



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGIA

Tema:

DESARROLLO DE UNA ESCALA PARA LA MEDICIÓN
DE DOBLE PRESENCIA

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo

Organizacional

Línea de Investigación:

Salud integral, Determinación Social y Desarrollo Humano

Autor:

LESLIE DAYANARA PADILLA ALDAZ

Director:

MG. AITOR LARZABAL FERNÁNDEZ

Ambato – Ecuador

Enero 2021

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

DESARROLLO DE UNA ESCALA PARA LA MEDICIÓN
DE DOBLE PRESENCIA

Línea de Investigación:

Salud integral, determinación social y desarrollo humano.

Autor:

LESLIE DAYANARA PADILLA ALDAZ

Aitor Larzabal Fernández, Mg.

f. 

CALIFICADOR

Dayamy Lima Rojas, Mg.

f. 

CALIFICADOR

Fredy Leonardo Ibarra Sandoval, Mg.

f. 

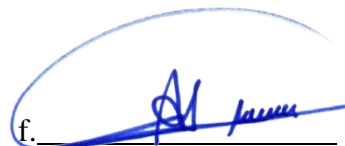
CALIFICADOR

Varna Hernández Junco, PhD

f. 

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f. 

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

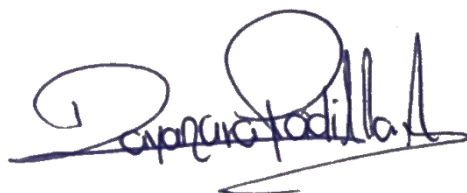
Enero 2021

DECLARACIÓN DE AUNTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **LESLIE DAYANARA PADILLA ALDAZ**, con **CC. 1600833022**, autora del trabajo de graduación intitulado: “DESARROLLO DE UNA ESCALA PARA LA MEDICIÓN DE DOBLE PRESENCIA”, previa a la obtención del título profesional de **PSICOLÓGA 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 2021



LESLIE DAYANARA PADILLA ALDAZ
CC. 1600833022

AGRADECIMIENTO

“Un poco más de persistencia, un poco más de esfuerzo, y lo que parecía irremediablemente un fracaso puede convertirse en un éxito glorioso”

Elbert Hubbard

A mis padres que con su esfuerzo y dedicación día tras día supieron darme una palabra de aliento para seguir en este arduo camino, gracias a ellos soy lo que soy, no me queda más que ser la respuesta de tan gran dedicación hacia mí.

En especial a mi hermana mayor que siempre me apoyó en mis momentos de desvelo estudiantiles, que a través de sus consejos, oraciones y amor ha sido esa gran fuerza que en momentos oscuros me ha otorgado claridad y determinación.

A mis hermanos Thayré, Wanderley que a través de su apoyo incondicional hicieron posible alcanzar cada meta trazada en mi vida.

DEDICATORIA

A todos los que me impulsaron, apoyaron y creyeron en mí.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es desarrollar una escala para la medición de doble presencia. Por ello, se partió de una metodología instrumental. El estudio, se realizó a 200 personas de diferentes organizaciones en el sector público, privado de producción y servicio que actualmente se encuentran en labor. Para analizar la validez convergente y divergente, se aplicaron las siguientes escalas: Escala de estrés percibido (PSS14), Escala de malestar psicológico Kessler (K10) y Escala de valores materiales sociales (MSV). A través del análisis factorial exploratorio, se obtiene que la mejor solución factorial es la de una escala de 7 ítems que miden el único factor de doble presencia que explica en torno al 49% de la varianza. Esa escala de 7 ítems obtiene buenos resultados en cuanto a la validez convergente y divergente y una fiabilidad de ,86 en cuanto al Alfa de Cronbach. Así, se concluye que el Cuestionario de Doble Presencia es una herramienta óptima para la medición de la doble presencia en contextos laborales.

Palabras claves: doble presencia, validez, fiabilidad, análisis factorial.

ABSTRACT

The aim of this research is to develop a scale for measuring dual presence. For this reason, an instrumental methodology was used. The study was carried out on 200 people from different organizations in the public, private production and service sectors that are currently working. The following scales were applied to analyze convergent and divergent validity: Perceived Stress Scale (PSS14), Kessler Psychological Distress Scale (K10) and Material Social Values Scale (MSV). Through the exploratory factorial analysis it is obtained that the best factorial solution is that of a scale of 7 items that measure the only factor of double presence that explains around 49% of the variance. This 7-item scale obtains good results in terms of convergent and divergent validity and a reliability of, 86 in terms of Cronbach's Alpha. Thus, it is concluded that the Double Presence Questionnaire is an optimal tool for measuring double presence in work contexts.

Key words: double sampling, validity, reliability, factor analysis

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUNTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD iii

AGRADECIMIENTO iv

DEDICATORIA v

RESUMEN vi

ABSTRACT vii

INTRODUCCIÓN 1

CAPITULO I. ESTADO DE ARTE Y LA PRÁCTICA 5

1. Antecedentes de la investigación 5

1.1. Riesgos psicosociales 6

1.2. Doble presencia 8

1.3. Desempeño laboral 12

1.3.1. Evaluación del desempeño laboral 14

1.4. Medición psicométrica 14

1.4.1. Validez 15

1.4.2. Fiabilidad 20

1.5. Marco legal 21

CAPITULO II. DISEÑO METODOLÒGICO 24

2.1. Tipo De Investigación y Alcance 24

2.2. Técnicas Y Herramientas 25

2.3. Participantes 28

2.4. Procedimiento Metodológico 29

CAPITULO III. RESULTADOS	31
3.1. Escala de malestar psicológico de Klesser (K10)	31
3.2. Escala de Valores Materialista.....	32
3.3. Estrés afrontamiento.....	33
3.4. Escala de Estrés Percibido	35
3.5. Fiabilidad	36
3.6. Validez.....	37
3.6.1. Validez convergente y divergente	37
3.6.2. Análisis de la estructura factorial.....	38
3.6.3. Tabla de baremos	40
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	43
BIBLOGRAFÍA	44
ANEXOS.....	53

INTRODUCCIÓN

En la actualidad no existe un instrumento completo que mida el riesgo psicosocial de doble presencia, sin embargo, existen cuestionarios que miden esta dimensión, pero no en su totalidad razón por la cual, el presente trabajo de investigación, se centra en el desarrollo de una escala para la medición, este riesgo psicosocial, se enfoca específicamente en medir la doble presencia. A continuación, se da a conocer la revisión de algunas investigaciones realizadas acerca del riesgo de doble presencia.

Una tesis realizada por la PUCESA sobre el estrés laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en una empresa de producción en la ciudad de Ambato tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral con el síndrome de doble presencia en el área administrativa. La muestra tomada es de 27 personas a lo que, se aplicó tres instrumentos ISTAS 21, escala de doble presencia de CV- FRP y la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados encontrados son los siguientes, la organización carece de relaciones grupales y que cada uno realiza sus labores por su cuenta generan estrés laboral y como consecuencia preocupaciones y cargas externas al trabajo (Robalino 2019).

En una investigación realizada en instituciones educativas privadas, se relacionó el estrés laboral con la doble presencia, para lo cual, se estableció como objetivo determinar la presencia del estrés laboral en relación con la doble presencia. La muestra para la indagación es de profesores secundarios de dos instituciones privadas en la ciudad de Quito, se tiene en cuenta el proyecto de investigación, el cuestionario para aplicar es de Riesgos Psicosociales ISTAS 21. Los resultados obtenidos muestran que los docentes con mayor incidencia de doble presencia y un nivel alto de estrés es el colegio No1 a diferencia del otro colegio (Guerrero, Gamarra, Ruiz & Muñoz, 2017).

Por otra parte, un estudio acerca de la doble presencia en la facultad de ciencias de educación de la Universidad de Granada es analizar el factor de doble presencia para comprobar si afecta al personal en el puesto de trabajo. El estudio, se ha realizado sobre una muestra de profesores de dicha universidad. El instrumento utilizado es el cuestionario Ista 21. Los resultados obtenidos muestran que la doble presencia es un problema grave que conlleva a la afectación de estrés y problemas de salud mental, se toma en cuenta que este factor afecta principalmente en el género femenino (Krejčí 2014).

Otra de las investigaciones, es un estudio acerca de la doble presencia en trabajadoras femeninas: se relaciona el equilibrio entre trabajo y la vida familiar, este riesgo es el más importante dentro de los riesgos psicosociales y como variable de estudio. El estudio de investigación tiene como objetivo analizar el factor de doble presencia para saber si afecta a las personas en su puesto de trabajo y vida personal. La población a utilizar es una empresa textil llamada Broman Sport, el instrumento psicológico para utilizar es riesgos psicosociales Ista 21. Los resultados encontrados son que, este riesgo psicosocial de doble presencia, se aumenta con el pasar de los años y la población más afectada es en las mujeres (Ruiz-López, Pullas, Parra y Zamora 2018)

En las investigaciones mencionadas dan a conocer que la doble presencia afecta mayormente en la población femenina y como respuesta de este riesgo son problemas relacionados con el estrés, baja productividad e incluso problemas de salud mental así lo

menciona López, Pullas, Parra & Zamora. La doble presencia es la necesidad de responder a dos demandas tanto laboral como doméstica, por lo que el ser humano a lo largo de su vida, se desenvuelve en un entorno social, compuesto principalmente por la familia y el trabajo.

Al abordar el tema de la doble presencia no, se encuentra un instrumento específico que permita evaluarlo. Los investigadores utilizan ítems que aparecen dentro de otros cuestionarios no específicos, lo cual trae por consecuencia poca profundidad de los datos e incide en el desinterés del tema, y por ende su falta de análisis. Por lo que, trae una supuesta complejidad a la creación de la escala de este instrumento.

Por lo tanto, se ha establecido los siguientes objetivos en la presente investigación:

Objetivo general:

Desarrollar una escala para la medición de doble presencia.

Objetivos específicos:

- (1) Realizar una revisión bibliográfica sobre la doble presencia en el ámbito laboral.
- (2) Diseñar ítems para la medición de la doble presencia.
- (3) Determinar la validez de los ítems diseñados.

Con los objetivos mencionados para este estudio de investigación, la metodología se lleva a cabo de manera instrumental, no experimental de enfoque cuantitativo, se recolectan datos numéricos y de alcance descriptivo y de corte

Transversal, para lo cual, se procede analizar el problema en un solo espacio de tiempo. La población de interés es de 200 personas para el estudio exploratorio.

