



## **Escuela de Psicología**

**Tema:**

“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE DOBLE  
PRESENCIA EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DE  
PRODUCCIÓN EN AMBATO”

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo  
Organizacional

**Líneas de investigación:**

RECURSOS HUMANOS Y/O RIESGO LABORAL

**Autor:**

JAMES GABRIEL ROBALINO ACOSTA

**Director:**

MG. ELEONOR VIRGINIA PARDO PAREDES

Ambato – Ecuador

Enero 2019

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

**Tema:**

ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE DOBLE  
PRESENCIA EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DE  
PRODUCCIÓN EN AMBATO

**Línea de Investigación:**

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

**Autor:**

JAMES GABRIEL ROBALINO ACOSTA

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

f. 

CALIFICADORA

Varna Hernández Junco, PhD

f. 

CALIFICADORA

Dayamy Lima Rojas, Mg.

f. 

CALIFICADORA

María Isabel Ramos Noboa, Mg.

f. 

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE

PSICOLIGIA

Dr. Hugo Rogelio Altamirano Villaroel

f.   
SECRETARIA GENERAL  
PROCURADURÍA

SECRETARIO GENERAL DE LA PUCESA

Ambato – Ecuador

Enero 2019  
Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

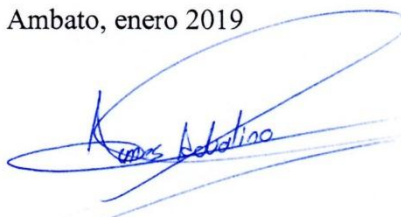
BIBLIOTECA

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **JAMES GABRIEL ROBALINO ACOSTA**, con CC. **1804180444**, autor del trabajo de graduación intitulado: “ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE DOBLE PRESENCIA EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN EN AMBATO”, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO 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 formato 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 de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, enero 2019



**JAMES GABRIEL ROBALINO ACOSTA**

**CC. 1804180444**



BIBLIOTECA

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer en primer lugar a mis padres en especial a mi madre por ser mi apoyo incondicional en toda mi vida, desde pequeño me enseñó a nunca rendirme y a luchar por mis objetivos y metas. A mi familia en general, quienes estuvieron presentes a lo largo de mi vida con su apoyo incondicional.

A todos mis profesores quienes con sus conocimientos y valores me ayudaron en mi formación personal y profesional. Especialmente quiero agradecer a Eleonor Pardo y Aitor Larzabal quienes con su apoyo y guía me ayudaron a alcanzar esta meta.

Por último, quiero agradecer a quien por 3 años ha estado conmigo incondicionalmente y ha celebrado conmigo metas y triunfos alcanzados, Magus.

## **DEDICATORIA**

Este presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres Juan José y Gina en especial a mi madre quien ha sabido guiar mi camino con sensatez y sabiduría lo cual me ha permitido alcanzar esta meta. A María Augusta por ser parte de mi formación personal y profesional y a mi hijo quien fue el último empujón para lograr este objetivo.

## RESUMEN

La presente investigación es de tipo no experimental, de corte transversal, de alcance descriptivo y correlacional, que busca relacionar el estrés laboral y la doble presencia en una empresa de producción en Tungurahua. Con esta finalidad, el estudio se realiza con 27 personas, las cuales conforman la totalidad del personal administrativo de CIAUTO. Los participantes fueron evaluados con tres escalas: Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, escala de doble presencia de ISTAS 21 y escala de doble presencia de CV-FRP. Mediante la información obtenida, se identificaron bajos niveles de estrés laboral y de doble presencia en el personal. Al relacionar las escalas se identifica que existe una relación medio baja entre el estrés laboral y la doble presencia principalmente en 4 dimensiones de estrés laboral las cuales son: Territorio organizacional, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Se presume que la organización carece de relaciones grupales y que cada persona realiza sus labores por su cuenta; esto podría generar estrés laboral al trabajador y en consecuencia preocupaciones y cargas externas al trabajo ya que la persona no se siente segura en su puesto de trabajo.

**Palabras clave:** Estrés laboral, doble presencia, alcance descriptivo y correlacional.

## ABSTRACT

This study is non-experimental and cross-sectional, with a descriptive and correlational scope. It aims to relate work that stress with double presence in a manufacturing company in Tungurahua. The study is carried out with 27 people who make up the entire administrative staff of CIAUTO. The participants were evaluated with three scales: Adaptation of the OIT-OMS Work Stress Scale, ISTAS 21 Double Presence Scale and CV-FRP Double Presence Scale. Through the obtained information, low levels of work stress and double presence were identified in the staff. By relating the scales, it is identified that there is a medium relationship between work stress and double presence, mainly in four dimensions of work stress which are: Organizational territory, leader influence, lack of cohesion and group support. It is presumed that the organization lacks group relations and that each person carries out their tasks on their own. This could cause work stress for the employee as well as additional worry and external loads since the person does not feel safe in their job.

**Key words:** Work stress, double presence, descriptive and correlational scope.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO .....</b>	<b>3</b>
1.1. Antecedentes .....	3
1.2. Problema .....	5
1.2.1. Descripción del problema .....	5
1.2.2. Preguntas básicas .....	6
1.3. Objetivos .....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos .....	7
1.4. Variables .....	7
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>8</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
2.1. Conceptos claves de estrés laboral y doble presencia.....	8
2.2.1. Estrés laboral.....	9
2.2.2. Fases del estrés.....	11
2.3. Modelos teóricos del estrés laboral .....	14
2.3.1. Modelo demanda control.....	14
Modelo de interacción, demandas y apoyo social.....	16

2.3.4. Modelo ajuste entre el individuo y el ambiente laboral .....	17
2.4. Tipos de estrés.....	18
Distrés o estrés negativo.....	20
2.5. Riesgos psicosociales .....	21
2.6. Concepto de doble presencia.....	22
2.7. Relación entre estrés laboral y doble presencia .....	25
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>27</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>27</b>
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	27
3.1.1. Descripción del lugar de la investigación .....	28
3.1.2. Participantes .....	28
3.1.3. Procedimiento metodológico .....	28
3.1.4 Instrumentos.....	30
3.1.5. Escala de doble presencia del cuestionario CV-FRP .....	32
3.1.6. Análisis de datos .....	33
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>34</b>
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>34</b>
4.1 Características de la muestra.....	34
4.1.1. Características personales .....	35
4.1.2. Características laborales de la muestra .....	36
4.2. Características de fiabilidad de las escalas.....	37
4.3 Resultados de las escalas aplicadas de estrés laboral y doble presencia.....	39
4.3.1 Adaptación de la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS .....	39
4.3.2. Escalas de doble presencia del cuestionario ISTAS 21 y CV-FRP .....	40
4.4 Correlaciones de las escalas de doble presencia .....	40
4.5. Correlaciones de estrés laboral y doble presencia.....	42
4.6 Resultado de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS .....	50
4.7 Modelo empírico explicativo .....	52
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>56</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>56</b>
5.1 Conclusiones .....	56

5.2 Recomendaciones.....	57
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.58</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>62</b>
Anexo 1. Consentimiento informado .....	62
Anexo 2. Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS.....	64
Anexo 3. Escala de doble presencia cuestionario CV-FRP .....	66
Anexo 4. Escala de doble presencia cuestionario ISTAS 21 .....	67
Anexo 5. Registro de asistencia y participación .....	68

## ÍNDICE DE GRAFICOS

### Tablas:

Tabla 3.1 <i>Alternativas de respuesta de la Adaptación de la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS</i> .....	31
Tabla 4.1 <i>Género de los participantes</i> .....	35
Tabla 4.2 <i>Edad de los participantes</i> .....	36
Tabla 4.3 <i>Características laborales</i> .....	36
Tabla 4.4 <i>Fiabilidad de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS</i> .....	37
Tabla 4.5 <i>Fiabilidad de la escala de doble presencia de ISTAS 21</i> .....	38
Tabla 4.6 <i>Fiabilidad de la escala de doble presencia de CV-FRP</i> .....	38
Tabla 4.7 <i>Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia</i> .....	41
Tabla 4.8 <i>Correlaciones de Pearson de las dos variables</i> .....	43
Tabla 4.9 <i>Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y clima organizacional</i> .....	43
Tabla 4.10 <i>Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y estructura organizacional</i> .....	45
Tabla 4.11 <i>Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y Territorio organizacional</i> .....	46
Tabla 4.12 <i>Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y Tecnología</i> .....	47

Tabla 4.13 <i>Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia e influencia de líder</i> .....	47
Tabla 4.14 <i>Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y falta de cohesión</i> .....	48
Tabla 4.15 <i>Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y respaldo de grupo</i> .....	49
Tabla 4.16 <i>Correlaciones de Pearson de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS con las 4 primeras dimensiones</i> .....	51
Tabla 4.17 <i>Correlaciones de Pearson de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS con las 3 últimas dimensiones</i> .....	51

## **GRÁFICOS**

Gráfico 2.1. Fases Del Estres. ....	13
Gráfico 2.2. Modelo Demanda Control.....	15
Gráfico 2.3. Eustrés y Distrés. ....	19
Gráfico 4.1. Relación entre el estrés total y sus dimensiones. ....	49
Gráfico 4.2. Relación entre las dimensiones de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y las escalas de doble presencia ISTAS 21 y CV-FRP.....	51
Gráfico 4.3. Relación entre la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y las escalas de doble presencia ISTAS 21 y CV-FRP. ....	52

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se enfoca en relacionar el estrés laboral con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato, para lo cual, se analiza la relación entre las dos variables tanto dependiente como independiente, mediante la aplicación de instrumentos específicos y análisis estadístico.

La investigación cuenta con cinco capítulos que están ordenados de la siguiente forma: En el primer capítulo se aprecia el planteamiento y la propuesta del presente tema de estudio, además está conformado por los antecedentes, la descripción del problema, los objetivos y las variables de estudio.

En el segundo capítulo, el marco teórico, se identifica el fundamento teórico, tanto de la variable dependiente como de la variable independiente, en el cual se presentan conceptos sobre estrés laboral, fases del estrés, modelos teóricos del estrés laboral, tipos de estrés, riesgos psicosociales y doble presencia.

El tercer capítulo, la metodología, se establece el tipo de investigación, la población, y los instrumentos utilizados para la recolección de datos e información para el análisis de las variables.

El cuarto capítulo, los resultados, se visualizan mediante tablas las distintas relaciones que existen entre estrés laboral y doble presencia.

En el quinto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones, generadas luego del análisis e interpretación de los resultados. finalmente, se presentan las referencias que sustentan el trabajo y los anexos como instrumentos utilizados para la recolección de datos e información.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO

### 1.1. Antecedentes

El estrés laboral causa cambios de comportamiento en los trabajadores ya sea en organizaciones pequeñas o grandes; este problema, afecta principalmente, la productividad y el desempeño de las personas. El síndrome de doble presencia es originado por problemas externos a la organización y se genera por preocupaciones ya sean domésticas, familiares o de cualquiera otra índole externa al trabajo. A continuación, se citan varias investigaciones que ayudan a sustentar la presente investigación.

En la investigación realizada por Reina (2014) se describe el síndrome de doble presencia como un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. Para realizar el estudio se utiliza una muestra de 105 trabajadores de la Universidad de Granada y el cuestionario ISTAS 21. Se concluye que mediante los análisis estadísticos realizados existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres con respecto al riesgo psicosocial doble presencia.

En el estudio que trata sobre la relación del trabajo y estrés laboral realizado por Posada (2011) se realizó un análisis bibliográfico de varios estudios hechos en las principales empresas de Colombia, los datos obtenidos de estas investigaciones mencionan que un 35% de los trabajadores sufren de estrés laboral, mientras que el 50% y el 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo problema. Se concluye que el estrés provoca enfermedades físicas y mentales tanto en el trabajo como en el hogar y puede contribuir con otros problemas de salud laboral como enfermedades músculo esqueléticas.

