitirán entender el concepto en su totalidad. Las dimensiones son: Vigor, dedicación y absorción.

Tabla 5. Dimensiones del engagement

Dimensión	Definición
Vigor	Se caracteriza por altos niveles de energía y a la resistencia mental del colaborador mientras realiza su trabajo, también, se refiere al deseo de invertir más esfuerzo al cumplir sus tareas a pesar de que aparezcan dificultades u obstáculos
Dedicación	Se refiere al alto grado de implicación laboral del colaborador con su puesto de trabajo, es el esfuerzo o empeño en las tareas y es donde el empleado experimenta una sensación de pertenencia, inspiración y entusiasmo por el trabajo
Absorción	Es cuando el trabajador se encuentra totalmente concentrado en su trabajo y tiene la sensación de que el tiempo "pasa volando" de tal forma que le cuesta desconectarse de lo que está haciendo para finalizar su jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia

Dichas dimensiones según Mendoza & Gutiérrez (2017), son dimensiones opuestas a las variables que determinan el síndrome de burnout (agotamiento y cinismo) , que expresados en términos de *engagement*, representarían la dedicación y la prestación de altos niveles de energía para cumplir con el trabajo.

1.4.4. Relación del compromiso laboral con el *Engagement*

El *engagement* se ha relacionado con aspectos como el enganchamiento laboral, la vinculación laboral, el compromiso laboral, la satisfacción personal y en el trabajo, entre otros. La relación de este término con el *engagement* es positiva , según Chiang, Núñez, Martín & Salazar (2010), el compromiso organizacional se relaciona con un vínculo de lealtad caracterizado por un sentido de permanencia en la organización, lo que estaría inmerso en el *Engagement* sin constituir un equivalente . Otro referente de la relación con compromiso organizacional son Betanzos y Rodríguez, 2007 (citados en Mendoza & Gutiérrez, 2017) quienes mencionan que "el compromiso organizacional es un estado de identificación y vínculo afectivo con la organización y sus objetivos, compuesto por tres elementos: cognición, afecto y comportamiento; y en contraste, el *Engagement* da cuenta de los aspectos cognitivos y afectivos" (p.22) , por lo que se encuentra cierta relación al mencionar que el compromiso al igual que el *engagement* tienen elementos cognitivos - afectivos ,los cuales, permiten que los miembros de las organizaciones se identifiquen y sientan que son una parte importante y fundamental de sus trabajos.

Finalmente, Mañas, Salvador, Boada, González & Agulló, 2007 (citados por Mendoza & Gutiérrez, 2017) demostraron empíricamente que la satisfacción laboral, la satisfacción por la vida y el bienestar psicológico son elementos que predicen el compromiso organizacional , las cuales ,también, están asociadas al *engagement* indirectamente. En conclusión, el *engagement* podría ser un sinónimo directo del compromiso organizacional debido a que crea en el empleado una sensación de bienestar y satisfacción , además, sus características son similares al hablar de las dimensiones (vigor, dedicación y absorción), lo que ,finalmente, llevan a que la empresa tenga trabajadores entusiasmados , lo que otorga resultados positivos

tanto para la organización como para el trabajador , quien considera que su tiempo en el trabajo es una inversión y lo hace con pasión.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación, Enfoque y Alcance

La investigación es de tipo mixta, la cual, representa un conjunto de procesos de investigación que implica la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta para realizar inferencias producto de toda la información recabada y así lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández & Mendoza, 2008). Es de alcance descriptivo – correlacional, no experimental de corte transversal. El alcance descriptivo permite especificar las propiedades, características y perfiles del fenómeno que se somete al análisis, mientras que el alcance correccional pretende relacionar las dos variables midiéndolas individualmente para ver si existe o no relación entre ellas (Hernández, Fernández y Baptista,2004).

En este estudio se correlacionó la variable de compromiso organizacional con la de doble presencia para poder comprobar o descartar la hipótesis en la que se plantea que el compromiso organizacional de las trabajadoras se ve afectado por el síndrome de doble presencia.

2.2. Caracterización de la población

Para la ejecución de la investigación se tomó en cuenta a toda la población que conforma la organización a excepción de los presidentes y gerentes debido a que no cumplen las características que se necesitan para la evaluación. La empresa está conformada por 44 empleados entre todos los departamentos existentes, de ,los cuales, se tomaron en cuenta a 41 debido a que 3 miembros no se encontraban en su trabajo de manera presencial.

2.2.1. Distribución de la Población

Como datos sociodemográficos, se presentan ,a continuación, las tablas de sexo, edad y escolaridad de los participantes; en la siguiente tabla están los datos por sexo de los 41 colaboradores de la empresa que fueron parte del estudio.

Tabla 6. Datos sociodemográficos de los colaboradores (sexo)

Sexo	Áreas de trabajo					
	Administrativa	Comercial	Logística	Producción	Control de Calidad	TOTAL
Masculino	0	4	5	16	3	28
Femenino	8	2	0	0	3	13
					TOTAL	41

Fuente: Datos de investigación de campo

Elaborado por: Rivera – Fiallos, 2021

A continuación, se presenta la tabla de datos por edad de los 41 colaboradores de la empresa. Es importante recalcar que los rangos de edad fueron determinados según teorías del desarrollo psicosocial.

Tabla 7. Datos sociodemográficos de los colaboradores (edad)

Edad	Áreas de trabajo					
	Administrativa	Comercial	Logística	Producción	Control de Calidad	TOTAL
25-35	4	4	2	10	5	25
35-60	4	2	1	5	1	13
50-65	0	1	1	1	0	3
					TOTAL	41

Fuente: Datos de investigación de campo

Elaborado por: Rivera – Fiallos, 2021

Y ,por último, la tabla de datos por escolaridad de los 41 colaboradores

Tabla 8. Datos sociodemográficos de los colaboradores (escolaridad)

Formación Académica	Áreas de trabajo					
	Administrativa	Comercial	Logística	Producción	Control de Calidad	TOTAL
Cuarto nivel	1	0	0	0	0	1
Superior	7	4	1	5	6	23
Bachillerato	0	1	2	5	0	8
Básica	1	0	2	6	0	9
					TOTAL	41

Fuente: Datos de investigación de campo

Elaborado por: Rivera – Fiallos, 2021

A partir de estos datos se segmentó la población, se tomó en cuenta a los 41 colaboradores para la aplicación de los dos cuestionarios, pero solamente se consideró a la población femenina (13 colaboradoras) para la aplicación de la guía de entrevista.

2.3. Descripción de los instrumentos

Las herramientas utilizadas para el estudio de esta investigación son: la Escala Ultrecht de *Engagement* en el Trabajo (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002) y la Escala de Doble presencia (Padilla & Larzabal, 2021) como instrumentos cuantitativos, y ,también, se utiliza una guía de entrevista sobre doble presencia y compromiso organizacional construida en base a la caracterización de variables de ambos cuestionarios.

2.3.1. Escala Ultrecht de *Engagement* en el Trabajo – UWES-

La Escala Ultrecht de Engagement en el Trabajo – UWES- fue creada inicialmente por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2002. Al inicio esta escala tenía un total de 24 ítems, pero para su segunda versión se determinaron un total de 17 ítems. Fue traducido a su versión en español por Benavides-Pereira, Fraiz y Porto- Martins en el 2009. El cuestionario se utiliza para medir nivel de compromiso organizacional y está constituido por 3 dimensiones: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems), con un total de 17 preguntas en una escala de Likert, cuya puntuación es 0 Nunca y 6 Siempre. Para este estudio se utilizó una adaptación a la población colombiana en la que la escala fue adaptada lingüísticamente por Álvarez y Peña (2016).

2.3.2. Escala de Doble Presencia

La Escala de Doble presencia fue creada inicialmente por Padilla & Larzabal (2019), y su versión final fue presentada en el año 2021. Esta escala tiene como finalidad detectar niveles de doble presencia y está constituido por 7 ítems. Los niveles de doble presencia se califican con grado bajo (1-14), intermedio (15-20) y alto (21-30); para sus respuestas utiliza una escala de Likert, cuya puntuación es 1 en desacuerdo y 5 de acuerdo.

La validez de los instrumentos se lo realizó por el criterio de especialistas y beneficiarios y su confiabilidad se obtuvo por Alfa de Cronbach de 0,965 en la escala UWES para medir

compromiso organizacional y de 0,851 en la escala para medir Doble presencia, lo que implica alta consistencia interna en ambos instrumentos.

2.3.3. Guía de entrevista de compromiso organizacional y doble presencia

La guía de entrevista fue elaborada mediante la operacionalización de variables de los instrumentos cuantitativos que se usaran en la investigación, se obtuvo un total de 12 preguntas abiertas de ,las cuales, se escogieron las más relevantes para el estudio. Posteriormente la guía fue validada por especialistas en talento humano.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el siguiente capítulo se presentan los resultados obtenidos. tanto cualitativos como cuantitativos, cada uno con su correspondiente análisis e interpretación, y ,finalmente, se realiza un análisis integral de ambos.