CAPITULO I. ESTADO DE ARTE Y LA PRÁCTICA

La doble presencia, según Ramos (2008), es el hecho de que recaiga sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado, motivo por el cual es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo, así como por la dificultad para responder, a ambas demandas cuando, se producen de manera simultánea. De esta manera, el objetivo de la investigación es desarrollar una escala para la medición de la doble presencia dentro de una organización. Este estudio, se va a llevar de manera instrumental, no experimental con enfoque cuantitativo, se recolectan datos numéricos y un alcance descriptivo y de corte trasversal, se analiza el problema en un solo momento de tiempo. Al estudiar el tema de la doble presencia, se han encontrado instrumentos que abarcan este riesgo psicosocial entre otros riesgos, pero, se les asigna únicamente unos pocos ítems y no se han encontrado herramientas específicas para la medición de la doble presencia. Por lo tanto, al no encontrarse una herramienta, se justifica la creación de esta. Como resultados, se espera la creación del instrumento de doble presencia fiable y válida en el ámbito laboral y que sea de gran utilidad para medir este riesgo.

1. Antecedentes de la investigación

Al definir a la doble presencia es importante tomar en cuenta, que este término, forma parte de un problema psicosocial en el cual un individuo equilibrara sus responsabilidades entre el trabajo doméstico y las labores salariales, es por ello, que es necesario definirlo en base a ciertos autores, a fin entenderla con claridad.

1.1. Riesgos psicosociales

Para Moreno (2011), menciona que los riesgos sociales son:

Situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (p. 8)

Es decir, se consideran riesgos psicosociales, aquellas situaciones que por alguna probabilidad afectan a la salud física, mental de los trabajadores, problema por el que, se presenta la inseguridad al ejecutar sus funciones laborales, lo que ocasiona bajo rendimiento dentro de la organización.

Existen numerosas investigaciones donde, se analizan la influencia de los riesgos psicosociales tanto a nivel laboral como a nivel personal y de salud tanto física como psicológica.

En algunas investigaciones, se ha encontrado que los riesgos laborales tienen relación con el ausentismo laboral, al ser mayor el nivel de riesgos psicosociales, se reporta mayor nivel de ausentismo laboral (Bracht-Viteri, 2015). En otras investigaciones, se encuentran también una estrecha relación entre el desempeño laboral y los riesgos psicosociales (Arévalo-Torres, 2015; Carrillo-León, 2015) a mayor riesgo laboral, se encuentra que el desempeño de los trabajadores se reduce. Por lo tanto, se verán como los riesgos afectan al funcionamiento de las organizaciones.

Por otra parte, existe evidencia de que los riesgos laborales afecta a la salud psicológica de los trabajadores. En investigaciones, se ha encontrado que los riesgos tienen una relación negativa con el bienestar laboral (Tubón-Pilatagsi, 2019) y el bienestar

personal (Viteri-Barba, 2019), es decir, que a mayor riesgo menor bienestar. De la misma manera, se ha encontrado relación entre riesgos ergonómicos, es decir, riesgos asociados a las posturas en el trabajo, con el malestar, cuanto sea mayor el riesgo, se reporta mayor malestar (Canseco-Naranjo, 2019). De todo ello, se deduce que los riesgos laborales afectaran a la salud psicológica de los trabajadores.

De hecho, existe evidencia de que los riesgos laborales están relacionados con la sintomatología clínica (Villagómez-Arguello, 2019). Se ha encontrado que la carga laboral y las exigencias psicológicas, se relacionan con la ansiedad y la somatización (Villagómez-Arguello & Larzabal-Fernandez, 2019).

Así, no es de extrañar, que para García (2013), los factores psicosociales son las posibilidades de que el trabajador sufra ciertos tipos de daño en la salud tanto física como psíquica, lo que ocasionaría desequilibrio dentro de la adaptación en el puesto de trabajo, dificultad para adquirir competencias en el puesto y desestabilidad en las condiciones de trabajo, lo que afecta al desenvolvimiento del individuo dentro de sus actividades

Se considera también en base al análisis de Gil, (2012) que son condiciones presentes en el área laboral que, se encuentran estrechamente relacionados con la organización del trabajo, ejecución de tareas, el ambiente en el puesto y el entorno en el que se desarrolla, este riesgo afecta a la salud de la persona trabajadora a causa de la producción de estrés laboral debido a la cantidad de trabajo, monotonía en su área laboral, en ocasiones el salario, lo que evita el correcto desenvolvimiento del trabajador.

Al analizar la conceptualización por parte de los tres autores antes mencionados, se llega a la conclusión que los riesgos psicosociales vienen a resultar una amenaza en el área laboral para los trabajadores, debido a que proporcionan un desequilibrio emocional y

daños, quizá físicos y mentales al personal, lo que conlleva a su bajo desempeño y preocupación al momento de ejercer sus actividades, dentro de estos riesgos, se producirán estrés a causa, de una sobre-carga de funciones o actividades, un entorno laboral poco armónico, incentivos bajos e incluso problemas familiares que afectan a la concentración de la persona.

Por lo tanto, en muchas empresas, se ha iniciado a realizar planes para reducir los riesgos laborales, tanto en empresas en el sector educativo (Mena-Mayorga, 2019), empresas de producción (Medina-Armas, 2019) y empresas de servicios (Moreno-Zuñiga, 2015)

En cuanto a la relación de los riesgos psicosociales con la doble presencia, resulta ser un aspecto negativo que afecta en mayor cantidad a las mujeres, se considera que son ellas quienes organizan y logran mantener en orden el hogar. Las mujeres son las responsables idóneas para ocuparse de los quehaceres domésticos, pero también forman parte de un ambiente laboral asalariado, cuando la familia, se mantiene a través del sueldo de la mujer, es ella quien, se ocupa de las tareas domésticas, una vez cumplida sus horas laborales, lo que logra que su estado de salud físico, mental y psicológico, se encuentre agotado, frustrado y sin energía, es decir, la sobre carga de actividades tanto laborales como del hogar producirán daños que al no ser tratados de forma temprana, empeoraran y afectaran a la trabajadora (Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez, Romo, 2014)

1.2. Doble presencia

La doble presencia es considerada como uno de los factores de riesgos psicosociales más importantes de esta categoría, responde a la situación de exigencias en cuanto a la responsabilidad de los considerados trabajos asalariado, con relación a las responsabilidades domésticas, en la cual, se presenta una desestabilización sobre la vida y

el trabajo, es gran medida, este riesgo afecta directamente a la salud laboral de las mujeres (Ruiz, Parra, Zamora, 2017).

Así mismo, la define como Sainz y Moreno (2004), en su investigación menciona:

Cuando recae sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico y de trabajo asalariado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como de la dificultad para responder a las demandas del trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea. (p.11)

Una de las definiciones para la doble presencia, dada por García, (2010), resalta que las actividades o quehaceres domésticos que integran un sinnúmero de responsabilidades similares al trabajo remunerado, dicha actividad les compete netamente a las mujeres dentro de la sociedad, lo que impide en ocasiones que esta devolverían libremente en un trabajo bajo dependencia

Pero al pasar de los años, durante el nuevo siglo, las mujeres son incorporadas al mercado laboral, no obstante, a ello, estas, se mantienen en el desempeño de sus responsabilidades domésticas, es decir, se desenvuelven dentro de sus dos tareas, tanto la remuneradas, como los quehaceres domésticos y el cuidado de los niños, se considera a esto un problema psicosocial o de doble presencia (Moscardó 2014).

Es decir que, se considera que antiguamente la mujer debía ser sometida únicamente al desempeño de las responsabilidades del hogar, crianza y cuidado de los niños, pero al pasar del tiempo, se han ido incrementado sus oportunidades de crecimiento tanto persona, como laboral, gracias a su participación en el ámbito laboral remunerado, de forma que esta pueda poner en práctica sus conocimientos y adquirir nuevos día a día, de tal forma que a pesar de ello, no deje en olvido su hogar.

Es así como surge la definición de doble presencia, para Fernández, (2013):

El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo, a pesar de disponer de herramientas y normativas para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres básicamente siguen realizando y responden al trabajo doméstico y familiar. Por lo que este efecto es más prevalente en este colectivo (p. 22)

Es decir, la doble presencia mantiene una estrecha relación entre las actividades y responsabilidades de un individuo en cuanto a trabajo remunerado y doméstico, lo que evita que las mujeres puedan participar en el ámbito laboral, lo que ocasiona malestar y problemas psicosociales en el individuo, es decir, frustra su deseo de superación.

Como apoyo a lo antes mencionado, cabe resaltar que la doble presencia es la dificultad para la conciliación del trabajo laboral remunerado, con los quehaceres domésticos y familiares, mismos que llegan a producir Trastornos psicossomático, estrés laboral, exceso de carga mental, fatiga, tensión laboral, ansiedad (Boada y Ficapal, 2012)

La doble presencia, es considerada como un riesgo para la salud del individuo, así lo considera el Instituto de Biomecánica de Valencia (2010), debido a las excesivas cargas de trabajo que atraviesa a persona, además, del incremento en la demanda de trabajo asalariado, así como en el doméstico, cuya aparición es simultánea y será aprovechada, a fin de poder adquirir un crecimiento personal.

Es de importancia mantener la salud de los trabajadores correctamente, a fin de obtener un desenvolvimiento laboral acorde y necesario para el cumplimiento de los objetivos de una empresa, a pesar de que dichos trabajadores correrán riesgos psicosociales, llamados doble presencia, que afecta a la salud, tranquilidad de este debido al aumento de responsabilidades tanto laborales, como familiares a las cuales estará atenta simultáneamente.

La doble presencia es considerada un riesgo psicosocial que afecta al equilibrio entre las responsabilidades familiares con las laborales.

1.2.1. Relación del estrés laboral con la doble presencia

La relación existente el estrés laboral con la doble presencia resalta netamente en que la primera hace referencia según García (2010) a aquello que demanda exceso de trabajo dentro de su área profesional y en sus actividades domésticas, lo que produce que la persona sienta un frustración personal y profesional, dicho problema afecta de manera directa en la salud física y mental de quien lo padece, produce cansancio excesivo, sentido de frustración e incluso depresión.

En cuanto al estrés laboral es uno de los problemas que afecta a la persona dentro de sus capacidades intelectuales y físicas del trabajador en su área de trabajo, su afección en el rendimiento de la persona, se ve directamente afectado, por lo que, se producirían un sentido de colapso y atravesar por situaciones poco favorables que afectan tanto en el desempeño personal como laboral de cada ser humano (Moreno y Ordoño, 2009).

