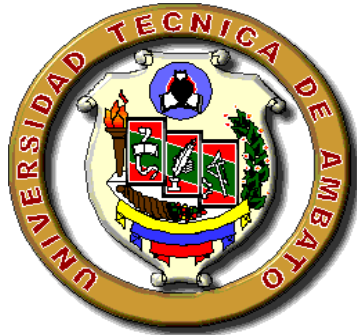


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación Previo a la
Obtención del Título de Psicólogo Industrial**

TEMA:

**“LA DOBLE PRESENCIA Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRODUCALZA
DE LA CIUDAD DE AMBATO”.**

AUTOR: Edwin David Jara Salazar

TUTOR: Msc. Carlos Valdés Hernández

Ambato-Ecuador

2016

APROBACIÓN DEL TUTOR
DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.

CERTIFICA:

Yo, Msc. Carlos Valdés Hernández, con C.I. 095095941-1 en calidad de tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **“LA DOBLE PRESENCIA Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRODUCALZA, DE LA CIUDAD DE AMBATO”** desarrollado por el egresado, Edwin David Jara Salazar, con C.I. 180457229-3, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión de estudios y calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.



.....
Msc. Carlos Valdés Hernández

C.I. 095095941-1

TUTOR DE TESIS

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien basada, en los estudios durante la carrera, investigación científica, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



Edwin David Jara Salazar

C.I. 180457229-3

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Edwin David Jara Salazar, autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la producción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autoría.



Egd. EDWIN DAVID JARA SALAZAR

C.I. 180457229-3

AUTOR

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “ **LA DOBLE PRESENCIA Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRODUCALZA, DE LA CIUDAD DE AMBATO** ”, presentado por el Sr. Edwin David Jara Salazar, egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción 2015 – 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



.....
Ing. PhD. Héctor Gómez.

C.C: 110347458-9

MIEMBRO



.....
Ing. Mg. Judith García.

C.C: 180166103-2

MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios por haberme guiado, haberme colmado de bendiciones mi vida y permitido llegar hasta este momento de mi vida, donde el fruto del sacrificio y la constancia que promueve su palabra a llegado a alentarme cada día de mi vida, para no quedarme caído en la lucha de un objetivo planteado en mi vida y aunque a veces ha sido duro el camino, Dios ha puesto a mis padres como ayuda para levantar y buscar en ellos un consejo y el apoyo necesario para permitirme seguir avanzando en mis objetivos.

A mis queridos padres: Rosita y Francisco quienes han sido mi guía desde mis primeros pasos, y que me han enseñado mucho sobre la vida, me han alentado a superarme, luchar y no rendirme ante la adversidad muchas gracias padres por sus consejos.

A mis hermanos, tíos, primos y amigos que ha sido una gran ayuda en esos momentos difíciles de mi vida y que han servido como un gran apoyo para superarme.

Edwin David Jara Salazar

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a la Universidad Técnica de Ambato, por permitirme ingresar y ser parte de sus aulas, a sus autoridades quienes supieron depositar confianza, sabiduría y comprensión para el éxito hoy alcanzado.

A los docentes de la Carrera de Psicología Industrial por haberme brindado la oportunidad de adquirir sus valiosos conocimientos y experiencias para mi vida personal y profesional.

A mi tutor Msc. Carlos Valdés Hernández, quien supo compartir su conocimiento y sabiduría, por brindarme la confianza y la ayuda para la realización de mi trabajo investigativo.

Edwin David Jara Salazar

Índice de Contenido

Contenido	páginas
A. Preliminares	
Portada	i
Aprobación del tutor	ii
Autoría de la investigación.....	iii
Cesión de derechos de autor.....	iv
Al consejo directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.....	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento.....	vii
Resumen ejecutivo	xiv
Executive summary.....	xv
Introducción	xv
B. Contenido	
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. Tema.....	1
1.2. Planteamiento del Problema.....	1
1.2.1. Contextualización	1
1.2.2. Árbol del Problema.....	6
1.2.3. Análisis Crítico	7
1.2.4. Prognosis	8
1.2.5. Formulación del Problema.....	9
1.2.6. Interrogantes de Investigación	9
1.2.7. Delimitación del Problema.....	9
1.2.7.1. Delimitación de Contenido.....	9

1.2.7.2. Delimitación Espacial.....	9
1.2.7.3. Delimitación Temporal.....	9
1.2.8. Unidad de Observación.....	10
1.3. Justificación.....	10
1.4. Objetivos.....	11
1.4.1. General.....	11
1.4.2. Específicos.....	11
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes Investigativos.....	12
2.1.1. Fundamentación Filosófica.....	15
2.1.2. Fundamentación Axiológica.....	15
2.1.3. Fundamentación Epistemológica.....	15
2.1.4. Fundamentación Legal.....	16
2.2. Categorías Fundamentales.....	18
2.2.1. Variable Independiente.....	19
2.2.2. Variable Dependiente.....	20
2.2.3. Fundamentación Teórica Variable Independiente.....	21
2.2.3.1. La Doble Presencia.....	21
2.2.4. Fundamentación Teórica Variable Independiente.....	36
2.2.4.1. Definición de Rendimiento Laboral.....	36
2.3. Hipótesis.....	45
2.4. Señalamiento de Variables.....	45
2.4.1. Variable Independiente.....	45
2.4.2. Variable Dependiente.....	45
CAPITULO III	46
METODOLOGÍA	46
3.1. Enfoque.....	46
3.2. Modalidad básica de la Investigación.....	46
3.2.1. Investigación Bibliográfica.....	46
3.2.2. Investigación de Campo.....	47
3.3. Niveles de Investigación.....	47

3.3.1. Investigación Descriptiva.....	47
3.3.2. Investigación Correlacionar.	48
3.4. Población y Muestra	48
3.4.1. Población	48
3.4.2. Muestra.	48
3.5. Operacionalización de Variables.....	49
3.5.1. Variable independiente: Doble Presencia.....	49
3.5.2. Variable dependiente: Rendimiento Laboral.....	50
3.6. Recolección de Información	51
3.7. Procesamiento y Análisis	52
3.7.1. Procedimiento	52
CAPITULO IV.....	53
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	53
4.1. Tabulación de Datos.	53
4.2. Verificación de Hipótesis.....	63
4.2.1. Planteamiento de la Hipótesis	63
4.2.2. Nivel de Significación.....	63
4.2.3. Descripción de la Población.....	63
4.2.4. Especificaciones Estadísticas	63
4.2.5. Identificación de los grados de libertad.....	64
4.2.6. Frecuencias Observadas	65
4.2.7. Frecuencia Esperada	66
4.2.8. Calculo del Chi Cuadrado.	67
4.2.9. Representación gráfica del Chi cuadrado	67
4.2.10. Decisión	68
CAPÍTULO V	69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
5.1. Conclusiones:.....	69
5.2. Recomendaciones:	70
Artículo Técnico (paper).....	72
Resumen	72
Abstract.....	73

Introducción	74
Metodología	76
Discusión de Resultados	78
Conclusiones	83
Bibliografía	85
Anexos.....	91
Cuestionario para la aplicación de la encuesta en la empresa Producalza.....	91
Resolución de aceptación del tema.	92
Aprobación del trabajo de investigación.....	93
Información de la empresa.	94
Evidencia fotográfica de la aplicación de la encuesta al área operativa.	95

Índice de Tablas

Tabla N° 3.1. Población	48
Tabla N° 3.2. Operacionalización de la Variable Independiente.	49
Tabla N° 3.3. Operacionalización de la Variable Dependiente.	50
Tabla N° 3.4. Plan de recolección de información.	51
Tabla N° 4.1. Tareas domésticas.....	53
Tabla N° 4.2. Empresa y tareas domésticas	54
Tabla N° 4.3. Respuesta simultánea obligaciones empresa- hogar.....	55
Tabla N° 4.4. Actividades que demandan más tiempo.....	56
Tabla N° 4.5. Disminución del desempeño.....	57
Tabla N° 4.6. Estado amínico.....	58
Tabla N° 4.7. Tiempo familia-trabajo	59
Tabla N° 4.8. Bienestar familiar y laboral.....	60
Tabla N° 4.9. Salud y su rendimiento laboral	61
Tabla N° 4.10. Prevención e identificación riesgos	62
Tabla N° 4.11. Frecuencias Observadas	65
Tabla N° 4.12. Frecuencias Esperadas.....	66
Tabla N° 4.13. Cálculo del Chi-Cuadrado	67

Índice de gráficos

Gráfico N° 1.1. Árbol de problemas	6
Gráfico N° 2.1. Categorización Fundamental	18
Gráfico N° 2.2. Constelación de ideas. Variable Independiente.....	19
Gráfico N° 2.3. Constelación de ideas. Variable Dependiente.	20
Gráfico N° 2.1. Influencia de los riesgos psicosociales.	29
Gráfico N° 2.2. Ciclo del desempeño laboral.	38
Gráfico N° 4.1. Tareas domésticas.....	53
Gráfico N° 4.2. Empresa y tareas domésticas	54
Gráfico N° 4.3. Respuesta simultánea obligaciones empresa – hogar.....	55
Gráfico N° 4.4. Actividades que demandan más tiempo.	56
Gráfico N° 4.5. Disminución del desempeño.....	57
Gráfico N° 4.6. Estado amínico.....	58
Gráfico N° 4.7. Tiempo familia-trabajo	59
Gráfico N° 4.8. Bienestar familiar y laboral	60
Gráfico N° 4.9. Salud y su rendimiento laboral	61
Gráfico N° 4.10. Prevención e identificación riesgos	62
Gráfico N° 4.11. Distribución Chi-cuadrado.....	65
Gráfico N° 4.12. Campan de Gauss.	67

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: “La doble presencia y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato”.

Autor: Edwin David Jara Salazar

Tutor: Msc. Carlos Valdés Hernández

RESUMEN EJECUTIVO

La empresa Producalza es una entidad privada ubicada en la ciudad de Ambato dedicada a la, fabricación y comercialización de calzado, comprometidos con los clientes, mejorando continuamente la calidad de sus productos y servicios, con la participación y capacitación de todo el personal.

Considerando que la empresa Producalza, se encuentra comprometida con los clientes para la entrega de un producto de calidad es necesario tener personal calificado y óptimo para un mejor desempeño, por ello es fundamental contar con capacitaciones que contribuyan a la eficiencia del personal. El estudio de la presente investigación se la realizó con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores para que sirva de apoyo en el cumplimiento de objetivos, permitiendo llegar a la satisfacción del cliente mediante un producto de excelente calidad. Los datos obtenidos por la investigación de campo aplicado a los colaboradores de la empresa Producalza, indican que es necesario la implementación de una guía de talleres de detección y afrontamiento de la doble presencia del personal administrativo y operativo, para mejorar el rendimiento laboral del personal y así contribuir al crecimiento y al desarrollo de la compañía; reduciendo el índice de pérdida de recursos.

Palabras Claves: Doble Presencia, Riesgos Psicosociales, Rendimiento Laboral, Desarrollo Organizacional, Bienestar Laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
CAREER INDUSTRIAL PSYCHOLOGY

Topic: “Double presence and its impact on work performance of employees of the company Producalza in the city of Ambato”

Author: Edwin David Jara Salazar

Tutor: Msc. Carlos Valdés Hernández.

EXECUTIVE SUMMARY

Producalza Company is a private entity located in the city of Ambato dedicated to, manufacturing and marketing of footwear, committed to customers, continuously improving the quality of its products and services, with the participation and training of all staff.

Whereas Producalza company, is committed to customers for delivering a quality product you need to be qualified and optimized for better performance, so it is essential to have training that contribute to the efficiency of the staff.

The study of this research was conducted with the aim of improving the working efficiency of workers to serve as a support in the fulfillment of objectives, allowing to reach customer satisfaction through a high quality product.

The data obtained by field research applied to company employees Producalza indicate that the implementation of a guide detection workshops and coping with the dual presence of the administrative and operating personnel is necessary to improve the working efficiency of staff and thus contributing to the growth and development of the company; reducing the rate of loss of resources.

Key words: Double Presence, Performance. Psychosocial risks, Labor Performance, Organizational Development, Labour Welfare

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha incrementado la demanda y producción de calzado, y para satisfacer esta solicitud, han requerido contratar personal altamente calificado y dotarse de tecnología de punta para continuar siendo competitivas. Sin embargo, la exigencia que esta manufactura demanda a sus colaboradores ha desencadenado en daños físicos y psicosociales, que perjudican paulatinamente, la vida personal y profesional de quienes se dedican a estas actividades.

Las macro y micro empresas, ecuatorianas dedicadas a la fabricación y producción de calzado, forman parte crucial del motor que impulsa el desarrollo del país, y contribuye al cambio de la matriz productiva, generando empleo para varias familias, siendo necesario analizar “La doble presencia y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato”, teniendo como propósito mejorar el rendimiento laboral.

El presente trabajo investigativo consta de cinco capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis y está estructurada de la siguiente manera:

CAPÍTULO I, comprende EL PROBLEMA, contiene: Planteamiento del problema, contextualización, análisis crítico, prognosis, delimitación del problema, formulación del problema, las interrogantes, la justificación y los objetivos. En este capítulo se sintetiza el trabajo investigativo estudiando el problema que tiene la compañía y por las cuales fue factible realizar la investigación con el propósito de solucionarlo.

CAPÍTULO II se desarrolla el MARCO TEÓRICO, empezando con los antecedentes de la investigación, las fundamentaciones, la categorización de las variables, formulación de hipótesis y el señalamiento de las variables. Es la parte de la investigación donde se determina la orientación filosófica que guiará la investigación, además de construir la fundamentación científica.

CAPÍTULO III compuesto por la METODOLOGÍA, dentro de la cual consta: La modalidad de la investigación, tipos de investigación, población y muestra, Operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento de la información con las cuales se realizará el estudio.

CAPÍTULO IV se encuentra el ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, En este capítulo se realizó el análisis y las interpretaciones de los resultados encontrados en las encuestas realizadas al personal permitiendo verificar la hipótesis planteada en el capítulo I.

CAPÍTULO V se encuentra las CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, Este capítulo ha permitido que se realice las respectivas conclusiones y recomendaciones que se logró mediante el análisis estadístico estudiadas en el capítulo IV.

Finalmente se encuentra adjunto la Bibliografía y los Anexos donde contempla la elaboración de un artículo técnico (PAPER), que es la evidencia de la investigación realizada, por otro lado este artículo contribuirá con información importante para futuras investigaciones en el campo de la psicología organizacional y la gestión empresarial.

CAPÍTULO I

El Problema

1.1. Tema

“La doble presencia y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato”.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización

En Ecuador se ha dado grandes cambios en aspectos laborales como la incorporación de la mujer a la fuerza laboral, lo que parece asociado, al incremento de las necesidades productivas de la actual sociedad, tanto como a un incremento en la igualdad de oportunidades de educación y de empleo entre hombres y mujeres. Por tal razón, este fenómeno de incorporación de la mujer al mundo laboral va acompañado de un irrefutable incremento de los riesgos psicosociales en especial, el factor denominado doble presencia.

El Diario El Tiempo en una de sus reportajes sostiene que:

En 1929, el Ecuador reconoció el derecho de la mujer al voto y se convirtió en el primer país de América Latina en hacerlo. La Revolución Alfarista, había sentado las bases legales para que las mujeres ecuatorianas pudieran acceder al derecho del sufragio, así como para su incorporación a la educación, al trabajo, y a la protección de los derechos de la mujer casada. (El tiempo, 2015, pág. 5)

En función con lo antes mencionado, este acontecimiento en Ecuador cambió el destino de la mujer ecuatoriana, originó, que las mujeres tengan un gran protagonismo en una sociedad machista, fue el punto de partida para que las

oportunidades y derechos que los hombres gozaban en aquella época, también las puedan aprovechar las mujeres y así dejar de ser discriminadas por absurdas ideologías de la época.

A lo largo de la historia ecuatoriana, los gobiernos de turno, siempre han estado en una lucha constante para que la igualdad de derechos y oportunidades sean las mismas para hombres y para las mujeres, pero tristemente estos esfuerzos por buscar una equidad entre hombres y mujeres se ha visto empañada, por la discriminación, que tal vez no se la evidencie a simple vista, pero que persiste.

Estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2010), afirman que, “*Las mujeres en Ecuador registran un ingreso promedio de 257,75 dólares mensuales frente a los 386,1 dólares de los hombres, es decir, 129,35 dólares menos*” ; Tristemente hoy en día el trabajo que realiza el género femenino en su gran mayoría no es bien pagado o reconocido, sigue perdurando esa desigualdad de género arraigada por una absurda idea de que la mujer es el sexo débil y que su único rol es el de ser madre y amas de casa, implantadas por una sociedad machista, una sociedad que, pese a los grandes avances y desarrollos, tanto tecnológicos como culturales, sigue anclada a una idea que no la permite desarrollarse a su máximo esplendor.

El Día Internacional de la Mujer es un buen momento para reflexionar acerca de los avances logrados por las mujeres, que juegan un papel clave en la historia de nuestras comunidades.

Encuestas realizadas por el INEC, sobre la tasa de empleo de mujeres a nivel nacional menciona lo siguiente:

En diciembre de 2010, el 33,4% de las mujeres ecuatorianas en edad de trabajar tienen empleo frente al 53,8% de hombres, siendo Guayas la provincia con mayor porcentaje de mujeres empleadas con 21,86%, seguida de Pichincha con 20,62%. Del total de mujeres con empleo, el 8% son jefes de hogar, el 40,47% de ellas trabaja por cuenta propia, siendo el

sector del comercio el que registra mayor número de mujeres empleadas con el 27,1%. (INEC, 2010)

En función a lo citado, es importante resaltar que sin duda alguna el protagonismo que tiene la mujer en un mundo tan competitivo como el de hoy, es primordial para el crecimiento de la matriz productiva, pero este protagonismo se ve afectado por la gran responsabilidad a la que tiene que responder simultáneamente, responsabilidades en su familia y también las de su trabajo asalariado, si estas dos grandes esferas no están en un equilibrio, el resultado pues es inminente, desencadenará una confusión de roles, teniendo repercusiones negativas en su salud como en su desempeño.