3.1. Resultados de la técnica cualitativa

3.1.1. Entrevista

Las entrevistas fueron realizadas a 13 trabajadoras de la organización, pertenecientes a diferentes departamentos: administrativo, comercial y de control de calidad. Las participantes refirieron información sobre su nivel de compromiso organizacional hacia la empresa y como este se manifiesta, al igual que su forma de afrontamiento ante situaciones buenas o malas que ocurren en el hogar.

Para la interpretación de información de las entrevistas se utilizó el programa Atlas Ti, para ,lo cual, se determinaron las palabras más repetidas por las participantes como los códigos (indicadores) y a las familias de códigos (dimensiones) que posteriormente fueron utilizados para la realización de redes semánticas ,las cuales, permiten explicar con especificidad los resultados.

Se presentan 20 códigos, al revisar la caracterización de variables todos fueron tomados en cuenta, y ,también, se aumentaron nuevos códigos que aparecieron en los discursos de las personas. Posteriormente se hizo la relación con las familias de códigos desde la caracterización de las variables y se insertaron los nuevos códigos que fueron agrupados según las temáticas abordadas

A continuación, se presenta las familias y los códigos que emergieron del análisis de cada discurso

Tabla 9. Códigos y familias de códigos

Familias (dimensiones)	Códigos (indicadores)
Malestar psicológico	Ansiedad
	Cansancio
	Depresión
	Ausencia de malestar psicológico
Estrés percibido	Estrés
	Capacidad de afrontamiento
	Necesidad
	Eutrés: Actividad física y al aire libre
	Eutrés: Actividades de introspección
	Eutrés: Actividades recreativas y en familia
Vigor	Entrega
	Implicación
	Pertenencia
Dedicación	Entusiasmo
	Dedicación
	Participación
Absorción	Atención
	Bienestar
	Concentración

Información de códigos y familias de códigos utilizados para el análisis de información

Elaboración propia

El código “Profesionales de ciencias duras” no tuvo participación en ninguna familia, únicamente se utilizó para realizar una comparación en cuanto a las respuestas de participantes con esta característica con otras participantes.

A continuación, se presentan las redes semánticas obtenidas del Atlas Ti y se explican las relaciones que se obtuvieron con cada código y familias de códigos.

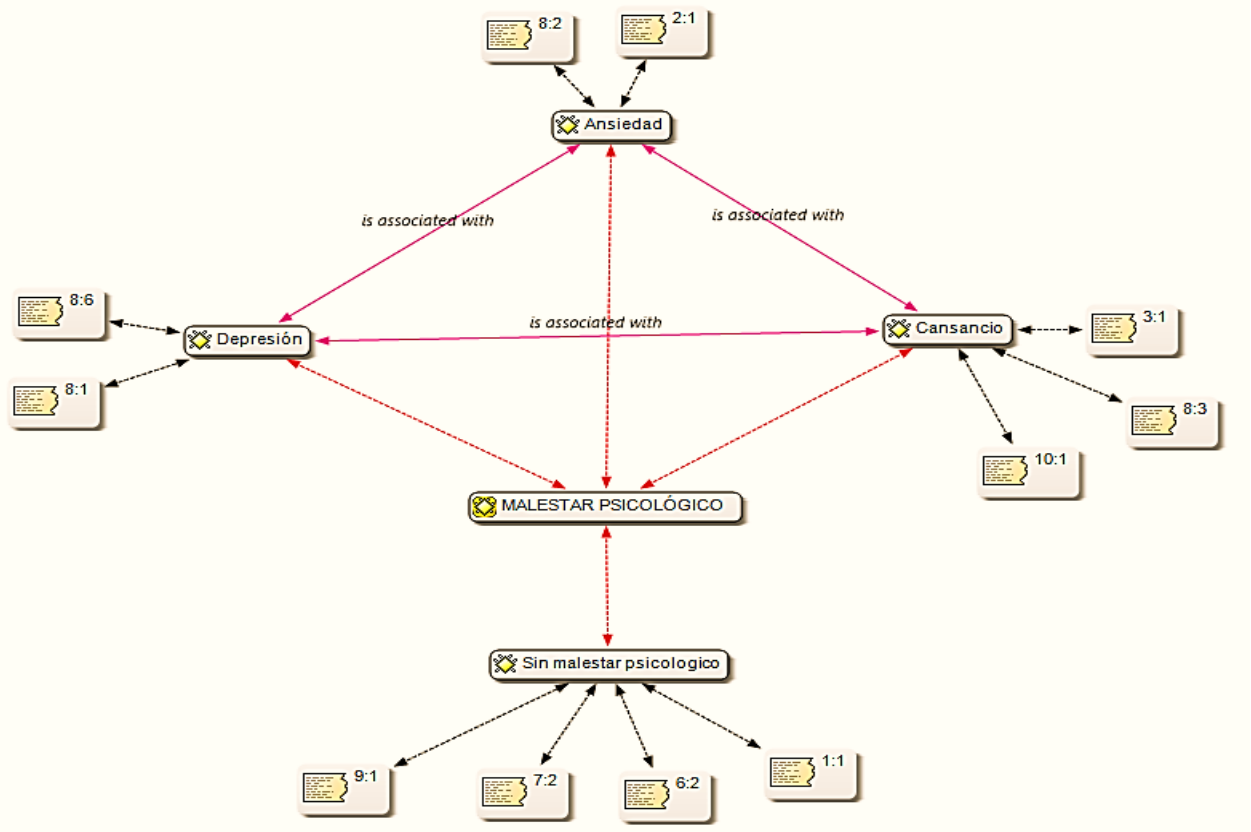


Figura 1. Red semántica malestar psicológico

Elaboración propia

Dentro de la red semántica denominada malestar psicológico encontramos los siguientes códigos: sin malestar psicológico, ansiedad, depresión y cansancio. Dentro de los discursos se pudo evidenciar que algunas mujeres tenían malestar psicológico tanto en casa como en su trabajo, “Me produce malestar el cansancio, la mayor parte del trabajo se pasa aquí y obviamente en la casa solo se llega a descansar” (C3:1) el no tener la adecuada organización y el tiempo pertinente para sus actividades hizo que se manifiesten síntomas tales como la ansiedad, la depresión y el cansancio ,los cuales, se visualizan en la figura 1 están asociados debido a que provocan la misma sensación en la persona. Cabe mencionar que el cansancio es el código que más relevancia tuvo. Por el contrario, al hablar de la ausencia de malestar psicológico se evidencia que, 4 profesionales de ,las cuales, 3 que trabajan en las ciencias duras no perciben malestar ni en casa ni en el trabajo.