En la investigación propuesta por Moncada (2008) describen la exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-2005), se utiliza las 21 dimensiones del cuestionario ISTAS 21, la investigación se realiza con una muestra de 7.612 trabajadores, la cual fue recogida en el 2004 y 2005 mediante una entrevista domiciliar, se estandarizaron las 21 escalas y se establecieron, para cada una, 3 puntos de corte con escalas de tres colores a modo de semáforo.

En la investigación realizada por López (2012) la cual consiste en la relación de variables de ergonomía y productividad en empresas maquiladoras de Baja California, para comprobar el estudio se usa el análisis de correlación de Spearman Rho, así como un análisis de regresión comprobando relaciones polinómicas y lineales entre las variables. Se concluye la evidencia de la relevancia que tiene la ergonomía con la reducción de pérdidas y costos de seguridad y salud ocupacional. Se demuestra que la productividad depende también del puesto de trabajo bien acoplado a la tarea que realiza el trabajador.

En la mayoría de estudios analizados se utilizó el cuestionario ISTAS 21 con la finalidad de detectar riesgos psicosociales dentro del lugar de trabajo. Este cuestionario es de gran utilidad, ya que una de sus dimensiones detecta el síndrome de doble presencia, el cual se presenta con mayor intensidad en las mujeres, debido a las distintas actividades que éstas realizan dentro del hogar. De igual manera, se concluye que el estrés laboral es una de las principales causas de bajas laborales, además, genera inconformidad laboral y afecta el rendimiento laboral de los trabajadores.

Se entiende por rendimiento laboral “características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones” (Quintero, 2008, p.36).

## **1.2. Problema**

### **1.2.1. Descripción del problema**

Se ha suscitado interés de investigar sobre estrés laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en una empresa de producción en Tungurahua, ya que dentro de la organización se observa que existe poca relación entre los coordinadores y además existe un menor número de mujeres laborando, esto puede deberse a problemas externos o ajenos a la empresa que a su vez generan estrés al ejecutar

funciones dentro de la organización afectando a demás la relación entre los coordinadores. Se entiende por estrés laboral como “una respuesta natural y generalizada mental o somática impuesta al cuerpo ante cualquier demanda del exterior, estímulo o agente estresor” (Gabel, 2012, p.275). Mientras que el síndrome de doble presencia se ha definido como Reina (2014, p.172) “el trabajo realizado tanto como empleados/as remunerados/as, como el realizado en las tareas familiares y domésticas, generalmente de cuidados” (Reina, 2014. p.172).

Por esto se considera importante realizar esta investigación no experimental de corte transversal, con alcance descriptivo y correlacional sobre el estrés laboral y su relación con el síndrome de doble presencia, ya que ayudará a identificar si existen problemas ajenos a las actividades y/o funciones que se realizan en la organización y que afecten el desempeño de los trabajadores del área administrativa. Se entiende por desempeño “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (Pedraza, 2010, p.495).

### **1.2.2. Preguntas básicas**

#### **¿Por qué se origina?**

Por la sobrecarga de le responsabilidades internas y externas al trabajo.

#### **¿Dónde se origina?**

Dentro y fuera del lugar del trabajo.

#### **¿Dónde se detecta?**

En el rendimiento y productividad de una persona dentro de la organización.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre estrés laboral con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Realizar una revisión bibliográfica sobre el estrés laboral y el síndrome de doble presencia.
- Medir la prevalencia del estrés laboral y el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato.
- Realizar un modelo empírico explicativo sobre la relación entre estrés laboral y el síndrome de doble presencia.

### **1.4. Variables**

**Variable A:** Síndrome de doble presencia

**Variable B:** Estrés laboral

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se presentarán los principales fundamentos teóricos sobre el estrés laboral, riesgos psicosociales y doble presencia. Para ello se buscarán fuentes primarias y secundarias, las cuales contengan contenidos que sean de importancia para la presente investigación.

Se empieza con la definición de la variable dependiente; estrés laboral, para ello se aclara qué es el estrés, posteriormente se definirán los principales modelos teóricos sobre el estrés laboral y los tipos de estrés.

Se define la variable independiente: doble presencia; empezado por entender que es un riesgo psicosocial y los principales fundamentos teóricos de doble presencia.

#### **2.1. Conceptos claves de estrés laboral y doble presencia**

En la actualidad el estrés laboral es causante de pérdida de rendimiento, conductas inadecuadas, enfermedades físicas y mentales que inclusive pueden terminar en baja laboral. Se produce mientras las tareas y obligaciones que el trabajador desempeña dentro de una organización sobrepasan sus habilidades y capacidades. Según Arias (2012), “en términos sencillos se define al estrés como un estado de tensión psíquica

que se acompaña de cambios fisiológicos” (p. 526). El estrés puede enfermar mentalmente, físicamente o inclusive incapacitar a una persona temporalmente según la intensidad y la frecuencia del estímulo al que se encuentre expuesto.

La doble presencia se produce al mezclar cargas familiares con las cargas laborales o viceversa, esta situación afecta la productividad de la persona de manera negativa. Reina (2014) refiere que la doble presencia es más frecuente en las mujeres debido a que ellas tienen una mayor carga de responsabilidades dentro del hogar, mientras que los hombres padecen de doble presencia al existir problemas económicos. Según Jara (2016), “el doble rol que desempeña un individuo para responder simultáneamente a las obligaciones familiares y las del trabajo asalariado” (p. 21). Mientras un trabajador no pueda mantener la atención al realizar sus ocupaciones por situaciones externas al trabajo se puede evidenciar la doble presencia.

### **2.2.1. Estrés laboral**

El estrés laboral ha sido un tema de estudio que se ha realizado por algunos investigadores a lo largo de la historia de la humanidad, debido a las afectaciones tanto físicas y cognitivas que se generan en los trabajadores dentro de una organización. Según Hans Seley (1936), al realizar estudios experimentales con ratas, descubrió el síndrome de adaptación general (SAC), en donde se identifica al estrés como un cambio conductual o una respuesta poco común frente a una actividad o demanda impuesta (citado en García, 2016). Al exponer a las ratas a distintos estímulos se generaron cambios psicológicos y fisiológicos que mostraban como el

mamífero reaccionaba ante distintas situaciones que le generaban estrés, esto fue denominado como SAC.

El SAC funciona de la misma forma en las ratas y en los seres humanos, genera respuestas alarmantes al presentar un estímulo o situación que genera incomodidad o no es controlable para quien lo sufre. Según Ocaña (1998), “el estrés nos hace débiles y vulnerables a enfermedades, desde la perspectiva psicológica el individuo que lo padece se ve impedido de una buena adaptación a su entorno inmediato” (p. 44). El estrés, al igual que otra enfermedad, debilita y enferma a la persona generándole dificultades para realizar una actividad o varias actividades dentro de la vida cotidiana.

El estrés es capaz de generar cambios físicos, conductuales y psicológicos; de esta manera una persona puede tener cambios de conducta con afección a su desempeño al realizar una actividad o tarea. Según Leka, Griffiths y Cox (2004), “estrés laboral es la relación que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p. 3). Distintas cargas laborales pueden afectar al trabajador, ya que en ocasiones sobrepasan las capacidades del mismo, esto se convierte en una situación estresante para la persona.

Se debe tener claro que el estrés, al igual que el ser humano, ha cambiado paulatinamente y se ha ajustado al medio en el cual vive. Según Lopategui (2000):

En otra época (sic) el objetivo de la reacción del cuerpo ante el estrés era movilizar los recursos energéticos del ser humano para poder prepararle (sic) al esfuerzo físico y permitirle responder al peligro mediante la lucha o con la

huida. Las causas del estrés eran el hambre, frío y necesidad para defenderse.  
(p. 1)

Desde la antigüedad el ser humano ha experimentado varias situaciones estresantes, las cuales inclusive le ayudaron a evolucionar y crear la civilización actual; las distintas situaciones que se generan dentro de la vida cotidiana como experiencias personales, el contexto en el que el ser humano se desenvuelve, la cultura, entre otros, estas1 experiencias generan capacidades y cualidades únicas para cada sujeto, permitiéndole enfrentarse a distintos retos que se le presenten a lo largo de la vida.

### **2.2.2. Fases del estrés**

El estrés se presenta mediante un estímulo que altera o pone en alerta al ser humano, mientras se estudió el SAC se pudieron identificar 3 fases distintas por las que atraviesa una persona antes de llegar a una crisis, ya sean mentales o físicas (ver gráfico 2).

#### **Reacción de alarma**

Esta fase inicia en el momento en que el individuo se siente en peligro o en amenaza por un factor externo en el contexto en el que se desenvuelve, laboralmente puede aumentar la productividad o disminuirla, dependerá de cómo la persona capte el estímulo estresor. Según Hans Seley, (Citado en Moreno y Ordoño, 1936):

Se da al inicio, el cuerpo detecta el estímulo externo, que al ser amenazado, se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, donde hay hormonas responsables de las reacciones orgánicas correspondientes a la respuesta de lucha o huida. Durante esta etapa aparecen los síntomas de respiración entrecortada y acelerada, aumento del ritmo cardíaco, aumento de

la presión arterial, sensación de tener un nudo en la garganta o en el estómago, ansiedad, angustia. Estas reacciones son provocadas por la secreción de hormonas como la adrenalina que proporciona efecto después de unos minutos y cuya función es la de preparar al cuerpo para una acción rápida (p. 2).

En esta primera etapa el ser humano al igual que su organismo se predispone a reaccionar frente al estímulo al que es amenazado, laboralmente es positivo para la persona al aumentar su desempeño, esto le permitirá cumplir con responsabilidad las tareas y obligaciones que se le asignen en el trabajo. Es negativo cuando la persona se siente saturada y obligada a realizar demasiadas funciones o tareas, esto generará cambios conductuales ya que la persona se va a sentir desmotivada bajando su rendimiento.

### **Fase de resistencia**

La fase de resistencia se produce mientras el estímulo externo es intenso y continuo, llegando a producir una disminución notable en la respuesta del sujeto; esto generará cambios principalmente emocionales y físicos, al rendir un trabajo repetitivo y constante (Moreno y Ordoño, 2009). El trabajador puede sentirse desanimado y puede generar de manera inconsciente una barrera que disminuirá la energía y la concentración de la actividad. Cuando existe mucha carga laboral, la persona puede experimentar una serie de cambios físicos y mentales generando estrés en el trabajador, esto afecta en el rendimiento del mismo de manera negativa pues se sentirá agobiado por el exceso de responsabilidades que debe cumplir.

## Fase de agotamiento

Se produce al existir un exceso o acumulación de carga laboral de manera constante y repetitiva. El trabajador tiende a colapsar debido a que siente que sus capacidades no son suficientes para cumplir con el objetivo de la organización. Hans Seley, (Citado en Moreno y Ordoño, 2009) afirma que:

El sujeto ante las demandas desproporcionadas siente que se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio, hay un desbalance en el cuerpo y el organismo colapsa, pierde su capacidad de respuesta, comenzando a agotarse las defensas del cuerpo y las reservas psíquicas (p. 2).

Durante esta fase la persona comienza a sentirse desesperada y angustiada, ya que no se siente cómodo en su puesto de trabajo aquí, se pueden generar patologías que estén relacionadas con la actividad del ser humano (ver gráfico 2.1).