La sobrecarga de responsabilidades de su hogar o de su trabajo, no son las únicas adversidades que tienen que superar la mujer de hoy, sino que también se suma a esta problemática la discriminación de género.

En Tungurahua son varias las organizaciones que cuentan con personal femenino en su línea de trabajo, las mismas que conforman una fuerza laboral indispensable para que varias organizaciones puedan ser más competitivas; por tal razón es sumamente importante que en la provincia de Tungurahua, las organizaciones ejecuten herramientas enfocadas a la prevención de riesgos psicosociales y de esta manera mejorar el rendimiento laboral de sus colaboradores. En algunas instituciones públicas como privadas presentan inconvenientes con respecto a la prevención de riesgos psicosociales y por ende de la doble presencia, que es ocasionado por la carencia de un instrumento de prevención de riesgos psicosociales, afectando así el rendimiento laboral y su productividad.

Por otra parte existe un menor porcentaje de empresas tungurahuesas, que cuenta con mecanismos que ayudan a la prevención y detección de riesgos psicosociales, con el objetivo de promover el desempeño eficiente de su personal y así también mejorar el bienestar laboral de su talento humano, no solo en el ámbito personal y profesional, sino también en áreas sociales y familiares, pues de esta manera los

colaboradores tendrán un mejor rendimiento puesto que si un colaborador está a gusto en su trabajo desempeñara correctamente sus funciones.

La Revista Líderes, en una de sus publicaciones menciona que:

Las áreas de concentración principales donde se destacan las mujeres son principalmente el área de recursos humanos (26%) y finanzas (24%), un 76% de madres ejecutivas limitan sus carreras profesionales por buscar equilibrio entre el trabajo y la familia, mientras que un 24% considera lo contrario. (Líderes, 2015, pág. 10)

Con relación a lo antes expuesto, esto refleja que gran parte de estas organizaciones no cuentan con mecanismos que ayuden a detectar o contrarrestar los factores que limitan el crecimiento profesional del capital humano que poseen, porque la responsabilidad que demanda la familia es muy grande y debe competir con las del trabajo, creando un conflicto entre estas dos esferas la familia y la organización.

El Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad, hace referencia que:

El 34% de la PEA (Población Económicamente Activa) de Tungurahua se encuentra concentrada también en las zonas rurales, especialmente en la actividad agropecuaria, un 18% del a PEA está en la industria, 18% en el comercio, 13% servicios, 5% transporte, construcción el 5%, servicios financieros el 2% y otras actividades el 5%. (Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad, 2011)

Es importante que los gobiernos de turno, vigilen que las normativas legales sean cumplidas, no solo en el sector productivo, sino que también en la comunidad, para que los derechos que poseen tanto hombres como mujeres no sean violentados.

La observación preliminar realizada en la empresa Producalza demostró que a pesar de la existencia de protocolos encargados del bienestar y seguridad de sus colaboradores, existe un factor de riesgo que pasa desapercibido y que influye

significativamente en el rendimiento de sus colaboradores, el cuales la doble presencia la misma que se denomina como un riesgo psicosocial, ya que las demandas del contexto familiar y laboral, genera confusión de roles en el cual las presiones del trabajo y la familia no son compatibles, dificultando la toma de decisiones de una forma asertiva, provocando estados de ansiedad e inestabilidad laboral en el trabajador por responder de forma simultánea a estas dos obligaciones.

En la actualidad la tendencia en seguridad e higiene industrial, han cambiado como lo menciona Fernández B, en su artículo, Seguridad y salud laboral en las empresas:

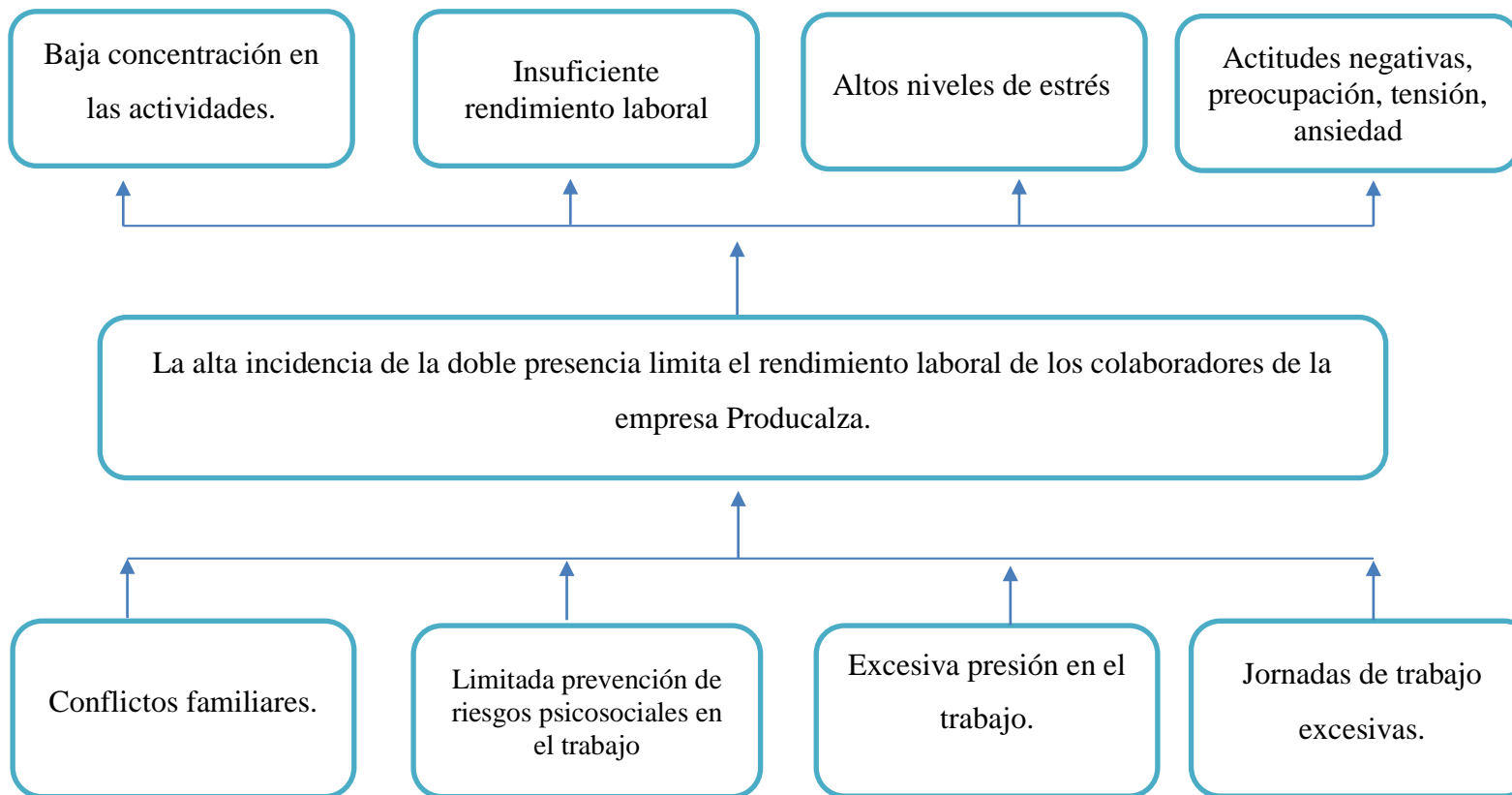
Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en los ambientes laborales, incluyen no solamente los riesgos biológicos, químicos y físicos sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador. (Fernández, 2014, pág. 61)

Tomando en cuenta lo citado se concluye que, el bienestar de las organizaciones, no solo depende de que tan equipada en tecnología este, si no también depende del bienestar del su capital humano, la gran parte de las organizaciones pasan por alto este recurso indispensable para su supervivencia, un capital humano desatendido es sinónimo de una organización sin esperanzas de crecer.

1.2.2. Árbol del Problema

Gráfico N° 1.1. Árbol de problemas

E
F
E
C
T
O
S



C
A
U
S
A
S

Fuente: Empresa Producalza.
Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

1.2.3. Análisis Crítico

En la empresa Producalza del cantón Ambato los conflictos familiares han generado inconvenientes en el rendimiento laboral, provocando baja concentración en las actividades que realizan los trabajadores, un factor importante que afecta a la ejecución de las tareas de su jornada de trabajo y así en su desempeño, los constantes cambios sociales, políticos y económicos, son traducidos en conflictos familiares los cuales se ven reflejados en pérdidas económicas para algunas organizaciones, pues no se puede desligar a la familia de las organizaciones porque son parte importante de las mismas.

También se ha podido observar que la limitada prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, es la causante de un insuficiente rendimiento laboral, de algunos trabajadores, por la alta exigencia que existe en el hogar como en el trabajo, las mujeres han asumido un rol proveedor dentro de la familia al igual que el hombre por tanto es importante mencionar que el trabajo y la familia constituyen dos esferas fundamentales de la sociedad, ambas esferas se encuentran en constante interacción y por lo cual debe existir un equilibrio entre ellas.

Otro factor que influye en el rendimiento de los trabajadores es la excesiva presión que existe en el trabajo, que han dado lugar a altos niveles de estrés, que obstaculizan el ritmo de trabajo, limitando de esta manera la proactividad, la asertividad en la toma de decisiones y la cohesión grupal, estos niveles de estrés están influyendo negativamente en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales, sin mencionar el impacto que tiene el estrés en la salud de los trabajadores.

Las jornadas de trabajo excesivas, ocasionan actitudes negativas, preocupación, tensión y ansiedad en los colaboradores de la empresa, dificultando el desarrollo de habilidades y destrezas muy necesarias para la productividad, este abuso excesivo de jornadas laborales puede ocasionar en los colaboradores un síndrome llamado

“Burnout”, el cual afecta negativamente a la salud mental y física de los colaboradores de la empresa, trayendo consecuencias muy perjudiciales para la organización.

1.2.4. Prognosis

En la empresa Producalza de no tratarse la baja concentración en las actividades que realizan los trabajadores en el futuro se verá afectada la productividad, el producto final tendrá defectos, generará problemas entre departamentos y conflictos laborales, confusión en la toma de decisiones en mandos altos, también puede causar accidentes laborales, mal uso de los insumos y maquinaria generando pérdidas económicas graves, afectando esta problemática en la competitividad de la organización por tanto si se identifica con anticipación este tipo de problema en su fase inicial se podrá reducir y mitigar en su totalidad los problemas ya antes mencionados. A si también de no solucionar los altos niveles de estrés de los colaboradores de la empresa Producalza a futuro esto ocasionará que el estado físico y mental de los colaboradores se vea afectado y por ende su rendimiento, también los altos niveles de estrés afectarán al clima laboral el cual se tornará hostil creando una atmósfera pésima para realizar las tareas diarias de los colaboradores, por lo tanto si no se trata esta problemática oportunamente la empresa tendrá trabajadores cansados y desmotivados que ocasionarán accidentes laborales, ausentismo y pérdidas económicas, por tal motivo es de suma importancia que la empresa Producalza cuente con un programa que identifique el nivel de estrés de sus colaboradores para evitar estos problemas.

1.2.5. Formulación del problema

¿Cómo incide la doble presencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato?

1.2.6. Interrogantes de Investigación

- ¿Qué efectos genera la doble presencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Producalza?
- ¿Cuáles son los factores que estimulan la aparición de la doble presencia en los colaboradores de la empresa Producalza?
- ¿Qué tipo de estrategia se podría aplicar para reducir la afectación de la doble presencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza?

1.2.7. Delimitación del problema

1.2.7.1. Delimitación de contenido

Campo: Psicología Industrial

Área: Recursos humanos

Aspecto: La doble presencia - Rendimiento laboral.

1.2.7.2. Delimitación Espacial.

La presente investigación se realizará en la empresa Producalza de la ciudad de Ambato.

1.2.7.3. Delimitación Temporal.

La investigación tendrá lugar durante el periodo septiembre 2015-febrero 2016

1.2.8. Unidad de observación.

- ✓ Personal Administrativo
- ✓ Personal Operativo

1.3. Justificación

La presente investigación tiene **interés** porque permite identificar las causas y los efectos que provocan la doble presencia y los posibles riesgos en el rendimiento de los trabajadores, además nos permitirá encontrar las formas de prevenir y solucionar las mismas en un mediano y largo plazo en la empresa Producalza.

La **importancia** de la investigación radica en los efectos que provoca la doble presencia, en la economía de la empresa Producalza, además la presente investigación ayudará a encontrar varias alternativas viables que nos ayuden a encontrar las posibles soluciones a esta temática y de este modo no se vea afectada la economía de la empresa.

Esta investigación es **novedosa**, porque estimula el estudio de los factores psicosociales dentro de la empresa, estos son aspectos de índole intrapersonal que no se ve a simple vista pero que se puede observar en el comportamiento del individuo, estos factores pueden tener un impacto en el individuo positivo como negativo, los que serán responsables del nivel de desempeño laboral que presente cada trabajador.

La presente investigación resalta su **impacto** en generar alternativas de solución al problema detectado, fomentando el progreso de habilidades y conocimientos para realizar un trabajo creativo, estimulando la capacidad de innovación en las actividades y así lograr propiciar un clima organizacional favorable en la organización.

Esta investigación **beneficiará** a los trabajadores en el ámbito personal, mejorando su calidad de vida, con relación a su rol protagónico en la familia y en la sociedad. También les permitirá acceder a conocimientos que permitan mejorar las relaciones familiares, su autoestima, la valoración por cada uno de los integrantes de su familia. Lo que permitirá un equilibrio entre la esfera familiar y laboral, impactando positivamente en el crecimiento en todos los aspectos de su vida.

Es **factible** la investigación porque se cuenta con los conocimientos suficientes del investigador, con la bibliografía especializada y actualizada, con recursos económicos suficientes, con la tecnología adecuada y finalmente se cuenta con la autorización del propietario de la empresa Producalza para recabar la información, todas estas facilidades permitirán ejecutar eficazmente la investigación.

1.4. Objetivos.

1.4.1. General

- Describir la incidencia de la doble presencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza.

1.4.2. Específicos

- Diagnosticar los efectos de la doble presencia en el rendimiento laboral.
- Determinar los factores que estimulan la aparición de la doble presencia en los colaboradores de la empresa Producalza.
- Proponer una alternativa de solución mediante un artículo técnico (paper) para mejorar el rendimiento laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

La presente investigación se fundamenta en investigaciones realizadas anteriormente sobre temas relacionados, en la biblioteca de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad de las Américas, repositorio de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación se han encontrado temas similares detallados a continuación:

Quirola D. (2013); En su trabajo de investigación titulado, “INVESTIGACIÓN DE LA DOBLE PRESENCIA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES Y SU IMPLICACIÓN EN UNA AGENCIA PRODUCTORA, ASESORA DE SEGUROS”, la misma que menciona lo siguiente:

Objetivos

- Analizar el estado de la doble presencia en las trabajadoras de la empresa como factor de riesgo psicosocial
- Identificar los elementos que estructuran a la mujer como sujeto dentro de la empresa y en la sociedad
- Identificar los elementos que construyen el concepto de desarrollo profesional para las mujeres al interior de la organización.

Conclusiones

- De acuerdo al análisis de la información en la empresa existe doble presencia, pero no es un factor que afecte a las trabajadoras de la empresa tanto por la ayuda que reciben de sus familiares en las actividades del hogar como por la flexibilidad que tiene la empresa con las mujeres, con políticas amigables y el apoyo cuando lo necesitan, tanto en permisos como en proyectos que van a favor de la mujer.

- La doble presencia ha influido poco a las mujeres en su vida familiar y desempeño laboral, ya que en su mayoría no tiene relación con el desempeño de las mujeres. De acuerdo a los resultados se pudo observar que existe la apertura de la empresa para que las mujeres puedan conciliar la vida familiar con la laboral propiciando un buen ambiente de trabajo para que puedan desempeñarse adecuadamente.
- Sin embargo también se observó que las actividades del trabajo les consumen más tiempo del que quisieran, pero son ellas quienes hacen esta elección ya que prefieren tener tiempo de calidad más que cantidad con sus familiares, rectificando la idea de que las actividades del trabajo consumen más tiempo, esta preferencia por las actividades laborales se debe al aporte económico adicional que llevan al hogar y esto hace que logre un sentido de independencia, resultando en una dedicación al hogar con menor cantidad de tiempo pero de mayor calidad. (págs. 52,99)

Remache E. (2015); En su trabajo de investigación titulado “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL NIVEL OPERACIONAL DE LA EMPRESA MULTISA DE LA CIUDAD DE LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”, menciona lo siguiente:

Objetivos:

- Determinar cómo se realiza la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el nivel operacional en la empresa Multisa.
- Establecer qué método utilizara Multisa para evaluar el desempeño laboral que presenta los colaboradores operacionales.
- Proponer alternativas de solución al problema de gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Multisa de la ciudad de Latacunga.

Conclusiones:

- La empresa Multisa no cuenta con un manejo adecuado de la gestión del talento humano en las áreas de reclutamiento, selección, retención de personal y evaluación de desempeño.
- El déficit de incentivos y reconocimientos de parte de la organización, radica en la inexistencia de aplicación de políticas de motivación, por falta de profesionales capacitados para afrontar tales retos en el ambiente laboral.
- La carencia de seguimiento del personal en su puesto de trabajo provoca un bajo rendimiento laboral causando una mala atención al cliente por parte de los colaboradores generando pérdidas económicas.