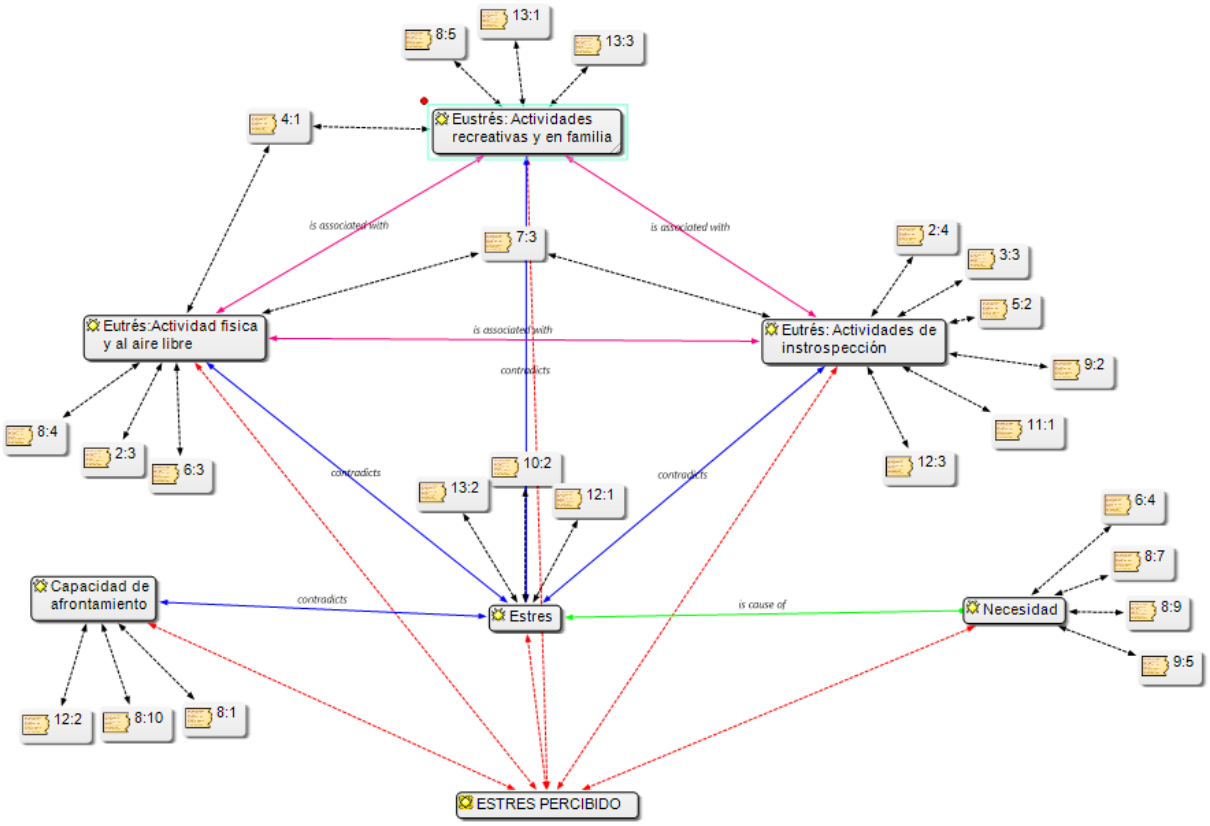


Figura 2. Red semántica estrés percibido

Elaboración propia

Dentro de la red semántica estrés percibido los hallazgos se concentran en los siguientes códigos: capacidad de afrontamiento, necesidad, estrés, eutrés. Como se observa en la figura 2 el código estrés se contradice con los códigos de eutrés debido a que sus definiciones son completamente opuestas, las acciones del eutrés ayudan a afrontar los episodios estresantes, así como menciona una de las entrevistadas “lo que yo hago es, meditación, ejercicio, trato de ocupar mi mente en otra cosa que no tenga que ver ni trabajo ni mi casa ni nada” (CI5:2). También el estrés se contradice con la capacidad de afrontamiento, son acciones diferentes, la capacidad de afrontamiento se refiere al nivel de resiliencia que la persona adquiere para afrontarse a ciertas situaciones causadas en este caso por “estrés” como en este caso menciona una de las trabajadoras “tengo que salir a buscar la fuente de ingreso para mi familia” (CI8:10), lo que claramente demuestra la capacidad de afrontar sus problemas familiares, al ir a trabajar para poder llevar ingresos para su hogar. Por último, se observa

que la necesidad es considerada como una causa del estrés en las trabajadoras, esto debido a que en los discursos se evidencio que el trabajo es su fuente de ingresos y la posibilidad de desvinculación causa incertidumbre en ellas, “mis principales motivos son a falta de trabajo” (CI8:9). Dentro de las entrevistas la mayoría de las participantes consideran que la manera para afrontar el estrés percibido consiste en realizar otras actividades que creen distracción (deporte, escuchar música, descansar, caminar, pasar tiempo en familia) y según el análisis del discurso se concluye que el trabajo es el ámbito más estresante “el trabajo si es bien estresante” (CI 10:2) por lo que se menciona que una manera de eutrés es ir a casa.

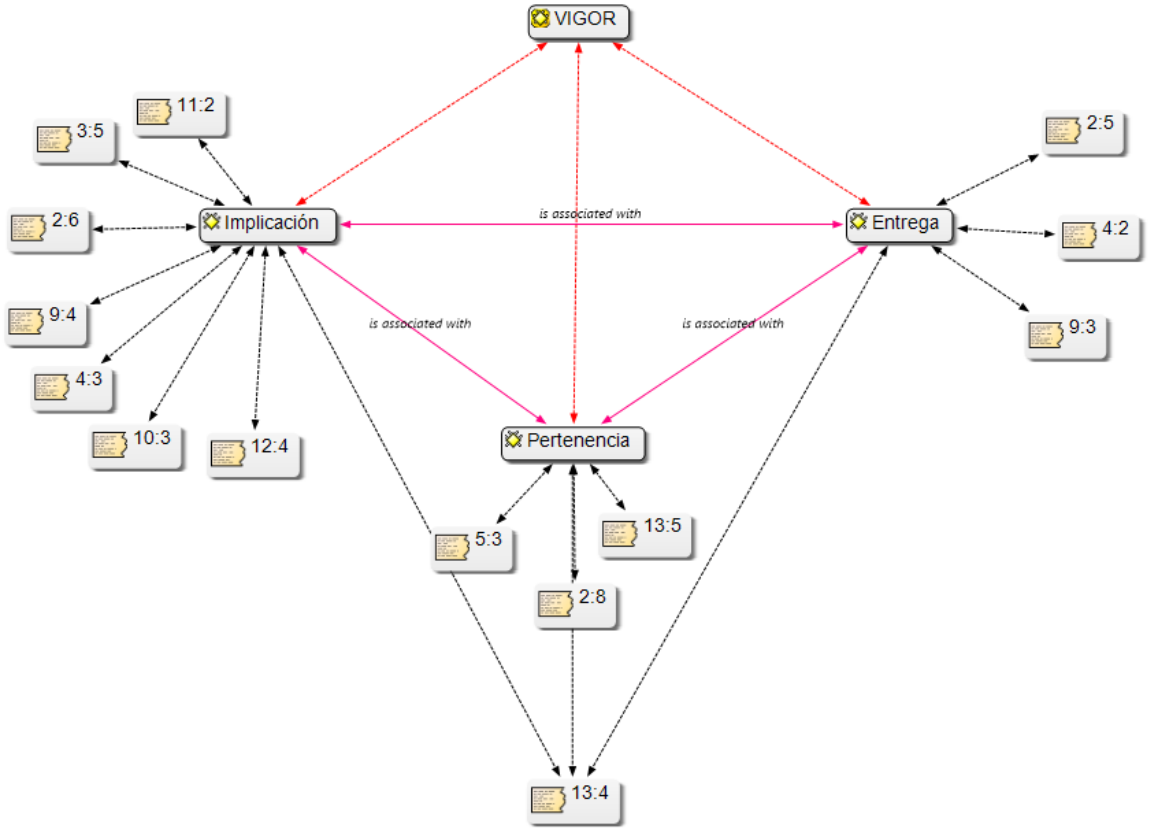


Figura 3. Red semántica vigor

Elaboración propia

En la siguiente red semántica nombrada vigor los códigos que forman parte son: implicación, entrega y pertenencia. Como se observa en la figura 3 los tres códigos están asociados debido a que la presencia de estos en las trabajadoras genera una sensación de bienestar al pertenecer y poder aportar con sus conocimientos a la organización. Dentro de los discursos mencionan

que su trabajo y compromiso es la muestra de la entrega hacia la empresa “mi lealtad se refleja en la entrega que yo le doy a la empresa todos los días” (CI 2:5), la responsabilidad y confidencialidad hacia su trabajo con los procesos que se realizan es una muestra de cuan implicadas están en sus labores “realizando con responsabilidad y ética profesional nuestras actividades” (CI 12:4). Finalmente, todas las trabajadoras se sienten parte de la empresa lo que aumenta su sentido de pertenencia y permite que su compromiso organizacional este elevado a un alto nivel, “me siento parte de la empresa, es mi familia, es mi hogar y me siento a gusto” (CI 2:8)

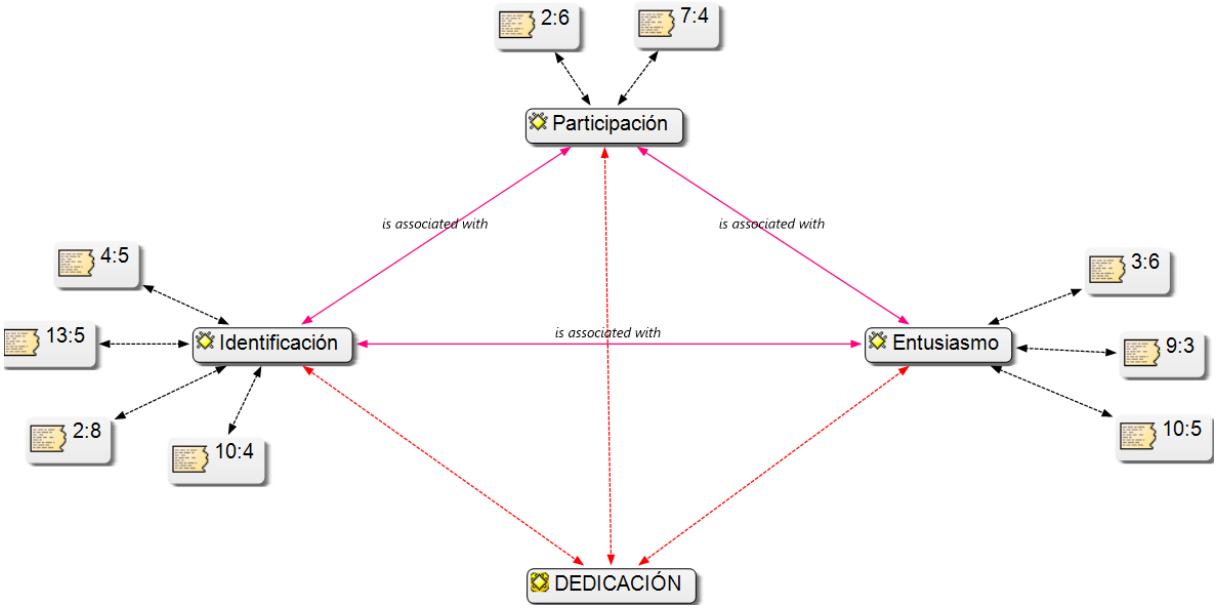


Figura 4. Red semántica dedicación

Elaboración propia

La red semántica denominada dedicación abarca los siguientes códigos: identificación, participación y entusiasmo. Los tres códigos mostrados en la figura 4 se encuentran asociados debido a que estos son indicadores de la dedicación de las trabajadoras en sus puestos de trabajo. Primeramente, es importante mencionar que en varios discursos se pudo evidenciar un alto nivel de identificación y apego pues mencionaban sentirse orgullosos del puesto y del lugar en el que trabajaban “me gusta mi trabajo ” (CI ,3:6), “me gusta el área en la que yo trabajo” (CI 10:4) lo que se asocia con su participación activa en la empresa y , además , el entusiasmo a la hora de trabajar, en esta familia de códigos se destaca que el amor y la pasión

por el trabajo ,las cuales, se resumen en la dedicación que las trabajadoras tienen por sus labores