En ocasiones la doble presencia alcanzara un estrés laboral muy profundo en quien lo padece y este se ve reflejado en desempeño de las actividades en el área de trabajo, de esta forma también cuando el estrés laboral es muy fuerte, se verán reflejado dentro de las actividades domésticas en casa, lo que provoca que el individuo no pueda tener un equilibrio emocional en ninguno de los dos lugares en los que concurre el mayor tiempo posible, lo que desencadenarían daños físicos y psicológicos en el ser humano que lo padece.

1.3.Desempeño laboral

El desempeño laboral es considerado como una técnica de gestión de talento humano, el cual permite mantener una relación adecuada entre empleado y empleado con la intención de establecer un equilibrio, para beneficio de ambas partes, y a su vez logra contribuir al rendimiento de la empresa (Guzmán, 2013).

Es decir, que el desempeño laboral mantiene una estrecha relación en cuanto a la gestión del talento humano, cuya intención es que la empresa cuente con una técnica para que el empleado de la misma, se sienta a gusto en el desarrollo de sus actividades, a fin de alcanzar la calidad esperada y forme parte del crecimiento económico de la misma.

Por su parte, Robbins (2010), menciona que el desempeño laboral es una capacidad encargada de la coordinación y organizaciones de funciones, tareas y actividades dentro del are productiva, además, analiza el comportamiento del personal que lo ejecuta.

Es decir, que el desempeño laboral permite evaluar el comportamiento del trabajador, frente al cumplimiento de sus actividades, tareas y procesos, además, analiza el cumplimiento de los parámetros de calidad necesarios para la contribución del crecimiento económico y laboral.

El desempeño laboral, se lo considera como una técnica encargada de la gestión del talen humano, dentro del cual la actividad principal es la relación que existe entre el empleado y la empresa, con la intensión principal es adquirir un beneficio que sea positivo para ambas partes, es así como el rendimiento mejora el desempeño de sus miembros y de la organización (Guzmán, 2013).

Por su parte, para Paspuel (2014), el desempeño laboral permite que las empresas desarrollen la efectividad en la empresa, el cumplimiento de objetivos para el alcance del éxito son la clave fundamental para determinar que el desempeño es el adecuado, los

miembros de la organización trabajara en un clima adecuado y en favor de incrementar el mejoramiento continuo.

Al analizar los conceptos de ambos autores, se rescata que el desempeño laboral es el protagonista de incrementar el rendimiento de la empresa en el mercado, pero como elementos de apoyo y los más importantes están los trabajadores, su correcto desenvolvimiento gracias a un correcto ambiente laboral que permita que estos cumplan con los objetivos establecidos por la empresa y por ende el alcance del éxito.

Sánchez y Bustamante (2008), aseguran:

Las organizaciones necesitan conocer cómo están desempeñando sus labores los empleados, a fin de identificar quiénes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto, se lleva a cabo la evaluación del desempeño, en donde es posible asignar calificaciones a los empleados, para que de esta forma, se pueda discriminar entre empleados efectivos e inefectivos. (p.104)

Es decir, que las empresas realizarían un seguimiento y evaluación sobre el nivel de desempeño de los miembros de la misma, con la idea de identificar quien cumple a cabalidad con los parámetros de producción en la organización, por lo que, se ve la necesidad de establecer una calificación a cada empleado con la finalidad de determinar su desempeño, centrarse o enfocarse a aquellos cuyo cumplimiento de actividades es deficiente, para establecer, se mantiene o no a gusto en la empresa, o que factores afectan en su desempeño.

Existe un ciclo de desempeño, importante seguir a fin de analizar si, se cumple o no dentro de una empresa cada uno de los procesos, y este es:

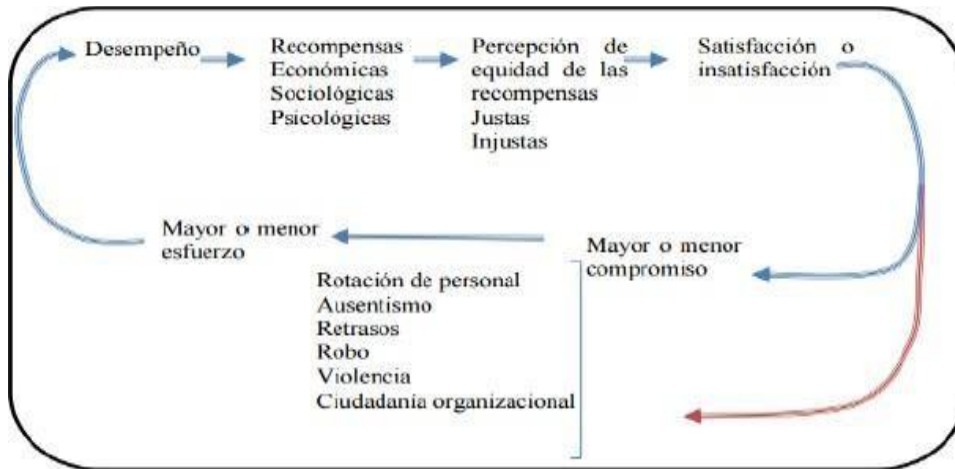


Figura 1: Ciclo de desempeño laboral

Recopilado de: Newstron (2011)

1.3.1. Evaluación del desempeño Laboral

El análisis del sitio web, el Factorial (2019), menciona los factores que permite la medición del desempeño laboral, son:

- Evaluación del supervisor, es decir, de los empleadores, hacia sus empleados.
- Realizar una autoevaluación, por medio del análisis s del desempeño laboral
- Ejecución de una evaluación entre el personal del mismo cargo
- Otro caso permite que el empleado valore el rendimiento a sus superiores
- También puede ser analizado por el cliente
- Y por último una evaluación 360 que reúne todos los puntos antes mencionados, es decir, es un análisis más completo.

1.4. Medición psicométrica

Es importante definir que dentro de la psicología el área de psicometría aporta soluciones al problema relacionado con la medida de los procesos de investigación de la mente (Aliaga, 2011)

Por su parte González (2014), menciona

Los términos Psico y metria significan: medida de los fenómenos psíquicos. Por tanto, las pruebas psicossomáticas intenten medir habilidades cognitivas o rasgos de personalidad, en las personas que, se pretende estudiar. Estos test son instrumentos estructurados, es decir, en ellos la persona tiene que escoger, entre alternativas de respuestas posibles, aquel que considera la que mejor, se ajusta a su caso (p. 8).

Es decir, que la psicometría, se la considera como una herramienta encargada de medir aquellos fenómenos psíquicos que afectan al bienestar de un individuo, a la alteración de los rasgos de la personalidad, de tal forma que el desarrollo de los test para su medición es estructurado de forma sencilla a fin de que el individuo seleccione una opción entre varias alternativas según su situación o estado.

Dentro de las medidas psicométricas permiten medir cuestiones relacionadas con la validez y confiabilidad del instrumento que permite su análisis en el individuo en el cual, se aplica, a fin de considerar en base a un test estructurado de preguntas que permitan determinar la situación de una persona mediante el análisis de su respuesta ante un conjunto de alternativas.

1.4.1. Validez

Al hablar de validez, es importante mantenerlo con una relación directa a la interrogante ¿Cuál es la fidelidad que corresponde el universo o población con relación al atributo que, se pretende medir?, es así como, se resaltara que al hablar de validez de un instrumento consiste en el estudio de que, se medirán en base a los procedimientos como; comprobar el comportamiento de un grupo de estudio, análisis de preguntas de grupo, y el debido contraste de datos previos del análisis, al estimar el proceso de validez, es indispensable conocer a ciencia cierta los rasgos que, se pretende estudiar, así como las características de las variables de criterio (Corral, 2009).

Acota también Elosua P., (2003), dentro de sus estudios la define como:

La validez es el aspecto de la medición psicopedagógica vinculado con la comprobación y estudio del significado de las puntuaciones obtenidas por los tests. Acorde a una orientación marcadamente empírica, la psicología actual centra su estudio en el examen de las variables definidas en y por el test, y de sus relaciones con variables externas, observadas o latentes, con el objeto de sustentar las interpretaciones propuestas (p. 315).

La validez, se analiza desde la perspectiva de para la psicología, menciona que es la determinación, análisis y estudio de las diferentes variables definidas en el test, con relación a las diferentes puntuaciones que, se obtengan a fin de facilitar la exposición de la interpretación en base a los datos obtenidos.

Por su parte, el glosario de Alicante (2015), se menciona que la validez dentro de los procesos psicométricos, se lo considera como un instrumento o procedimiento capaz de medir la eficacia de las variables que forman parte del estudio, mismo que, se lo estima a partir de la relación con el determinado criterio, por así llamarlo, de tal forma, se podría mencionar distintos tipos de validación, como:

- Validación predictiva
- Validez de contenido
- Validez de constructo

Al definir cada uno de estos tipos de validación, según Corral Y., (2009), menciona:

1.4.1.1. Validez Predictiva

Se considera como validez predictiva, o también llamada de criterio externo o empírica es aquella que, se encuentra asociada con las visiones del futuro, es decir, permite determinar de forma anticipada el desempeño a futuro de una persona, dentro de su actividad determinada, por su parte, esta validez permite estudiar los puntajes por medio de una comparación entre dos o más que, se obtiene del instrumento,

Se mantiene una o más variables externas consideradas como variables de criterio, por su parte también, se establecen una correlación interpretada como índice de validez.

Cualidades establecidas para este tipo de validez, en orden de importancia, son:

- Atingencia criterios que corresponden a la ejemplificación del éxito en el trabajo.
- Sesgos libres, dentro de la cual cada una de las personas en estudio mantengan las mismas oportunidades al obtener unas puntuaciones favorables
- Confiabilidad será estable al ser precedida por una prueba anterior
- ¿Disponibilidad es importante considerar cuanto esperar para obtener la puntuación?, el presupuesto que, se requiere para la ejecución de dichas actividades?

1.4.1.2. Validez de contenido

Hace referencia al grado en que un instrumento pretende reflejar un dominio en específico de lo que, se busca medir, la idea fundamental es analizar y medir hasta donde los ítems o también llamados reactivos del instrumento son la representación clave del universo en general de las características de los rasgos que, se quiere medir.