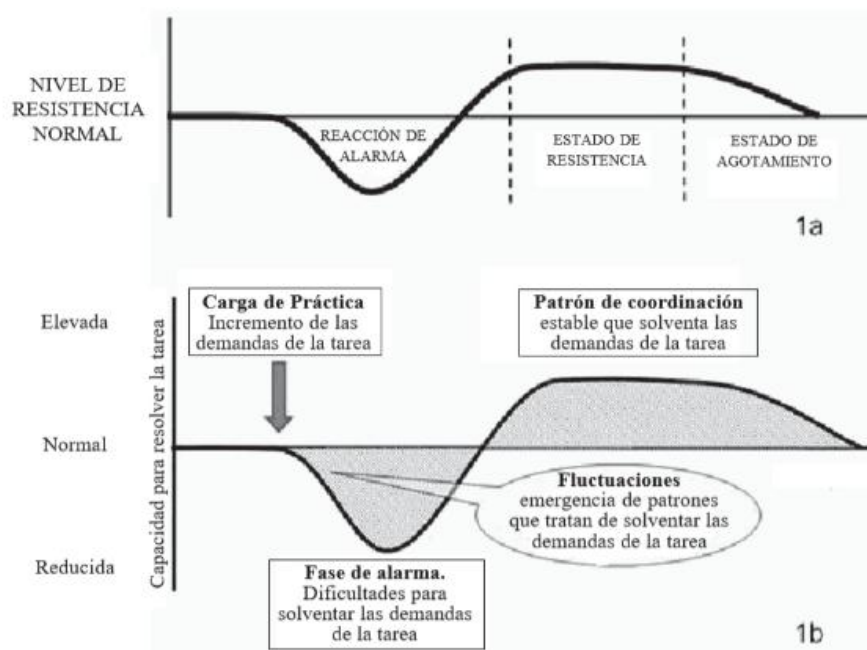


Gráfico 2.1. Fases Del Estrés.

Leyenda. Panel superior 1a. Representación del síndrome de adaptación general. Panel inferior 1b.

Representación del efecto de una carga de práctica en el aprendizaje de una habilidad motriz tomando como referencia el síndrome general de adaptación.

Fuente: Moreno y Ordoño (2009).

Las tres fases del estrés se producen principalmente por el incremento de tareas, y la dificultad que presenta una persona para poder mantener su productividad en un ritmo constante y continuo.

El ritmo de trabajo elevado puede enfermar al trabajador, ya que se generan alteraciones psicológicas y físicas. Esto puede provocar que la persona disminuya su productividad y posteriormente la deserción laboral.

### **2.3. Modelos teóricos del estrés laboral**

En la historia se han desarrollado varios modelos teóricos por distintos investigadores, los cuales describen riesgos psicosociales que se vinculan con el estrés. A continuación, se exponen los más importantes modelos que se relacionan con la presente investigación.

#### **2.3.1. Modelo demanda control**

Mientras mayores sean las exigencias del cargo, la persona tiene menor capacidad de tomar una decisión propia debido a la cantidad de obligaciones que requiere ejecutar al realizar una actividad o tarea. Según Karasek (1979), citado en "*Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*" refiere que el modelo demanda control, explica cómo una gran cantidad de situaciones que se generan laboralmente y una capacidad limitada para tomar decisiones propias, afectan al trabajador, generándole alteraciones psicológicas generalmente causan un bajo rendimiento en el desempeño laboral.

Mientras se produce mayor carga laboral relacionada con una o varias tareas, el trabajador disminuye la capacidad de tomar una decisión, principalmente se produce al existir una elevada demanda o se da por la estructura de la organización (ver gráfico 2.2).

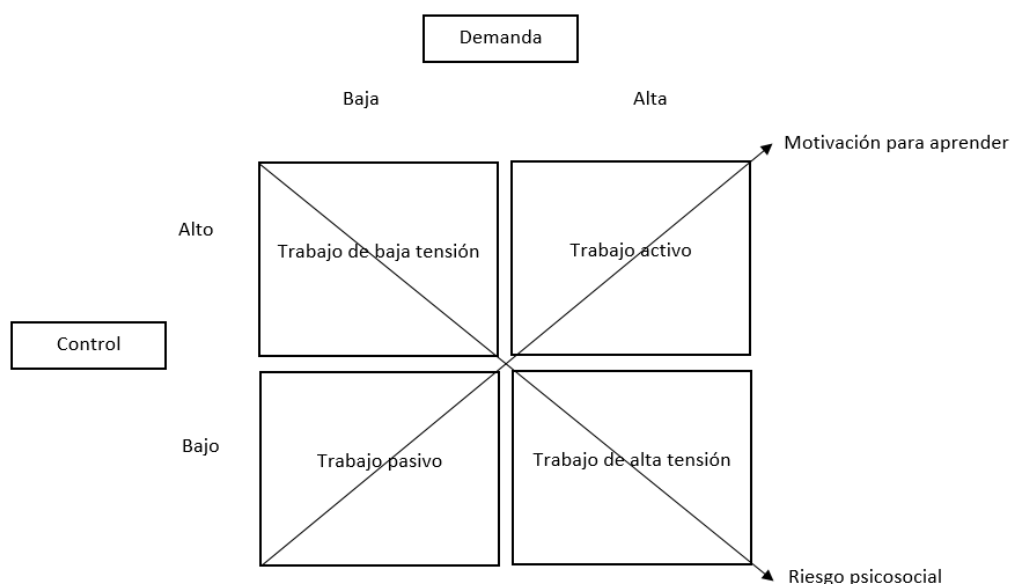


Gráfico 2.2. Modelo Demanda Control.  
Fuente: Gomez y Moreno (2010).

Una demanda elevada o repetitiva y una estructura organizacional que no cumple con las expectativas del trabajador genera estrés. Debido a estos factores su rendimiento laboral y su estado de ánimo disminuyen. Según Gómez y Llanos (2014):

Estrés es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas elevadas y la limitada libertad para la toma de decisiones, es decir, el bajo control. El nivel de demandas laborales suele derivarse del nivel de producción de la empresa, mientras que el nivel de control depende más bien del organigrama. (p. 360)

La organización genera demandas al necesitar suplir una necesidad, esta pueda ser de producción o servicio, también se puede generar demanda al querer llegar a una meta u objetivo, el cual está relacionado con actividades específicas de una persona o un grupo de personas. El control se relaciona con la estructura organizacional y cómo esta influye en el trabajador, la estructura organizacional está compuesta por cadenas de mando, esto impide al trabajador con status inferior tomar decisiones propias.

### **Modelo de interacción, demandas y apoyo social**

El modelo combina el control que se establece dentro de una organización, junto con el apoyo de los superiores al realizar una tarea o trabajo, esto de cierta manera reduce la presión de las demandas existentes para el trabajador. Según Johnson y Hall, (citado en López y Osca, 2011). se identifica una triple relación al ver cómo se complementa el control, apoyo y demanda dentro de una organización, se demuestra la importancia que tiene la relación de los superiores con los operarios.

Es de gran importancia mantener una relación de apoyo con los colaboradores, esto ayuda a mantener un índice bajo de estrés dentro de la organización, ya que el trabajador siente la confianza al momento de tomar decisiones con su superior.

### **Modelo de desbalance, esfuerzo y recompensa**

Este modelo explica que un esfuerzo bien realizado por parte del trabajador al cumplir una ocupación o tarea designada debe estar acompañado de buenas recompensas, ya sea en la remuneración como en las prestaciones propias de la

organización. Si existe un desbalance, el trabajador puede sentir estrés debido a la insatisfacción que sentirá laboralmente. Según Gómez y Llanos (2014): “El desbalance entre estas tres fuerzas es lo que genera estrés-distrés, causante de múltiples trastornos, patologías orgánicas y mentales, y los efectos nocivos sobre la salud, la productividad y la organización en general”. (p. 361).

Es de gran importancia brindarle al trabajador estabilidad laboral mediante programas de desarrollo, un salario justo y las condiciones necesarias para que pueda ejecutar las tareas que se le asignan con la finalidad de mantener el capital humano motivado y activo.

#### **2.3.4. Modelo ajuste entre el individuo y el ambiente laboral**

Este modelo manifiesta que el estrés se produce mientras el trabajador es incapaz ambientarse a las demandas que exige el cargo que ocupa debido a su falta de experiencia, capacidades y habilidades. Según Harrison, (Citado en García, 2016):

el estrés es producido por el desajuste entre las demandas del entorno (habilidades y capacidades disponibles por la persona) y los recursos de las personas para afrontarlas (exigencias y demandas del trabajo; y necesidades de las personas y los recursos del ambiente disponibles para satisfacerlas), de tal maneja que un desajuste entre ellas produciría estrés; que a su vez, producirían trastornos psicológicos (insatisfacción laboral, ansiedad, insomnio, irritabilidad, etc.) fisiológicos (hipertensión, hipercolesterolemia) y comportamental (tabaquismo, alcoholismo). (p. 8)

El estrés laboral genera varios tipos de trastornos psicológicos en el trabajador que también pueden afectar su desempeño laboralmente, la persona que con frecuencia se siente fastidiada o tensa puede presentar inclusive comportamientos agresivos los cuales serán notorios y reflejados al realizar cualquier actividad o tarea.

El modelo demanda control y el modelo de esfuerzo y recompensa son claves para la presente investigación, pues los instrumentos que se usan para medir las variables (estrés y doble) presencia, están basados en dichos modelos, es importante que dentro de la organización exista una buena comunicación entre el empleador y el trabajador, esto ayuda a que se genere menos estrés, ya que el trabajador puede expresar lo que siente con respecto a lo que sucede en el trabajo y junto con el empleador buscar una solución, además tener prestaciones laborales, una remuneración justa y acorde a el trabajo incentiva de manera positiva al capital humano.

#### **2.4. Tipos de estrés**

El estrés se manifiesta positiva y negativamente, esto dependerá de cada persona, debido a las distintas percepciones que tiene cada ser humano en el mundo. Se debe entender que para unas personas muchas cosas pueden estar mal en un lugar o contexto, mientras que para otras el mismo lugar no genera ninguna incomodidad sino por el contrario inclusive puede ser placentero y en el ámbito laboral funciona de la misma manera (ver gráfico 2.3).

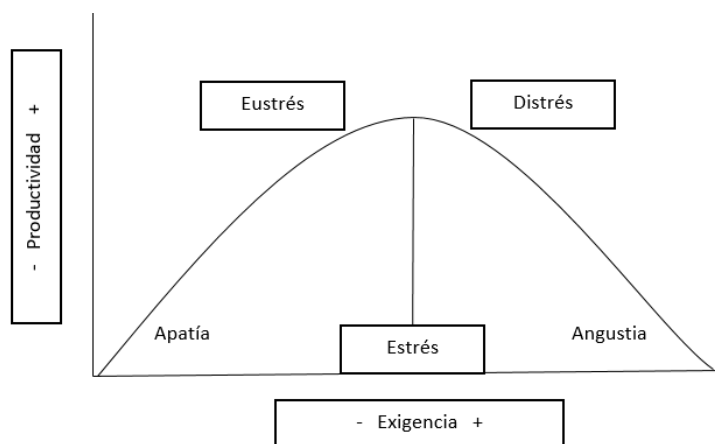


Gráfico 2.3. Eustrés y Distrés.  
Fuente: Pereira y Luisa (2009).

Se puede observar que: el eustrés como el distrés, pueden aumentar la productividad al máximo en los trabajadores, cuando la exigencia en el puesto de trabajo es la indicada y la correcta; esto evitara la apatía y la angustia que se puede generar al ejecutar las distintas funciones del cargo, dependiendo de las perspectivas individuales.

### **Eustrés o estrés positivo**

El eustrés actúa de manera satisfactoria en el trabajador, se produce principalmente mientras el sujeto interactúa con el estímulo que le genera estrés de una manera positiva, esto ayuda al trabajador a explotar su máximo potencial, e inclusive en ocasiones esto permite que aumente considerablemente su rendimiento en el trabajo. Según Pereira y Luisa, (2009): “Se utiliza el término eustrés, para definir la situación en la que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiera y desarrolle su máximo potencial” (p. 173). El eustrés depende de

las condiciones físicas y psicológicas que presenta una persona, esto le permitirá además tomar decisiones más acertadas al realizar una actividad.