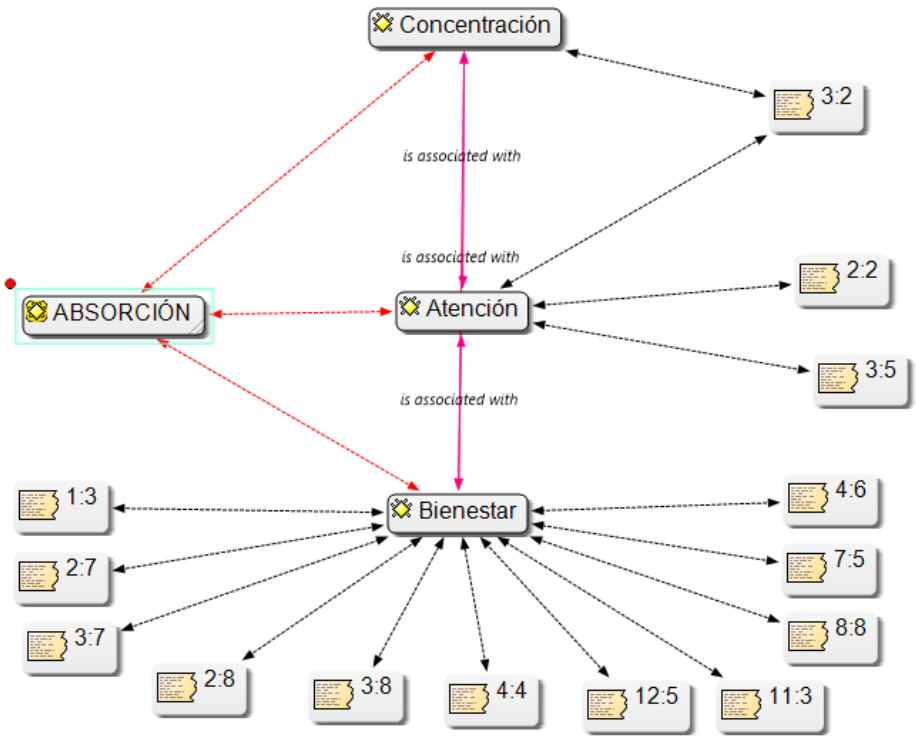


Figura 5. Red semántica absorción

Elaboración propia

En la última red semántica denominada absorción se identifican los siguientes códigos: concentración, atención y bienestar. En la figura 5 se observa la relación que existe entre la atención y la concentración , pues en los discursos las trabajadoras no manifiestan encontrarse molestas por trabajar más de lo permitido , consideran que es parte de sus labores tener que extender su tiempo aun los fines de semana para dedicarse a su trabajo , “me toca seguir trabajando fuera de mis horarios de trabajo” (CI 3:2), “estoy pendiente de mis actividades fuera de mi horario de trabajo” (CI 3:5) lo que ,finalmente, según la teoría de las dimensiones del *engagement* dice que les genera bienestar, los altos niveles de concentración y atención en su trabajo provocan que el tiempo “pase volando” y hasta les cueste un poco desconectarse de su trabajo así ya haya terminado la jornada laboral.

Según el análisis de las redes semánticas, nos damos cuenta que el trabajo y el hogar generan ciertas sensaciones ligadas al malestar psicológico , principalmente el cansancio en las participantes de las entrevistas, también, es evidente que la organización les otorga seguridad y estabilidad lo que les provoca tranquilidad y hace que su compromiso en la organización tenga un alto nivel.

3.2. Resultados técnicas cuantitativas

Tras la aplicación de las dos escalas y su posterior calificación, los resultados fueron ingresados al programa estadístico SPSS para poder determinar la relación entre las variables del estudio.

3.2.1. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo , a continuación, se realizó desde los resultados que se obtuvieron de las aplicaciones de los instrumentos: la Escala Ultrecht de *Engagement* en el Trabajo (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002) para medir el nivel de compromiso organizacional y la Escala de Doble presencia (Padilla & Larzabal, 2021), la misma que fue diseñada para conocer los niveles de doble presencia entre los miembros de la organización.

3.2.1.2. Análisis de resultados de Doble presencia

Tras la aplicación de la Escala de Doble presencia (Padilla & Larzabal, 2021), la cual, tiene 5 opciones de respuesta en escala de Likert, se pudieron obtener los resultados sobre el nivel de doble presencia de cada colaborador y el nivel de doble presencia general que se presenta dentro de la organización.

Se realizó la aplicación a los 41 colaboradores, la calificación de la escala se realizó en base a la tabla de semaforización en donde 7 a 14 es ausencia de doble presencia, de 15 a 20 riesgo de doble presencia y de 21 a 30 manifestación de doble presencia.

SEMAFORIZACIÓN	Puntuación	Percentil	Z	T
SIN DOBLE PRESENCIA	7	1	-1,82	31,76
	8	5	-1,65	33,47
	9	7	-1,48	35,18
	10	11	-1,31	36,89
	11	13	-1,14	38,60
	11	17	-1,14	38,60
	12	18	-0,97	40,31
	13	20	-0,80	42,02
	14	27	-0,63	43,73
RIESGO DOBLE PRESENCIA	15	34	-0,46	45,44
	16	38	-0,29	47,15
	17	43	-0,11	48,85
	18	50	0,06	50,56
	19	56	0,23	52,27
	20	62	0,40	53,98
DOBLE PRESENCIA	21	68	0,57	55,69
	22	75	0,74	57,40
	23	81	0,91	59,11
	24	84	1,08	60,82
	25	86	1,25	62,53
	26	88	1,42	64,24
	27	91	1,59	65,95
	28	95	1,77	67,66
	29	98	1,94	69,37
	30	99	2,11	71,08

Figura 6. Tabla de baremos para la calificación de la Escala de doble presencia, por Padilla ,2021

A continuación, se presentan los resultados obtenidos según el sexo de los participantes

Tabla 10. Resultado de la escala de doble presencia: Sexo masculino

Resultados de Doble presencia: Sexo masculino	
61 %	Ausencia de doble presencia
21 %	Riesgo de doble presencia
18 %	Manifestación de doble presencia

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos en la gráfica indican que de los 28 encuestados, el 61 % no tiene síntomas ni ha presentado rasgos de Doble presencia, el 21 % tiene riesgo de Doble presencia y el 18% manifiesta doble presencia. Por lo que se observa que la mayoría del personal masculino no tiene doble presencia, aun así, es importante ocuparse del 39 % que podrían desarrollar el síndrome y afectar el bienestar laboral y personal de cada individuo.

Tabla 11. Resultados de la escala de doble presencia: Sexo femenino

Resultados de Doble presencia: Sexo femenino	
62 %	Ausencia de doble presencia
23 %	Riesgo de doble presencia
15 %	Manifestación de doble presencia

Fuente: Elaboración propia

En esta grafica se aprecia con claridad que, de las 13 mujeres encuestadas, el 62% no presentan niveles de Doble presencia, el 23% presenta un nivel medio lo que significa que existe riesgo de padecer doble presencia y el 15%, presenta doble presencia. Lo que demuestra que la mayoría del personal encuestado no presenta niveles altos de doble presencia, pero se considera el 38% que tiene niveles medios y altos del síndrome, lo que podría afectar su vida laboral y personal.

Tabla 12. Resultados por sexo de la escala de Doble presencia

Sexo	Puntuación	Semaforización
Masculino	15,11	Riesgo de Doble Presencia (riesgo medio)
Femenino	13,63	Sin Doble Presencia

Fuente: Datos de investigación

Elaborado por: Rivera-Fiallos, 2021

Como resultados generales observados en la tabla 10 que según los puntajes de la tabla de baremos presentada en la figura 6: el personal masculino con una puntuación de 15,11 podría empezar a presentar síntomas de un posible síndrome de Doble presencia, mientras que el personal femenino con un puntaje de 13,63 no padece del síndrome de Doble presencia, aun así, se tienen que considerar los resultados de cada trabajador para poder discutir sobre una posible intervención por parte de la organización.

Tabla 13. Resultados generales de la escala de Doble presencia

Nivel de Doble Presencia en la totalidad de trabajadores de la empresa Millpolimeros	
Puntuación	15,12
Categoría	Riesgo de Doble presencia

Fuente: Datos de investigación

Elaborado por: Rivera-Fiallos, 2021

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla #11 la puntuación general obtenida es de 15,12 lo que equivale a un Riesgo de padecer el síndrome de Doble presencia, por lo que se concluye que el personal de la organización no ha podido establecer del todo un equilibrio entre las tareas de casa y del trabajo, por lo que es importante tomar en cuenta dichos resultados para mejorar la calidad de vida del trabajador. También es importante mencionar que la doble presencia en esta empresa es más alta en los colaboradores de sexo masculino.