Como apoyo a esto, se menciona los siguientes métodos de medida:

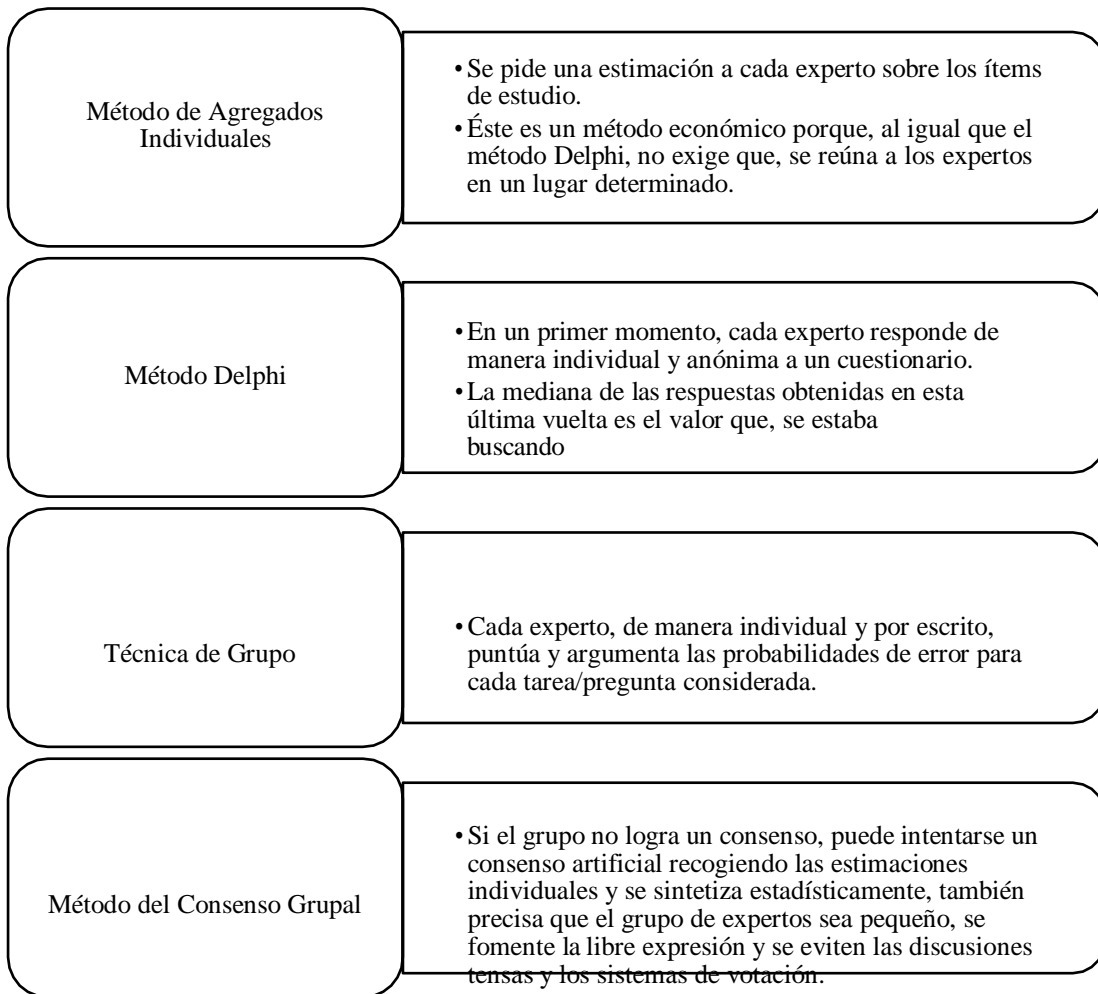


Figura 2: Métodos de la calidez de contenido

Fuente: elaboración propia a partir de Corral, (2009)

1.4.1.3. Validez de Constructo

Este tipo de validez tiene la intención de responder a la interrogante ¿hasta dónde el instrumento medirá los rasgos determinados y cuál es su eficacia?, además, para estudiar este tipo de validez es necesario que exista una conceptualización clara del rasgo estudiado basado en una teoría determinada.

Es importante mencionar además, que se cumplirán los siguientes pasos:

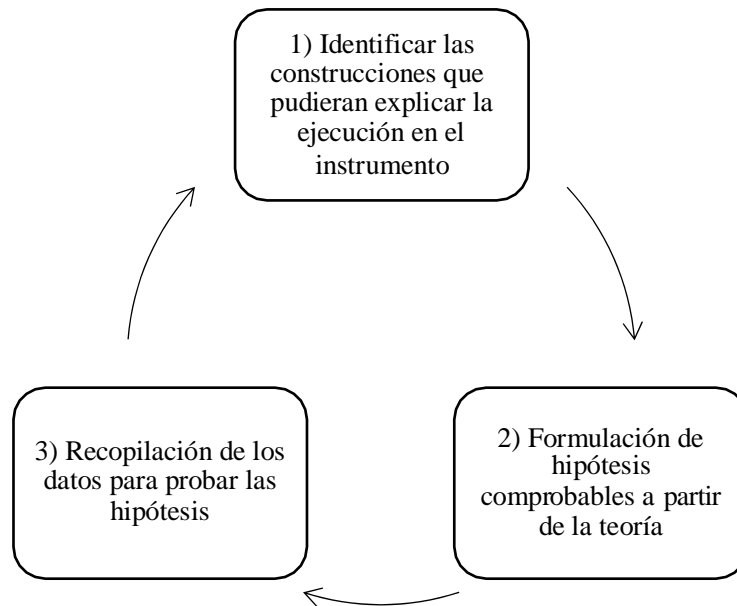


Figura 3: Pasos a seguir de validez de constructo

Fuente: elaboración propia a partir de Corral Y., (2009)

Es importante mencionar que la validez, juntamente con la fiabilidad, constituyen sin duda alguna las características e instrumentos propios que son parte de las técnicas psicométricas, mismas que permiten la ejecución de procedimientos de observación y registro de variables psicológicas, además, como forman parte de los elementos experimentales que permite el análisis de la validez tanto interna como externa.

1.4.1.4. Validez Convergente y Divergente

La validez convergente, se considera una prueba de constructos que, se espera relacionar con la variable de estudio, a diferencia de la validez divergente (validez discriminante) que no tengan ninguna relación con la variable.

De la misma manera lo menciona Campbell y Fiske (1959) que a través de estos dos tipos de validez, se podría llegar a obtener un constructo psicológico.

- **Validez Convergente:** indica correlaciones positivas con otro test que miden la misma variable.

- **Validez divergente:** indica las correlaciones nulas con los test que miden aspectos diferentes.

1.4.2. Fiabilidad

Se considera a la fiabilidad como una estabilidad o consistencia en la cual la medida de un proceso de análisis y medición se repiten (Prieto y Delgado, 2010).

Por su parte Barrios y Cosculluela (2013) menciona:

La fiabilidad de un test está relacionada con los errores de medida aleatorios presentes en las puntuaciones obtenidas a partir de su aplicación. Así, un test será más fiable cuando menos errores de medida contengan las puntuaciones obtenidas por los sujetos a quienes, se les aplica. Dicho de otro modo, la fiabilidad de un test será su capacidad para realizar medidas libres de error (p. 7).

La fiabilidad, se la conoce también como confiabilidad, la misma es la técnica encargada de analizar la ausencia de errores en una medida, la estabilidad de la puntuación dentro del proceso de medición.

Como apoyo a lo antes mencionado es importante de resaltar además, sobre la fiabilidad en los test, lo que es considerado como la primera cualidad métrica importante al momento de la ejecución de los mismo, es decir, se refiere a la estabilidad o consistencia de un conjunto de predicciones que, se obtienen de los individuos que forman parte del grupo de estudio, dentro del cual, se procede a indicar el punto de vista de los individuos, sus diferencias atribuibles a errores de medida, además, el análisis del grado que cabe atribuirles a las diferencias verdaderas entre los sujetos. “Así, siempre hay que atender al grado de fiabilidad de un test; y esta, se expresa en términos de correlación, al fin y al cabo, esta fiabilidad, se refiere al grado de consistencia entre dos conjuntos de datos” (Aiteco consultores, 2019, párr.5)

Por su parte Conexionismo (2014), menciona:

Un test es fiable si las medidas que, se hacen con el carecen de errores de medida, es decir, son consistentes. Un test, por tanto, será fiable si tras repetidas mediciones de un mismo sujeto el valor que da es el mismo (dando por sentado que el sujeto no cambia de una aplicación a otra). (p.100)

Es decir, que la fiabilidad dentro de lo test psicológicos permiten determinar e identificar la carencia de error como medida de análisis.

1.5. Marco Legal

Es importante considerar que las mujeres cuentan con leyes que salvaguardan su integridad dentro del área laboral, por tal razón en el Código de trabajo (2012), se resaltan los siguientes artículos:

Art. 139.- Límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de quince años.- En el transporte manual de carga en que, se empleen mujeres y menores, se observan los límites máximos siguientes:

Límites Máximos de Carga Libras

Varones hasta 16 años 35

Mujeres hasta 18 años 20

Varones de 15 a 18 años 25

Mujeres de 15 a 18 años 20

Mujeres de 21 años o más 25

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada. - No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá

reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. - En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No, se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo, se señale un período mayor. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código. Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que, se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo

Dentro de estos artículos, se evidencia, prevención de daños en la salud de la mujer dentro del desarrollo de sus actividades laborales, de igual forma garantiza su trabajo en esta de embarazo de forma que este no sea un impedimento al desempeño de sus funciones, pero también pueda tomar su tiempo de parto y lactación libremente bajo el amparo de la presente ley.

Por su parte en la Constitución de la Republica (2018), menciona:

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los público y privado. La misma atención prioritaria

recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad, se brindarán a través de la red pública integral de salud.

CAPITULO II. DISEÑO METODOLÒGICO

2.1. Tipo De Investigación y Alcance

La investigación es no experimental, no se manipulan las variables, solo se observa en el contexto de manera natural. Para Hernández, Fernández y Baptista "la investigación no experimental, se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo, se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos" (2014, p.152). Como, se da a conocer, las variables no son manejables sino son observables.

Del mismo modo el enfoque es cuantitativo debido a que los datos recogidos, se basan en la recolección de datos numéricos, así lo mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo tiene como objetivo la comprobación de hipótesis a través de recolección de información basada en la medición numérica y análisis estadísticos para probar dichas teorías. Este tipo de investigación trata de recolectar datos de las variables para plasmar a través de datos numéricos. Con un estudio de corte transversal, el estudio de la variable, se recopila datos en un cierto periodo de tiempo sobre la población, muestra o muestreo estipulada en la investigación la medición, se hace en un único momento. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.154) "Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" entonces el objetivo de este estudio es recoger datos en un periodo determinado.

Por lo tanto, el alcance es exploratorio para Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que este estudio tiene como propósito examinar un tema o problema de investigación poco mencionado (p.114). Por tanto, a que no referimos un tema de poco estudio en cuanto a la creación de un instrumento que mida específicamente el riesgo de doble presencia. En el Cuestionario ISTAS 21 la doble presencia es una dimensión que contribuye a medir de manera general los riesgos psicosociales mas no una variable que permite medir en su totalidad el riesgo.