Eustrés se genera en el momento en que una persona se siente alerta, alarmada, está a punto de realizar una acción, se encuentra en medio de un suceso inesperado o que no es posible de controlar. Según Arteaga (2014):

Este tipo de estrés positivo que puede ser evidenciado en la fase de alarma y fase de resistencia anteriormente descritas, representa un motor motivacional que nos incita a salir del problema o situación en la que nos encontremos, y nos está generando variaciones de orden fisiológico y psicológico. (p. 9)

El individuo, al estar en una situación alarmante puede convertir el contexto en una herramienta para solucionar o escapar de esa situación, en una organización puede aumentar el desempeño ya que el trabajador sentirá que es necesario mejorar.

### **Distrés o estrés negativo**

El distrés, se muestra como un agotamiento o desgastamiento que tiene la persona, puede ser físico o mental, afecta principalmente el rendimiento de la persona e inclusive podría generar conflictos con otros. Neidhardt, Weintein y Conry (1989), definen el estrés como: “un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la capacidad de la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades, o una mayor capacidad para superar esas situaciones” (p. 17). El distrés se presenta en el individuo que no es capaz de adaptarse a una determinada situación, también puede generarse mientras la organización no cumpla con las expectativas del trabajador o al existir una baja recompensa y varios factores

que están relacionados con las condiciones que brinda la organización. Esto ocasiona que el individuo se desgaste y que en momentos se angustie al realizar una actividad.

## **2.5. Riesgos psicosociales**

Los riesgos psicosociales generan comportamientos positivos y negativos en los trabajadores, estos riesgos están ligados a las instalaciones de la empresa, el trato que en ella existe, su cultura y la manera en la que se maneja el personal. Si el personal se siente identificado o contento en su lugar de trabajo tiende a aumentar su productividad, mientras que en el personal que se siente insatisfecho su productividad será baja y se presentará un sinnúmero de complicaciones. Según Collantes y Marcos (2012):

Los riesgos psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuye positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tiene consecuencias perjudiciales para la salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosociales o fuentes de estrés laboral y tiene el potencial de causar daños psicológicos, físicos o social a los individuos. (p. 171)

Las malas condiciones laborales, acompañadas de una carga excesiva de trabajo pueden ocasionar ansiedad y estrés en el trabajador, se deben brindar condiciones favorables para que un individuo pueda sacar su máximo potencial, si una persona se siente cómoda mejorará su productividad y su rendimiento.

Existen otros tipos de definiciones las cuales indican que los riesgos psicosociales solo actúan de manera negativa en la persona, el estrés es común cuando una persona no se siente a gusto laboralmente o no se siente reconocido dentro de la organización

como es debido. Según El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2010):

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo. (p. 1)

Los riesgos psicosociales pueden causar molestias fisiológicas y psicológicas en la persona, esto dependerá de la intensidad con la que se presenten, también pueden estar asociadas a la edad y otros factores que diferencian a una persona de otra, es importante recordar que el rendimiento de una persona joven puede variar y no es igual al de una persona adulta ya sea por su condición física, la tecnología y el medio en el cual se desenvuelven.

El estrés y la doble presencia son riesgos psicosociales que afectan el desempeño de la persona e incluso le generan molestia al momento de desenvolverse en el ámbito laboral, esto impide que el trabajador explote sus capacidades al máximo, al tener un bajo rendimiento puede inclusive ser desvinculado de su sitio de trabajo.

## **2.6. Concepto de doble presencia**

La doble presencia se origina en el trabajador al tener varias responsabilidades externas o ajenas al trabajo que le causan molestia o angustia, principalmente está relacionada con las cargas familiares, situaciones financieras, malestar emocional, entre otros factores que impiden que la persona se concentre en sus actividades laborales. Según Balbo Laura, (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.

Al existir problemas ajenos al trabajo, el trabajador puede disminuir el desempeño laboral, y atravesar por una serie de riesgos psicosociales relacionados principalmente con el estrés, los cuales pueden afectar su salud e inclusive puede generarle deserción laboral.

Las cargas familiares y laborales tienen una relación constante debido a que muchos trabajadores se desempeñan mejor laboralmente al saber que tienen una familia o que deben llevar un sustento económico a su hogar, pero en ocasiones el exceso de cargas, tanto familiares como laborales, sobrepasan los límites de una persona, convirtiéndose en un riesgo. Según el Instituto de Biomecánica de Valencia (2010):

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. 1)

Un trabajador puede sentirse expuesto a diversas cargas, las cuales pueden afectar su salud, convirtiéndose en un verdadero problema para la organización y para el trabajador, puesto a que el rendimiento no va a ser el mismo. Según el Instituto de Biomecánica de Valencia (2010):

Las mujeres siguen responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. La doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales. (p. 1)

Existen mayores casos de doble presencia en mujeres, puesto que ellas tienen mayores cargas familiares que los hombres, esto se aduce a que las mujeres, en un rol social impuesto, deben estar pendientes de sus hijos, así como de la educación que reciben, y en ocasiones son madres solteras las cuales deben además cargar con la carga financiera de su hogar y esto genera mayor estrés.

Las mujeres obtienen mayores cargas compartidas, ya que en muchas ocasiones los hombres solo se preocupan del sustento financiero, aunque en ocasiones el exceso de deudas y dificultades emocionales pueden realmente perjudicar al hombre laboralmente, ya que este estará pendiente de cómo solucionar estos problemas y esto puede afectar su desenvolvimiento en el trabajo. Moreno, Moncada, Llorens y Carrasque (2010) afirman que: “La doble presencia, entendida como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar de forma sincrónica, afecta principalmente a las mujeres”. (p. 1) Es necesario reconocer además que las mujeres son personas más emocionales que los hombres, esto indica que tienden a tener mayor inestabilidad emocional, esto afectará de igual manera su rendimiento, ya que la persona no va a poder concentrarse claramente en la tarea que debe realizar o las obligaciones que debe cumplir.

El trabajo familiar y laboral debe ser compartido, esto permitirá evitar que una persona tenga mayor carga, debido a que se compartirán responsabilidades tanto financieras como familiares. Según García (2010):

El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilidad de ambos trabajos, a pesar de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar, las mujeres básicamente siguen realizando y responsabilizándose del

trabajo doméstico y familiar, por lo que este efecto es más prevalente en este colectivo. (pp. 21-22)

Inclusive las demandas al ser compartidas por la pareja en ocasiones son mayores para las mujeres, debido a las responsabilidades que ellas tienen en el hogar, el cuidado de los hijos se ha considerado como una función, que en mayor escala corresponde a este conjunto al igual que otras funciones domésticas.

## **2.7. Relación entre estrés laboral y doble presencia**

El estrés laboral al igual que los riesgos psicosociales son considerados como parte de los principales problemas que existen dentro de las organizaciones, ya que pueden afectar el rendimiento de la persona en su cargo, además puede generar varias enfermedades tanto físicas como psicológicas. Moreno y Ordoño (2009) refieren que una persona expuesta a demandas exhaustivas dentro del lugar de trabajo tiende a colapsar, ya que ni su cuerpo ni su mente son capaces de reaccionar de manera apropiada a situaciones no favorables que estén dentro del medio donde se desenvuelve.

La doble presencia es un riesgo psicosocial que puede generar estrés en la persona, afectándolo no solo fuera del trabajo, si no también dentro de las funciones que puede desempeñar una persona laboralmente. García (2010) indica que la doble presencia se produce de la responsabilidad compartida entre actividades domésticas y laborales que se ejecutan de manera simultánea.

La doble presencia puede dar como resultado estrés laboral en la persona, ya que las preocupaciones externas al trabajo pueden afectar significativamente el estado de ánimo de una persona al igual que su desempeño dentro de la empresa.

El estrés laboral y los riesgos psicosociales están altamente relacionados entre sí, pues están ligados a la organización y el contexto donde la persona ejecuta su trabajo. García (2016) refiere que un contexto negativo dentro de una organización puede dar como resultado cambios sociales, psicológicos y físicos de manera negativa produciendo en el trabajador estrés laboral. Circunstancias como excesivas cargas de trabajo, falta de comunicación, falta de participación en actividades laborales y falta de descripción de funciones del cargo; pueden afectar al trabajador, generando riesgos psicosociales, los cuales pueden terminar en estrés laboral.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

La presente investigación tiene como finalidad estudiar al estrés laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato. Se realiza mediante un enfoque cuantitativo, ya que se aplica las siguientes herramientas: La escala de doble presencia del cuestionario realizado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 21); La escala de doble presencia del Cuestionario para Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP) y la Adaptación de la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS. Esto se realiza mediante un análisis estadístico, se usa la correlación de Pearson en el programa SPSS/v.24, el cual busca establecer una relación entre la variable independiente (doble presencia) y la variable dependiente (el estrés laboral), así como el Alpha de Cronbach el cual verifica la fiabilidad de las distintas escalas.

La investigación se presenta con un diseño no experimental ya que no se manipulan las variables, solo se observan los fenómenos en su entorno natural; es de corte transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo momento en el tiempo, con el propósito de analizar la relación entre las variables establecidas y es de alcance descriptivo y correlacional pues como plantean Hernández, Fernández & Baptista (2006) se describe y se comprueba la relación entre las variables.

### **3.1.1. Descripción del lugar de la investigación**

La Ciudad ensambladora de vehículos (CIAUTO), es una empresa nueva, ubicada en Ambato-Tungurahua, al norte de la ciudad, en la parroquia de Unamuncho. Desde el año 2013 se dedica al ensamblaje de vehículos automotores Suv y Pickup de calidad de las marcas Great Wall y Zotye, los cuales han tenido una gran acogida dentro del país, por la calidad de los vehículos y la satisfacción que brindan al cliente.

Se ha decidido realizar la investigación en CIAUTO, ya que se puede analizar las dos variables de estudio; la empresa cuenta con un personal administrativo con ambos sexos tanto masculino como femenino, esto permite además identificar el colectivo que tiene mayor prevalencia de estrés laboral debido a cargas familiares externas.

### **3.1.2. Participantes**

CIAUTO cuenta con un total de 147 trabajadores, distribuidos de esta forma: 120 personal operativo, 5 pasantes y 27 el personal administrativo de la planta, bajo la figura del contrato laboral que posean. La jornada de trabajo inicia desde las 7 de la mañana hasta las 4 de la tarde, según el cargo que los trabajadores ocupen, así como las funciones que ejecutan dentro de la organización. Para relacionar las dos variables, se trabaja con el personal administrativo vigente de la planta.

### **3.1.3. Procedimiento metodológico**

Para alcanzar los objetivos planteados, se realiza el siguiente procedimiento.

1. Revisión bibliográfica de las dos variables de estudio: se ejecuta, a través de una investigación documental elaborada mediante una revisión bibliográfica, la cual permite obtener información pertinente, mediante fuentes primarias y secundarias. Además, es de gran ayuda para identificar instrumentos y técnicas de análisis pertinentes para la evaluación de las variables.
2. Formulación de la pregunta de estudio: es indispensable saber cuál es el inicio y cuál es final de la investigación. Mediante la formulación de la pregunta, se puede aclarar el camino. que tuvo como objetivo terminar esta investigación.
3. Presentación del consentimiento informado: la población fue informada sobre el estudio mediante un escrito, el cual fue recibido por la coordinadora de talento humano, la información recolectada se usa de una forma ética, lo cual permite conseguir resultados fiables con respecto a las relaciones entre las distintas escalas.
4. Evaluación de variables independiente y dependiente: doble presencia, se utiliza el cuestionario ISTAS 21, versión completa, ya que la muestra sobrepasa los 25 trabajadores y el cuestionario CV-FRP. El Estrés laboral, se aplica la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, la cual está enfocada principalmente en el modelo demanda control. Se evalúa al personal administrativo en CIAUTO, desde el 14 de diciembre del 2017, la recolección de los cuestionarios aplicados terminó el 5 de enero del 2018, se alarga el tiempo de aplicación, ya que en el mes de diciembre la producción de vehículos aumentó notablemente y el personal administrativo posterga el tiempo para realizar los cuestionarios de la presente investigación.