3.2.1.3. Análisis de resultados de Compromiso organizacional

Tras la aplicación de la Escala Ultrecht de *Engagement* en el Trabajo (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002), la cual, consta de 6 opciones de respuesta en escala Likert, se obtuvieron resultados sobre el nivel de compromiso organizacional de cada colaborador y el nivel de compromiso general que se presenta dentro de la organización.

Se realizó la aplicación a los 41 colaboradores, la calificación de la escala se realizó en base a la tabla de normas estadísticas tomada de (Oramas, Marrero, Cepero, del Castillo & Vergara , 2014) presentada ,a continuación,

Tabla 14. Tabla de normas estadísticas para la calificación del UWES

Categoría	Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Muy bajo	≤ 2,17	≤ 1,60	≤ 1,60	≤ 1,93
Bajo	2,18-3,20	1,61-3,00	1,61-2,75	1,94-3,06
Medio	3,21-4,80	3,01-4,90	2,76-4,40	3,07-4,66
Alto	4,81-5,65	4,91-5,79	4,41-5,35	4,67-5,53
Muy alto	≥ 5,66	≥ 5,80	≥ 5,36	≥ 5,54

Nota: Datos tomados de (Oramas et al., 2014)

A continuación, se presentan los resultados obtenidos según el sexo de los participantes

Tabla 15. Resultados de la Escala UWES: Sexo masculino

Sexo masculino				
Dimensiones	Vigor	Dedicación	Absorción	**Total**
Puntuación total	4,96	5,17	4,78	**4,97**
Categoría	Alto	Alto	Alto	**Alto**

Fuente: Datos de investigación

Elaborado por: Rivera-Fiallos, 2021

Vigor

Dentro de la dimensión vigor se encuentra el puntaje de 4,96 equivalente al nivel alto, lo que significa que los trabajadores tienen mucha energía, vigor y entusiasmo a la hora de trabajar, ,también, presentan un alto nivel de resistencia mental lo que les permite cumplir con sus actividades de manera productiva y eficiente.

Dedicación

El puntaje de esta dimensión es de 5,17 equivalente a un nivel alto, esto quiere decir que los trabajadores se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Los colaboradores se sienten entusiasmados y orgullosos en relación con su trabajo.

Absorción

En la dimensión de absorción se obtuvo un puntaje de 4,78 equivalente a un nivel alto, lo que quiere decir que los trabajadores se encuentran usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y a veces les resulta difícil dejarlo, como consecuencia de esto se olvidan de todo a su alrededor y el tiempo parece volar.

Como resultados generales se obtuvo una puntuación de 4,97 considerada como un nivel alto de *engagement* o compromiso, esto demuestra que el ambiente de trabajo es saludable y les permite a los colaboradores sentirse parte importante y fundamental de la empresa, el trabajo es un factor que les produce felicidad y su trabajo les produce una experiencia inspiradora y

desafiante. Los trabajadores de la empresa conectan positivamente con los valores y principios lo que les permite sentirse identificados y una parte importante para la organización.

Tabla 16. Resultados de la escala UWES: Sexo femenino

	Sexo femenino			
Dimensiones	Vigor	Dedicación	Absorción	**Total**
Puntuación total	4,56	5,26	4,75	**4,81**
Categoría	Medio	Alto	Alto	**Alto**

Fuente: Datos de investigación

Elaborado por: Rivera-Fiallos, 2021

Vigor

En la dimensión de vigor la puntuación total es de 4,56 lo que equivale a un nivel medio, esto quiere decir que los empleados se sienten llenos de energía y se consideran vigorosos y fuertes dentro de su trabajo. Sin embargo, tienen dificultad para trabajar durante largos periodos de tiempo. La mayoría de los ítems fueron positivamente puntuados por las trabajadoras, estos puntajes altos indican entusiasmo, energía y resistencia en el trabajo.

Dedicación

En esta dimensión la puntuación total obtenida es de 5,26 lo que equivale a un nivel alto, esto quiere decir que las trabajadoras están entusiasmadas con su trabajo, también, se sienten inspiradas por sus labores y se sienten identificadas con la organización, son parte de una experiencia inspiradora y desafiante dentro de la empresa. Definitivamente las colaboradoras se encuentran orgullosas de su trabajo.

Absorción

Para la dimensión de absorción se adjudica un puntaje total de 4.75 equivalente a un nivel alto, lo que significa que las trabajadoras sienten que el tiempo “vuela” cuando están en sus actividades laborales y se olvidan de todo lo que pasa a su alrededor. Las colaboradoras se encuentran felices si están absortas en su trabajo por lo que les es difícil desconectarse de él.

Con respecto a la puntuación total de *engagement* en el personal femenino de la empresa, se obtuvo un puntaje de 4,81 equivalente al nivel alto de *engagement* o compromiso, por lo que se concluye que existe un ambiente saludable para las trabajadoras de la empresa lo que hace que se encuentren felices en su trabajo y tengan la capacidad de poder enfrentarse a los obstáculos que se les presente de manera resiliente. Las trabajadoras de la empresa conectan positivamente con los valores y principios lo que les permite sentirse identificados y una parte importante para la organización.

Tabla 17. Resultados generales de la escala UWES

Nivel de compromiso organizacional en la totalidad de trabajadores de la empresa Millpolimeros	
Puntuación	4,92
Categoría	Alto

Fuente: Datos de investigación

Elaborado por; Rivera-Fiallos, 2021

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla #15 la puntuación general obtenida es de 4,92 lo que equivale a un compromiso organizacional o *engagement* alto, por lo que se concluye que dentro de esta organización el rendimiento empresarial es superior, hay altos niveles de productividad y bajos niveles de rotación. Además, los colaboradores se identifican totalmente con el trabajo que realiza y con los valores y principios de su organización, el alto nivel de compromiso le permite a cada trabajador sentirse satisfecho tanto laboral como personalmente, lo que ayudara a alcanzar las metas propuestas a corto y largo plazo.

También, es importante mencionar que el compromiso organizacional en esta empresa es más alto en los colaboradores de sexo masculino, y con respecto a las dimensiones, la dimensión de “dedicación” es la que más predomina en ambos sexos, lo que muestra que los trabajadores están fuertemente identificados con sus actividades, se sienten entusiasmados, motivados y satisfechos.

3.3. Análisis correlacionales

En lo que corresponde al análisis de correlación de resultados, se introdujeron las respuestas de ambos instrumentos cuantitativos en el programa estadístico SPSS para saber si existe correlación entre las variables de Doble presencia y Compromiso organizacional.

Tras el cálculo de las variables, se determinó la correlación bajo la metodología de Spearman, ,la cual, arrojó un grado de correlación de 0,15 con una significación bilateral de 0,33, lo que significa que existe una correlación baja positiva entre las variables Doble presencia y Compromiso organizacional.

Tabla 18. Correlación de variables

			Doble Presencia	Compromiso
Rho de Spearman	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	1,000	,154
		Sig. (bilateral)	.	,336
		N	41	41
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,154	1,000
		Sig. (bilateral)	,336	.
		N	41	41

Fuente: Datos obtenidos del programa SPSS/v.22

A partir de los resultados obtenidos se realizó la correlación de la variable Doble presencia con cada dimensión del Compromiso organizacional para verificar si existe alguna correlación significativa que dé algún aporte a la investigación

Tabla 19. Correlación de las dimensiones del compromiso organizacional con la variable doble presencia

			Doble Presencia	Absorción	Dedicación	Vigor
Rho de Spearman	Doble Presencia	Coeficiente de correlación	1,000	,259	-,077	,196
		Sig. (bilateral)	.	,102	,631	,220
		N	41	41	41	41

Fuente: Datos obtenidos del programa SPSS/v.22

Tras el cálculo de la variable Doble presencia con las tres dimensiones del compromiso organizacional, se determinó la correlación bajo la metodología de Pearson, la cual, arrojó un grado de correlación de 0,259 con una significación bilateral de ,102 en la dimensión de absorción , un grado de correlación de -0,77 y significación bilateral de ,631 en la dimensión de dedicación y un grado de correlación de ,196 y significación bilateral de ,220 en la dimensión de vigor, lo que significa que existe una baja correlación entre las dimensiones de la variable de Compromiso organizacional con la variable Doble presencia

Después del análisis de resultados mediante el cruce de variables en el sistema estadístico SPSS, se determina que existe una baja correlación entre las variables de estudio, lo que indica que esto no es negativo para la investigación, los resultados obtenidos de forma cualitativa como cuantitativa podrían servir para estudios posteriores.