- En la organización no se toma en cuenta la experiencia laboral para vacantes que existen al momento de seleccionar al personal lo cual genera un mal clima laboral y desmotivación en los colaboradores. (págs. 14, 77)

Piedra D. (2013); En su trabajo de investigación titulado “El Desempeño Laboral y su impacto en la Productividad de la empresa de Confecciones Andys”, menciona lo siguiente:

Objetivos:

- Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral de la empresa Andys que ayude a corregir errores.
- Analizar estrategias y técnicas que permitan mejorar el desempeño laboral de la empresa Andys y promover el trabajo en equipo.
- Proponer la importancia de un buen desempeño laboral a los miembros de la empresa Andys que facilite incrementar la cartera de clientes

Conclusiones:

- El Desempeño Laboral es indispensable para que se realicen de manera efectiva las actividades encomendadas, con el fin de aumentar clientes, aumentar ingresos; a su vez incrementar la productividad.
- No se toma en cuenta la opinión de cada miembro de la empresa, esto es necesario ya que cada uno puede aportar con ideas para corregir errores y lograr el éxito empresarial.
- El factor principal es el recurso humano, de él depende la optimización de los recursos de la empresa para obtener mayores ingresos.
- Es importante proponer un plan de capacitación a todo el personal para mejorar el desempeño individual y colectivo, para aumentar clientes. (págs. 8, 66)

Comentario personal.

En función en lo antes expuesto por los autores, la conclusión general con referente a todas las temáticas expuestas, es que los riesgos psicosociales, tanto como la doble presencia, juegan un papel crucial en el desempeño de los trabajadores, todos los autores coinciden que es de suma urgencia que las organizaciones, implementen estrategias que ayuden al mejoramiento continuo del talento humano, por otro lado,

el escaso reconocimiento de los empleadores al esfuerzo que realizan los colaboradores también está influyendo negativamente en su rendimiento.

2.1.1. Fundamentación filosófica

Esta investigación presenta un enfoque crítico propositivo porque analiza e investiga el problema planteado dentro del lugar donde sucede este fenómeno. Y propositivo porque busca proponer alguna solución al problema investigado.

También presenta una posición sociológica, ya que analizaremos profundamente el accionar de la sociedad frente al problema de investigación.

2.1.2. Fundamentación axiológica

La presente investigación está influida por los valores, pues, lo que se pretende es que el investigador se involucre con en el entorno y con los sujetos de investigación, los mismos que contribuirán en este proceso, ya que el investigador no se conformara con saber, sino que, asumirá el compromiso de cambio, tomando en cuenta el contexto socio-cultural en el que desarrolla el problema, respetando valores religiosos, morales, éticos y políticos de todos quienes conforman la empresa.

2.1.3. Fundamentación epistemológica

Es una realidad sistemática social que expresa una intención normativa institucional de intervenir en la conducta y el pensar del otro, así como también es una práctica social ya que no hay nada en la existencia humana y social que no sea validado en el espacio en el que transcurre lo rutinario y lo innovador, lo verdadero y lo incierto lo teórico y lo práctico

2.1.4. Fundamentación legal

El presente trabajo de investigación está respaldado en la parte legal y jurídica por lo que sustenta, algunos artículos, mediante la Constitución de la República del Ecuador, y mediante el Código de Trabajo y en base a Decretos Ejecutivos:

El artículo de la Constitución del Ecuador 2008, Título II, Derechos, Capítulo segundo, Derechos del Buen Vivir, Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social, menciona lo siguiente:

“Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

El artículo de la Constitución del Ecuador 2008, Título VII, Régimen del Buen Vivir, Capítulo primero, Inclusión y Equidad, Sección Tercera, Seguridad Social, menciona lo siguiente:

“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.”
(Calidad, 2012)

Del Código de Trabajo ecuatoriano, Capítulo III, De los efectos del contrato de trabajo, Artículo 38, menciona lo siguiente:

“Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”. (Trabajo, s.f.)

Decreto 2393. Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo) (Convenio 121 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo))

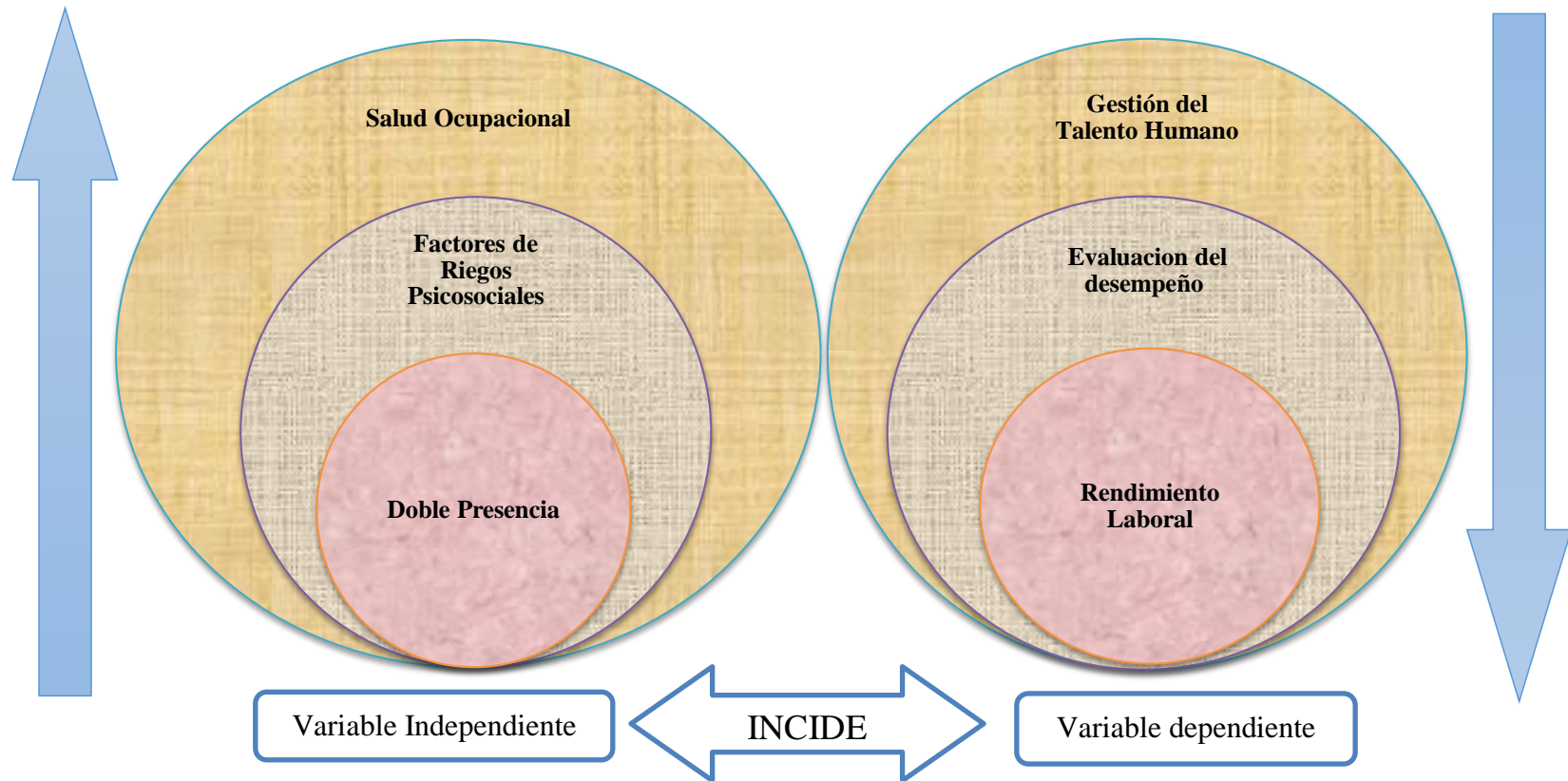
Convenio relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales fue aprobado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en 1964.

Todo miembro del presente convenio tendrá la obligación de prescribir una lista de enfermedades, incluir en su legislación una definición general de las enfermedades profesionales, establecer una lista de enfermedades.

Además de garantizar a las personas protegidas asistencia médica y prestaciones monetarias en caso de contingencias. Cabe mencionar que todo Miembro cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados podrá acogerse, mediante una declaración motivada anexa a la ratificación del presente convenio. (OIT, 2012)

2.2. Categorías fundamentales

Gráfico N° 2.1. Categorización Fundamental



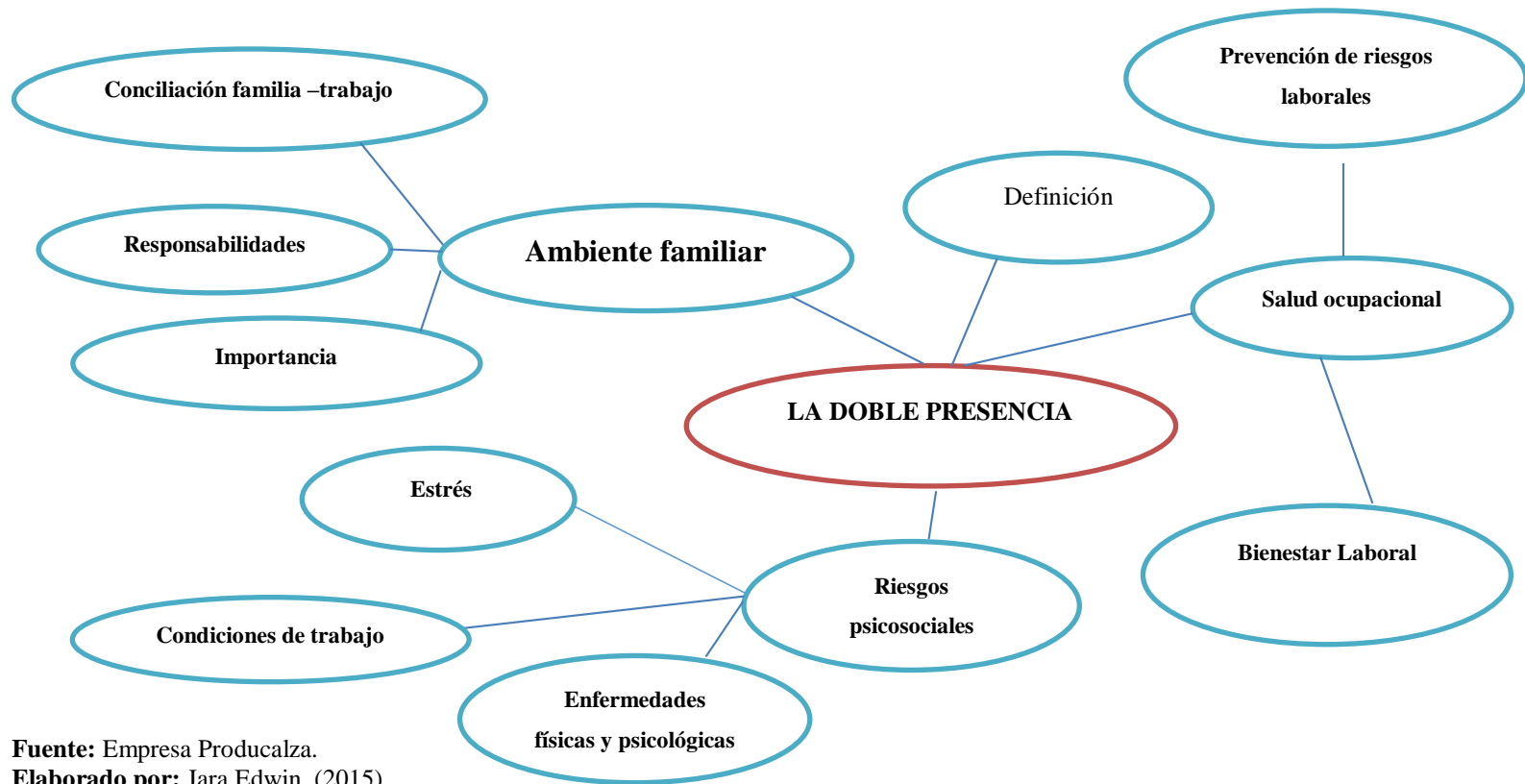
Fuente: Empresa Producalza.

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

2.2.1. Variable Independiente

Doble presencia

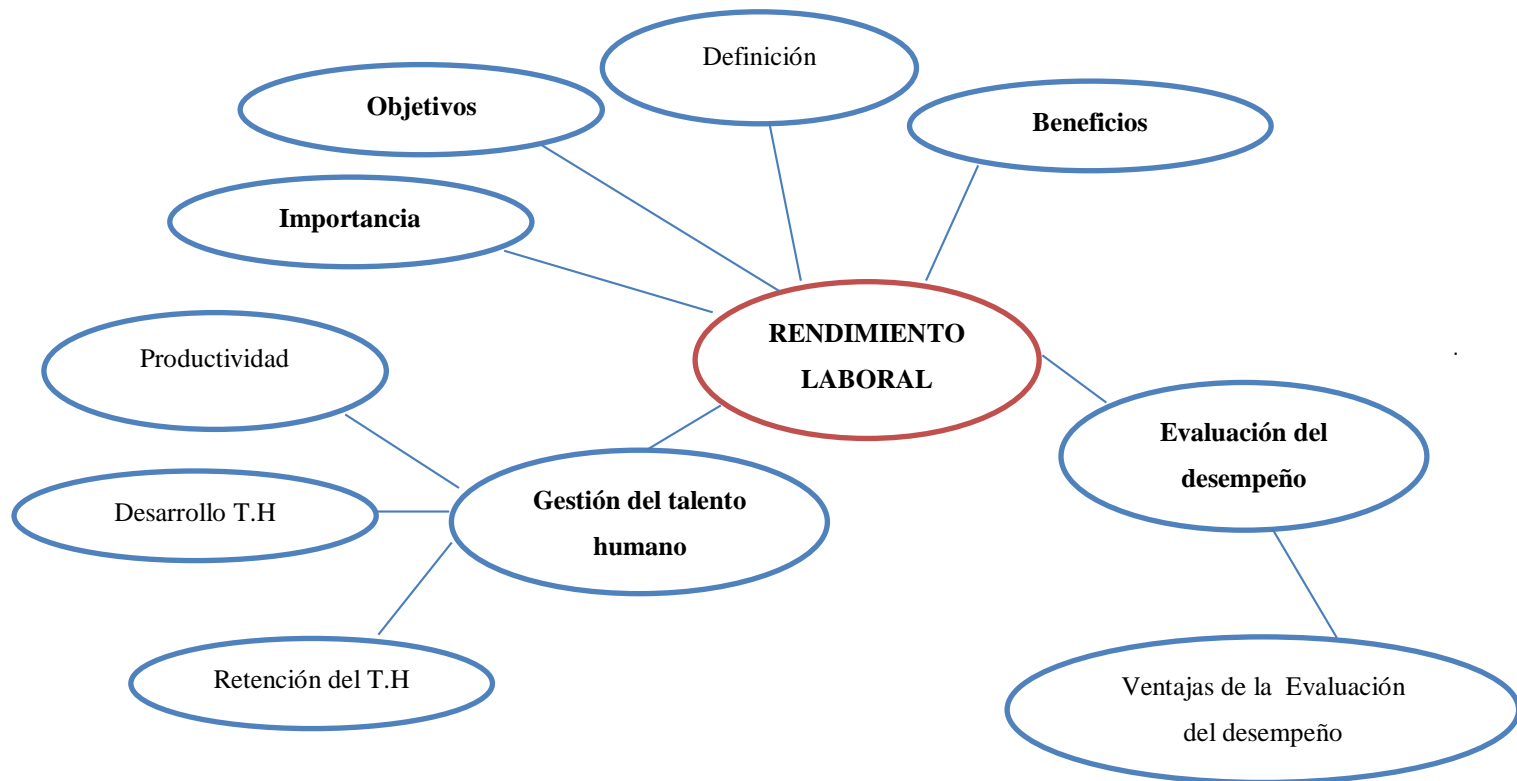
Gráfico N° 2.2. Constelación de ideas. Variable Independiente.



2.2.2. Variable Dependiente.

Rendimiento Laboral.

Gráfico N° 2.3. Constelación de ideas. Variable Dependiente.



Fuente: Empresa Producalza.

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

2.2.3. Fundamentación Teórica Variable Independiente

2.2.3.1. La doble presencia.

La doble presencia es un concepto usado en sociología del trabajo, para definir el doble rol que desempeña un individuo para responder simultáneamente a las obligaciones familiares y las del trabajo asalariado. El concepto de doble presencia fue conocido por primera vez en 1978 en la obra “*La doppia presenza*” escrita por la socióloga italiana Laura Balbo, a partir de esta obra la doble presencia se ha considerado como un factor de riesgo que afecta a la salud física y mental de los trabajadores.

Definición doble presencia

El Instituto de Biomecánica de Valencia, menciona en una de sus publicaciones que:

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. (Instituto de Biomecánica de Valencia., 2010)

Teniendo en cuenta lo anterior podemos mencionar que, constantemente la salud de los trabajadores está expuesta a un sin número de factores que pueden afectar a su salud, factores tanto físicos, químicos, etc., factores que constantemente son prevenidos por las organizaciones, pero existen riesgos que pasan desapercibidos como los riesgos psicosociales, entre estos la doble presencia, la cual tiene una gran afectación a la salud de los colaboradores, por el aumento de responsabilidades familiares y laborales a las que tiene que responder simultáneamente.

De igual manera el Instituto de Biomecánica de Valencia, afirma que:

La doble presencia se trata de aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado. (Instituto de Biomecánica de Valencia., 2010)

Con relación a lo anteriormente citado, por lo general la doble presencia tiene una gran afectación en el género femenino, aunque no podemos descartar que también puede afectar al género masculino. Es así que la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo remunerado, no se ha visto acompañada en la misma proporción por una incorporación paralela del hombre al trabajo doméstico.

García R, en su libro, La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo, plantea que:

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. (García R. , 2010, págs. 21, 22)

En función de lo expuesto, concuerdo con él autor porque, las responsabilidades familiares continúan recayendo en los hombros de las mujeres que tienen que realizar un esfuerzo sobre humano para responder simultáneamente a la gran demanda que exige la familia y su empleo, esto significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y durante el tiempo privado, debe organizar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales.

Moscardó, M. (2014), menciona:

La incorporación de las mujeres al mercado laboral no alteró el desempeño tradicional que las mujeres realizaban en el ámbito doméstico, por lo que las mujeres desempeñaron dos tareas: la tradicional, la dedicación doméstica y de cuidado, y la laboral remunerada, anteriormente desempeñada prioritariamente por los varones.