2.2. Técnicas Y Herramientas

Las herramientas utilizadas para el estudio de la presente investigación son: el cuestionario psicosocial de Copenhague (Istas 21) y la escala de doble presencia del cuestionario CV – FRP. Adicional, se implementó para la validación convergente la Escala de malestar psicológico de Kessler (K10), la Escala de estrés percibido (PSS14) y para la validación divergente (discriminante) la Escala de valores materialistas sociales (MSV) sociales (MSV) y). A continuación, se detalla cada una las herramientas:

2.2.1. Istas 21

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en el año 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca, la cual fue liderada por Tage Kristensen. El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) del Estado español ha realizado una adaptación en versión corta del cuestionario de Riesgos Psicosociales. El cuestionario consta de 5 dimensiones las cuales constituyen de: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y estima y doble presencia. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2004). Se toma en cuenta que, hay estudios que indican y muestran que la herramienta es válida y fiable.

2.2.2. Escala de doble presencia del Cuestionario CV – FRP

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial fue desarrollado por Luis Gómez Pérez (2012), con el fin de facilitar la evaluación de las condiciones laborales relacionadas con el contenido del trabajo, la realización de tareas y con la organización de trabajo que tienden afectar directamente con la salud. Este cuestionario este compuesto de 20 dimensiones a continuación, se da a conocer:

- Influencia en el trabajo
- Apoyo social en el trabajo
- Refuerzo
- Calidad de liderazgo
- Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral
- Exigencias cuantitativas y de control de tiempo
- Exigencias cognitivas
- Exigencias sensoriales
- Exigencias emocionales
- Previsibilidad
- Rol en el organización y ambigüedad de rol
- Rol en la organización y conflicto de rol
- Sentido del trabajo
- Satisfacción
- Posibilidades de desarrollo en el trabajo
- Integración en la profesión y en el centro
- Competencia y eficacia
- Salud
- Doble presencia
- Seguridad/inseguridad en el trabajo.

Se indica que, existen estudios del cuestionario de factores de riesgo psicosocial son válidos y fiables.

2.3.3. Escala de malestar psicológico de Klesser (K10)

La finalidad de este instrumento es detectar que tipo de problemas presentan las personas en relación con su salud mental (trastornos depresivos y ansiosos). Estudios realizados en diversos países, se estima una estadística de 30% a 50% con personas de problemas de salud que no han sido detectadas por médicos generales. (Vargas-Terrez, Salcedo, Rodríguez- Estrada, Pérez-Romero y Cortes- Sotres, 2011). La población utilizada fue de 280 personas de ambos sexos entre los 180 y 70 años, se obtiene una aplicación de 221(78.9%) mujeres y 59 (21.1%) hombres. Las propiedades psicométricas de Klesser, se evaluó a través del análisis factorial determinado la validez de constructo y el coeficiente de Cronbach para la consistencia interna. Por la tanto, la escala K-10 cumple con los criterios de validez y fiabilidad.

2.3.4. Escala de valores materialistas sociales (MSV)

La escala de Valores Materialistas Sociales fue creada por Richins y Dawson, (1992) y mide los valores materialistas. Para la investigación, se usa el versión de 6 ítems reducida (Richins, 2004). Las opciones de respuestas son de tipo Likert y el alfa de Cronbach obtenido para la investigación fue de $\alpha=,877$.

2.3.5. Escala de estrés percibido (PSS14)

La escala de estrés percibido consta de 14 ítems que tiene dos factores: afrontamiento de estrés y percepción de estrés. Para el estudio de la escala (PSS-14), se utilizó una población de 1002 estudiantes de bachillerato en diferentes instituciones privadas en la provincia de Tungurahua entre los 14 a 20 años. Los resultados arrojaron una buena fiabilidad del análisis de la prueba con un 41,93% de la varianza.

2.3. Participantes

Se contó con una población de 200 personas que actualmente, se encuentren en labor de trabajo en la ciudad de Ambato y Puyo en empresas privadas y públicas. Sin embargo, se eliminaron 45 ítems por repuestas incompletas. El rango de edad oscila entre 21 y 58 años, mismo que es esencial para el estudio de la validación del cuestionario de doble presencia. En la tabla 1, se analizan las variables en función al género.

Tabla 1

Datos estadísticos según el género

	GÉNERO	N	Media	Desviación típ.
KESSLER	Hombre	69	12,1159	3,11796
	Mujer	85	12,6588	3,17937
MATERIALISMO	Hombre	69	13,2754	4,41216
	Mujer	86	13,6395	5,23093
ESTRES_AFRONTAMIENTO	Hombre	69	6,6232	1,91051
	Mujer	86	6,6047	1,90528
ESTRES_PERCEPCION	Hombre	69	4,3333	1,51139
	Mujer	86	4,4767	1,57724
DOBLE_PRESENCIA	Hombre	69	58,5072	10,55744
	Mujer	86	58,8721	11,79411
EDAD	Hombre	69	35,0435	8,84413
	Mujer	86	32,8953	8,03087

Como se observa en la tabla 1, en cuanto al género existe una frecuencia de 69 hombres con una media de 35,0435 y 86 mujeres en cuanto a la media de 32,8953.

2.4. Procedimiento Metodológico

Para desarrollar el trabajo de la presente investigación, se partió con la búsqueda de información y teoría acerca del riesgo psicosocial doble presencia, a través de libros, artículos académicos, manuales, tesis y revistas. Una vez indagado la información, se encontró la inexistencia de un instrumento de doble presencia que mida en su totalidad, sin embargo, en la Escala del ISATAS 21, se encontró la dimensión que mide el riesgo de doble presencia en su estructura del cuestionario existe dos preguntas las cuales son:

- “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?”

Y en otro instrumento llamado Escala CV-FR, se ha encontrado:

- “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?”.

Por lo tanto, una vez analizada la misma información, se lleva a cabo la realización de un cuestionario que mida este riesgo, se procedió a la elaboración de 21 ítems, por ejemplo: “Tengo la necesidad de responder a las exigencias del trabajo y responsabilidades domésticas a la vez” y “Siento que tengo un balance entre lo personal y laboral”.

Como se llevó a cabo el proceso de la elección de expertos, en la experiencia laboral que, se enfoca en metodología de investigación y su formación que, se centra en áreas de investigación en psicología, seguidamente, se solicitó de manera verbal a la contribución del presente proyecto, con sus conocimientos y trayectoria de investigación han sido parte de dicha investigación. Para Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) “El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que, se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que dar información,

evidencia, juicios y valoraciones”

Una vez desarrollado el cuestionario para la validación de expertos, se preguntó a cuatro docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato acerca del cuestionario de doble presencia con la finalidad de saber que, los ítems elaborados están redactados de manera correcta y si cumplen con los parámetros que constaran en una validación como: el diseño técnico del test, cumplimiento técnico general y pertinencia y con el cumplimiento técnico con la finalidad de dar a conocer si están desarrollados de manera adecuada o si, se realizaría cambios al cuestionario en cuanto a los ítems creados.

A continuación, se realizó la validez divergente y convergente del instrumento desarrollado. La validez convergente es la que determina medir la misma variable o constructos relacionado con la variable. A diferencia de la validez divergente que tiene como objetivo medir otro tipo de constructo dentro del mismo instrumento. (Menesse, Barrios, Bonillo, Cosculluela, Lozano, Tubany & Valero, 2013).

El 18 de octubre de 2019, se realizó una solicitud para que, se me otorgó el permiso de aplicación del cuestionario doble presencia a la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda., al Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced y en el Municipio de Pastaza con la población del personal administrativo la cual, se llevó a cabo en los próximos días para la aplicación del instrumento.

CAPITULO III. RESULTADOS

En el presente capítulo, se exponen los resultados de la investigación, primero, se muestran los resultados descriptivos de cada una de las variables, es decir: malestar psicológico, valores materialistas, estrés de afrontamiento y percepción de estrés, finalmente, se ha realizado un análisis correlacional entre las variables.

3.1. Escala de malestar psicológico de Klesser (K10)

En la siguiente tabla, se aprecia los resultados obtenidos.

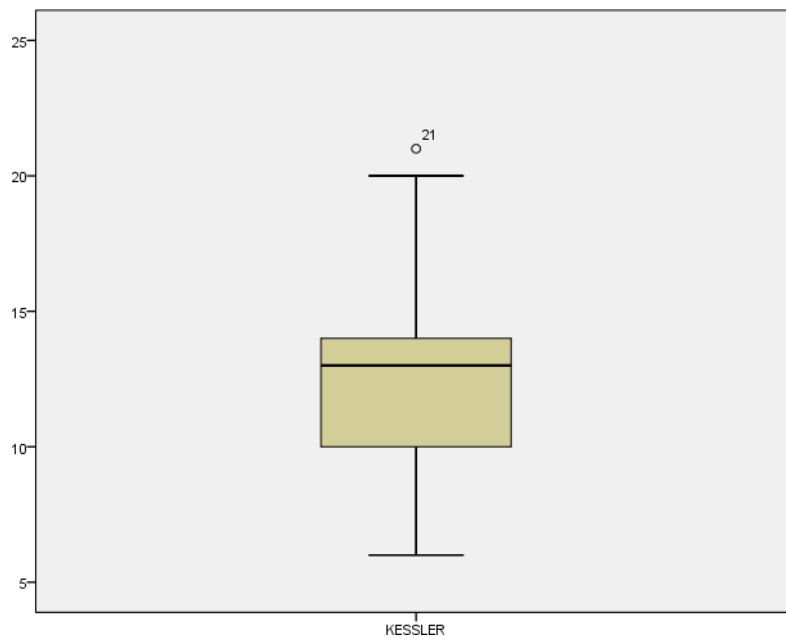
Tabla 2

Estadísticos descriptivos de la Escala de malestar psicológico de Klesser (K10)

Dimensión	N	Min	Max	M	DE	AS	CUR
Malestar Psicológico	154	6	21,00	12,42	3,15	-,033	-,049

Como se observa en la tabla 2, la media del malestar psicológico de Klesser es de $M=12,42$ con una desviación estándar de $DE=3,15$ con asimetría de $-,033$ y una curtosis de $-,049$.

En el siguiente gráfico, se refleja el estudio por la distribución de la variable, diagrama de bigotes y cajas.

Figura 4

Distribución de la variable, diagrama de bigotes y cajas del Malestar Psicológico

Como se observa en la figura 4, en lo que respecta al malestar psicológico, el sujeto 21 puntúa alto en comparación al grupo de referencia.

3.1. Escala de Valores Materialista

En cuanto al materialismo, podemos observar los resultados obtenidos en la tabla 3.