Los datos obtenidos de forma cualitativa y cuantitativa permitieron tener más riqueza en la información al momento de plasmar los resultados del sexo femenino: al hablar de la variable de compromiso organizacional se compara la información obtenida a través de las entrevistas hacia el personal y las encuestas realizadas para medir el nivel de la variable, con un resultado de alto nivel de compromiso organizacional o *engagement*, pues en general en las entrevistas se mencionó que la empresa les otorga varios beneficios y estabilidad lo que hace que las trabajadoras quieran permanecer en la empresa y se sientan una parte importante de ella; también, se mencionó que su entrega total consiste en mantener su ética profesional y su responsabilidad intacta, mismos resultados que se encuentran plasmados en las encuestas de la Escala -UWES-

En cambio con la variable de Doble presencia, se obtuvieron resultados más amplios sobre la percepción del trabajo y del hogar en el personal femenino: en los discursos se encontró varias manifestaciones negativas por estrés, ansiedad, depresión o cansancio, sensaciones que a lo largo de la entrevista fueron suprimidas por otras actividades, por su capacidad de afrontamiento y por los beneficios que reciben de la empresa, información que ,también, se refleja en las encuestas aplicadas a las 13 colaboradoras; a pesar de que un alto porcentaje no

manifiesta doble presencia, un porcentaje menor del 38% ha manifestado ciertos síntomas o el síndrome de doble presencia por completo.

Es importante mencionar que el 39% del personal masculino ,también, presenta manifestaciones de doble presencia y es mínimamente mayor al resultado del sexo femenino, como se mencionó a lo largo de la investigación: según autores las mujeres suelen tener índices más altos de doble presencia antes que los hombres; sin embargo, con los resultados de esta investigación se halló lo contrario, este cambio se debe a varias situaciones ,las cuales, se investigaran a profundidad. A opinión de la investigadora actualmente los tiempos han cambiado por completo y se aprecia que se comparten las responsabilidades del hogar entre padres y madres lo que disminuyen los niveles de doble presencia en ambos. También, es importante considerar que la empresa les brinda seguridad y apoyo lo que convierte al lugar de trabajo en un espacio de tranquilidad donde el trabajo no es una carga, sino que se disfruta. Para concluir es importante mencionar que hay que continuar con la investigación y enfocarla más en el riesgo psicosocial de la Doble presencia, con la realización de entrevistas a profundidad a todo el personal para de esa manera crear planes que permitan el bienestar de los empleados.

CONCLUSIONES

1. Mediante la recolección bibliográfica de información, se fundamentó teóricamente la Doble presencia que hace referencia a un riesgo psicosocial en el que la mujer se ve más afectada debido al papel que cumple en la sociedad como madre y trabajadora, este síndrome si no es equilibrado correctamente podría traer efectos negativos en la vida cotidiana de la persona que lo padece y, además, conflictos con el trabajo; en cambio el compromiso organizacional hace referencia al vínculo que crea el trabajador con su empleo y su organización, los altos niveles de compromiso permitirán la identificación con los valores y principios de la organización lo que resultara positivo tanto como para la empresa como para el trabajador.
2. Con la recolección de información cuantitativa y cualitativa, se identificaron niveles bajos de doble presencia en el personal femenino y riesgo de padecerla en el personal masculino, y en cuanto al compromiso organizacional se identificó un nivel alto de compromiso organizacional o *engagement* por parte de los colaboradores, la dimensión de "Dedicación" fue la más predominante lo que demuestra altos niveles de entusiasmo e identificación con la organización.
3. Se concluye que existe bajo nivel de correlación de 0,15 entre la variable de Doble presencia y Compromiso organizacional, lo que no se considera negativo para esta investigación, los resultados obtenidos permitirán continuar con una siguiente investigación.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar una evaluación más profunda sobre la Doble presencia en los trabajadores, debido a que en los resultados preliminares por sexo se observa que un porcentaje de colaboradores padecen del síndrome y otro pequeño porcentaje ha empezado a presentar síntomas por lo que hay riesgo de padecer Doble presencia.
2. Se recomienda realizar un plan de intervención y prevención de riesgos psicosociales a partir de los resultados obtenidos, que abarque temas como la doble presencia, no es un tema muy reconocido actualmente
3. Se continuará con la investigación al realizar las entrevistas a todo el personal para poder obtener datos más exactos acerca de la Doble presencia y de esa manera poder tomar decisiones en torno al mejoramiento del bienestar de cada empleado.

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (n.d.). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Agencia Europea Para La Seguridad y La Salud En El Trabajo. https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html

Ávila, M., Portalanza, C., & Duque, E. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una Institución de Educación Superior en Ecuador. *Revista Cientifica Ecociencia*. http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/agosto17/03.pdf

Bestratén, M., Baraza, X., & Corrons, A. (2015). *Gestión de la prevención en un marco de excelencia*. Editorial UOC.

Calderón, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, *21*, 239–247. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003

Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas* [Universidad Autónoma de Barcelona]. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf

Ceballos, P., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances En Enfermeria*, *32*, 271–279. http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a11.pdf

Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural (RIMISP). (2016). *Ecuador - Tasa de participación laboral*. Observatorio de Género: Mujeres y Territorios. https://www.rimisp.org/mujeresyterritorios/index.php/paises/ecuador/ec-2tasa-de-participacion-laboral/

Cero accidentes. (2018). *A qué considera la OIT como accidente laboral y qué especifica la legislación peruana*. Cero Accidentes. https://www.ceroaccidentes.pe/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-que-dice-la-oit-sobre-los-accidentes-laborales/

Chavez, L. (2016). *"El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A. en el periodo 2015.* [UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA].

http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/UPT/80/chavez-lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, *28*(40), 90–100. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007

Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., & Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. Universidad Nacional de Cuyo.

Estevan, L., Rodriguez, R., Romero, B., Rodriguez, 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. *Revista de Investigación y Docencia Creativa*, *3*, 172–179. https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri guez-Romero-Rodri guez-Romo.pdf;jsessionid=D7DFA7ADE7EB4C46A96CCECDDD4D84FA?sequence=1

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. https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921/2304

Fernández, A. (1998). Estudios sobre las mujeres, el género y el feminismo. *Nueva Antropología*, *16*, 79–95. https://www.redalyc.org/pdf/159/15905405.pdf

Garbanzo-Vargas, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, *40*(1), 67–87. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534

Gomez, I. (2016). *Desarrollo organizacional caso de estudio: bodega "La Rural* [Universidad Nacional de Cuyo]. https://ddhh.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8364/gomez-ignacio.pdf

Hall, R. (1985). *Organizaciones : Estructura y Proceso* (Editorial Dossat S.A (ed.); 3rd ed.). Carvajal S.A. https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2019/08/hall-orgs.-estruc-y-proc-cap-11.pdf

Hermosa, A., & Perilla, L. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, *33*(2), 2–11.

https://www.redalyc.org/pdf/120/12039090012.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.

Hernández, R., & Mendoza, P. (2008). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.

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*. https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24126

Jimenez, N., Luna, I., & Wiesner, V. (2020). Sentidos ocupacionales de mujeres que desafían la vida familiar doméstica y la vida laboral. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, *11*, 530–560. https://doi.org/10.21501/22161201.3152

Martìnez, M., & Yandùn, E. (2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador:Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *Revista de La Universidad Internacional Del Ecuador*, *2*(3), 58–68. https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.135

Mendoza, B., & Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado* [Madre de Dios capital de la biodiversidad del Perú]. https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, *1*, 4–19. https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf

(OIT), O. I. del T. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional Del Trabajo (OIT). https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., Del Castillo, N., & Vergara, A. (2014). La Escala de 'Work Engagement' de Utrech. Evaluación del 'Work Engagement' en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, *15*(2), 47–56. https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2014/cst142h.pdf

Organizacion Internacional del Trabajo. (2009). Identificación y reconocimiento de las

enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT. *International Labour Organization*, 1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf

Osorio, L., Ramos, E., & Walteros, D. (2017). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relaciòn. *Revista de Psicología y Ciencias Del Comportamiento de La U.A.C.J.S*, *7*, 33–51. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5925173.pdf

Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, *9*, 95–105. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147

Pinos, L. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, *2*(1), 79–104. http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art7.pdf

Pinto, M. (2012). *Desarrollo organizacional* (E. D. Valdivieso (ed.); 1st ed.). Red tercer milenio. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Hospitalidad/Desarrollo_organizacional.pdf

Quiroz, E., & Muñoz, J. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. *Logos Vestigium*. https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26125

Rodriguez, R., & De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, *57*, 72–88. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006

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. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). *El engagement de los empleados : Un reto emergente para la dirección de los Recursos Humanos*. *62*.

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of Engagement and burnout and; A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, *24*(24), 86–99.