Tomando en cuenta el criterio anterior posiblemente, el género femenino considera que es normal el desempeñar estas dos tareas, las dedicadas a las tareas domésticas y las dedicadas a las tareas remuneradas, pero no han considerado el gran desgaste que conlleva responder simultáneamente estas dos tareas, por lo cual la doble jornada o doble presencia es un factor desencadenante de riesgo para la salud, que poco a poco va afectando el estado mental y físico por la alta exigencia a la que están expuestas a responder. En el marco de la empresa es necesario identificar y actuar sobre este riesgo, principalmente a través de la aplicación y ampliación de los derechos reconocidos en la normativa sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Ambiente familiar

Importancia.

Teniendo en cuenta la importancia de la familia, Santamaría, M. (2013) expone que *“La familia es considerada el núcleo de la sociedad, le corresponde formar miembros que contribuyan a generar bienestar a la humanidad mediante la práctica de actividades responsables, en el estudio de los problemas socioeconómicos”* de esta manera coincidimos con la importancia que tiene la familia en la sociedad y aún más en las organizaciones

Estoy de acuerdo con Álvarez, A. (2011), cuando se refiere que:

La familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias.

En conclusión a lo anteriormente citado, la familia, juega un papel importante en la sociedad y aún más en las organizaciones por que contribuyen a su crecimiento y desarrollo, sin embargo, el núcleo familiar ha sufrido modificaciones, debido a los diferentes roles y responsabilidades que hombres y mujeres, están obligados a responder, estas obligaciones han generado que la familia, pase a un segundo plano, restándole importancia, en busca del crecimiento profesional y estabilidad económica sacrificando el bienestar de la esfera familiar.

Efectos de las tensiones entre el trabajo y la familia.

La OIT. (2011), afirma que:

A falta de medidas para la conciliación del trabajo y la vida familiar implantadas por el Estado o en el lugar de trabajo, muchas familias recurren a soluciones individuales. Éstas pueden incluir la reducción del número deseado de hijos; el recurso a trabajadores domésticos, a menudo mal pagados, que también se enfrentan al problema de compatibilizar trabajo y familia; o la dependencia de soluciones precarias para el cuidado de los hijos, como los que consisten en responsabilizar a los niños mayores del cuidado de los más pequeños, dejar a los niños sin supervisión o llevarlos consigo al lugar de trabajo.

La falta de medidas o políticas de conciliación del trabajo y la familia, implantadas por las organizaciones, ha provocado que los individuos recurran a modificar su estilo de vida y la crianza de sus hijos pues las demandas del trabajo exigen más tiempo, así que la familia pasa a un segundo plano, dejando de lado las

responsabilidades afectivas que demandan sus hijos, en varios hogares la crianza de los hijos depende de terceras personas o guarderías, la ausencia y la poca supervisión de los jefes de hogar constantemente terminan en conflictos familiares perjudicando el bienestar familiar.

Por otro lado OIT. (2011), plantea que:

Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas. Tampoco se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios públicos en apoyo a estas tareas; ni se ha logrado reorganizar la vida social.

Tomando en cuenta los criterios anteriores, la falta de políticas o entidades que proporcionen, estrategias de conciliación familia y trabajo, han generado que las familias obtén por buscar soluciones por si mismas para poder conciliar, las responsabilidades que demandan estas dos esferas, recurriendo a decisiones severas como el de no tener hijos, porque la crianza de un hijo, demanda mucho tiempo y aumento de tareas domésticas.

Conciliación trabajo y familia.

En concordancia con el criterio de Zapatero, M. (2010), asegura que:

El conflicto entre funciones (familia-trabajo) debe ser manejado de modo de que se consiga la estabilidad del sistema completo (familia y empresa), pues la intersección familia-empresa requiere gran cantidad de negociación y gestión. La acumulación de tareas produce infelicidad y ansiedad y reduce la sensación de bienestar. Poder conciliar las responsabilidades que demandan el hogar y el trabajo es un problema que cada día experimentan con mayor intensidad empresarios y empleados. (pág. 254)

El conflicto entre familia y trabajo, es muy recurrente en los individuos que realizan alguna actividad productiva, por tal motivo es importante buscar un equilibrio que

no perjudique la compleja ecuación familia y empresa, para que suceda esta estabilidad es necesario poder conciliar las responsabilidades que demanda el hogar y el trabajo, pero no es fácil porque es necesario que los empresarios ejecuten estrategias que faciliten a los trabajadores responder a sus responsabilidades familiares sin descuidar las responsabilidades del trabajo, y de esta manera reducir la acumulación de tareas que produce infelicidad y ansiedad y reduce la sensación de bienestar.

Fundación Mujeres. (2010), en su libro Conciliación de la vida laboral, familia y personal sostiene que:

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal. (pág. 56)

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita a hombres y mujeres responder con efectividad a las demandas de su hogar y empleo, contribuyendo al surgimiento de una nueva organización del sistema social y económico donde hombres y mujeres, están en igualdad de derechos y obligaciones, por tanto, la conciliación de la vida familiar, y laboral favorece al crecimiento de una sociedad fundamentada en el bienestar de la esfera familiar, con el fin de que los individuos puedan disfrutar del tiempo, tanto familiar como laboral y personal.

Conexión trabajo familia.

De acuerdo con Arnold&Randall, (2012), mencionan que:

Las demandas del trabajo interactúan con las demandas de otras esferas de la vida, y sobre las consecuencias que esta interacción tiene para el bienestar del empleado (...), la conexión hogar – trabajo se les pone la etiqueta de “conflictos” en la literatura especializada en el estrés. Este conflicto puede ir en cualquiera de dos direcciones o en ambas: interferencia del trabajo con la familia (donde las demandas de trabajo generan dificultades para la vida en el hogar) e interferencia de la familia con el trabajo (donde las demandas de la vida doméstica crean dificultades para el trabajo). (pág. 409)

Alles, M. (2010), expone que “Armonizar diferentes roles es difícil para cualquier ser humano, ya se varón o mujer. Armonizar familia y trabajo, es un tema de preocupación diaria de las mujeres que trabajan fuera del hogar, y menos frecuentes en el varón” de esta manera se puede resaltar que “En la actualidad y cada día más, la armonización de roles familia/trabajo preocupa también a los varones, quienes asumen un rol de mayor colaboración en el hogar” (pág. 297).

En función de lo expuesto, se concluye que, no se puede desligar a la familia de la empresa, porque del bienestar de la familia depende la salud de las organizaciones, debido a que, están en constante interacción y debe existir un equilibrio entre estas dos grandes esferas para la supervivencia de ambas. Por tanto, la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, contribuye a construir una sociedad de igualdad entre hombre y mujeres.

Importancia de los Riesgos psicosociales

Para Collantes, M. (2012), comenta que:

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 estés 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. (pág. 171)

Los riesgos psicosociales pueden ser favorables o desfavorables, para el rendimiento laboral de un individuo, cuando es favorable el rendimiento de un individuo tiende a mejorar y aumenta periódicamente su productividad, pero cuando es desfavorable, las cosas toman un giro inesperado porque perjudica el bienestar del individuo y al mismo tiempo afecta su rendimiento, estos factores negativos se ven reflejados en altos niveles de estrés, perjudicando la salud física como mental del individuo.

Por otro lado ISTAS. (2010), menciona,

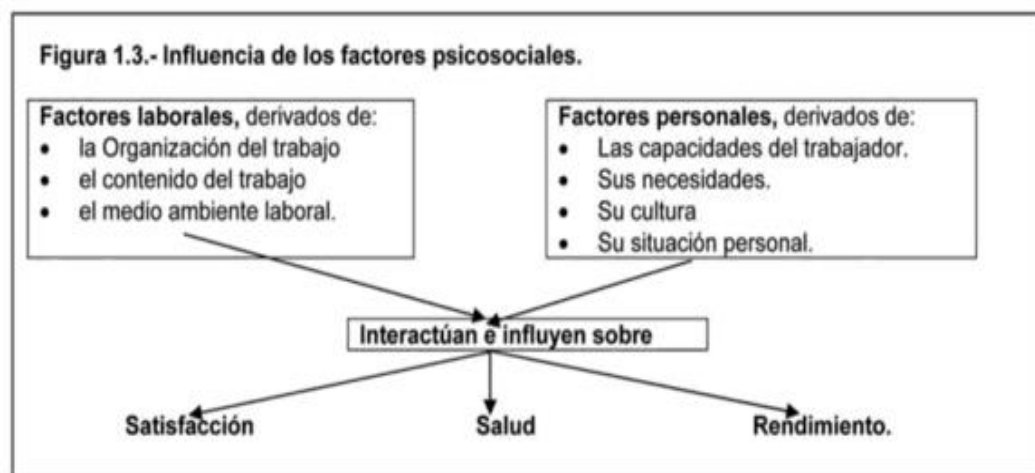
Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones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

Lo más preocupante de los riesgos psicosociales es su afectación en la salud de los individuos que se encuentran expuestos a altos niveles de estrés o a factores estresantes, las dolencias más comunes que desencadenan los riesgos psicosociales son cuadros de ansiedad, problemas gástricos, etc, esto se debe a un escaso plan de prevención de estos riesgo y a las malas condiciones de trabajo que algunas empresas ofrecen a sus trabajadores.

En concordancia con lo que menciona García, R. (2010),

Podemos definir los factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que puede afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo así como a la productividad empresarial. Las principales consecuencias negativas sobre la persona son el estrés y la insatisfacción laboral y se observan en parámetros como la cantidad y calidad de trabajo realizado, la rotación o el absentismo. (pág. 15)

Grafico N° 2.1. Influencia de los riesgos psicosociales.



Fuente: (García R. , 2010)

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Como podemos apreciar en el grafico los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en el trabajo, que pueden contribuir o restar al rendimiento laboral de los individuos, entre los factores determinantes para la aparición de riesgos psicosociales están los factores laborales, que son derivados de la organización del trabajo, contenido del trabajo y medio ambiente laboral, otro factor que interviene en la aparición de los riesgos psicosociales son los factores personales que son la cultura y su situación personal, estos dos factores influyen sobre la satisfacción y la salud de los individuos.

Para la OIT, (210), describe que:

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo).

Los riesgos psicosociales tienen una gran afectación en la salud de los individuos que ejecutan alguna actividad que demanda de concentración o esfuerzo físico, tales demandas afectan a la psiquis del individuo, porque tiene que emplear un esfuerzo mental que ayude a solucionar las actividades que esté realizando, su origen dependerá del factor social que son las condiciones de trabajo que favorecerán o agravarán es estado de exigencia que tenga que emplear el individuo para culminar alguna actividad productiva.

Importancia de Evaluar los Riesgos Psicosociales

El objetivo de las instituciones al valorar al personal radica en alcanzar un enfoque integral de los riesgos psicosociales que puedan afectar a los colaboradores o a la totalidad de la nómina profesional, de manera que sea factible iniciar controles de prevención con la finalidad de mejorar el bienestar de los colaboradores. (Báez&Moreno, 2010, pág. 189)

Teniendo en cuenta lo anterior podemos mencionar que los riesgos psicosociales son causantes de afectaciones graves para la salud física y mental de los trabajadores, desencadenadas por las condiciones de trabajo, sin embargo los daños conductuales procedentes por el estrés que diariamente tienen que soportar los trabajadores, acarreará afectaciones en la cantidad y calidad del trabajo que ejecuta el trabajador.

Condición de trabajo

Para Romo, M. (2012), sostiene que:

Es cualquier característica del mismo que puede tener una influencia en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajo, quedando incluidas: Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo. (pág. 86)

Las condiciones de trabajo tienen un influencia importante en la aparición de riesgos laborales, la seguridad de los trabajadores depende en gran medida de las condiciones a las que están expuestos en la empresa, unas buenas condiciones de trabajo favorecerá al cumplimiento de los objetivos empresariales y a la prevención de accidentes en el trabajo, las organizaciones que cuentan con condiciones de trabajo ideales están asegurando la supervivencia de su empresa.

Por otro lado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (CESMAG), (2014), en una de sus publicaciones menciona:

La constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmo, de producción, los horarios, las tecnologías, aptitudes personales, etc., generan una serie de condiciones que pueden afectar a la salud, son las denominadas Condiciones de trabajo, a las que podemos definir como «el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social». Carga física: Está determinada por una serie de factores que son: Factores del propio trabajador: Edad, sexo, constitución física y grado de formación. Factores relacionados con el puesto de trabajo: Postura, manipulación de cargas y movimiento. Carga mental que podemos definir como un esfuerzo de carácter cognoscitivo determinado por la cantidad y tipo de información provenientes en forma de las demandas del puesto de trabajo. Durante la realización de un trabajo que exija un esfuerzo mental se ponen en funcionamiento unas superestructuras del hombre como la atención, la memorización, la abstracción y la decisión. (pág. 214)

Tomando en cuenta los criterios anteriores, las condiciones de trabajo son agentes que influyen positiva o negativamente la ejecución de una actividad, además las demandas del puesto de trabajo, pueden afectar a la salud de los trabajadores si las condiciones a las que están expuesto no son las más idóneas, para asegurar un óptimo desempeño de los trabajadores, las condiciones de trabajo deben ser las mejores, no simplemente en infraestructura, también en políticas que garanticen un sueldo digno y estabilidad laboral.

Estrés

El estrés es una respuesta del organismo a una sobrecarga de actividades o situaciones inesperadas, interpretadas como amenazas, que pone al individuo en un estado de tensión, el estrés está cada vez más presente en nuestra vida diaria y tiene múltiples efectos negativos para nuestra salud y estilo de vida. Para García, R (2010), en su libro La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo, define que el estrés es una “*reacción de la persona tanto en el ámbito fisiológico como psicológico, ante un estímulo configurado por la interacción de factores individuales, ambientales y sociales, y que conlleva un proceso de adaptación o desequilibrio del organismo*”, (pág. 95) , de esta manera coincidimos que el estrés representa una afectación que perjudica a los individuos en todos los aspectos de su vida.

Por ello se debe de distinguir entre eustres y distres, como lo menciona García, R. (2010), que define:

Eustres o estrés positivo. Es la adecuada motivación para culminar con éxito una prueba o situación complicada. Generando un incremento del rendimiento y la salud. Por tanto es adaptativo, estimulante, siendo necesario para el desarrollo de la vida en bienestar. Puede ser un elemento de ayuda para afrontar nuevos desafíos.

Distres o estrés negativo. Asociado a desajustes entre el trabajador y sus condiciones de trabajo provoca respuestas insuficientes o exageradas. Produce efectos negativos para el bienestar psicológico del trabajador y

afecta al buen funcionamiento de la empresa. Es el generado por una sensación de fracaso ante un esfuerzo a realizar. (pág. 91;92)

En función de lo expuesto podemos mencionar que, el estrés es una respuesta de nuestro organismo que no podemos evitar que afecte nuestras vidas, sin embargo esto no significa que no lo podamos controlar, por tal motivo hay que diferenciar cuando el estrés es positivo o negativo, porque de esta manera podemos incrementar nuestro rendimiento cuando se trata del estrés positivo, y cuando se trate del estrés negativo poder utilizar estrategias que nos ayuden a reducir sus afectaciones en nuestra salud y rendimiento.

Salud ocupacional

Tal y como lo señala la Organización Mundial de la Salud. (OMS, 2010).

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Promover la seguridad en el área de trabajo no es una tarea fácil, pues es una actividad multidisciplinaria que depende de varios protagonistas, entre ellos las condiciones de trabajo, políticas institucionales y publicas que trabajen en promover la aplicación de procedimientos que prevengan las enfermedades y accidentes, de esta manera generar el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes de trabajo realizando el bienestar físico, social y mental de los trabajadores.

Para Collantes, M. (2012), en su libro La Salud Mental de los Trabajadores resalta que:

El concepto de empresas saludables hace referencia a lugares de trabajo donde se promueve la salud. El trabajo no tiene por qué ser <<un castigo >> sino una fuente de satisfacción y bienestar. La promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye cualquier actividad dirigida a mejorar la salud de los trabajadores, la promoción de la salud en el ámbito de la empresa consistiría en el conjunto de actividades dirigidas directamente a capacitar a los trabajadores para que incrementen el control de su propia salud. (pág. 127).

Una empresa saludable es aquella que promueven la salud y bienestar de sus trabajadores, enfocada a convertir el trabajo en una fuente de satisfacción y bienestar, con el objetivo de que el trabajador tenga mayor autonomía para ejecutar sus actividades, de esta manera será el quien controle su propia salud en el lugar de trabajo.

Salud mental en los trabajadores

Collantes, M. (2012), afirma que:

El trabajo supone una de las actividades más importantes del ser humano no sólo porque es el medio de subsistencia, lo cual en sí mismo ya es determinante, sino porque durante la vida laboral un trabajador pasa prácticamente un tercio de su tiempo en el trabajo. Así pues, el trabajo puede resultar una fuente de satisfacción o, por el contrario, una génesis de patología o, cuanto menos, de alteración de la salud, o lo que es más real, en periodos el trabajo puede satisfacer y en otros perjudicar a la salud, y ello de forma recurrente (no olvidemos que la salud es un proceso dinámico). (pág. 122)

De lo expuesto anteriormente, se concluye que la salud ocupacional son todas las actividades que las organizaciones ejecutan para velar y salvaguardar, la salud de sus trabajadores, promoviendo el bienestar físico y mental de los mismos, en busca

del perfeccionamiento de sus actividades, porque gran parte del tiempo del trabajador lo ocupa en realizar actividades productivas para la organización.

Bienestar Laboral

Según Navarro, M. (2012),

La satisfacción profesional puede depender de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros) Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional más satisfacciones procurará al trabajador y se reducirá el grado de ausentismo. Por otra parte, unos buscan en el trabajo reconocimiento o implicación; en cambio otros buscan socialización y estímulo. Se trata de ayudar a la persona para que consiga del trabajo la mayor satisfacción y significado posible.