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de las Escala de valores materialistas

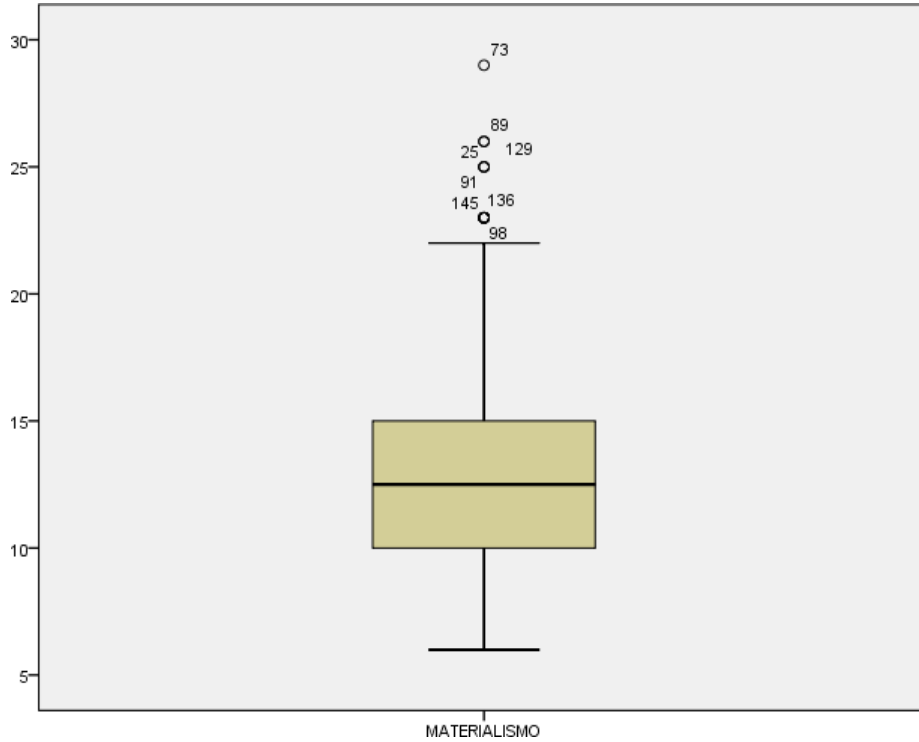
Dimensión	N	Min	Max	M	DE	AS	CUR
Materialismo	154	6,00	29,00	13,47	4,89	,947	,527

Nota: M=Media y DE=Desviación Estándar

Como se observa en la tabla 3, los resultados del materialismo oscilan entre 6 (mínimo) y 29 (máximo) con una media de $M=13,47$ y una desviación estándar de $DE=4,89$, con una asimetría de ,947 y una curtosis de ,527.

En la figura 5, se observa la distribución de la variable en la muestra de estudio:

Figura 5



Distribución de la variable, diagrama de bigotes y cajas de valores materialistas

En cuanto al materialismo podemos observar en la figura 2, que existen ocho casos, a saber, el 96, el 136, el 145, el 91, el 25, el 129, el 89 y el 73, que puntúan por encima de la media del grupo que son parte. Sin embargo, el 73 es el que sobre pasa de la puntuación de la media.

3.1. Estrés afrontamiento

En cuanto al estrés afrontamiento, se aprecia en la siguiente tabla los resultados obtenidos.

Tabla 4

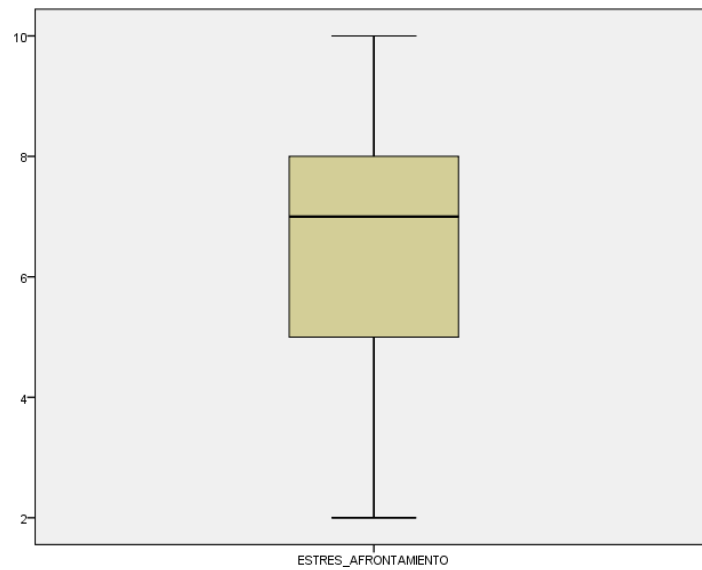
Estadísticos descriptivos del estrés afrontamiento

Dimensión	N	Min	Max	M	DE	AS	CUR
Estrés percibido	154	2,00	10,00	6,60	1,90	,025	-,693

Como se observa en la tabla 4, la media del estrés afrontamiento es 154 con una media de 6,60 y una desviación estándar de 1,90, se tiene una asimetría de ,025 y una con asimetría de -,025 y una curtosis de -,693

Se observa en el siguiente grafico los resultados del estudio de la variable.

Figura 6



Distribución de la variable, diagrama de bigotes y cajas del estrés –afrontamiento

En cuanto al estrés afrontamiento, se puede observar que las puntuaciones concentran en torno a la media y que no existe ningún valor atípico.

3.2. Escala de Estrés Percibido

En cuanto al estrés percibido, podemos observar los resultados obtenidos en la tabla 3.4.

Tabla 5

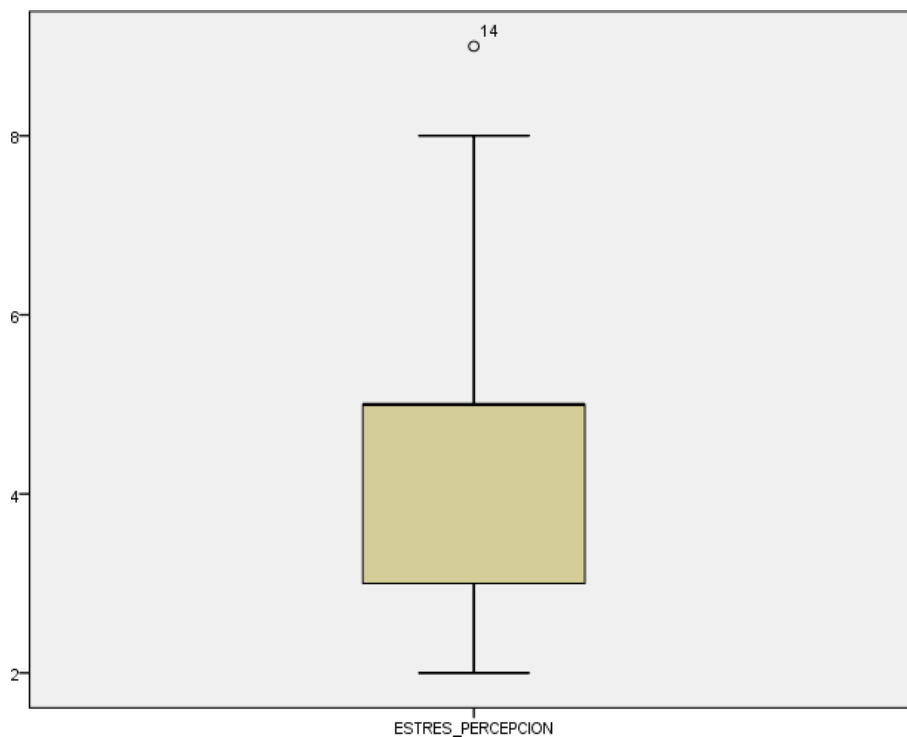
Estadísticos descriptivos estrés percibido

Dimensión	N	Min	Max	M	DS	AS	CUR
Estrés percibido	154	2,00	9,00	4,42	1,54	,180	-,422

Nota: M=Media y DE=Desviación Estándar

Se observa en la tabla 5, los resultados del estrés percibido oscilan entre 2 (mínimo) y 9 (máximo) con una media de $M=4.42$ y una desviación estándar de $DE=1,54$, con una asimetría de $,180$ y una curtosis de $-,422$.

En la figura 7, se observa la distribución de la variable en la muestra de estudio:



Distribución de la variable, diagrama de bigotes y cajas del estrés percibido

Como se observa en la figura 7, existe un caso atípico, el sujeto 14 puntúa muy alto en el estrés percibido, muy por encima de las puntuaciones del grupo de referencia.

3.3. Fiabilidad

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	7

Se observa en la tabla 6, que el alfa de Cronbach es de ,828 lo que indica que tiene una buena fiabilidad.

En el análisis de fiabilidad de los ítems que conforman el Cuestionario de Doble Presencia permitió obtener que los componentes son fiables.

Tabla 7

Estadísticos de total elemento de fiabilidad

	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares	,827
Cumplir con la carga de trabajo puede estar influyendo en la atención a la familia y quehaceres diarios	,809
Descuido mis compromisos personales a causa de mi trabajo	,791
Tengo conflictos en compatibilizar los roles familiares y Personales	,812
Mi carga de trabajo afecta en mi vida personal	,794
Siento que mi horario no abastece a la carga de trabajo y me quedo más tiempo trabajando o en mi trabajo	,796
Siento impedimento en mis actividades de trabajo para realizar mis actividades domésticas	,803

Como se observa en la tabla 7, la fiabilidad no aumenta aunque se le retire algunos de estos ítems.

3.4. Validez

3.4.1. Validez convergente y divergente

Tabla 8

Matriz de correlaciones de Kesler, MSV, estrés afrontamiento, percepción de estrés y

doble presencia

	Kesler	MSV	Estrés Afrontamiento	Percepción de Estrés	Doble Presencia
Kesler	1	,114	-,322**	,348**	,432**
MSV		1	-,012	,044	,157
Estrés Afrontamiento			1	-0,383**	-,408**
Percepción de Estrés				1	,431**
Doble Presencia					1

Se evaluó la validez convergente/divergente, a partir de los coeficientes de correlación entre los puntajes de las dimensiones. En la tabla 8, se observa la matriz de coeficientes de correlación de Pearson, en ella, se encuentra una correlación positiva y significativa entre el malestar con la percepción de estrés $r=,348$ $p<,001$ y doble presencia $r=,432$ $p<,001$ lo que indica que, a mayor nivel de malestar, mayor nivel de percepción de estrés y doble presencia. Este resultado evidencia una validez convergente, el malestar, teóricamente estaría relacionado con la doble presencia, aspecto que los datos obtenidos corroboran.