Silva, M., Merino-Salazar, P., Benavides, F., López, M., & Gómez, A. (2020). La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *45*, 1–7. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000010019

Toro, J., Comas, R., & Castro, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, *12*, 497–503. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887/1880

Vásquez, J. (2018). La división sexual del trabajo y el trabajo no remunerado del hogar en la sociedad puertorriqueña: Experiencias de múltiples jornadas de trabajo. *Revista Cuestiones de Género: De La Igualdad y La Diferencia*, *13*, 107–132. http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/view/5395/4208

Vila-Vásquez, G., Álvarez- Pérez, D., & Castro-Casal, C. (2015). *Análisis del Engagement en el trabajo: determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a Redemprendia* (Red Emprendia (ed.)). Red Emprendia. https://www.researchgate.net/publication/348541024_Analisis_del_engagement_en_el_trabajo_Determinantes_y_consecuencias_en_las_Empresas_Espanolas_asociadas_a_RedEmprendia

Zayas-Agüero, P., & Báez-Santana, R. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguin*, *22*, 1–11. https://www.redalyc.org/pdf/1815/181545579004.pdf

Anexos

Anexo 1: Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES Variable independiente: Doble presencia				
Conceptualización	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**	**Técnicas e instrumentos**
Es aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, como riesgo para la salud. Esta es determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.	Malestar psicológico	Ansiedad Depresión Cansancio		**Técnica** Encuesta **Instrumento** Escala de malestar psicológico de Klesser (K10)
	Estrés percibido	Estrés Capacidad de afrontamiento Eutrés		**Técnica** Encuesta **Instrumento** Escala de estrés percibido (PSS14)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES Variable dependiente: Compromiso organizacional				
Conceptualización	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**	**Técnicas e instrumentos**
El compromiso en el trabajo se refiere a un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular	Vigor	Entrega Pertenencia Implicación	1,4,8,12,15,17	**Técnica** Encuesta **Instrumento** Escala Ultrecht de *Engagement* en el Trabajo – UWES- (Schaufeli & Bakker, 2003)
	Dedicación	Identificación Entusiasmo Participación	2,5,7,10,13	
	Absorción	Concentración Bienestar Atención	3,6,9,11,14,16	

Anexo 2: Caracterización de variables

<table>
<tr><th colspan="5">MATRIZ DE CARACTERIZACIÓN DE VARIABLES
Variable independiente: Doble presencia</th></tr>
<tr><th>Conceptualización</th><th>Dimensiones (familia de código)</th><th>Indicadores (código)</th><th>Ítems</th><th>Técnicas e instrumentos</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Es aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, como riesgo para la salud. Esta es determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.</td><td>Malestar psicológico</td><td>Ansiedad
Depresión
Cansancio</td><td>¿Qué tipo de circunstancias le generan situaciones de ansiedad, depresión o cansancio dentro de su puesto de trabajo?

¿Qué tipo de circunstancias le generan situaciones de ansiedad, depresión o cansancio dentro de su hogar?

¿Qué ámbito considera usted que le genera más malestar psicológico (ansiedad, depresión, cansancio) y por qué?</td><td>Técnica
Entrevista

Instrumento
Guía de entrevista sobre la base de la Escala de malestar psicológico de Klesser (K10)</td></tr>
<tr><td>Estrés percibido</td><td>Estrés
Capacidad de afrontamiento
Eutres</td><td>¿Cómo afronta los episodios de estrés que se le presentan en casa o en el trabajo?

¿Qué hace la organización para orientar a los empleados sobre el manejo de estrés en el trabajo?

¿Porque cree usted que es importante conocer sobre técnicas para afrontar el estrés?</td><td>Técnica
Entrevista

Instrumento
Guía de entrevista sobre la base de la Escala de estrés percibido (PSS14)</td></tr>
</table>

MATRIZ DE CARACTERIZACIÓN DE VARIABLES **Variable dependiente: Compromiso organizacional**				
Conceptualización	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**	**Técnicas e instrumentos**
El compromiso en el trabajo se refiere a un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular	Vigor	Entrega	¿Cómo describiría usted su lealtad a la empresa?	**Técnica** Entrevista **Instrumento** Escala Ultrecht de *Engagement* en el Trabajo – UWES- (Schaufeli & Bakker, 2003)
		Pertenencia		
		Implicación		
	Dedicación	Identificación	¿Cuáles son los motivos por los que usted permanece en esta organización?	
		Entusiasmo		
		Participación		
	Absorción	Concentración	¿De qué forma la empresa le ofrece estabilidad?	
		Bienestar		
		Atención		

Anexo 3: Validación de la guía de entrevista por especialistas

Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

E S C U E L A D E P S I C O L O G Í A
C A R R E R A D E P S I C O L O G Í A O R G A N I Z A C I O N A L

C U E S T I O N A R I O P A R A V A L I D A C I Ó N P O R E S P E C I A L I S T A S

Estimado/a:
Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de Entrevista sobre doble presencia y compromiso organizacional,** que es parte del proyecto de investigación **Relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres: caso de estudio,** desarrollado por Daniela Macarena Rivera Fiallos, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Relacionar la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres de la empresa Millpolimeros**

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA DOBLE PRESENCIA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MILLPOLIMEROS [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 del instrumento					x	
Formato del instrumento						x
Aplicabilidad del instrumento						x
Utilidad del instrumento						x
Facilidad de entendimiento del instrumento						x
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						x

Comentario: El instrumento propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia entre las dimensiones, los indicadores y el objetivo planteado para la aplicación del mismo. Es importante, revisar la redacción de las preguntas planteadas.

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

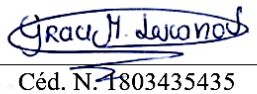
Nombre: Grace Marisol Lescano Solis.

Institución: Consultora Maldonado & Asociados.

Cargo que ocupa: Asistente Administrativa y de Personal.

Tiempo dentro del cargo: 1 año 9 meses.

Último grado académico alcanzado: Máster en Gestión de Personas y Equipos en las Organizaciones.



Céd. N. 1803435435

Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

E S C U E L A D E P S I C O L O G Í A
C A R R E R A D E P S I C O L O G Í A O R G A N I Z A C I O N A L

C U E S T I O N A R I O P A R A V A L I D A C I Ó N P O R E S P E C I A L I S T A S

Estimado/a:
Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de Entrevista sobre doble presencia y compromiso organizacional,** que es parte del proyecto de investigación **Relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres: caso de estudio,** desarrollado por Daniela Macarena Rivera Fiallos, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Relacionar la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres de la empresa Millpolimeros**

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA DOBLE PRESENCIA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MILLPOLIMEROS [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 del instrumento						6
Formato del instrumento						6
Aplicabilidad del instrumento						6
Utilidad del instrumento						6
Facilidad de entendimiento del instrumento						6
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						6

Comentario:

_____
_____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Rosa del Carmen Ortiz Martínez

Institución: Ejercicio independiente de consultoría de Talento Humano

Cargo que ocupa: Consultora de Talento Humano

Tiempo dentro del cargo: 1 año

Último grado académico alcanzado: Magister en Gestión del Talento Humano



1804595104

C U E S T I O N A R I O P A R A V A L I D A C I Ó N P O R E S P E C I A L I S T A S

Estimado/a:
Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de Entrevista sobre doble presencia y compromiso organizacional,** que es parte del proyecto de investigación **Relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres: caso de estudio,** desarrollado por Daniela Macarena Rivera Fiallos, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es **Relacionar la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres de la empresa Millpolimeros**

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA DOBLE PRESENCIA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MILLPOLIMEROS [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 del instrumento						x
Formato del instrumento						x
Aplicabilidad del instrumento						x
Utilidad del instrumento						x
Facilidad de entendimiento del instrumento						x
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						x

Comentario:

_____

_____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: _____Aitor Larzabal Fernandez _____

Institución: _____PUCE Sede Ambato_____

Cargo que ocupa: ____Docente Investigador_____

Tiempo dentro del cargo: _____7 años_____

Último grado académico alcanzado: _____Msc_____



Firma y número de identificación.

Anexo 4: Guía de entrevista

Información General

Tema	Relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres: caso de estudio
Carrera o Programa	
Modalidad de Titulación	**Postgrado** 1. Proyecto de Investigación y Desarrollo: __ 2. Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada: __ 3. Diseño de Modelo Complejo: 4. Elaboración de Artículo profesional de alto nivel __ **Pregrado (Carrera de Psicología Organizacional)** 1. Proyecto de Investigación y Desarrollo X 2. Examen Complexivo ___
Línea(s) de investigación, innovación y desarrollo	Política económica, competitividad institucional, innovación, emprendimiento, productividad y liderazgo
Lugar(es) de ejecución	PUCESA / MILLPOLIMEROS

Maestrante o Estudiante	Daniela Macarena Rivera Fiallos
Formación de grado (señale el título de tercer nivel más relevante al proyecto)	No Aplica
E-mail de contacto	daniela.m.rivera.f@pucesa.edu.ec

Director de proyecto de titulación	Psic. Ind. Eleonor Virginia Pardo-Paredes. Mg.
E-mail de contacto	epardo@pucesa.edu.ec
Formación de grado (señale el título de tercer nivel más relevante al proyecto)	Psicóloga industrial. Universidad Técnica de Ambato. 1010-07-741002

Formación de postgrado (señale el título más relevante al proyecto)	Máster en gestión de talento humano. Universidad Técnica de Ambato. 1010-2018-1990548
Vínculo con la PUCE	Sí ____X____ No _____
Otra universidad de vínculo	No aplica

1. Resumen

En la actualidad la mayoría de las empresas se enfrenta a riesgos psicosociales que pueden afectar el rendimiento del trabajador, en este caso el problema de esta investigación radica en el compromiso organizacional, reflejado en las actitudes de los trabajadores, las mismas que pueden deberse al síndrome de doble presencia por las excesivas cargas laborales y familiares. El presente tema guarda relación con los objetivos del plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, que identifica cómo impulsar la productividad y la competitividad. La investigación se realiza con el objetivo de analizar la relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional en trabajadoras de una empresa de producción de la ciudad de Ambato: Millpolimeros, al considerar que el compromiso organizacional es fundamental para las organizaciones. Para esta investigación se utilizará el cuestionario de Doble Presencia (Padilla- Larzabal, 2019) para medir el nivel de doble presencia, la Escala Ultrecht de *Engagement* en el trabajo -UWES- de Schaufeli y Bakker (2002). y una guía de entrevista sobre compromiso organizacional y doble presencia, que será construida y validada. Este es un estudio de tipo mixto, diseño no experimental, corte transversal, alcance descriptivo - correlacional. Como análisis de los resultados se espera identificar la relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional en la población de estudio. Con dicha investigación se busca aportar el conocimiento sobre los riesgos psicosociales a los que se enfrentan sus trabajadoras diariamente y de esa forma poder intervenir con la creación de mejoras para el bienestar colectivo

2. Objetivos

Objetivo General.