Alcanzar la satisfacción profesional puede depender de muchos factores, ya sean estos factores internos como externos, pero en si la clave de la satisfacción laboral es alcanzar el éxito o la autorrealización, y eso solo se consigue en un ámbito laboral o personal, mientras más elevada la satisfacción mejorará la calidad de vida del individuo y buscara en el trabajo reconocimiento y sin duda que su nivel de productividad sobrepasará las expectativas de su jefe.

Para Arnold&Randall (2012), en su libro Psicología del Trabajo menciona que :

La satisfacción laboral es como un “estado emocional placentero o positivo, resultado del precio por el propio trabajo o por experiencia de este”. El concepto generalmente se refiere a una variedad de aspectos del trabajo que influyen en los niveles de satisfacción que un individuo obtiene por él. Por lo general esto incluye actitudes hacia el sueldo, las condiciones de trabajo, colegas y jefes. (pág. 212)

Otro aspecto clave para alcanzar la satisfacción en el trabajo y alcanzar un estado emocional placentero son los reconocimientos monetarios como los no monetarios,

estas clases de incentivos aumentan los deseos de realizar una tarea en específico, otro factor que influye significativamente, son las condiciones de trabajo pero aún más motivante son las relaciones entre los colegas de trabajo y sus jefes, porque una buena y sana relación laboral entre pares crea una atmosfera amigable y de confianza para trabajar en equipo para el bien común de la organización.

Tal como lo señala Alles M (2010) en su libro Comportamiento Organizacional:

La satisfacción laboral es, “un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo. Es una actitud afectiva, una sensación de relativo agrado o desagrado por algo”. De esta manera podemos concluir que. “La satisfacción laboral surge cuando un empleado obtiene cada vez más información sobre su centro de trabajo; es dinámica y puede declinar aún más rápidamente de lo que se desarrolla; se asocia a la baja o alta rotación de personal”. (pág. 282;283)

Tomando en cuenta que la satisfacción laboral es, un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables, se puede resaltar que la satisfacción laboral es un factor clave que estimula a los trabajadores a ejecutar sus actividades con mayor eficacia, por otro lado los beneficios de una óptima satisfacción laboral no es únicamente para el trabajador, sino también para la organización porque disminuye los índices de bajo rendimiento, desmotivación y rotación de personal.

2.2.4. Fundamentación Teórica Variable Independiente.

2.2.4.1. Definición de Rendimiento Laboral:

Pedraza, E. (2010) menciona que:

El desempeño son 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. Este desempeño puede ser exitoso

o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta.

El desempeño laboral es importante para las organizaciones porque permite observar las acciones y comportamientos de sus colaboradores, este conjunto de características son relevantes para los objetivos de la empresa, el nivel de desempeño de un trabajador es crucial, porque contribuye al crecimiento y competitividad de la organización.

Al respecto, Robbins, C. (2010) *“vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo”* (pág. 125), de esta manera, el desempeño laboral juega un papel muy importante en las organizaciones, debido a que el desempeño laboral refleja el direccionamiento de las organizaciones asía el éxito, el secreto de organizaciones exitosas es el continuo mejoramiento del desempeño de sus colaboradores.

Como la señala Guzmán R, (2013).

El desempeño laboral es una técnica de la gestión del talento humano, en el cual se relaciona el empleado y la empresa, con el fin de obtener un beneficio mutuo, que posibilita un adecuado rendimiento para que la empresa realice las actividades económicas. (pág. 54)

El desempeño laboral tiene una relación estrecha con la gestión del talento humano, porque esta última tiene la responsabilidad de vincular al empleado con la empresa, y que las dos partes involucradas, obtengan un beneficio mutuo y rentable, de igual forma un excelente desempeño laboral posibilita a las organizaciones a conseguir las metas planteadas traducidas estas en réditos económicos.

Teniendo en cuenta la importancia del desempeño laboral nos encontramos con lo propuesto por Newstrom J, (2011), menciona que *“Existen conjeturas erróneas acerca de que la alta satisfacción conduce siempre a un elevado desempeño, sin*

embargo, la realidad radica en que los trabajadores satisfechos pueden tener una alta, mediana o baja productividad”. (pág. 173), de esta manera coincidimos que el alto nivel de desempeño, no siempre va de la mano con la satisfacción laboral, existen varios factores que pueden modificar el rendimiento, como las conductas individuales de cada persona, factores, sociales y culturales.

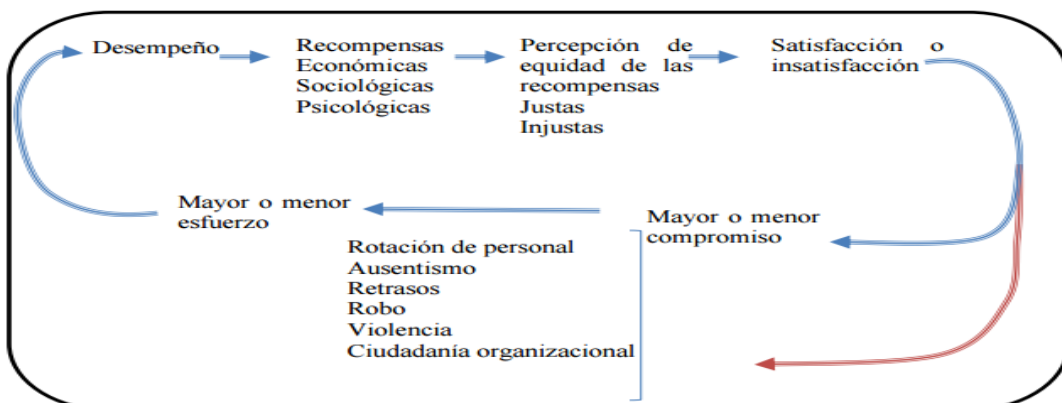
Importancia del desempeño laboral.

Según Paspuel L, (2014);

El desempeño laboral es importante porque ayuda a desarrollar la efectividad y el éxito de la empresa, en la actualidad las empresas se enfocan a capacitar a los empleados para el mejoramiento continuo del desempeño laboral, para obtener un éxito empresarial. (pág. 52)

Tomando en cuenta el criterio del autor, podemos mencionar que el desempeño laboral está relacionado con los resultados obtenidos con los medios utilizados por el trabajador para lograrlo. En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

Grafico N° 2.2. Ciclo del desempeño laboral.



Fuente: (Newstrom, 2011)

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Para entender de mejor manera la importancia del desempeño laboral, la podemos describir como un ciclo que inicia con las recompensas, económicas, sociológicas y psicológicas, pasando a las percepciones de equidad de las recompensas justas o injustas, las cuales generan satisfacción o insatisfacción, provocando esto mayor o menor compromiso y como tal mayor o menor esfuerzo para ejecutar una actividad, un buen direccionamiento del desempeño laboral puede disminuir la rotación de personal, ausentismo y retrasos en la producción.

Factores que influyen en el rendimiento

Bolhande. (2011), afirma que los factores que influyen en el rendimiento son:

- *Motivación: Es el motor que impulsa a que los empleados realicen sus actividades con responsabilidad y agrado. Entre ellas están ambición de carrera, conflicto del empleado, frustración, justicia y satisfacción, metas y expectativas.*
- *Ambiente: Es el clima laboral en el que se desenvuelven las personas. Lo componen equipos o materiales, diseño del puesto, condiciones económicas, sindicatos, reglas y políticas, apoyo de la administración, leyes y regulaciones.*
- *Capacidad: Es la habilidad que cada persona tiene para memorizar, aprender y solucionar problemas. Pueden ser habilidades técnicas, habilidades interpersonales, habilidades de solución de problemas, habilidades analíticas, habilidades de comunicación, limitaciones físicas.* (pág. 96)

En función de lo expuesto anteriormente, se puede determinar que el rendimiento laboral se ve influido por todo lo que rodea al trabajador, como los cambios tecnológicos o culturales, estos factores impulsan al trabajador a que constantemente modifique su estilo de vida para adaptarse a estos cambios constantes.

Gestión del talento humano

Para Guzmán R, (2013), en libro Subsistema reclutamiento y selección de personal menciona que:

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (pág. 122)

La gestión del talento humano es una área multidisciplinaria, que depende de aspectos organizacionales, culturales, tecnológicos y del contexto ambiental, los mismos que permitirán optimizar el esfuerzo de los empleados en conjunto con la organización, con el fin de realizar un trabajo sistematizado para promover el desarrollo de la empresa y de sus colaboradores.

Cuellos & Vera, (2010), afirman que:

La gestión del talento humano tiene los siguientes elementos básicos: planeación, formación, selección, supervisión, control, evaluación, calidad y el bienestar del talento humano, el concepto de talento humano hace referencia al esfuerzo humano y las potencialidades que se emplea en el entorno empresarial, entre ellos se puede mencionar los conocimientos técnicos y profesionales, habilidades, destrezas, experiencia, motivación, actitudes, aptitudes, creatividad, cultura general, entre otros. (pág. 55)

La gestión del talento humano se considera como un aspecto que apoya al desarrollo integral de los empleados en el ámbito profesional y personal, potencializando los aspectos como la creatividad, destrezas y habilidades, etc, con la finalidad de que todas estas cualidades y destrezas propias del individuo aporten al crecimiento y fortalecimiento de la empresa, pero para que suceda esto es primordial aplicar correctamente los procesos básicos de la gestión del talento humano como la selección

y formación del personal, sin obviar una constante evaluación de los procesos ejecutados.

Desarrollo del Talento Humano

Robbins, C. (2010), señala que *“La administración de recursos humanos es la función de la administración que se encarga de conseguir, capacitar, motivar y retener a empleados competentes”* (pág. 345), por tal motivo dichos procesos son de suma importancia para retener y potencializar el talento humano, que es un factor clave dentro de la administración de recursos humanos.

Capacitar, motivar y retener a empleados competentes, es apostar al desarrollo organizacional, y al cumplimiento de objetivos y metas, porque el recurso máspreciado para un organización, no son simplemente los recursos tecnológicos o monetarios, claro que son importantes pero nunca podrán sustituir, la creatividad y soluciones ingeniosas que puede aportar un ser humano, porque no es un ser inerte, es un ser que constantemente está evolucionando.

Productividad

La productividad laboral está relacionado con el talento humano que posee una empresa, ya que ellos pasan un tercio de su vida en las organizaciones brindando sus habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y todo lo que son, gracias a ellos se puede responder favorablemente a los objetivos de la organización y del medio, aplicando estrategias para cumplir con el trabajo.

Según García R. (2010), en su libro *“La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo”*, describe que:

Sin duda la supervivencia de la empresa, y por tanto de sus puestos de trabajo, depende hoy más que nunca de obtener una gran productividad,

de que el equipo rinda a alto nivel y de ese modo rentabilizar al máximo los costes, (...) un ambiente laboral “irrespirable” es algo que se nota y que, lógicamente, repercute negativamente en la salud y en la productividad de los trabajadores. (págs. 52,53)

La productividad es la manera más clara de rentabilidad de una empresa, el nivel de productividad refleja la competitividad y supervivencia de la misma, por tal motivo el esfuerzo individual de los empleados se encuentra vinculado directamente con el éxito, dicho sea de paso el desarrollo eficiente de las actividades diarias conduce al cumplimiento de los objetivos laborales, personales y empresariales

Indicadores del desempeño laboral

Alles, M. (2012) , en el “Diccionario de términos de Recursos Humanos” describe lo siguiente:

Los indicadores del desempeño laboral, son parámetros que nos permiten verificar los cambios generados a través del tiempo el mismo que debe ser relativo al planeado inicialmente, los mismos que se convierten en instrumentos de medición de las principales variables asociadas al cumplimiento de objetivos. (pág. 83)

Los indicadores del desempeño laboral, son sumamente importantes para el cumplimiento de los objetivos empresariales, estos indicadores son instrumentos de medición que permiten verificar el alcance de las estrategias corporativas planteadas inicialmente, las mismas que deben ser evaluadas periódicamente en un rango de tiempo, para comprobar que tan efectivas son las estrategias planteadas, si ayudan al crecimiento organizacional o para replantear dichas estrategias.

Evaluación del desempeño

Según Sales M, (2010);

La evaluación del desempeño es una valoración sistemática del desempeño de cada empleado de la empresa, en relación a las actividades que desarrolla, este proceso determina las cualidades de un individuo y sobre todo permite conocer la contribución a la empresa, la evaluación del desempeño tiene varias denominaciones como: evaluación del personal, informes de progreso, evaluación del mérito, evaluación de eficiencia individual, entre otros. (pág. 254)

La valoración sistemática del desempeño laboral de cada empleado, permite conocer e identificar su aporte individual o colectivo al desarrollo de la organización, esta valoración también permite categorizar a los empleados que merecen un reconocimiento por su contribución a la empresa, pero a su vez también ayuda a identificar donde es necesario realizar ajustes o mejoras en procesos de producción o capacitación al personal de las áreas poco productivas, con referencia a lo anterior Guzmán R, (2013), menciona que: *“La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren objetivos del sistema administrativo”* (pág. 114), por tal motivo una correcta aplicación de la evaluación del desempeño es clave para fortalecer la competitividad de las organizaciones, su rentabilidad y su adaptabilidad a los cambios tecnológicos y culturales de una sociedad en constante cambio.

Como lo afirma Cuesta, (2010), en su libro, Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, *“La evaluación de desempeño es el proceso o actividad clave de la Gestión de Recursos Humanos consistente en un procedimiento que pretende valorar de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento o desempeño de los empleados en la organización”*. (pág. 122), por tal motivo es necesario que no se use o se encamine a la evaluación del desempeño como una herramienta para castigar o despedir empleados, si no que su aplicación sea objetiva de forma que

ayude al crecimiento y fortalecimiento del talento humano existente en las organizaciones

Ventajas de la evaluación del desempeño laboral

Según el autor Sales M, (2010) *menciona las siguientes ventajas de la evaluación del desempeño laboral:*

- ✓ **Mejorar el desempeño:** Se lo puede realizar mediante la retroalimentación
- Políticas de compensación:** Ayuda a determinar quiénes merecen recibir aumentos salariales.
- ✓ **Decisiones de ubicación:** Se refiere a las promociones, transferencias basadas en el desempeño anterior.
- ✓ **Necesidades de capacitación y desarrollo:** El desempeño inadecuado puede iniciar la necesidad de realizar una nueva capacitación.
- ✓ **Planeación y desarrollo de la carrera profesional:** Guía las decisiones sobre aspectos profesionales.
- ✓ **Errores en el diseño del puesto:** El ineficiente desempeño causa errores.
- Imprecisión de la información:** El inadecuado desempeño puede causar errores en el aspecto informativo.
- ✓ **Desafíos externos:** Este aspecto se influye por factores externos. (pág. 94)

Tomando en cuenta los criterios anteriores, la evaluación de desempeño es un proceso importante para examinar la contribución del trabajador a la organización, y así también evaluar los avances con relación a los procesos aplicados en el pasado, pero este proceso sistemático debe ser ejecutado de forma objetiva, para buscar siempre el mejoramiento de los trabajadores, y no utilizar la evaluación de desempeño como una herramienta para castigar o sancionar un bajo rendimiento de los trabajadores.

2.3. Hipótesis.

H₀ = La doble presencia no incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza.

H₁ = La doble presencia si incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza.

2.4. Señalamiento de variables

2.4.1. Variable Independiente

La Doble Presencia.

2.4.2. Variable Dependiente

Rendimiento Laboral

CAPITULO III

METODOLOGÍA.

3.1. Enfoque

El presente trabajo investigativo utiliza el enfoque cualitativo-cuantitativo ya que está basado en el paradigma crítico- propositivo.

Es cualitativo, porque hace un estudio contextualizado del problema existente en la organización, con el propósito de obtener una perspectiva de su realidad, además se trabaja y reconoce a los factores inmersos dentro del campo de estudio y de esta manera la investigación está orientada hacia la comprensión del objeto de estudio, estableciendo mecanismos que permitan cambiar esa realidad existente en función de una hipótesis, poniendo énfasis en el proceso de investigación.

Es cuantitativo porque se recaba la información que será sometida a análisis estadísticos, a partir de los datos inferidos en la encuesta, para la búsqueda de una alternativa factible de solución al problema.

3.2. Modalidad básica de la investigación

El desarrollo del presente proyecto de investigación se basa en los siguientes tipos de investigación:

3.2.1. Investigación bibliográfica

Dentro de la investigación es necesario tener amplios recursos bibliográficos es por eso que este tipo de investigación permite obtener datos claros y concisos acerca

del objeto de estudio, por lo que se utiliza fuentes tales como libros, revistas, tesis de grado, informes técnicos y el internet, dichos recursos han sido apropiadamente utilizados ya que la información obtenida ayuda a conocer las contribuciones para el objeto de estudio y nuevos aportes que se dan a la solución de dicho problema.

3.2.2. Investigación de campo

La investigación a realizarse será de campo porque tendrá un contacto directo con la problemática y sus actores los mismos que brindaran información primaria referente al problema de tratado, dentro de las técnicas para la investigación será la encuesta que nos permitirá obtener información acerca del problema del objeto de estudio.

3.3. Niveles de investigación

Para el desarrollo de la actual investigación se ha visto la necesidad de utilizar los siguientes tipos de investigación:

3.3.1. Investigación Descriptiva

Es importante detallar minuciosamente el problema, es decir se debe tomar en cuenta todas las características que sirvan de gran aporte para el desarrollo de la investigación. Cabe recalcar la relación que existe entre las variables de estudio para verificar que en realidad se puede mejorar el rendimiento laboral a través de un análisis de los riesgos psicosociales. Para recopilar toda la información necesaria se utiliza técnicas como la encuesta y la observación que permitan procesar dichos datos y así obtener resultados acertados.

3.3.2. Investigación Correlacionar.

Se verifica la relación existente entre las variables de estudio, asociándolas y descubriendo su afectación en el rendimiento del trabajador.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Para el presente proyecto investigativo se utiliza la siguiente población que es el objeto de estudio, la población que se tomará para investigación es de 35 mujeres y 15 varones dando un total de 50 colaboradores, del área de producción.