5. El análisis estadístico descriptivo y correlacional, se realiza una vez obtenidos los resultados de los cuestionarios aplicados y se utiliza el programa SPSS/v.24, con el cual se muestra la relación entre estas dos variables, además se identifica qué género es más susceptible a padecer estrés laboral y doble presencia dentro de la organización.
6. Formulación de conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados de la investigación realizada. Al terminar la investigación se comparte los resultados obtenidos con jefes de la empresa de manera confidencial.

### **3.1.4 Instrumentos**

#### **3.1.4.1. Escala de doble presencia del cuestionario ISTAS 21 (versión completa)**

El cuestionario ISTAS 21 se basa principalmente en dos teorías de estrés laboral; Demanda-Control-Apoyo Social y Esfuerzo-Recompensa. Fue elaborado para evaluar riesgos psicosociales dentro de una organización, en este cuestionario existen cuatro secciones que se distribuyen de la siguiente manera: datos socio demográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar; condiciones de empleo y de trabajo; daños y efectos en la salud; dimisiones psicosociales.

El cuestionario tiene 5 dimensiones: exigencias psicológicas, influencia y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad del liderazgo, compensaciones y doble presencia.

Se escoge únicamente la dimensión doble presencia, la cual forma parte de la sección; exigencias de trabajo doméstico y familiar, posee 4 preguntas y se califica del 0 al 4, la calificación dependerá principalmente la frecuencia con la que se realiza la actividad. Cada dimensión tiene una calificación propia, esta escala permite recolectar información específica de la muestra seleccionada principalmente sobre cargas extra laborales y laborales.

#### **3.1.4.2. Adaptación de la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS**

La adaptación del cuestionario es realizada por Ángela Suarez docente la universidad Cesar Vallejo, con el fin de evaluar un grupo de trabajadores con una edad promedio de 25 a 35 años en el año 2013. Tiene un total de 25 ítems con 7 alternativas de respuesta. El cuestionario original fue creado por la OIT – OMS sustentada por Ivancevich & Matteson (Suárez, 2013) (ver tabla 3.1).

Tabla 3.1 *Alternativas de respuesta de la Adaptación de la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS*

---

#### **Alternativas de respuesta de la Adaptación de la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS**

---

Escriba 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés

Escriba 2 si la condición RARA VEZ es fuente de estrés

Escriba 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés

Escriba 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés

Escriba 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés

Escriba 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés

Escriba 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

---

*Fuente:* OIT-OMS, 2010, Manual de aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS.

El cuestionario, además, tiene 7 factores los cuales son: clima organizacional; estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. La persona debe responder en una escala del

1 al 7 describiendo honestamente que siente en cada ítem, después se ordena por factores y se suma las calificaciones, cada factor tiene distintos rangos de estrés, la sumatoria de estos permite determinar si existe un bajo nivel de estrés, nivel intermedio de estrés, estrés y alto nivel de estrés (Suárez, 2013).

### **3.1.5. Escala de doble presencia del cuestionario CV-FRP**

El cuestionario de valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza (CV-FRP) sirve para detectar los principales riesgos psicosociales a los que se encuentra expuesta una persona dentro del ámbito laboral y educativo. Fue creado por Luis Gómez en el año 2012, profesor de la universidad de Valencia, en Perú y República Dominicana mediante la adaptación de varios cuestionarios que miden riesgos psicosociales. Según Gómez (2012):

En este ámbito, importa recordar que la salud y las enfermedades son originadas en procesos complejos de causalidad multivariada, en los que inciden factores diversos e interactivos. En el contexto de esa causalidad cabe incluir factores laborales y extralaborales, aunque al prevencionista en materia de riesgos laborales le compete explícitamente la detección de los factores de riesgo laboral. (p. 2)

Se selecciona la escala de doble presencia para realizar el presente trabajo de investigación, ya que permite analizar la variable independiente, la escala consta con cuatro preguntas, de las cuales dos de ellas indican de manera significativa el riesgo ya que hablan claramente del tema y las otras dos verifican y contrastan la información. Posteriormente, se realiza una sumatoria de las preguntas que tienen símbolos positivos a su lado derecho y se restan las que tienen símbolos negativos a su lado derecho, de esta manera se obtendrá el resultado de la escala.

### 3.1.6. Análisis de datos

En esta parte de la investigación, se detallan los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios al personal administrativo de CIAUTO. En primera instancia, se realiza un análisis de fiabilidad de los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados: Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, Escala de doble presencia de ISTAS 21, Escala de doble parencia de CV-FRP. Se usa el coeficiente de fiabilidad Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ). Según Quero (2010), “Para determinar el coeficiente Cronbach el investigador calcula la correlación de cada reactivo o ítem con cada uno de los otros, resultando una gran cantidad de coeficientes de correlación.” (p. 250). Para ello se utiliza el programa SPSS/v.24, con el fin de obtener la fiabilidad de cada uno de los cuestionarios aplicados.

En lo que respecta al análisis de datos, se realiza un análisis descriptivo de los distintos resultados de cada cuestionario, y correlaciones de Pearson. Con la finalidad de obtener varios resultados estadísticos, sobre las distintas relaciones entre los cuestionarios seleccionados para medir las dos variables de estudio, e inclinarnos por el de mayor relevancia para uso de esta investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

En el presente capítulo se abordan los resultados obtenidos una vez ya aplicados y calificados los cuestionarios al personal administrativo en CIAUTO; se analiza las características de la muestra, la cual incluye un análisis sociodemográfico, las características de fiabilidad: donde se indica que tan fiables fueron los instrumentos seleccionados; se realiza correlaciones de las escalas de doble presencia: ISTAS 21 y CV- FRP, con la finalidad de obtener una validez convergente; se explica si existe o no correlación entre el estrés laboral y la doble presencia mediante correlaciones de Pearson entre los tres cuestionarios, y se analiza las distintas dimensiones de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y su relación con las escalas de doble presencia.

Al obtener los resultados de las escalas aplicadas se registra bajos niveles de estrés laboral y de doble presencia en el personal administrativo de CIAUTO.

#### **4.1 Características de la muestra**

En esta parte de la investigación, se menciona el análisis sociodemográfico que se realiza a partir de los datos obtenidos de los distintos participantes en la presente investigación. Se presentan, las características personales y las características

laborales de la muestra. Los cuestionarios utilizados son aplicados en una muestra de 27 personas que componen el personal administrativo de CIAUTO.

#### 4.1.1. Características personales

Al analizar las características personales que presenta la muestra seleccionada se determina el porcentaje de los sujetos según el género y la edad como se muestra en las siguientes tablas:

En tanto al género observado en la Tabla 4.1, se concluye que predomina el género masculino con un 70,4%, mientras que el género femenino tiene un 29,6% (ver tabla 4.1).

Tabla 4.1 *Género de los participantes*

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Portage (%)</b>
Masculino	19	70,4
Femenino	8	29,6

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

Al ser una empresa que produce vehículos, la población con género masculino es mayor que el género femenino, se observa al personal masculino dentro de las áreas de seguridad industrial, ensamblaje, pintura, soldadura, bodega, sistemas, pruebas de vehículos y gerencia, mientras que el género femenino se encuentra en áreas de contabilidad, finanzas y talento humano.

Se puede observar que la edad de los participantes representa una población joven, con un rango promedio por edad entre 20-30 años con un porcentaje de 48,2%. (ver tabla 4.2).

Tabla 4.2 *Edad de los participantes*

<b>Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Portage (%)</b>
20-30	13	48,2
31-40	12	44,4
41-50	2	7,4

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

Toda la organización tiene aproximadamente 4 años de ser fundada en el país, es una empresa nueva, es por este motivo que el personal tiene estas características.

#### **4.1.2. Características laborales de la muestra**

El personal administrativo de CIAUTO está compuesto por coordinadores y asistentes, esto depende de las distintas funciones que el trabajador ejecute dentro de la organización, la investigación indica que existe mayor cantidad de asistentes con un 59,3% seguido los coordinadores con un 40,7% (ver tabla 4.3)

Tabla 4.3 *Características laborales*

<b>Área de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Portage (%)</b>
Coordinadores	11	40,7
Asistentes	16	59,3

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

Se puede observar que la empresa tiene una estructura descendente claramente definida, empezando por los altos mandos y terminando en los bajos mandos, se

identifica que existe menor cantidad de coordinadores y un mayor número de asistentes, de esta manera la empresa reduce costos y en cada área tiene un coordinador al mando.

## 4.2. Características de fiabilidad de las escalas

Se calcula el Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) de los siguientes cuestionarios: adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, escala de doble presencia de ISTAS 21, escala de doble presencia de CV-FRP.

La medida obtenida de fiabilidad de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS muestra que los 25 Ítems están altamente correlacionados con un resultado de 0,924, el cual es muy favorable dando por resultado una consistencia interna alta (ver tabla 4.4).

Tabla 4.4 *Fiabilidad de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS*

	Alpha de Cronbach	Número de elementos
<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	0,924	25

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a 27 colaboradores administrativos de CIAUTO. SPSS/v.24.

Existe una alta correlación en la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, esto se evidencia al momento de aplicar el cuestionario y en los resultados que este presenta.

La medida obtenida de fiabilidad de la escala de doble presencia de ISTAS 21 indica que los 4 Ítems poseen una correlación baja con un resultado de 0,598 (ver tabla 4.5).

Tabla 4.5 *Fiabilidad de la escala de doble presencia de ISTAS 21*

Estadísticos de fiabilidad	Alpha de Cronbach	Número de elementos
	0,598	4

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO. SPSS/v.24.

Se evidencia una fiabilidad baja con respecto al cuestionario puesto que no se aplica todo el cuestionario de ISTAS 21 y solo se escoge la escala de interés en la investigación.

La medida obtenida de fiabilidad de la escala de doble presencia de CV-FRP indica que los 4 ítems poseen una correlación muy baja con un resultado de -0.019 lo que indica que está muy por debajo de sobrepasar la media de fiabilidad (ver tabla 4.6).

Tabla 4.6 *Fiabilidad de la escala de doble presencia de CV-FRP*

Estadísticos de fiabilidad	Alpha de Cronbach	Número de elementos
	-0,019	4

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO. SPSS/v.24.

El resultado es inferior, ya que existe una covarianza entre los resultados negativos que existen en el cuestionario, esto impide que se genere correctamente un modelo de fiabilidad es este caso el Alpha de Cronbach.

### **4.3 Resultados de las escalas aplicadas de estrés laboral y doble presencia**

#### **4.3.1 Adaptación de la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS**

Dentro de esta escala, se observa resultados negativos, no se identifican resultados que demuestren estrés en los colaboradores del área administrativa de CIAUTO, de los 27 cuestionarios aplicados se obtuvo solamente 1 con resultado positivo de estrés laboral, los 26 cuestionarios restantes indican resultados de bajo estrés laboral dentro de la organización. El resultado tiene una frecuencia de (26), un porcentaje de (96.3).

Se identifica que dentro las 7 dimensiones, que dos de ellas marcan resultados que podrían ser indicadores de estrés, estos son: clima organizacional con un mínimo de (4), un máximo de (20), con una media de (6.59) y una desviación estándar de (3.61). Falta de cohesión con un mínimo de (4), un máximo de (23), con una media de (8.48) y una desviación estándar de (4.06).; Esto se debe a que el personal trabaja de manera dividida esto puede ser fuente de estrés en situaciones donde la producción incrementa, ya que cada área se maneja solo y no en conjunto como debería.