Relacionar la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres de la empresa Millpolimeros.

Objetivos Específicos (1. Relacionado al Estado del Arte y la Práctica (Teórico); 2. Metodológico relacionado al diagnóstico; 3. Metodológico relacionado a la propuesta; 4. Relacionado al resultado práctico).

- Fundamentar los referentes teóricos y metodológicos sobre la doble presencia y el compromiso organizacional
- Diagnosticar el síndrome de doble presencia y el nivel de compromiso organizacional en la población de estudio de la empresa Millpolimeros
- Determinar la relación entre la doble presencia y el compromiso organizacional en la población de estudio de la empresa Milpolimeros

3. Estructura

Generales.

La recolección de información se ejecutará de forma presencial en las oficinas de la empresa en la cual se realiza el estudio, en donde se programará una sesión de alrededor 15 minutos por cada sujeto de investigación. La entrevista será grabada en formato de audio, para efectos de procesamiento de la información, en el programa estadístico Atlas.Ti. Participarán trece sujetos de investigación: el segmento a evaluar serán solo mujeres que trabajen en los departamentos: administrativo, comercial, y control de calidad. La información recogida será gestionada única y exclusivamente con fines académicos, investigativos y científicos. Se tiene el consentimiento de los sujetos de investigación. El proceso de recolección de la información a través de la guía de entrevista, será ejecutado por la estudiante investigadora, bajo la supervisión de la docente directora del proyecto de investigación.

Ítems de evaluación.

Los ítems planteados, son susceptibles a responderse de forma abierta (no dicotómicamente, ni ajuste escalar), en la amplitud del criterio del sujeto de investigación, sobre la base de veracidad y honestidad de sus comentarios.

- ¿Qué ámbito (hogar – trabajo) considera usted que le genera más malestar psicológico (ansiedad, depresión, cansancio) y por qué?
- ¿Cómo afronta los episodios de estrés que se le presentan en casa o en el trabajo?
- ¿Cómo describiría usted su lealtad a la empresa?
- ¿De qué forma la empresa le ofrece estabilidad?
- ¿Cuáles son los principales motivos por los que usted permanece en esta organización?

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Daniela Macarena Rivera Fiallos	Eleonor Virginia Pardo-Paredes, Mg.	Escuela de Psicología
Estudiante investigadora	Directora del proyecto de investigación	

Anexo 5: Validación de la escala de Doble presencia por especialistas/beneficiarios

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test Doble Presencia (Padilla & Larzabal, 2021)

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si espertinente 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
		Sí 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 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:

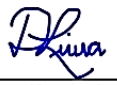
Nombre: Dayamy Lima Rojas

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente titular auxiliar

Tiempo dentro del cargo: 4 años

Ultimo grado académico alcanzado: Máster en Dirección



Firma y sello de la institución.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test Doble Presencia (Padilla & Larzabal, 2021)

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si espertinente 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
		Sí 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 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: Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Coordinador de Postgrados de la Escuela de Psicología

Tiempo dentro del cargo: 7 años

Último grado académico alcanzado: Máster of Arts (Psicología Industrial)



Firma y sello de la institución.

Anexo 6: Validación de la Escala Utrecht de Engagement -UWES-por especialistas/beneficiarios

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la Escala Utrecht de Engagement -UWES- (Schaufeli y Bakker, 2002)

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si espertinente 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
		Sí 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 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: Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Coordinador de Postgrados de la Escuela de Psicología

Tiempo dentro del cargo: 7 años

Último grado académico alcanzado: Máster of Arts (Psicología Industrial)



Firma y sello de la institución.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la Escala Utrecht de Engagement -UWES- (Schaufeli y Bakker, 2002)

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si espertinente 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
		Sí 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 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:

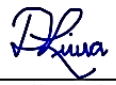
Nombre: Dayamy Lima Rojas

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente titular auxiliar

Tiempo dentro del cargo: 4 años

Ultimo grado académico alcanzado: Máster en Dirección



Firma y sello de la institución.

Anexo 7: Escala de Doble presencia

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA MILLPOLIMEROS, PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: "RELACIÓN ENTRE LA DOBLE PRESENCIA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MUJERES: CASO DE ESTUDIO". PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE DOBLE PRESENCIA

Objetivo general: Relacionar la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres de la empresa Millpolimeros

Objetivo específico: Diagnosticar el nivel de doble presencia que existe en los trabajadores en la empresa privada Millpolimeros.

Objetivo del instrumento: Conocer en nivel de doble presencia de los trabajadores de la empresa privada Millpolimeros.

Instrucciones: La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. Se le presentaran algunas preguntas cerradas, a las cuales por favor responda 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
Desacuerdo				De acuerdo

SEXO	M		F	

EDAD	25-35		35-50		50-65	

FORMACIÓN ACADEMICA	BACHILLERATO		EDUCACION SUPERIOR		CUARTO NIVEL	

Responda las siguientes afirmaciones:

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

Muchas gracias por su colaboración

Elaborado por	Revisado por	Fecha
Daniela Macarena Rivera Fiallos	Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes	Mayo/2021

Anexo 8: Escala Utrecht de Engagement -UWES- (Schaufeli y Bakker, 2002)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA MILLPOLIMEROS, PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: "RELACIÓN ENTRE LA DOBLE PRESENCIA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MUJERES: CASO DE ESTUDIO". PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Objetivo general: Relacionar la doble presencia y el compromiso organizacional en mujeres de la empresa Millpolimeros
Objetivo específico: Diagnosticar el nivel de compromiso organizacional que existe en los trabajadores en la empresa privada Millpolimeros.
Objetivo del instrumento: Conocer en nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa privada Millpolimeros.
Instrucciones: La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. Se le presentaran algunas preguntas cerradas, a las cuales por favor responda indicando la alternativa que mejor se adecue a su rendimiento hacia la organización. Para ello, se usará una escala de 6 puntos ofrecida a continuación:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre

SEXO	M		F	

EDAD	25-35		35-50		50-65	

FORMACIÓN ACADEMICA	BACHILLERATO		EDUCACION SUPERIOR		CUARTO NIVEL	

Responda las siguientes afirmaciones:

	INDIQUE EL GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno (a) de energía							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi							
7	Mi trabajo me inspira							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							

9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Estoy inmerso en mi trabajo							
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							

Muchas gracias por su colaboración

Elaborado por	**Revisado por**	Fecha
Daniela Macarena Rivera Fiallos	Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes	Mayo/2021

Anexo 9: Índice de tablas

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definiciones de la doble presencia 11

Tabla 2. Consecuencias del estrés laboral 15

Tabla 4. Definiciones del Engagement 22

Tabla 5. Dimensiones del engagement 23

Tabla 6. Datos sociodemográficos de los colaboradores (sexo) 27

Tabla 7. Datos sociodemográficos de los colaboradores (edad) 27

Tabla 8. Datos sociodemográficos de los colaboradores (escolaridad) 27

Tabla 9. Códigos y familias de códigos 31

Tabla 10. Resultado de la escala de doble presencia: Sexo masculino 38

Tabla 11. Resultados de la escala de doble presencia: Sexo femenino 39

Tabla 12. Resultados por sexo de la escala de Doble presencia 39

Tabla 13. Resultados generales de la escala de Doble presencia 40

Tabla 14. Tabla de normas estadísticas para la calificación del UWES 40

Tabla 15. Resultados de la Escala UWES: Sexo masculino 41

Tabla 16. Resultados de la escala UWES: Sexo femenino 42

Tabla 17. Resultados generales de la escala UWES 43

Tabla 18. Correlación de variables 44

Tabla 19. Correlación de las dimensiones del compromiso organizacional con la variable doble presencia 44

Anexo 10: Índice de figuras

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Red semántica malestar psicológico 32

Figura 2. Red semántica estrés percibido 33

Figura 3. Red semántica vigor 34

Figura 4. Red semántica dedicación 35

Figura 5. Red semántica absorción 36

Figura 6. Tabla de baremos para la calificación de la Escala de doble presencia, por Padilla ,2021 38