Tabla N° 3.1. Población

Empresa	Unidad de observación	Frecuencia	Porcentaje
Producalza de la ciudad de Ambato	Operarios/as	35 mujeres	70%
		15 varones	30%
	Total	50	100%

Fuente: Empresa Producalza.

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

3.4.2. Muestra.

Para la presente investigación se tomará en cuenta a la totalidad de la población, siendo que la población fue muy pequeña no fue necesario calcular una muestra.

3.5. Operacionalización de variables.

Tabla N° 3.2. Operacionalización de la Variable Independiente.

3.5.1. Variable independiente: Doble Presencia.

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
<p>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. (Instituto de Biomecánica de Valencia., 2010)</p>	<p>Demandas doméstico o familiares</p>	<p>Afectivas Económicas</p>	<p>¿Cuándo está en la empresa, usted piensa en las tareas domésticas y familiares? ¿Hay momentos en los que Usted necesitaría responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar?</p>	<p>Encuesta y Cuestionario</p>
	<p>Riesgo para la salud.</p>	<p>Niveles de estrés. Enfermedades físicas.</p>	<p>¿De las siguientes actividades cual considera Usted que le demandan más tiempo? ¿Considera Usted que las responsabilidades de su hogar influyen en su rendimiento laboral? ¿Al realiza las tareas del trabajo y del hogar, con frecuencia se siente?</p>	
	<p>Demandas de trabajo.</p>	<p>Niveles de estrés Baja calidad del trabajo. Lentitud al ejecutar el trabajo. Distracción continua en el trabajo. Retrasos en la producción</p>		

Fuente: Empresa Producalza.

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

3.5.2. Variable dependiente: Rendimiento Laboral.

Tabla N° 3.3. Operacionalización de la Variable Dependiente.

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
<p>Rendimiento Laboral</p> <p>Son aquellas acciones o comportamientos observados en el entorno de 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 E. A., 2010)</p>	Comportamientos	Fisiológicos Psicológicos Cognitivos Conductuales Sociales	¿Cuál de las siguientes opciones considera usted le impiden que su rendimiento laboral sea eficiente? ¿Cree Usted que realizar tareas en el trabajo y en el hogar puede afectar su salud y su rendimiento laboral? ¿Usted considera que es importante que la empresa realice capacitaciones para prevenir riesgos como la doble presencia y otros tipos de riesgos?	Encuesta y Cuestionario
	Entorno	Entorno Físico Estabilidad laboral. Implementos de seguridad.	¿Considera Usted que los objetivos individuales de cada trabajador influyen en desenvolvimiento laboral?	
	Objetivos	Organizacionales Individuales Grupales.	¿Cuándo está en su casa piensa en asuntos del trabajo? ¿Qué tareas piensa, que son de más importancia para Usted?	

Fuente: Empresa Producalza.

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

3.6. Recolección de información

El proceso de recolección, procesamiento, análisis e interpretación de la información del informe final se realizó de la siguiente forma.

Tabla N° 3.4. Plan de recolección de información.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la Investigación
2. ¿De qué persona u objeto?	Del personal que labora en la empresa Producalza.
3. ¿Sobre qué aspecto?	Sobre la doble presencia y el rendimiento laboral.
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigador: Edwin David Jara.
5. ¿Cuándo?	Octubre 2015
6. ¿Dónde?	En la empresa “Producalza” de la ciudad de Ambato.
7. ¿Cuántas veces?	Dos veces. Una a modo piloto y otra definitiva.
8. ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta.
9. ¿Con qué?	Cuestionario estructurado
10. ¿En qué situación?	Favorable porque existe la colaboración de todos/as los/as involucrados.

Fuente: Empresa Producalza.

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

3.7. Procesamiento y análisis

En este paso se debe realizar la elaboración de un instrumento, el cual facilitará la obtención de la información requerida para la investigación; dicho instrumento constará de 10 preguntas cerradas, las cuales tendrán como opciones de respuesta tres alternativas:

- Siempre.
- A veces.
- Nunca.

3.7.1. Procedimiento

El proceso de información es el siguiente:

1. Se realiza la indagación de la información.
2. Se procede a la codificación de las respuestas.
3. Se tabula las diferentes respuestas.
4. Se representa gráficamente las tabulaciones.
5. Se procede a elaborar resultados e interpretar teniendo en cuenta el marco teórico.
6. Con el análisis de interpretación de resultados y la aplicación estadística se verificó la hipótesis.
7. Se realiza conclusiones generales y las recomendaciones.
8. A partir de las conclusiones se formulan alternativas de solución al problema investigado.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Tabulación de datos.

Pregunta 1. ¿Quién considera usted que debe realizar las tareas domésticas?

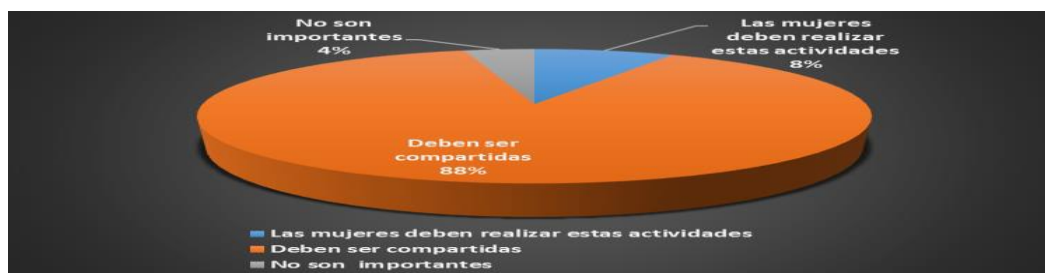
Tabla N° 4.1. Tareas domésticas.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Las mujeres deben realizar estas actividades	4	8
Deben ser compartidas	44	88
No son importantes	2	4
Total	50	100

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Gráfico N° 4.1. Tareas domésticas.



Fuente: Entrevista a colaboradores.

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Análisis:

De los 50 colaboradores encuestados, 4 colaboradores que representan el 8% respondieron que las mujeres deben realizar las tareas domésticas, mientras que 44 colaboradores que representan el 88% respondieron que las tareas domésticas deben ser compartidas, y 2 colaboradores que representan el 4% respondieron que no son importantes las tareas domésticas.

Interpretación:

Esto significa que la mayoría de colaboradores encuestados consideran que las tareas domésticas deben ser compartidas, mientras que un mínimo de colaboradores

encuestados consideran que dichas actividades no son importantes y que las mujeres deben realizar estas actividades.

Pregunta 2. ¿Cuándo está en la empresa, usted piensa en las labores domésticas y familiares?

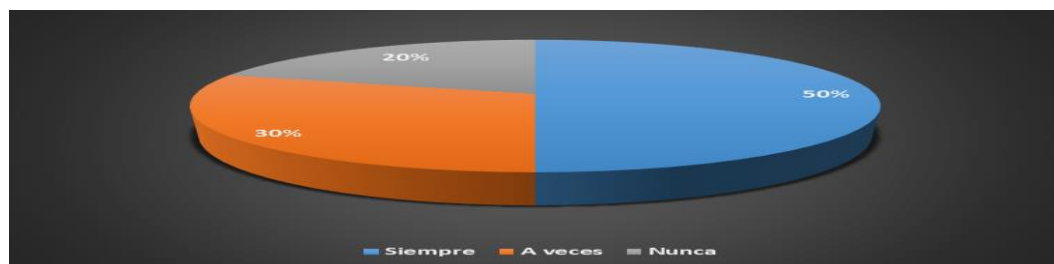
Tabla N° 4.1. Empresa y tareas domésticas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	50
A veces	15	30
Nunca	10	20
Total	50	100

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, 2015.

Grafico N° 4.2. Empresa y tareas domésticas



Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, 2015

Análisis:

De los 50 colaboradores encuestados, 25 colaboradores que representan el 50% respondieron que siempre, piensa en las labores domésticas y familiares, cuándo está en la empresa, mientras que 15 colaboradores que representan el 30% respondieron que a veces piensa en las labores domésticas y familiares, cuándo está en la empresa, y 10 colaboradores que representan el 20% respondieron que nunca piensa en las labores domésticas y familiares, cuándo está en la empresa.

Interpretación:

Esto significa que la mayoría de colaboradores encuestados piensa en las labores domésticas y familiares, cuándo está en la empresa, influyendo negativamente en la concentración de los colaboradores, mientras que un mínimo de colaboradores encuestados manifestaron que a veces piensa en las labores domésticas y familiares, cuándo está en la empresa y que esto no influye en su concentración.

Pregunta 3. ¿Hay momentos en los que Usted necesitaría responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar?

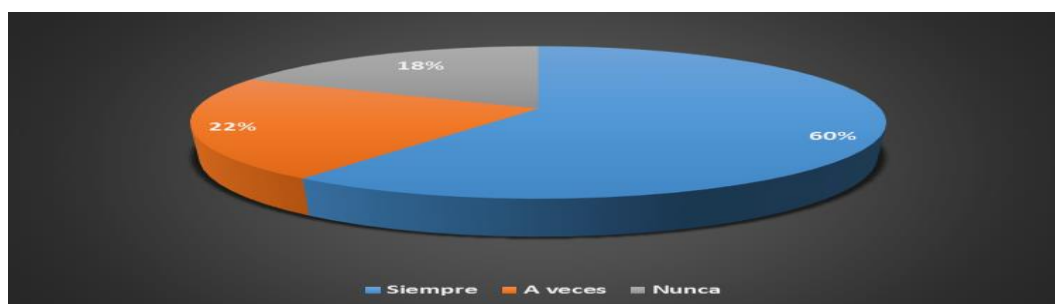
Tabla N° 4.2. Respuesta simultánea obligaciones empresa- hogar

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	30	60
A veces	11	22
Nunca	9	18
Total	50	100

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Gráfico N° 4.3. Respuesta simultánea obligaciones empresa – hogar



Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Análisis:

De los 50 colaboradores encuestados, 30 colaboradores que representan el 60% respondieron que siempre hay momentos en los que necesitarían responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar, mientras que 11 colaboradores que representan el 22% respondieron que a veces hay momentos en los que necesitarían responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar, y 9 colaboradores que representan el 18% respondieron que nunca hay momentos en los que necesitarían responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar.

Interpretación:

Esto significa que la mayoría de colaboradores consideran que hay momentos en los que necesitarían responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar, mientras que un mínimo de colaboradores encuestados manifestaron que a veces hay momentos en los que necesitarían responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar.

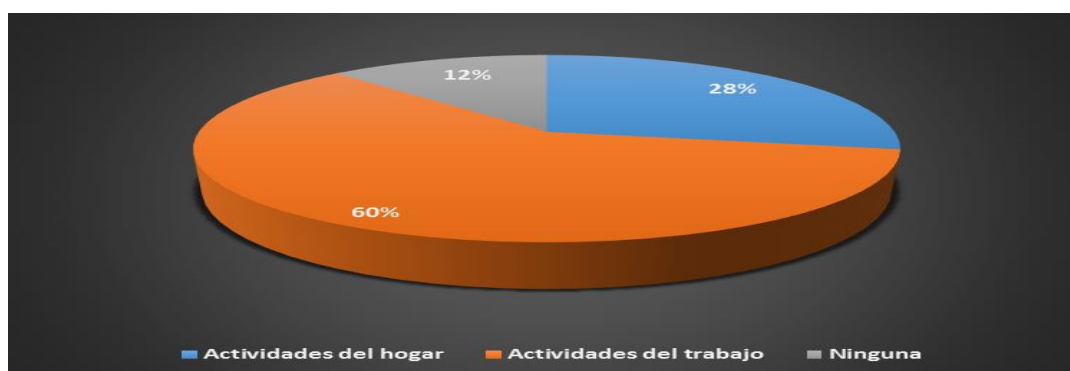
Pregunta 4. ¿De las siguientes actividades cual considera Usted que le demandan más tiempo?

Tabla N° 4.4. Actividades que demandan más tiempo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Actividades del hogar	14	28
Actividades del trabajo	30	60
Ninguna	6	12
Total	50	100

Fuente: Entrevista a colaboradores
Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Grafico N° 4.4. Actividades que demandan más tiempo.



Fuente: Entrevista a colaboradores
Elaborado por: Jara Edwin, 2015

Análisis:

De los 50 colaboradores encuestados, 14 colaboradores que representan el 28% respondieron que las actividades del hogar demandan más tiempo, mientras que 30 colaboradores que representan el 60% respondieron que las actividades del trabajo demandan más tiempo, y 6 colaboradores que representan el 12% respondieron que ninguna de estas las actividades demandan más tiempo de lo requerido.

Interpretación:

Esto significa que la mayoría de colaboradores consideran que las actividades del trabajo son las que demandan más tiempo, mientras que un mínimo de personas han manifestado que las actividades del hogar también demandan tiempo, por lo cual es necesario tener un equilibrio entre estas dos actividades.

Pregunta 5. ¿Cuándo usted está pasando por algún tipo de conflicto familiar o personal su desempeño laboral disminuye?

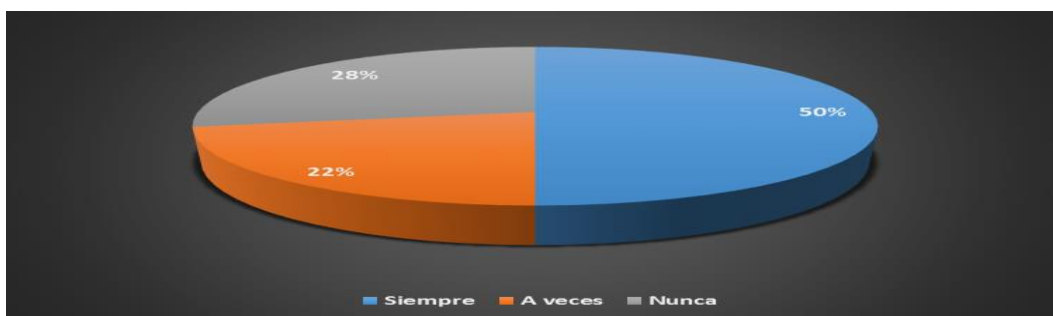
Tabla N° 4. 5. Disminución del desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	50
A veces	11	22
Nunca	14	28
Total	50	100

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, 2015

Gráfico N° 4.5. Disminución del desempeño



Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Análisis:

De los 50 colaboradores encuestados, 25 colaboradores que representan el 50% respondieron que siempre su desempeño laboral disminuye cuándo están pasando por algún tipo de conflicto familiar o personal, mientras que 11 colaboradores que representan el 22% respondieron que a veces su desempeño laboral disminuye cuándo está pasando por algún tipo de conflicto familiar o personal, y 14 colaboradores que representan el 28% respondieron que nunca su desempeño laboral disminuye cuándo está pasando por algún tipo de conflicto familiar o personal.

Interpretación:

Esto significa que la mayoría de colaboradores consideran que cuándo están pasando por algún tipo de conflicto familiar o personal tiende a disminuir su desempeño, mientras que un mínimo de colaboradores han manifestado que cuándo están pasando por algún tipo de conflicto familiar o personal no tiende a disminuir su desempeño y realizan sus actividades normalmente.

Pregunta 6. ¿Cuándo usted realiza las tareas del trabajo y del hogar, con frecuencia se siente?

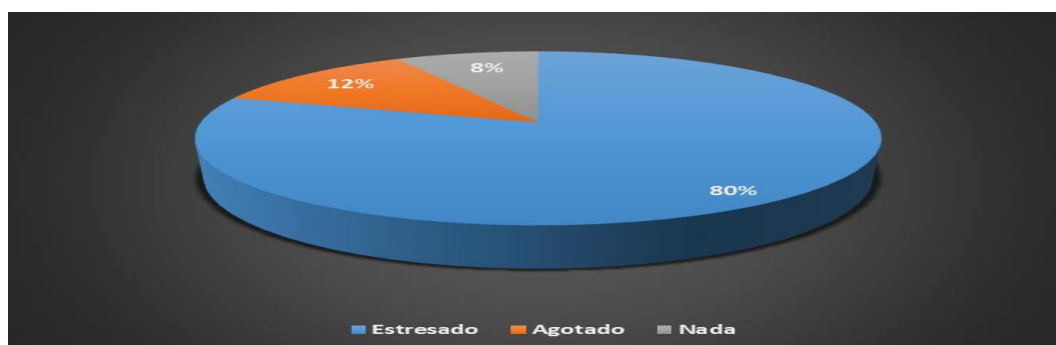
Tabla N° 4.6. Estado amínico

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Estresado	40	80
Agotado	6	12
Nada	4	8
Total	50	100

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Gráfico N° 4.6. Estado amínico



Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Análisis:

De los 50 colaboradores encuestados, 40 colaboradores que representan el 80% respondieron que cuándo realizan las tareas del trabajo y del hogar, con frecuencia se sienten estresados, mientras que 6 colaboradores que representan el 12% respondieron que cuándo realizan las tareas del trabajo y del hogar, con frecuencia se sienten agotados, y 4 colaboradores que representan el 8% respondieron que cuándo realizan las tareas del trabajo y del hogar, no sienten nada.

Interpretación:

Esto significa que la mayoría de colaboradores consideran que se sienten estresados cuándo realizan las tareas del trabajo y del hogar, mientras que un mínimo de colaboradores han manifestado que cuándo realizan las tareas del trabajo y del hogar, con frecuencia se sienten agotados.

Pregunta 7. ¿De las siguientes opciones, cual considera usted son más importantes?