#### **4.3.2. Escalas de doble presencia del cuestionario ISTAS 21 y CV-FRP**

En las escalas de doble presencia, dentro de la escala del cuestionario ISTAS 21 se identifica resultados bajos (14), medios (13), con una media de (1.48), una moda de (1) y una desviación estándar de (0.509). En la escala del cuestionario CV-FRP se identifica resultados bajos (13), medios (13) y alto (1), con una media de (1.55), una moda de (1) y una desviación estándar de (0.57).

Los 27 cuestionarios aplicados de cada escala demuestran que existen resultados bajos y medios de doble presencia dentro de la organización, sin embargo, se obtuvo un dato importante pues el género que mayor doble presencia presentaba dentro de la empresa es el masculino, esto se debe a que el personal femenino es más joven y tiene menor carga externa al trabajo.

#### **4.4 Correlaciones de las escalas de doble presencia**

Se utilizan dos escalas de doble presencia para obtener resultados más amplios, posteriormente se los correlacionó para intentar obtener una validez convergente.

Se puede observar que el resultado obtenido al aplicar la correlación de Pearson en las escalas de doble presencia que tenía como finalidad llegar a una validez convergente indica que no se ha encontrado una correlación entre las dos escalas con un resultado de  $r=,185$   $p>,05$  (ver tabla 4.7).

Tabla 4.7 *Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>ISTAS 21</b>
<b>CV-FRP</b>	Correlación de Pearson	0,185
	Significancia bilateral	0,355

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a 27 colaboradores administrativos de CIAUTO. SPSS/v.24.

El no encontrar relación entre las escalas dificulta obtener una validez convergente, esto se debe a las diferentes características que tienen las dos escalas y su distinta forma de calificación. Se identifica además que la muestra de 27 personas no es adecuada se recomienda una muestra mayor a 35 para realizar este tipo de estudio.

En la correlación entre las preguntas de las escalas de doble presencia se comprueba que la pregunta 1 (Sufro interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan riesgos para mi salud.) y la pregunta 3 (Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar.) del Cuestionario CV-FRP están correlacionadas con un resultado de  $r=,504$   $p<,05$  además, tienen una correlación con la pregunta 2 del cuestionario ISTAS 21 {¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (Aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos) con resultados de  $r=,666$   $p<,05$  y  $r=,492$   $p<,05$ .

Se observa también que las preguntas 1 {¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (Aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos.)}, 2 (Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?) y 3 (Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?) del cuestionario ISTAS 2. Se relacionan entre si la pregunta 1 y 3 tienen

una relación de  $r=,474$   $p<,05$ , mientras que la pregunta 3 y 2 tienen una relación de  $r=,534$   $p<,05$ .

Se puede identificar que las preguntas del cuestionario 2 (Tengo horarios compatibles con mi vida familiar) y 4 (Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular) del cuestionario CV-FRP no se relacionan con ningún ítem, esto impiden que se produzca una validez convergente, pues la forma de calificar del cuestionario es la suma de las preguntas positivas y la resta de las preguntas negativas.

#### **4.5. Correlaciones de estrés laboral y doble presencia**

La presente investigación busca relacionar el estrés laboral con la doble presencia, a continuación, se presentan los resultados de las correlaciones de Pearson realizadas en el programa SPSS/v.24, además se explica cómo se relaciona la doble presencia con las diferentes dimensiones de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y se analiza que escala de estrés tiene el resultado más frecuente y con mayor significancia.

La escala de doble presencia del cuestionario CV-FRP y la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, muestra que no existe correlación con un resultado de  $r=,366$   $p>,05$ . Se puede observar que no existe una correlación entre la escala de doble presencia de ISTAS 21 con relación a la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, con un resultado de  $r=,317$   $p>,05$  (ver tabla 4.8)

Tabla 4.8 *Correlaciones de Pearson de las dos variables*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>CV-FRP</b>	<b>ISTAS 21</b>	<b>OIT-OMS</b>
<b>OIT-OMS</b>	Correlación de Pearson	0,366	0,317	1,000
	Significancia bilateral	0,061	0,108	.

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO. SPSS/v.24.

Los resultados obtenidos indican que existe una correlación baja e inclusive casi insignificante entre las dos variables, esto se puede deber a que la población seleccionada es muy corta para este tipo de investigación y no permite una recolección amplia de datos para poder relacionar correctamente el estrés laboral y la doble presencia.

Al relacionar la dimensión clima organizacional con la escala de doble presencia del cuestionario CV-FRP se puede observar que no existe correlación con una puntuación de  $r=,305$   $p>,05$ . Se observa en la escala de doble presencia del cuestionario ISTAS 21 que no existe un coeficiente de correlación con una puntuación de  $r=,254$   $p>,05$  (ver tabla 4.9).

Tabla 4.9 *Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y clima organizacional*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>Clima Organizacional</b>
<b>CV-FRP</b>	Correlación de Pearson	0,305
	Significancia bilateral	0,122
<b>ISTAS 21</b>	Correlación de Pearson	0,254
	Significancia bilateral	0,202

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

La correlación de Pearson entre clima organización y doble presencia indica que no existe relación, dentro de la organización se puede apreciar sin embargo un clima organizacional no tan favorable, ya que existe poca comunicación entre los coordinadores.

Al relacionar la dimensión estructura organizacional con la escala de doble presencia del cuestionario CV-FRP se puede observar que no existe correlación con una puntuación de  $r=,180$   $p>,05$ . Se observa en la escala de doble presencia del cuestionario ISTAS 21 que no existe correlación ya que se obtiene una puntuación de  $r=,224$   $p>,05$ . (ver tabla 4.10).

Tabla 4.10 *Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y estructura organizacional*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>Estructura organizacional</b>
<b>CV-FRP</b>	Correlación de Pearson	0,180
	Significancia bilateral	0,368
<b>ISTAS 21</b>	Correlación de Pearson	0,224
	Significancia bilateral	0,261

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

Dentro de la organización se puede apreciar una estructura organizacional lineal descendente, la cual comienza por el representante legal de la empresa, seguido por el gerente a cargo, los coordinadores de cada área, los asistentes, y los obreros. Se puede observar claramente que los altos mandos se encargan de dirigir a la empresa transmitiendo órdenes a los coordinadores, los cuales se encargan de que cada área cumpla con los objetivos y metas de la organización.

Al relacionar la dimensión Territorio organizacional con la escala de doble presencia del cuestionario CV-FRP se puede observar que no existe correlación con una puntuación de  $r=,415$   $p<,05$ . Se observa en la escala de doble presencia del cuestionario ISTAS 21 que existe una correlación baja con una puntuación de  $r=,083$   $p>,05$ . (ver tabla 4.11).

Tabla 4.1 *Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y Territorio organizacional*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>Territorio organizacional</b>
<b>CV-FRP</b>	Correlación de Pearson	0,415
	Significancia bilateral	0,31
<b>ISTAS 21</b>	Correlación de Pearson	0,83
	Significancia bilateral	0,678

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

Cada área de trabajo dentro de la organización, tiene un coordinador el cual debe mantener el orden de las distintas actividades que se ejecutan con sus obreros, dentro de la organización se observa que los trabajadores respetan y cumplen las disposiciones de los coordinadores los cuales deben presentar informes constantes de lo que se realizar a sus superiores, esto puede generar estrés en los mismos ya que deben cumplir con objetivos trazados por los altos mandos.

En la relación de escala de doble presencia y tecnología del cuestionario CV-FRP se puede observar que existe un coeficiente de correlación bajo con una puntuación de  $r=,202$   $p>,05$ . Se observa en la escala de doble presencia del cuestionario ISTAS 21 que existe un coeficiente de correlación baja con una puntuación de  $r=,063$   $p>,05$ . (ver tabla 4.12).

Tabla 4.12 *Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y Tecnología*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>Tecnología</b>
<b>CV-FRP</b>	Correlación de Pearson	0,202
	Significancia bilateral	0,311
<b>ISTAS 21</b>	Correlación de Pearson	0,063
	Significancia bilateral	0,754

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

La empresa al ser la única planta en el país donde se ensambla esta marca de vehículos, cuenta con gran variedad de artículos tecnológicos y herramientas necesarias para lograr una producción adecuada y no riesgosa para el consumidor, los coordinadores pueden presentar rasgos de doble presencia cuando se terminan materiales ya que deben cumplir un rango de producción al día.

Al relacionar la escala de doble presencia e influencia de líder del cuestionario CV-FRP se puede observar que existe un coeficiente de correlación bajo con una puntuación de  $r=,364$   $p>,05$ . Se observa en la escala de doble presencia del cuestionario ISTAS 21 que existe un coeficiente de correlación que se acercara bajo con una puntuación de  $r=,384$   $p<,05$ . (ver tabla 4.13).

Tabla 4.13 *Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia e influencia de líder*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>Influencia de líder</b>
<b>CV-FRP</b>	Correlación de Pearson	0,364
	Significancia bilateral	0,062
<b>ISTAS 21</b>	Correlación de Pearson	0,384
	Significancia bilateral	0,048

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

Las dos escalas de doble presencia presentan una relación baja con la dimensión influencia de líder; esto indica que puede existir una relación mucho más alta si la muestra es mayor. Dentro de CIAUTO se puede observar que los coordinadores reciben órdenes de los altos mandos de la empresa, en ocasiones aumenta la productividad esto genera estrés en el personal administrativo y problemas externos a la empresa.

Al relacionar la escala de doble presencia y falta de cohesión del cuestionario CV-FRP se puede observar que no existe un coeficiente de correlación con una puntuación de  $r=,291$   $p>,05$ . Se observa en la escala de doble presencia del cuestionario ISTAS 21 que existe un coeficiente de correlación baja con una puntuación de  $r=,377$   $p>,05$ . (ver tabla 4.14).

Tabla 4. 14 *Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y falta de cohesión.*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>Falta de cohesión</b>
<b>CV-FRP</b>	Correlación de Pearson	0,291
	Significancia bilateral	0,140
<b>ISTAS 21</b>	Correlación de Pearson	0,377
	Significancia bilateral	0,053

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

Se puede observar que dentro de la organización efectivamente existen problemas de cohesión en las distintas áreas ya que, cada una de ellas cumple su función de manera independiente y en ocasiones incluso tratan de no molestar a otros coordinadores cuando se genera un problema.

Al relacionar la escala de doble presencia y respaldo de grupo del cuestionario CV-FRP se puede observar que existe un coeficiente de correlación bajo con una puntuación de  $r=0,381$   $p<,05$ . Se puede además observar nuevamente que existen dimensiones de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS que se relacionan con las escalas de doble presencia de manera baja.

Se observa en la escala de doble presencia del cuestionario ISTAS 21 que existe un coeficiente de correlación bajo con una puntuación de  $r=0,305$   $p>,05$ . (ver tabla 4.15).

Tabla 4. 15 *Correlaciones de Pearson de las escalas de doble presencia y respaldo de grupo*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>Respaldo de grupo</b>
<b>CV-FRP</b>	Correlación de Pearson	0,381
	Significancia bilateral	0,050
<b>ISTAS 21</b>	Correlación de Pearson	0,305
	Significancia bilateral	0,122

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

Dentro de la organización podemos apreciar poco compañerismo entre los coordinadores, los grupos son fuertes, pero no existe un respaldo entre todos los trabajadores esto causa en ocasiones cierto malestar entre los coordinadores ocasionando ciertos niveles de estrés y doble presencia especialmente al ejecutar tareas que no les corresponden.