En cuanto a la validez discriminante, se espera ausencia de correlaciones entre las puntuaciones de dos pruebas que miden constructos no relacionados (como el materialismo y la doble presencia), ello sería una evidencia de validez discriminante (Hogan, 2004). Así, los resultados del materialismo no tienen relación con ninguna de las variables, tanto el malestar, como el estrés ni la doble presencia con los valores materialistas. Se toma en cuenta ese aspecto, se ha encontrado que no existe relación significativa entre el materialismo y el resto de las variables, por lo tanto, tal y como indica Hogan (2004) existiría evidencia de validez discriminante.

En cuanto a la validez divergente (a veces asociada a la discriminante), se encontraran correlaciones negativas de mediciones de constructos que serán opuestos (Fernández-Lopez y Fernández-Fidalgo, 2008), como en este caso la doble presencia y el afrontamiento al estrés. Es así que, se ha encontrado una correlación negativa entre el afrontamiento del estrés y la doble presencia $r = -.408$ $p > .001$ lo que indica que mayor afrontamiento del estrés menor doble presencia y viceversa. Esto indica una buena validez divergente.

3.4.2. Análisis de la estructura factorial

Inicialmente, se realiza un estudio de los 21 ítems que conforman el cuestionario de Doble Presencia. Los hallazgos logrados no fueron satisfactorios por lo que, se realizaron numerosos análisis hasta conseguir una solución factorial idónea. Así, la última versión, se realizó con 7 ítems. El Análisis Factorial Exploratorio de la versión de 7 ítems arrojó un índice de Kaiser-Meyer-Olkin $KMO = .842$ el test de esfericidad de Bartlett $X^2(21) = 337.09$ $p < .001$ indica una buena factibilidad del análisis. Se obtuvieron un único factor que está conformado por los ítems 2,12,13,16,18,19 y 21 que explica un 49,63% de la varianza.

Tabla 9*Análisis Factorial*

Nº	Ítem	Factor
2	Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares	,561
12	Cumplir con la carga de trabajo puede estar influyendo en la atención a la familia y quehaceres diarios	,686
13	Descuido mis compromisos personales a causa de mi trabajo	,769
16	Tengo conflictos en compatibilizar los roles familiares y personales	,662
18	Mi carga de trabajo afecta en mi vida personal	,761
19	Siento que mi horario no abastece a la carga de trabajo y me quedo más tiempo trabajando o en mi trabajo	,754
21	Siento impedimento en mis actividades de trabajo para realizar mis actividades domésticas	,715

3.4.3. Tabla de baremos

Como se observa, en la siguiente tabla de baremos las puntuaciones Z y T ayudan a comparar sujetos dentro de un grupo de estudio. Se toma en cuenta que la puntuación de 7 a 14 es ausencia de doble presencia, de 15 a 20 riesgo de doble presencia y de 21 a 30 manifestación de doble presencia.

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

Nota: Elaborado por: Dayanara Padilla

CONCLUSIONES

1. En base a la investigación realizada con la relación a la fundamentación teórica, se ha recopilado información en la cual da a conocer la doble presencia en el ámbito laboral y como este riesgo afecta de diferentes maneras (estrés, baja productividad, bajo desempeño, problemas en la salud física y psicológica) en el trabajador. La doble presencia es un riesgo que sobre cae en las personas que actualmente, se encuentran en labor, tiene la necesidad de responder a las demandas labores (trabajo) y familiares (domésticas). Por lo tanto, al no existir un instrumento que mida en su totalidad el riesgo psicosocial de doble presencia, se lleva a cabo el desarrollo de una escala que mida específicamente este riesgo, a través de investigaciones bibliográficas y pruebas empíricas de este estudio, se ha encontrado dos instrumentos que miden la doble presencia pero solo como una dimensión (ISATAS 21 y Cuestionario CV_FVRP) por lo que conlleva a la creación de una escala que mida la doble presencia, una vez desarrollada el cuestionario a través de las propiedades psicométricas muestra que tiene una consistencia interna al momento de medir el riesgo.
2. Al indagar sobre el riesgo psicosocial de doble presencia en el ámbito laboral, se ha encontrado en la mayor parte de investigaciones, que este riesgo es más propenso en el género femenino por el hecho de recaer el cargo de trabajo laboral y doméstico, sin embargo, al aplicar la herramienta desarrollada, se obtuvieron los siguientes resultados en cuanto al género, la existencia de una frecuencia de 69 hombres con una media de 35,0435 y 86 mujeres en la media de 32,8953.

3. En los ítems desarrollados para la escala de doble presencia al inicio el cuestionario obtuvo una estructura de 21 preguntas, pero a través de varias pruebas en cuanto a la validez y fiabilidad, se obtuvo que la creación de la escala de doble presencia consta de 7 ítems con buenos resultados en las propiedades psicométricas.
4. En cuanto a la validez, se realizó el proceso de validez convergente/ divergente a partir de los coeficientes de correlación entre los puntajes de las dimensiones con una correlación positiva y significativa entre el malestar con la percepción de estrés $r=,348$ $p<,001$ y doble presencia $r=,432$ $p<,001$ lo que indica que, a mayor nivel de malestar, mayor nivel de percepción de estrés y doble presencia. Por tanto, los resultados son positivos y válidos para la utilización del cuestionario de doble presencia.
5. La fiabilidad de los ítems permitió obtener componentes fiables, por lo que, se obtuvo ,85 al Alfa de Cronbach lo que da a conocer que, se encuentra dentro del rango de fiabilidad.
6. De la misma manera a través del análisis factorial exploratorio, se obtiene como resultado que la mejor solución es la escala de 7 ítems que mide el único factor psicosocial de doble presencia con un 49% de la varianza.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda utilizar el cuestionario de doble presencia en los campos laborales, el instrumento desarrollado cumplió con los parámetros requeridos en las propiedades psicométricas, se obtiene resultados positivos en cuanto a la fiabilidad y validez.
2. Una vez aplicado el cuestionario desarrollado, se requiere que, se guíen en la tabla de semaforización que, se presentan en la investigación, a través de esta tabla, se obtiene el rango de puntuación que, se encuentra cada trabajador de acuerdo con este riesgo, una vez realizado este proceso, se requiere que tomen en cuenta la creación de un plan dentro de la empresa como por ejemplo desarrollar actividades o disminuir el horario de jornada con el fin de mantener el bienestar de los trabajadores.
3. Además, que realizar estudios en la creación de nuevas herramientas para la medición de doble presencia para empresas de servicios y de producción.

BIBLOGRAFÍA

- Acuña, I., Michelini., Guzmán, J., & Godoy, J. (2017). Evaluación de validez convergente y discriminante en test computarizados de toma de decisiones. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v16n3/15.pdf>
- Aiteco consultores. (2019). *Fiabilidad de los test psicológicos*. Obtenido de <https://www.aiteco.com/fiabilidad-de-los-test-psicologicos/>
- Aliaga, J. (2011). *Psicometria: Tests Psicométricos*. Obtenido de http://blog.uca.edu.ni/kurbina/files/2011/06/test-psicometrico_confiabilidad-y_validez.pdf
- Arana, J., Mellán, J., & Pérez E. (2006). El concepto de psicología. Entre la diversidad conceptual y la conveniencia de unificación. *Intercontinental de Psicología y Educación*, 8(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/802/80280107.pdf>
- Argibay, J. (2006). Técnicas psicometricas, cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y procesos cognitivos* (8). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630247002.pdf>
- Arévalo-Torres, E. A. (2015). *Estudio Del Síndrome De Burnout Con Relación Al Desempeño Laboral En Una Empresa Del Sector De La Industria Textil* (Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1177>
- Barrios, M., & Cosculluela A. (2013). Universitat Oberta de Catalunya. Obtenido de http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/69325/3/Psicometr%C3%ADa_M%C3%B3dulo%202_%20Fiabilidad.pdf

- Bracht-Viteri, M. S. (2015). *Plan De Prevención De Riesgos Psicosociales Y Ausentismo Laboral En Una Empresa Exportadora De Alimentos* (Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1228/1/75780.pdf>
- Boada, J., & Ficapal P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. España: Carrera Escartín.
- Cabrera, J., & Fuentes, J. (1994). *Enfermería Legal*. España: Universidad Pontificia Comillas Madrid.
- Camirra & Cartaya. (2004). *Guía para la Investigación académica*. Venezuela.
- Campbell, D. T. y Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitreat-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56.
- Canseco-Naranjo, G. J. (2019). *Evaluación de riesgos ergonómicos y el malestar subjetivo en un área front de servicios de Tungurahua* (Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2880/1/77047.pdf>
- Carrillo-León, M. A. (2015). *Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización*. (Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1271>
- Código de Trabajo. (2012). Obtenido de <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/Codigo-de-trabajo-1.pdf>

Collantes M. (2012). *La salud mental de los trabajadores*. La ley.

Conexionismo. (2014). *¿Que es la fiabilidad de una prueba psicométrica o test?*

Obtenido de

http://www.conexionismo.com/leer_articulo.php?ref=que_es_la_fiabilidad_de_una_prueba_psicometrica_o_test-5726j6c7

Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista de Ciencias de la Educación*, 19(33).
doi:<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Elosua, P. (2003). Sobre la validez de los test. *Psicothema*, 15(2). Obtenido de
<http://www.psicothema.es/pdf/1063.pdf>

Escobar-Pérez, J. & Cuervo-Martínez, A. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. En avances en medición , 6, pp. 27-36. Disponible en
http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf

Estevan, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A., & Romo M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Reidocrea*, 3. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%20guez-Romero-Rodri%20guez-Romo.pdf;jsessionid=53F77B5178FF1E06623A2EA196DFF34B?sequence=1>

Factorial. (12 de Septiembre de 2017). *Cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado*.

Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>

Fernández, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario.

Fernández-López, J. A., & Fernández-Fidalgo, M. (2008). Validez convergente y divergente del índice de resistencia a la enfermedad. *Atencion Primaria*, 40(2), 103–104. Obtenido de <https://doi.org/10.1157/13116160>

G., F. H. (2017). Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. *Ciencia y Trabajo*, 60. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n60/0718-2449-cyt-19-60-00194.pdf>

García R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. . Alicante:: Club Universitario.

García, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. . Alicante: Club Universitario.

Gil, P. (2012). Scielo. *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*, 29(2). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012

Glosario de Alicante. (2015). *Benchmarking*. Obtenido de Validez: <https://glosarios.servidor-alicante.com/psicologia-del-desarrollo/validez>

González, F. (2014). *Evaluación Psicológica*. Ciencias Médicas. Obtenido de <https://crecerpsi.files.wordpress.com/2014/02/psicometria-libro-completo.pdf>

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.