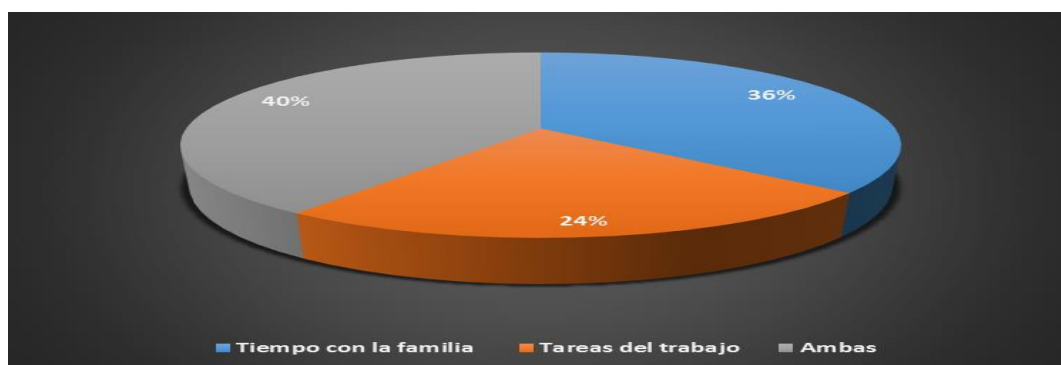
Tabla N° 4.7. Tiempo familia-trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo con la familia	18	36
Tareas del trabajo	12	24
Ambas	20	40
Total	50	100

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Gráfico N° 4.7. Tiempo familia-trabajo



Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Análisis:

De los 50 colaboradores encuestados, 18 colaboradores que representan el 36% respondieron que es más importante el tiempo con la familia, mientras que 12 colaboradores que representan el 24% respondieron que es más importante las tareas del trabajo, y 20 colaboradores que representan el 40% respondieron que ambas actividades son importantes.

Interpretación:

Esto significa que la mayoría de colaboradores consideran que es importante el tiempo con la familia como las tareas del trabajo, por tal motivo consideran que es importante encontrar un equilibrio entre la familia y el trabajo para no causar conflictos con las responsabilidades que la familia y el trabajo exigen.

Pregunta 8. ¿Considera usted que la organización se interesa por su bienestar familiar como laboral?

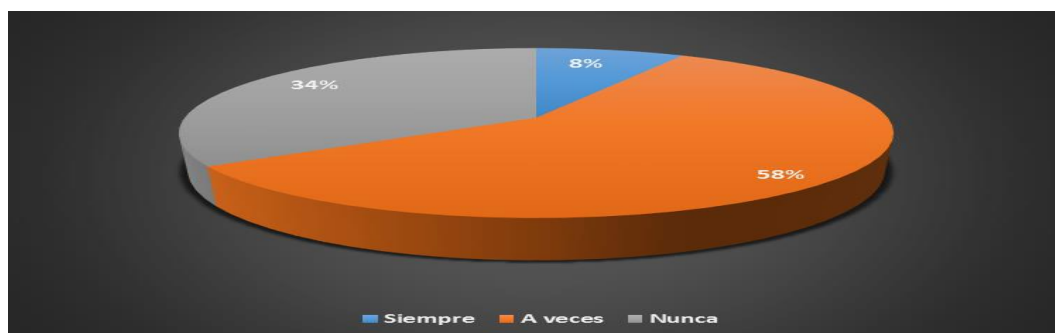
Tabla N° 4.8. Bienestar familiar y laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	8
A veces	29	58
Nunca	17	34
Total	50	100

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Gráfico N° 4.8. Bienestar familiar y laboral



Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Análisis:

De los 50 colaboradores encuestados, 4 colaboradores que representan el 8% respondieron que siempre la organización se interesa por su bienestar familiar como laboral, mientras que 29 colaboradores que representan el 58% respondieron que a veces la organización se interesa por su bienestar familiar como laboral, y 17 colaboradores que representan el 34% respondieron que nunca la organización se interesa por su bienestar familiar como laboral.

Interpretación:

Esto significa que la mayoría de colaboradores consideran que la organización debería interesarse más por el bienestar familiar como laboral, de sus colaboradores, y que se debe buscar el bienestar del trabajador no únicamente el de las organizaciones.

Pregunta 9. ¿Cree usted que realizar tareas del trabajo y del hogar simultáneamente puede afectar su salud y su rendimiento laboral?

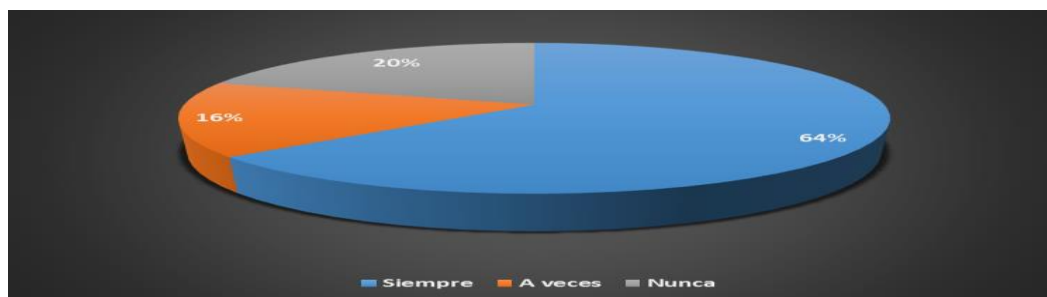
Tabla N° 4. 9. Salud y su rendimiento laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	64
A veces	8	16
Nunca	10	20
Total	50	100

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, 2015

Gráfico N° 4.9. Salud y su rendimiento laboral



Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Análisis:

De los 50 colaboradores encuestados, 32 colaboradores que representan el 64% respondieron que siempre que realizan las tareas del trabajo y del hogar simultáneamente su salud y su rendimiento laboral se ve afectada, mientras que 8 colaboradores que representan el 16% respondieron que a veces cuando realizan las tareas del trabajo y del hogar simultáneamente su salud y su rendimiento laboral se ve afectada, y 10 colaboradores que representan el 20% respondieron que nunca se ve afectada su salud y su rendimiento laboral cuando realizan las tareas del trabajo y del hogar simultáneamente.

Interpretación:

Esto significa que la mayoría de colaboradores consideran que realizar las tareas del trabajo y del hogar simultáneamente tiene afectaciones negativas para su salud y su rendimiento laboral, mientras que un mínimo de colaboradores han manifestado que su salud y su rendimiento laboral no se ven afectados cuando realizan las tareas del trabajo y del hogar simultáneamente.

Pregunta 10. ¿Cree usted que es importante que la empresa realice capacitaciones para prevenir e identificar riesgos como la doble presencia y de otros tipos de riesgos que pueden perjudicar su bienestar?

Tabla N° 4.10. Prevención e identificación riesgos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	45	90
A veces	5	10
Nunca	0	0
Total	50	100

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Gráfico N° 4.10. Prevención e identificación riesgos



Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Análisis:

De los 50 colaboradores encuestados, 45 colaboradores que representan el 90% respondieron que es importante que la empresa realice capacitaciones para prevenir e identificar riesgos como la doble presencia y de otros tipos de riesgos que pueden perjudicar su bienestar, mientras que 5 colaboradores que representan el 10% respondieron que a veces es importante que la empresa realice capacitaciones para prevenir e identificar riesgos como la doble presencia y de otros tipos de riesgos que pueden perjudicar su bienestar.

Interpretación:

Esto significa que la mayoría de colaboradores consideran que es importante que la empresa proporcione capacitaciones para prevenir e identificar riesgos como la doble presencia y de otros tipos de riesgos que pueden perjudicar su bienestar.

4.2. Verificación de hipótesis

Hipótesis Nula. = La doble presencia No incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza.

Hipótesis Alternativa. = La doble presencia Si incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza.

4.2.1. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis Alternativa. La doble presencia si incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza.

4.2.2. Nivel de significación

Para la comprobación de la hipótesis del presente trabajo de investigación se manejará un nivel de significación de 0.05, esto es equivalente al 5% de margen de error.

4.2.3. Descripción de la población

La encuesta se aplicó a todos; los 50 trabajadores que laboran en el área de producción de la empresa Producalza.

4.2.4. Especificaciones estadísticas

Para comprobar si la distribución se sujeta a la curva normal o no, mediante la técnica de chi cuadrado aplicaremos la siguiente formula.

$$x^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

En donde:

X²= chi o ji, cuadrado.

O= frecuencia de observación.

E= frecuencia esperada

Criterio: Rechazo la hipótesis nula si $X^2_c \geq X^2_t$.

Donde X^2_c es el valor del chi cuadrado y X^2_t es el chi teórico de la tabla, el mismo que se lo obtiene ingresando el grado de libertad y el nivel de significación (0,05).

4.2.5. Identificación de los grados de libertad.

En la identificación de los grados de libertad, para el cálculo del chi cuadrado (X^2), en esta investigación se han considerado cuatro filas equivalentes a las preguntas y tres columnas equivalentes a las opciones de respuestas que poseen dichas preguntas.

Formula:

$$gl = (C - 1)(F - 1)$$

Donde:

gl= (Grados de Libertad)

F (filas).

C (columnas).

Aplicación de la formula

$$gl = (C - 1)(F - 1)$$

$$gl = (4 - 1) (3 - 1)$$

$$gl = 6$$

$$gl = 12,592 \text{ (Visto en la tabla).}$$

Donde el x^2_t es 12,592.

Con 6 grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05, se obtiene el chi teórico (X^2_t), correspondiente a 12.59, la misma que se puede observar en la tabla, para aceptar la hipótesis alternativa se debe obtener un valor superior a 12.59, y así rechazar la hipótesis nula.

Gráfico N° 4.11. Distribución Chi-cuadrado

g	p										
	0.001	0.025	0.05	0.1	0.25	0.5	0.75	0.9	0.95	0.975	0.999
1	10.827	5.024	3.841	2.706	1.323	0.455	0.102	0.016	0.004	0.001	0
2	13.815	7.378	5.991	4.605	2.773	1.386	0.575	0.211	0.103	0.051	0.002
3	16.266	9.348	7.815	6.251	4.108	2.366	1.213	0.584	0.352	0.216	0.024
4	18.466	11.143	9.488	7.779	5.385	3.357	1.923	1.064	0.711	0.484	0.091
5	20.515	12.832	11.07	9.236	6.626	4.351	2.675	1.61	1.145	0.831	0.21
6	22.457	14.449	12.592	10.645	7.841	5.348	3.455	2.204	1.635	1.237	0.381
7	24.321	16.013	14.067	12.017	9.037	6.346	4.255	2.833	2.167	1.69	0.599
8	26.124	17.535	15.507	13.362	10.219	7.344	5.071	3.49	2.733	2.18	0.857
9	27.877	19.023	16.919	14.684	11.389	8.343	5.899	4.168	3.325	2.7	1.152
10	29.588	20.483	18.307	15.987	12.549	9.342	6.737	4.865	3.94	3.247	1.479

Fuente: <http://www.fing.edu.uy/imerl/pye/material/tablas/chicuadrado.pdf>

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

4.2.6. Frecuencias Observadas

Tabla N° 4.11. Frecuencias Observadas

	Categorías			
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SUBTOTAL
3. ¿Hay momentos en los que Usted necesitaría responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar?	30	11	9	50
5. ¿Cuándo usted está pasando por algún tipo de conflicto familiar o personal su desempeño laboral disminuye?	25	11	14	50
8. ¿Considera usted que la organización se interesa por su bienestar familiar como laboral?	32	8	10	50
9 ¿Cree usted que realizar tareas del trabajo y del hogar simultáneamente puede afectar su salud y su rendimiento laboral?	4	29	17	50
TOTAL	91	59	50	200

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, 2015

4.2.7. Frecuencia Esperada

La Frecuencia Esperada, se calcula con la siguiente fórmula

$$Fe = \frac{(\text{Total renglón}) (\text{Total de la columna})}{N}$$

$$Fe = \frac{(50 * 91)}{200} = 22.75$$

Tabla N° 4.12. Frecuencias Esperadas.

	Categorías			
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SUBTOTAL
3. ¿Hay momentos en los que Usted necesitaría responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar?	22,75	14,75	12,5	50
5. ¿Cuándo usted está pasando por algún tipo de conflicto familiar o personal su desempeño laboral disminuye?	22,75	14,75	12,5	50
8. ¿Considera usted que la organización se interesa por su bienestar familiar como laboral?	22,75	14,75	12,5	50
9. ¿Cree usted que realizar tareas del trabajo y del hogar simultáneamente puede afectar su salud y su rendimiento laboral?	22,75	14,75	12,5	50
TOTAL	91	59	50	200

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

4.2.8. Cálculo del Chi Cuadrado.

Tabla N° 4.13. Cálculo del Chi-Cuadrado

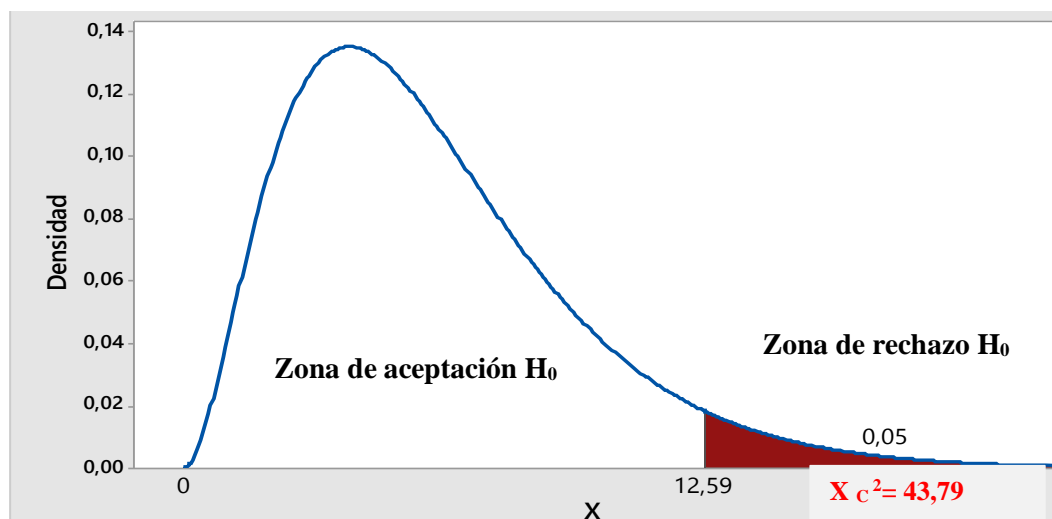
O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
30	22,75	7,25	52,5625	2,310
11	14,75	-3,75	14,0625	0,953
9	12,5	-3,5	12,25	0,980
25	22,75	2,25	5,0625	0,223
11	14,75	-3,75	14,0625	0,953
14	12,5	1,5	2,25	0,180
32	22,75	9,25	85,5625	3,761
8	14,75	-6,75	45,5625	3,089
10	12,5	-2,5	6,25	0,500
4	22,75	-18,75	351,5625	15,453
29	14,75	14,25	203,0625	13,767
17	12,5	4,5	20,25	1,620
108	108		$\chi^2_c =$	43,790

Fuente: Entrevista a colaboradores

Elaborado por: Jara Edwin, 2015.

4.2.9. Representación gráfica del Chi cuadrado

Grafico N° 4.12. Campan de Gauss.



Fuente: Minitab 17

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

4.2.10. Decisión

Con 6 grados de libertad y un nivel de 0,05 de significación, aplicando la prueba X^2 (Chi-Cuadrado) se tiene que el valor tabular es igual a **12.59**; de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta se ha calculado el valor de X_c^2 que es de **43.79**; lo que implica que este resultado se encuentra fuera de la zona de aceptación, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que dice: La doble presencia si incide en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza.

CAPÍTULO V

Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones:

Una vez finalizada la investigación y analizados los resultados se pudo llegar a establecer las siguientes conclusiones:

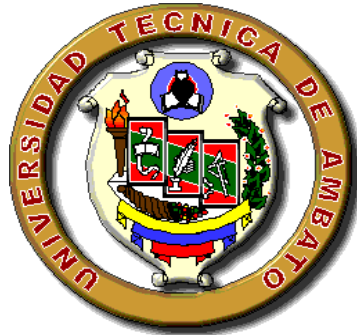
- La afectación de la doble presencia en el personal que labora en la empresa, específicamente en el personal femenino y en un mínimo porcentaje en el personal masculino, tiene una influencia significativa en su desempeño laboral y en su entorno familiar, ya que las responsabilidades familiares demandan el mismo tiempo o más que las del trabajo asalariado, la poca flexibilidad por parte de la empresa para que los trabajadores respondan a las responsabilidades del hogar, han ocasionado que el desempeño de los trabajadores sea defectuoso por la disyuntiva que diariamente tienen que responder la familia o el trabajo.
- En su totalidad los colaboradores desconocen que la doble presencia está afectando a su rendimiento laboral, y tampoco la organización cuenta con políticas que le ayuden a conciliar el entorno familiar con el entorno laboral, puesto que nunca se han realizado un estudio sobre esa temática en la organización.
- La empresa Producalza del cantón Ambato, se ve en la necesidad de implementar políticas que le ayuden a conciliar el entorno familiar con el entorno laboral de sus colaboradores, porque un alto índice de los colaboradores encuestados manifestaron que es necesario talleres de ayuda

para sobrellevar este tipo de conflictos y de esta manera no se vea afectado su rendimiento laboral.

5.2. Recomendaciones:

- Es recomendable implantar políticas encaminadas a minimizar la existencia de la doble presencia a los cuales están expuestos los colaboradores de la empresa Producalza, ya que como seres humanos estamos expuestos a eventos inesperados en nuestro entorno familiar o personal, que afectan significativamente en nuestras actividades diarias, por lo cual al contar con mecanismos que nos ayuden a sobrellevar estos tipos de eventualidades podemos lograr obtener un Rendimiento Laboral eficiente.
- Es importante empoderar a los colaboradores de la empresa Producalza, de los efectos negativos generados por la doble presencia tanto en su entorno familiar como laboral y que sean ellos quienes identifiquen los conflictos familiares más frecuentes a los cuales se encuentran expuestos diariamente e intervenir buscando ayuda profesional de manera inmediata para alcanzar una óptima calidad de vida tanto personal como profesional.
- Es necesario que la empresa busque estrategias de conciliación entre el entorno familiar y el entorno laboral, ya que estas dos esferas están en constante interacción y requieren estar en equilibrio para no generar, conflictos tanto familiares como laborales y de esta manera establecer talleres de capacitación en función de afrontamiento y resolución de la doble presencia para disminuir el bajo rendimiento laboral que genera este tipo de riesgo psicosocial, para mejorar la calidad de vida del colaborador y de esta manera asegurarse de contar con un personal altamente motivado y eficiente.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

ARTICULO TÉCNICO (PAPER)

TEMA:

**Doble presencia, la pieza clave de la Gestión Empresarial.
Caso (Industria de Calzado)**

AUTOR: Edwin David Jara Salazar

TUTOR: Msc. Carlos Valdés Hernández

Ambato-Ecuador

2016

ARTICULO TÉCNICO (PAPER)

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Doble presencia, la pieza clave de la Gestión Empresarial.