Se puede identificar claramente en esta sección de tablas que la escala de doble presencia de CV-FRP al igual que la escala de doble presencia de ISTAS 21 tienen una relación baja con varias dimensiones de la adaptación de la escala de estrés

laboral de la OIT-OMS. Las dimensiones que presentan una mayor relación entre estrés laboral y doble presencia son; Territorio organizacional, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

#### **4.6 Resultado de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS**

Se explica cómo se correlaciona internamente la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS con sus 7 dimensiones, así como las dimensiones que tienen puntuaciones de estrés más elevadas, con la finalidad de encontrar posibles problemas que existan o puedan surgir dentro de la organización con la finalidad de prevenir los mismos.

Al analizar las 4 primeras dimensiones se obtiene los siguientes resultados; en clima organizacional se observa un resultado de  $r=,903$   $p<,001$ , en estructura organizacional se observa un resultado de  $r=,736$   $p<,001$ , en territorio organizacional se obtuvo un resultado de  $r=,724$   $p<,001$  y en tecnología se identificó un resultado de  $r=,743$   $p<,001$ . (ver tabla 4.16).

Tabla 4.16 *Correlaciones de Pearson de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS con las 4 primeras dimensiones*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>Clima Organizacional</b>	<b>Estructura Organizacional</b>	<b>Territorio Organizacional</b>	<b>Tecnología</b>
<b>OIT-OMS</b>	Correlación de Pearson	0,903	0,736	0,724	0,743
	Significancia bilateral	0,000	0,000	0,000	0,000

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

Se puede observar que existen altas correlaciones en todas las dimensiones mostradas en esta tabla.

Al relacionar las 3 últimas dimensiones se observa que, en la dimensión influencia de líder se tiene un resultado de  $r=,866$   $p<,001$ , en falta de cohesión tenemos un resultado de  $r=,912$   $p<,001$  y en respaldo de grupo se tiene un resultado de  $r=,915$   $p<,001$ . (ver tabla 4.17).

Tabla 4. 17 *Correlaciones de Pearson de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS con las 3 últimas dimensiones*

	<b>Correlación y significancia</b>	<b>Influencia de líder</b>	<b>Falta de cohesión</b>	<b>Raspado de grupo</b>
<b>OIT-OMS</b>	Correlación de Pearson	0,866	0,912	0,915
	Significancia bilateral	0,000	0,000	0,000

*Fuente:* Estos datos fueron obtenidos a través de los cuestionarios aplicados 27 colaboradores administrativos de CIAUTO.

Como se puede observar en las Tablas 4.17 y 4.18 existen una relación alta entre todas las dimensiones y la escala de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Esto asegura respuestas confiables y correctas en esta escala.

El resultado obtenido con respecto al índice de estrés en CIAUTO es bajo, pero se puede identificar claramente que existen dos dimensiones que se diferencian de las demás con puntuaciones más altas: clima organizacional y falta de cohesión.

#### 4.7 Modelo empírico explicativo

Dentro del modelo empírico explicativo se analizan las relaciones más significativas encontradas en el presente trabajo de investigación. Es motivo de análisis la relación entre la Adaptación de la escala de estrés laboral de OIT.OMS y sus 7 dimensiones. (ver gráfico 4.1).

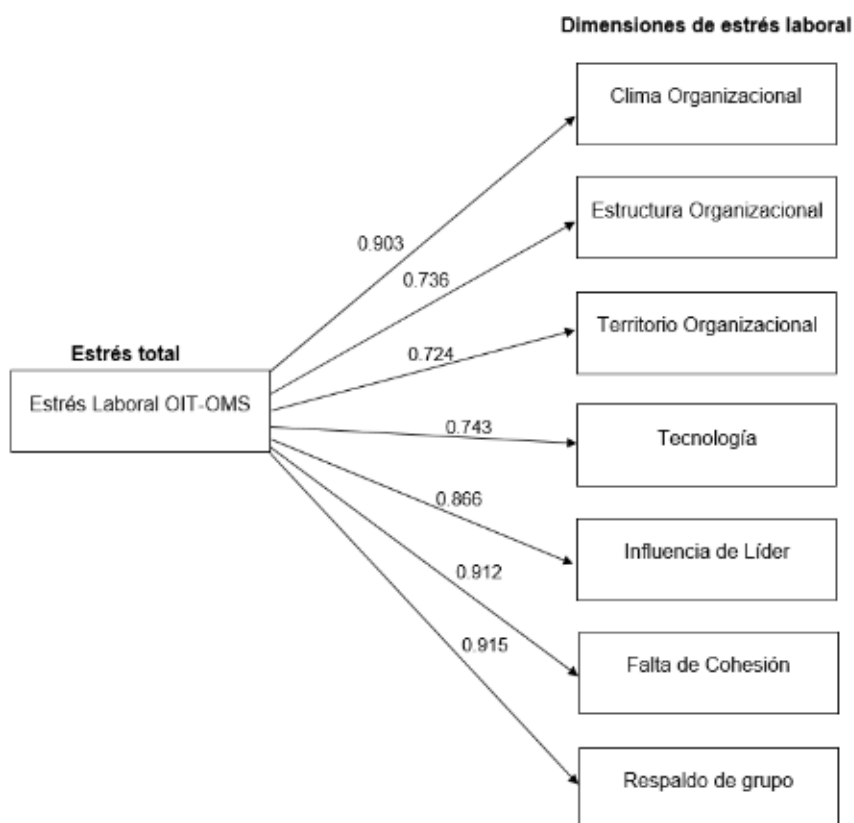


Gráfico 4.1. Relación entre el estrés total y sus dimensiones.

Se observa que todas las dimensiones están altamente relacionadas con el estrés total; las dimensiones que más destacan son respaldo de grupo (0.915), falta de cohesión (0.912) y clima organizacional (0.903). Se observa que los trabajadores dentro de CIAUTO no tienen buenas relaciones grupales, lo cual afecta al clima organizacional donde se desenvuelven, esto afecta al trabajador produciéndole estrés, dependerá de las funciones y tareas que este ejecute el trabajador dentro de la organización.

Al relacionar la escala de estrés laboral con las escalas de doble presencia, se observa que las dimensiones territorio organizacional con un resultado de  $r=,415$   $p<,05$  y respaldo de grupo con una puntuación de  $r=381$   $p<,05$ . Tienen una baja relación con la escala de doble presencia CV-FRP. (ver gráfico 4.2).

Se identifica que la dimensión falta de cohesión con un resultado de  $r=,377$   $p>,05$  e influencia de líder con una puntuación de  $r=384$   $p<,05$ . Tienen una baja relación con la escala de doble presencia del cuestionario ISTAS 21. (ver gráfico 4.2).

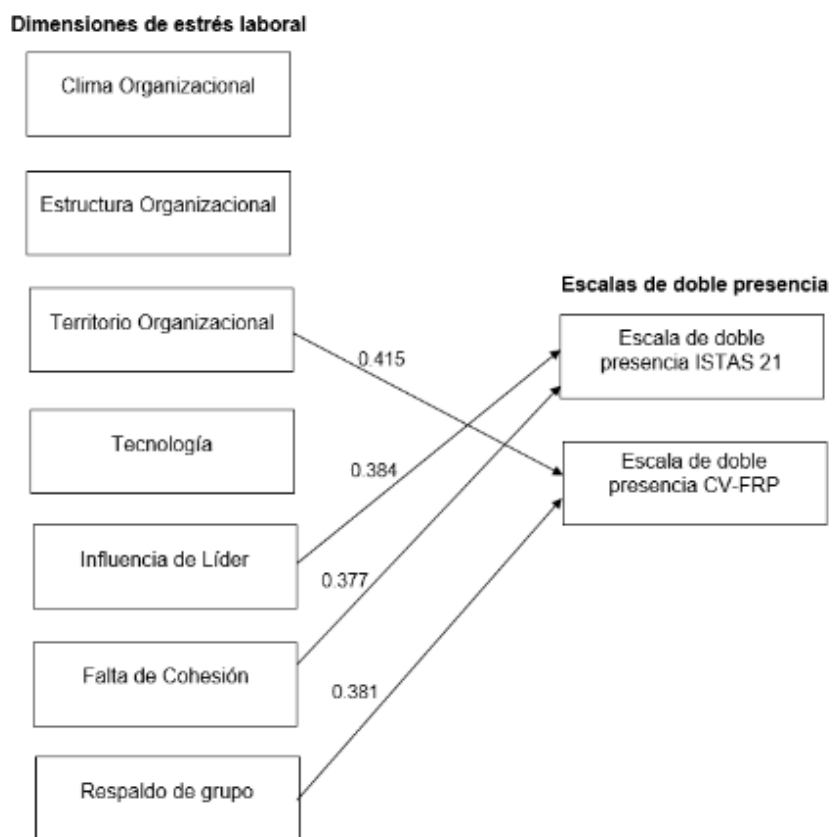


Gráfico 4.2 Relación entre las dimensiones de la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y las escalas de doble presencia ISTAS 21 y CV-FRP.

El trabajador al no tener buenas relaciones con sus compañeros debe tomar decisiones propias con respecto a las tareas que debe ejecutar, esto conlleva a que el trabajador presente ciertos niveles de estrés, la doble presencia puede aparecer ya que el trabajador pensará en cómo realiza sus funciones, como esto le beneficia o le perjudica para continuar en su trabajo, y como estas decisiones afectan ciertas responsabilidades o cargas externas al trabajo.

Al realizar las correlaciones de estrés laboral y doble presencia se observa, que existe una relación baja entre la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y

la escala de doble presencia del cuestionario CV-FRP con un resultado de  $r=,366$   $p>,05$ . Mientras que la escala de doble presencia de ISTAS 21 también mantiene una relación baja con un resultado de  $r=,317$   $p>,05$ . (ver gráfico 4.3).

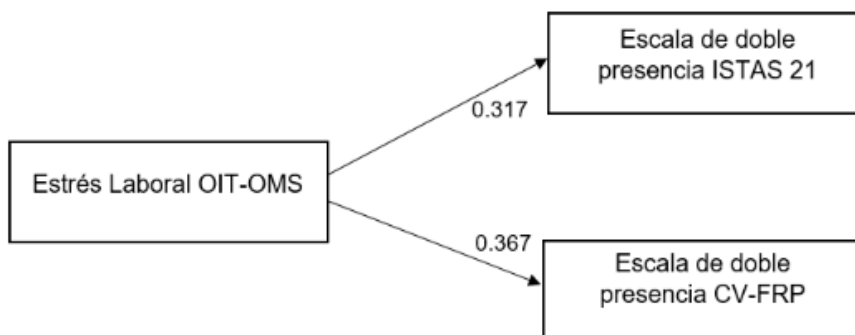


Gráfico 4.3. Relación entre la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y las escalas de doble presencia ISTAS 21 y CV-FRP.

Al relacionar las dos escalas de doble presencia con la escala de estrés laboral se obtiene un resultado negativo, pues la población con la que se trabaja es muy corta y no se puede obtener un resultado favorable. Sin embargo, se observa que existe relaciones bajas principalmente en: territorio organizacional (0.415), influencia de líder (0.384) y respaldo de grupo (0.381).

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

- Se realizó una revisión bibliográfica sobre el estrés laboral y el síndrome de doble presencia con la finalidad de obtener información de investigaciones cercanas al tema. Esto sirvió para identificar qué instrumentos se pueden utilizar y de qué manera aplicarlos.
- CIAUTO fue el lugar donde se midió la prevalencia de estrés laboral y el síndrome de doble presencia, se obtuvo una relación baja entre estrés laboral y doble presencia, pues el personal administrativo presentó bajos niveles de estrés laboral y doble presencia al aplicar los cuestionarios.
- Con los datos obtenidos, se realizó un modelo empírico explicativo sobre la relación entre estrés laboral y el síndrome de doble presencia. Identificando una relación baja en las dimensiones territorio organizacional, influencia de líder y respaldo de grupo.