Guerrero, L., Gamara, R., Ruiz, M., & Muñoz, D. (2017). *Estrés y Doble presencia en Unidades Educativas de enseñanza secundaria en Quito* (Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Retrieved from <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2342>

Guzmán, R. (2013). *Subsistema reclutamiento y selección de personal*. Ecuador: Consultores.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta). México, D.F: Mcgraw- hill.
- Hogan, T. (2004). Pruebas Psicológicas. Una introducción practica (1º). México D.F.: El Manual Moderno
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2004). ISTAS 21. Paralelo Edición, S.A.
- Instituto de Biomecánica de Valencia. (2010). ERGODEP. Recuperado de <https://goo.gl/yAj9dk>
- Krejčí, L., Łakoma, A., & Niedziałkowska Marta Nowotarska, A. (2014). Estudio sobre doble presencia en la facultad de ciencias de la educación de la universidad de granada. *ReidoCrea*, 25(3). Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32849/ReiDoCrea-Vol.3-Art.25-krejc%CC%8Ci%CC%81-%C5%81akoma-Niedzia%C5%82kowska-Nowotarska-garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Larzabal-Fernandez, A., & Ramos-Noboa, M. I. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) en estudiantes de bachillerato de la provincia de Tungurahua (Ecuador). *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 17(2), 269-282.
- Larzabal-Fernandez, A., Ramos-Noboa, M. I., Jaramillo-Zambrano, A., & Hong-hong, A. E. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de malestar subjetivo de Kessler (K10) en adultos ecuatorianos. *CienciÁmerica*, 9(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.265>
- Liliana, S., Lana, G., Xavier, R., Guerrero, G., Verónica, M., Cacay, R., Bibian, D., & Ramos, M. (2017). *Estrés y doble presenica en unidades educativas de enseñanza secundaria en Quito.(Universiad Central del Ecuador)*

- Medina-Armas, J. G. (2019). *Manual de buenas prácticas para prevención de riesgos psicosociales adaptado a una empresa de servicios de Cotopaxi*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.
- Mena-Mayorga, P. L. (2019). *Programa de prevención de riesgos psicosociales para una institución educativa particular de la ciudad de Ambato* (Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2770>
- 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*. España.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Scielo*. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno-Zuñiga, P. J. (2015). *Sistema de prevención de riesgos psicosociales en una empresa proveedora de material ferretero* (Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1537>
- Moreno, F. & Ordoño, E. (2009). Aprendizaje motor y síndrome general de adaptación. Motricidad.
- Morris, Ch., & Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología*. España: Pearson Educación.
- Moscardó, M. (2014). *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I*. Publicacions de la Universitat Jaume.

Newstrom J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México : McGraw-Hill

Interamericana de España.

Ortego, M., López, S. & Álvarez, M. (S/f). La psicología como ciencia que estudia el

comportamiento. *Ciencias Psicosociales I*. Obtenido de

https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_01.pdf

Paspuel L. (2010). *El Desempeño Laboral*. México: Pearson.

Prieto, G., & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Calidez. *Papeles Psicológicos*, 31(1).

Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>

Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). *Redalyc. Introducción a la metodología de*

investigación cualitativa. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>

Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. *En Clave Sindica*. 5, 16-18.

Robalino- Acosta, G. J. (2019). *Estrés laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato*.

(Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Retrieved from

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2575>

Robbins S. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo*. Madrid-España: Pearson

Educación.

Ruiz, M. (2011). *POLÍTICAS PÚBLICAS EN SALUD Y SU IMPACTO EN EL SEGURO*

POPULAR EN CULIACÁN, SINALOA, MÉXICO. México. Obtenido

de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/ficha.htm>

Ruiz -López, P., Pullas, P., Parra, C. & Zamora Sánchez, R. (2018). La doble presencia en las

trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar / Double presence in

feminine workers: balance between work and family life. *Revista de Comunicación de La*

SEECI, 0(44), 33. obtenido de <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>

- Sánchez, J., & Bustamante K. (2008). *Auditoría al proceso de evaluación del desempeño*. . Contabilidad y Auditoría (198)
- Sainz & Preciado. (2004). *Salud, mujeres y trabajo: Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres*. Madrid: Paralelo. Obtenido de <http://istas.net/descargas/saludmujeres.pdf>
- Shuttleworth, M. (2017). La validez convergente y la validez discriminante son normalmente consideradas subgrupos de la validez de constructo. Obtenido de <https://explorable.com/es/validez-convergente-y-discriminante>
- Sobrero, F. (2009). *Análisis de Viabilidad*. Obtenido de La cenicienta en los Proyectos de Inversión: <http://www.asociacionag.org.ar/pdfcap/5/Sobrero,%20Francisco%20-%20ESTUDIOS%20DE%20VIABILIDAD%20LA%20CENICIENTA%20DE%20LOS%20PROYECTOS%20DE%20INVERSION.pdf>
- Terrez, B. E. V., Salcedo, V. V., Estrada, C. R., Romero, J. P., & Sotres, J. C. (2011). Validación de la escala Kessler 10 (K-10) en la detección de depresión y ansiedad en el primer nivel de atención. Propiedades psicométricas. *Salud Mental*, 34(4), 323–331.
- Tubón-Pilatagsi, C. S. (2019). *Riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una institución de educación superior de la ciudad de ambato: Una estrategia de prevención*. (Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato; Vol. 8). Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2818/1/76983.pdf>
- Vargas, B., Villamil, V., Rodríguez C., Pérez, J., & Cortés, J. (2011). Validación de la escala Kessler 10 (K-10) en la detección de depresión y ansiedad en el primer nivel de atención. Propiedades psicométricas. *Salud mental*, 34(4), 323-331.

Villagómez-Arguello, K. D. (2019). *Análisis de la sintomatología clínica y factores de riesgos psicosociales en el personal de la empresa "Prodegel"*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

Villagómez-Arguello, K. D., & Larzabal-Fernandez, A. (2019). Laneko arrisku psikosozialen eta sintomatologia klinikoaren arteko harremana: Prodegel kasua. *Gogoa*, 19(1). <https://doi.org/10.1387/gogoa.20875>

Viteri-Barba, J. J. (2019). *Desgaste profesional y bienestar psicológico en docentes universitarios. Estudio descriptivo correlacional*. (Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato). Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2826/1/76991.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 1: Elaboración del cuestionario de la Escala de doble presencia (análisis de la validez y Fiabilidad)

Cuestionario de Doble Presencia (CDP)

Mediante los datos recabados en el presente cuestionario se pretende desarrollar una escala para la medición de la doble presencia en entornos laborales. Si está de acuerdo con participar por favor responda a las siguientes preguntas. Recuerde que no existen respuestas correctas e incorrectas y que los datos recabados tienen un propósito únicamente investigativo y de desarrollo de la herramienta.

En el último mes...	Nunca 1	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	Siempre 5
Con que frecuencia te has sentido nervioso					
Con que frecuencia te has sentido inquieto o tranquila					
Con que frecuencia te has sentido desesperado					
Con que frecuencia te has sentido deprimido					
Con que frecuencia has sentido tan impaciente que no has podido mantenerte quieto					
Con que frecuencia te has sentido tan triste que nada podía animarte					

Por favor indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones	Desacuerdo 1	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	De acuerdo 5
1. Cuando no está en casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer					
2. Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares					
3. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades de mi trabajo					
4. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares					
5. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas personales					

6. Sufro de interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan problemas para mi salud.					
7. Tengo horarios compatibles con mi vida familiar					
8. Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar					
9. Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular					
10. Mis horarios no son compatibles con mis quehaceres personales diarios					
11. Tengo la necesidad de responder a las exigencias del trabajo y responsabilidades domésticas a la vez					
12. Cumplir con la carga de trabajo puede estar influyendo en la atención a la familia y quehaceres diarios+					
13. Descuido mis compromisos personales a causa de mi trabajo					
14. Siento que tengo doble jornada al día, al realizar las actividades laborales y familiares/personales					
15. Siento que tengo un balance entre lo personal y laboral					
16. Tengo conflictos en compatibilizar los roles familiares y personales					
17. Tengo la necesidad de llevar alguna actividad de trabajo a casa					
Por favor indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones					
18. Mi carga de trabajo afecta en mi vida personal +					
19. Siento que mi horario no abastece a la carga de trabajo y me quedo más tiempo trabajando o en mi trabajo -					
20. Siento que tengo un equilibrio físico, psicológico y social					
21. Siento impedimento en mis actividades de trabajo para realizar mis actividades domésticas					

Por favor indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones	Desacuerdo 1	2	3	4	De acuerdo 5
Admiro a las personas que compran casas, ropa y vehículos caros					
Las cosas que poseo reflejan lo bien que me va en la vida					
Comprar cosas me da mucho placer.					
Me gusta mucho llevar una vida de lujo.					
Mi vida mejoraría si comprara ciertas cosas que no poseo					
Sería más feliz si pudiera comprar más cosas.					

En el último mes...	Nunca	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	Siempre
He sentido que era incapaz de controlar las cosas más importantes de mi vida					
Me he sentido confiado en mi capacidad para solucionar problemas personales					
He sentido que las cosas seguían su ritmo					
He sentido que las dificultades se amontonaban sin poder solucionarlas					

Para finalizar por favor complete la ficha:

1. Edad: _____

2. Sexo: Masculino____ Femenino ____

3. Estado Civil:

Soltero/a____ Unión Libre____ Casado/a____ Separado/a____ Divorciado/a____ Viudo/a ____

4. Número de hijos/as: _____

5. Personas bajo tutela: Si____ No____

Anexo N° 2: Cuestionario de Doble Presencia

Por favor complete la ficha:

1. Edad: _____ 2. Sexo: Masculino ____ Femenino ____

3. Estado Civil:

Soltero/a ____ Unión Libre ____ Casado/a ____ Separado/a ____ Divorciado/a ____ Viudo/a ____

4. Número de hijos/as: _____ 5. Personas bajo tutela: Si ____ No ____

Responda las siguientes afirmaciones:

Por favor indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones	Desacuerdo 1	2	3	4	De acuerdo 5
1. Cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares					
2. Cumplir con la carga de trabajo puede estar influyendo en la atención ala familia y quehaceres diarios					
3. Descuido mis compromisos personales a causa de mi trabajo					
4. Tengo conflictos en compatibilizar los roles familiares y personales					
5. Mi carga de trabajo afecta en mi vida personal					
6. Siento que mi horario no abastece a la carga de trabajo y me quedo más tiempo trabajando o en mi trabajo					
7. Siento impedimento en mis actividades de trabajo para realizar mis actividades domésticas					