## 5.2 Recomendaciones

- Se recomienda realizar este tipo de investigación con una población más amplia con la finalidad de obtener mejores resultados al realizar las correlaciones entre las dos variables.
- Realizar este tipo de investigación en empresas ya sea de producción o de servicios, las cuales estén conformadas por un personal administrativo joven adulto para que los cuestionarios utilizados sean de ayuda para el investigador.
- Si se quiere obtener una validez convergente se recomienda no utilizar una escala que tenga resultados positivos y negativos ya que distorsionará el resultado al relacionar las escalas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública* [online], 38(4), 325-335.
- Arteaga, H. (2014). Influencia de los niveles de estrés de los docentes de la Unidad Educativa San José La Salle en el desempeño de sus actividades académicas y en el clima organizacional. Tesis de posgrado de la Universidad Central del Ecuador. Recuperado de [goo.gl/vJMSvr](https://goo.gl/vJMSvr)
- Collantes, M., & Marcos, J. (2012). *La Salud Mental de los Trabajadores*. España, La Ley. Recuperado de <https://goo.gl/zRBEcw>
- Gabel, R. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia* [online], 58(17), 275.
- García, J. (2016). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca. Cuenca 2015. Tesis de posgrado de la Universidad de Cuenca. Recuperado de [goo.gl/QXMCLY](https://goo.gl/QXMCLY)
- García, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San Vicente - Alicante: Club Universitario.
- Gómez, L. (2012). Cuestionario para la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza (CV.FRP). *Federación de trabajadores de la enseñanza*, s.d.(s.n.),2.
- Gómez, V., & Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

- Gómez, V., & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). México, D.F.: MacGraw-Hill Interamericana
- Instituto de Biomecánica de Valencia. (2010). ERGODEP. Recuperado de <https://goo.gl/yAj9dk>
- ISTAS (2010). Consultado el 06 de noviembre de 2017, del sitio web del test de riesgos psicosociales ISTAS. Recuperado de <https://goo.gl/7fGHFd>
- 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. Tesis de pregrado de la Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de [goo.gl/m8XmQF](http://goo.gl/m8XmQF)
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* [online], 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Revista Organización Mundial de la Salud* [online], 3(s.n.), 3.
- Lopategui, E. (2000) *Web Style Manual*. Consultado el 17 de octubre de 2017, del sitio web de la Universidad Interamericana de PR - Metro, Facultad de Educación. Recuperado de [goo.gl/K99saq](http://goo.gl/K99saq)
- López, B., & Osca, A. (2011). El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción. *Psicothema* [online], 23(1), 119-125.

- López, V. (2012). Ergonomía y Productividad: variables que se relacionan con la competitividad de las plantas maquiladoras. *Revistaiiaynt* [online], 9(3), 17.
- Moncada, L. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21: valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario Copsoq Istars21. *Revista Española de Salud Pública* [online], 82(6), 668.
- Moreno, F., & Ordoño, E. (2009). Aprendizaje motor y síndrome general de adaptación. *Motricidad. European Journal of Human Movement* [online], 22(s.n.), 1-19.
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., & Carrasque, P. (2010). Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. *New Solution* [online], 20(4), 1.
- Neidhardt, E., Weinstein, M., & Conry, R. (1989). *Seis programas para prevenir y controlar el estrés*. Ediciones Deusto. Recuperado de <https://goo.gl/rA834c>
- Ocaña, C. (1998). Síndrome de adaptación general, la naturaleza de los estímulos estresantes. *Escuela Abierta, s.d.*(2), 44. Recuperado de <https://goo.gl/jzny7k>
- Orellana, A. (2017). Caracterización de la salud laboral en el personal de una institución de educación superior: caso pontificia universidad católica del ecuador sede Ambato. Tesis de pregrado de la Universidad Católica de Ambato. Recuperado de <https://goo.gl/j8WwZW>
- Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)* [online], 16(3), 495.

- Pereira, N., & Luisa, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación* [online], 33(2), 173. Recuperado de <https://goo.gl/cTTSSL>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista Telos* [online], 12(2), 250.
- Quintero, N. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium* [online], 9(3), 36.
- Reina, L. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Reidocrea* [online], 22(3), 172.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista Psique Mag* [online], 2(1), 34.

## ANEXOS

### Anexo 1. Consentimiento informado

#### Consentimiento informado de/la participante

Yo \_\_\_\_\_,  
con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_, me he  
notificado que he sido debidamente informado/a de las condiciones de participación  
como parte de la investigación **“Estrés laboral y su relación con el síndrome de  
doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en  
Ambato.”**, que forma parte del trabajo de titulación en Psicología Organizacional del  
estudiante James Gabriel Robalino Acosta, dirigida por la docente Eleonor Pardo;  
acepto proceder con los cuestionarios y a su vez autorizo a que dicha información sea  
procesada de acuerdo a los objetivos trazados para la investigación, de los cuales he  
sido previamente informado/a.

Firmado en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del  
2017.

Ambato, 27 de noviembre del 2017

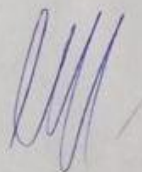
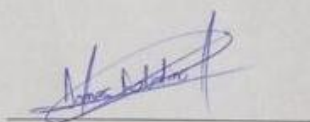
**Ing.**  
**Ángela Ruiz**  
**Coordinadora de Talento Humano**  
**CIAUTO**

Con un respetuoso saludo me dirijo a su autoridad de la manera más comedida, Yo JAMES GABRIEL ROBALINO ACOSTA con C.I. 180418044-4 cursante del 10<sup>mo</sup> semestre de la carrera de psicología organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, para solicitar muy gentilmente se me permita realizar en la institución que usted preside CIAUTO mi proyecto de tesis titulado "Estrés laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato"; la petición formal para la aplicación del instrumento (Test) al personal administrativo.

Cabe recalcar que el desarrollo del presente proyecto de tesis contribuirá a la adecuada gestión de talento humano que se lleva a cabo en esta institución, referencia tomada de la práctica pre-profesional realizada actualmente.

Con sentimiento de distinguida consideración.

Atentamente:



James Gabriel Robalino Acosta  
C.I. 180418044-4  
Correo: james-rob@hotmail.com

## Anexo 2. Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS.

### ADAPTACIÓN DE LA ESCALA ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

**Objetivo:** Relacionar el estrés laboral con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato

**Instrucciones:** 1. Lea cada una de las preguntas detenidamente

2. En la casilla, marque el valor que considera correcto

3. Está calculado que el tiempo que tomará llenar el cuestionario son 15 min.

#### DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Genero:** M ( ) F ( )

**Cargo que ocupa:** \_\_\_\_\_

**Tiempo de servicio en la empresa:** \_\_\_\_\_

**Nivel de Instrucción:** \_\_\_\_\_

- Escriba 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés
- Escriba 2 si la condición **RARA VEZ** es fuente de estrés
- Escriba 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés
- Escriba 4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés
- Escriba 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés
- Escriba 6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés
- Escriba 7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés

Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7
El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés						
El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa						
El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés						
El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa						

El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	
El que mi supervisor no me respete me estresa	
El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	
El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	
El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	
El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	
El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	
El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	
El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	
El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	
El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	
El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	
El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	
El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	
El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	
El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	
El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	
El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	
El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	
El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	
El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	

### Anexo 3. Escala de doble presencia cuestionario CV-FRP

#### ESCALA DE DOBLE PRESENCIA CUESTIONARIO CV-FRP

**Objetivo:** Relacionar el estrés laboral con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato

**Instrucciones:** 1. Lea cada una de las preguntas detenidamente

2. En la casilla, marque el valor que considera correcto

3. Está calculado que el tiempo que tomará llenar el cuestionario son  
15 min.

- Escriba 1 no estoy nada de acuerdo con lo afirmado en esta cuestión (Nunca)
- Escriba 2 estoy algo de acuerdo con lo expresado en esta frase (Alguna vez)
- Escriba 3 estoy bastante de acuerdo afirmado en este punto (Ocasionalmente)
- Escriba 4 totalmente de acuerdo con lo manifestado en esta cuestión (Siempre)

Nunca	Alguna vez	Ocasionalmente	Siempre
1	2	3	4

Sufro interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan riesgos para mi salud.		(+)
Tengo horarios compatibles con mi vida familiar.		(-)
Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar.		(+)
Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular.		(-)

#### Anexo 4. Escala de doble presencia cuestionario ISTAS 21

##### ESCALA DE DOBLE PRESENCIA CUESTIONARIO ISTAS 21

**Objetivo:** Relacionar el estrés laboral con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato

**Instrucciones:** 1. Lea cada una de las preguntas detenidamente

2. En la casilla, marque el valor que considera correcto


3. Está calculado que el tiempo que tomará llenar el cuestionario son  
15 min.

- Escriba 0 no estoy nada de acuerdo con lo afirmado en esta cuestión (Nunca).
- Escriba 1 estoy algo de acuerdo con lo expresado en esa frase (Alguna vez).
- Escriba 2 estoy bastante de acuerdo afirmado en ese punto (Algunas veces).
- Escriba 3 totalmente de acuerdo con lo manifestado en esta cuestión (Muchas veces).
- Escriba 4 muy acuerdo con lo manifestado (Siempre).

Nunca	Alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
0	1	2	3	4

¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (Aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos.)	
Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	




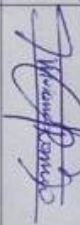

## Anexo 5. Registro de asistencia y participación


 Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**  
**CARRERA DE ORGANIZACIONAL**  
**REGISTRO DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN**

EMPRESA/INSTITUCIÓN: CIAUTO

ESTUDIANTE: James Gabriel Robalino Acosta

FECHA	NOMBRE Y APELLIDO	HORA	FIRMA DEL PARTICIPANTE	TELÉFONO / CORREO ELECTRÓNICO
2017/11/15	Diego Gómez	10:40		0984067741 diego.gomez@kuband.com
2017/12/15	Fredy Romero D.	12:00		0597803300 fredyromero@univ.edu.ec
2017/12/15	Rol Romero H.	12:47		0970207297 rolromeroh@gmail.com
2017/12/15	Mariana Romero	12:59		0988515654 vromero@ciauto.ec
2017/12/15	Christian Pinos	13:07		0987467040 cpinos_9304_wid@hotmail.es



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL  
REGISTRO DE ASISTENCIA Y PARTICIPACIÓN

EMPRESA/INSTITUCIÓN: CIAUTO

ESTUDIANTE: James Gabriel Robalino Acosta

FECHA	NOMBRE Y APELLIDO	HORA	FIRMA DEL PARTICIPANTE	TELÉFONO / CORREO ELECTRÓNICO
15/12/2017	Danny Saul Medina Valencia	09:10		0987123049
15/12/2017	Deyby Xavier Barrios Manabanda	08:50		0958847604
15/12/2017	Samantha Abigail Vargas Sarria	12:30		0983141796
15/12/2017	Dario Alejandra Sotomayor Ibarra	11:20		09982848746
15/12/2017	Miriam Beatrice Gutiérrez Sotomayor	12:50		0999224818 mgutierrez@cauto.ec



Pontificia Universidad | Sede  
Católica del Ecuador | Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGIA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL  
REGISTRO DE ASISTENCIA Y PARTICIPACION

EMPRESA/INSTITUCIÓN: CIAUTO

ESTUDIANTE: James Gabriel Robalino Acosta

FECHA	NOMBRE Y APELLIDO	HORA	FIRMA DEL PARTICIPANTE	TELÉFONO / CORREO ELECTRÓNICO
2017/12/15	Juan Carlos Castro López	11:00		09988999235
2017/12/15	Juan Carlos Sanchez	11:15		0999959735
2017/12/18	David Augusto Aguilar Sanguino	12:45		0939797665
17/12/18	Kiber Carlos Mayorga	13:00		0985393307