Jara Edwin.

edwinjara-sa@hotmail.com

Marzo del 2016

Resumen

El objetivo de la presente investigación, fue determinar la incidencia de la doble presencia en el rendimiento laboral del personal, que labora en la industria del calzado, cabe mencionar que tanto hombres como las mujeres, desempeñan los mismos roles, y se ven en la necesidad de responder simultáneamente a las exigencias que demandan su trabajo y su familia. Las responsabilidades domésticas y familiares, son compartidas entre el esposo y su esposa, y se ha replanteado el concepto, de que solo las mujeres deban ser quienes asuman, estas responsabilidades, gran parte de ellas se han convertido en proveedoras del hogar como los hombres, pero, este cambio ha traído consigo repercusiones negativas en la vida personal y profesional de los integrantes del hogar, que deben asumir el rol de proveedores y padres, buscando el equilibrio entre su trabajo y su familia. El estudio de la presente investigación persigue, el mejoramiento del rendimiento laboral y el bienestar familiar de los trabajadores. Los datos obtenidos, por la investigación de campo, indican que es necesario la implementación de políticas de conciliación entre la familia y el trabajo, para reducir los efectos, de la doble presencia del personal que labora en esta industria, y de esta manera contribuir al crecimiento y desarrollo de esta manufactura en crecimiento; reduciendo el margen de pérdidas en recursos económicos y humanos.

Palabras claves: Doble Presencia, Rendimiento Laboral, Bienestar Laboral, Prevención de Riesgos Psicosociales, Desarrollo Organizacional.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the incidence of double presence in work performance of staff working in the footwear industry, it is noteworthy that both men and women , play the same roles , and are in the need to respond simultaneously to the demands demand his job and his family. Domestic and family responsibilities are shared between husband and wife, and has rethought the concept that only women should be those who assume these responsibilities, many of them have become household providers like men, but this change has brought negative impact on the personal and professional life of household members, who must assume the role of providers and parents, seeking a balance between work and family. The study of this research aims, improving work performance and family welfare of workers. The data obtained from the field research indicate that the implementation of policies to reconcile family and work is needed to reduce the effects of the double presence of personnel working in this industry and in this way contribute to the growth and development of this manufacturing growth; reducing the margin of losses in financial and human resources .

KEY WORDS: Dual Presence, Labor Performance, Labour Welfare, prevention of psychosocial risks, Organizational Development

Introducción

Las macro y micro empresas, ecuatorianas dedicadas a la fabricación y producción de calzado, forman parte crucial del motor que impulsa el desarrollo del país, y contribuye al cambio de la matriz productiva, siendo grandes generadoras de empleo para varias familias. En los últimos años se ha incrementado la demanda y producción de calzado, y para satisfacer esta solicitud, han requerido contratar personal altamente calificado y dotarse de tecnología de punta para continuar siendo competitivas. Sin embargo, la exigencia que esta manufactura demanda a sus colaboradores ha provocado un incremento de la doble presencia que es aquella situación que recae sobre una misma persona la necesidad de responder a las actividades del trabajo asalariado y las del hogar, afectando en gran parte al género femenino porque son ellas quienes se encargan de asumir estas responsabilidades, de forma simultánea, durante el tiempo de trabajo como en su tiempo libre, ocasionando daños físicos y psicosociales, perjudicando paulatinamente, la vida profesional y familiar de quienes se dedican a estas actividades.

Estos argumentos evidencian la necesidad de investigar las afectaciones de la doble presencia, en el sector laboral se han realizado varios estudios que han abordado tópicos sobre la doble presencia y la desigualdad de género, a consecuencia de la masiva incorporación de la mujer al ámbito laboral, mientras que escasamente se conoce las afectaciones en el rendimiento laboral y bienestar familiar, a consecuencia de esta necesidad se realizó una investigación sobre los temas mencionados anteriormente encontrando artículos que tratan estas temáticas. Los autores que se destacan a continuación son quienes aportan indistintamente y por separado a cerca de la doble presencia, (Acevedo, 2013), (Ansoleaga, 2014), (Palomo-Vélez, 2015), (García O. A., 2015), (Estevan Reina, 2014), (Caballero Martínez, 2015) entre otros.

En estos trabajos los autores coinciden que la doble presencia resultó la dimensión con mayor proporción de riesgo, con una amplia desventaja para las mujeres y se observan importantes asociaciones de este factor con síntomas de distraes, los cuales pueden convertirse en patologías perjudiciales para la salud mental. Así

también menciona que la masiva incorporación de la mujer al mundo laboral, ha traído beneficios económicos para las organizaciones que emplean esta mano de obra, por otro lado, las mujeres dedican más tiempo que los hombres al trabajo doméstico, lo que ha traído consecuencias con la incompatibilidad entre trabajo y familia siendo una de las principales razones para que este género renuncie a su trabajo asalariado. Sin embargo ningún autor ha relacionado los efectos de la doble presencia con las derivaciones negativas para las organizaciones, porque la encasillan dentro de uno de los factores de riesgo psicosocial y no la estudian por separado, restándole importancia, y confirmando la noción, de que las exigencias que demanda el trabajo y la familia, aumenta el ausentismo e incrementa la probabilidad, de accidentes laborales, como consecuencia de no poder conciliar las exigencias del trabajo y la familia.

Por otra parte los autores quienes hablan acerca del rendimiento laboral se destacan: (Posada, 2014), (Salas Perea, 2012), (Pedraza E. A., 2010), (OSORIO, 2010). Estos autores concuerdan que el desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización, enfatizando que el desempeño son 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.

Además señalan que el desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta del individuo, como respuesta a los estímulos del medio en que se desarrolle. Sin embargo en la industria de calzado el desempeño laboral, depende de la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral, uno de los grandes retos a los que se enfrenta, cada vez más consciente del alto valor del capital humano que disponen.

No se conocen estudios anteriores donde se desarrolle un análisis en la cuestión de la Doble Presencia y Rendimiento Laboral, en la mayoría de las investigaciones indagadas solo se manejan por separado estos temas, sin destacar la estrecha relación que tiene en la gestión empresarial. En la empresa Producalza objeto de

estudio se aplicó una encuesta para delimitar el grado de afectación de la doble presencia a los trabajadores de manera muy específica, en función de indagar si estas afectan o no el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha industria.

Después de analizar las investigaciones desarrolladas a nivel nacional e internacional sobre la doble presencia y el rendimiento laboral, se concluye que no existen, o son escasos los mecanismos de conciliación, ente trabajo y familia, por lo que la gestión empresarial, desconoce los grandes beneficios que obtendrían, si implementan políticas o mecanismos en pro de la conciliación familia- trabajo.

Metodología

El presente trabajo investigativo utiliza el enfoque cualitativo y cuantitativo ya que está basado en el paradigma crítico- propositivo, es cualitativo, porque hace un estudio contextualizado del problema existente en la organización Producalza la cual se dedica a la producción de calzado, con el propósito de obtener una perspectiva de su realidad, además se trabaja y reconoce a los factores inmersos dentro del campo de estudio y de esta manera la investigación está orientada hacia la comprensión del objeto de estudio, estableciendo mecanismos que permitan cambiar esa realidad existente en función de una hipótesis, poniendo énfasis en el proceso de investigación.

Además la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo porque se recaba la información que será sometida a análisis estadísticos, a partir de los datos inferidos en la encuesta, para la búsqueda de una alternativa factible de solución al problema, la investigación fue descriptiva, dado que es importante detallar minuciosamente el problema, es decir las causas y efectos del problema en términos claros y precisos, tomando en cuenta todas las características que sirvan de gran aporte para el desarrollo de la investigación. Cabe recalcar que con dicha información se identificaron los modelos teóricos en dimensiones macro, meso y micro que permitieron contextualizar las variables, para verificar que en realidad se puede mejorar el rendimiento laboral a través de un análisis de riesgos psicosociales. Para recopilar toda la información necesaria se utilizó técnicas como la encuesta,

bibliografía de diferentes autores, tesis de grado que aportaron con los antecedentes investigativos, artículos técnicos y la observación que permitieron procesar dichos datos y así obtener resultados acertados, es importante acotar que la investigación es correlacional porque se verifica la relación existente entre las variables de estudio también es experimental porque se trabaja con una o más variables con un enfoque científico y a través de un proceso sistemático para reconocer los cambios de una variable sobre la otra.

Para la presente investigación la población en estudio fue de 35 mujeres y 15 varones dando un total de 50 colaboradores del área de producción de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, siendo esta la totalidad de la población por lo tanto no fue necesario aplicar la fórmula para obtener una muestra.

Población

Empresa	Unidad de observación	Frecuencia	Porcentaje
Producalza de la ciudad de Ambato	Operarios/as	35 mujeres	70%
		15 varones	30%
	Total	50	100%

Fuente: Empresa Producalza.

Elaborado por: Jara Edwin, (2015).

Para la recolección de los datos estadísticos se aplicó un encuesta que tenía como propósito obtener resultados claros y concisos, posterior a esto se realizó las tabulaciones e interpretaciones con el objetivo de comprobar la hipótesis, para lo cual se utilizó el método Chi cuadrado, seleccionando para esto los ítems 3 y 9 de la encuesta relacionadas a la doble presencia, con el propósito de determinar la complejidad que existe al responder simultáneamente a las responsabilidades familiares y laborales y como estas están estrechamente ligadas a efectos negativos sobre la salud física y mental de los individuos, por otro lado los ítems 5 y 8 relacionados al rendimiento laboral, fueron cruciales para determinar los factores

que disminuyen el rendimiento laboral, siendo el factor doble presencia uno de los principales causantes de un bajo rendimiento.

Para la comprobación del Chi cuadrado el primer procedimiento es obtener el Chi teórico de la tabla los mismos que se obtiene ingresando el grado de libertad y el nivel de significancia como se detalla a continuación, con un 95% de nivel de confianza, un 5% de margen de error y en función de que se seleccionaron 4 preguntas y 3 alternativas de respuesta, aplicando la fórmula de grados de libertad $gl = (C - 1)(F - 1) = gl = (4 - 1)(3 - 1)$ se obtuvo 6 grados de libertad, que al comparar este valor en la tabla del Chi cuadrado se requiere una significación superior al 12,59 para aprobar la hipótesis alternativa.

Posteriormente para determinar el X^2 calculado se aplicó la siguiente fórmula $\chi^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$, donde se resta la frecuencia observada con la frecuencia esperada, el valor obtenido se lo eleva al cuadrado, luego se divide para la frecuencia esperada, finalmente realizamos una suma y obtenemos 43.79 como resultado del X^2 calculado. Para aceptar la hipótesis alternativa el X^2 calculado debe ser mayor que el X^2 teórico, en el presente estudio si se cumple la condición, es por ello que se acepta la hipótesis alternativa, es decir la doble presencia si incide en el rendimiento laboral de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato.

Discusión de resultados

Acorde con los resultados obtenidos en la presente investigación se halló que en los trabajadores de la industria de calzado, la doble presencia interfiere, en el desempeño de sus actividades, esto se debe a los cambios que constantemente se han ido presentando en el entorno cultural como tecnológico, que exigen una rápida adaptación y modificación del estilo de vida.

En cuanto a la respuesta simultánea de obligaciones empresa – familia se puede apreciar que la mayoría de colaboradores (60%) consideran que hay momentos en los que necesitarían responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar, este dato nos llevan a reflexionar de la importancia de implementar

políticas de conciliación familiar, una de estas puede ser la jornada a tiempo parcial (sin abaratar el costo de la hora de trabajo), ayudando a tener más tiempo libre a los trabajadores en especial a las mujeres, el cual lo pueden emplear para responder aquellas demandas familiares como la crianza de los hijos, no es solo necesario actuar en el ámbito laboral sino también en el ámbito familiar, en el cual el varón debe tener más protagonismo en la crianza de los hijos y en las responsabilidades del hogar, con el fin de que estas responsabilidades sean compartidas con el objetivo de fortalecer los lazos familiares.

En relación con el estado anímico se observa que el 80% de los colaboradores se sienten estresados cuando realizan las tareas del trabajo y del hogar simultáneamente, este hecho destaca que la doble presencia, está estrechamente ligada, con la aparición de afectaciones, como el estrés, provocada por la necesidad de responder a las demandas del trabajo por un lado y por otro las demandas del trabajo doméstico familiar simultáneamente, provocando altos niveles de estrés, causantes de enfermedades físicas y mentales, por la alta exigencia, que demanda la familia y el trabajo, no obstante, esta situación no sorprende, ya que en empresas encaminadas a esta actividad, una buena parte de los trabajadores, requieren coordinar y reajustar su horario para cumplir con éxito estas actividades.

Por otra parte, en la categoría actividades que demandan más tiempo la mayoría de colaboradores (60%) consideran que las actividades del trabajo son las que demandan más tiempo, al igual que las actividades del hogar las cuales también demandan tiempo, por lo cual es necesario tener un equilibrio entre estas dos actividades, esto resalta la falta de medidas o políticas de conciliación entre el trabajo y la familia, por parte de las organizaciones, esto ha provocado que los individuos recurran a modificar su estilo de vida y la crianza de sus hijos pues las demandas del trabajo exigen más tiempo, así que la familia pasa a un segundo plano, dejando de lado las responsabilidades afectivas que demandan sus hijos, en varios hogares la crianza de los hijos depende de terceras personas o guarderías, la ausencia

y la poca supervisión de los jefes de hogar constantemente terminan en conflictos familiares perjudicando el bienestar familiar.

En cuanto a quien debe dedicarse a las tareas domésticas en el hogar, gran parte de los colaboradores (88%) consideran que las tareas domésticas deben ser compartidas, pero la realidad demuestra lo contrario ya que la doble presencia es un riesgo psicosocial habitual en las mujeres esto se debe a que tradicionalmente han sido quienes han organizado y realizado la mayor parte del trabajo doméstico familiar. Algunos datos que ponen de manifiesto este fenómeno son: el hecho de que mientras que las mujeres dedican de 5-6 horas diarias al trabajo doméstico, los hombres sólo dedican 2; que, en términos generales, incluso cuando la familia se mantiene únicamente a través del sueldo de la mujer es ella quien sigue realizando las tareas domésticas en mayor medida, el estado de salud de las mujeres es peor cuanto mayor sea el número de personas en el núcleo familiar. (Instituto Sindical de Trabajo, 2012)

De igual manera es preciso destacar que la doble presencia es un fenómeno generacional, producto de estereotipos machistas, consecuencia de esto las mujeres han tenido que trabajar bajo condiciones desfavorables, renunciando a muchas oportunidades a nivel profesional y personal, este tipo de discriminación y desigualdad de género, prevalecerá mientras se siga manteniendo el discurso ambiguo de que las mujeres deban ser quienes se encarguen de la crianza de los hijos y de los quehaceres domésticos.

Esto nos lleva a reflexionar que el ámbito cultural es decisivo para generar un cambio generacional y modificar los esquemas mentales implantados por la sociedad, asimismo este estudio muestra que la exposición a la doble presencia es notablemente alta para las mujeres asalariadas y que aumenta cuando es menor el grado de formación académico o profesional, reflejando una alto índice de mujeres con escasa formación profesional, los datos obtenidos en la presente investigación son coherentes con otros datos de investigaciones anteriores, con relación a la doble

presencia, esto demuestra que nuestra hipótesis planteada en la investigación es que la doble presencia tiene injerencia o influencia en el rendimiento laboral.

En relación a la disminución del desempeño laboral, la mayoría de colaboradores (50%) consideran que cuándo están pasando por algún tipo de conflicto familiar o personal tiende a disminuir su desempeño, tales demandas afectan a la psiquis del individuo, porque tiene que emplear un esfuerzo mental que ayude a solucionar las actividades que esté realizando, su origen dependerá del factor social que son las condiciones de trabajo que favorecerán o agravarán es estado de exigencia que tenga que emplear el individuo para culminar alguna actividad productiva dicho sea de paso la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita a hombres y mujeres responder con efectividad a las demandas de su hogar y empleo, contribuyendo al surgimiento de una nueva organización del sistema social y económico donde hombres y mujeres, están en igualdad de derechos y obligaciones, por tanto, la conciliación de la vida familiar, y laboral favorece al crecimiento de una sociedad fundamentada en el bienestar de la esfera familiar, con el fin de que los individuos puedan disfrutar del tiempo, tanto familiar como laboral y personal.

En cuanto al bienestar familiar y laboral se infiere que un gran número de colaboradores (58%) consideran que la organización debería interesarse más por el bienestar familiar como laboral, de sus colaboradores, y que se debe buscar el bienestar del trabajador no únicamente el de las organizaciones, el conflicto entre familia y trabajo, es muy recurrente en los individuos que realizan alguna actividad productiva, por tal motivo es importante buscar un equilibrio que no perjudique la compleja ecuación familia y empresa, para que suceda esta estabilidad es necesario poder conciliar las responsabilidades que demanda el hogar y el trabajo, pero no es fácil porque es necesario que los empresarios ejecuten estrategias que faciliten a los trabajadores responder a sus responsabilidades familiares sin descuidar las responsabilidades del trabajo, y de esta manera reducir la acumulación de tareas que produce infelicidad y ansiedad y reduce la sensación de bienestar.

Los resultados obtenidos en la presente investigación refuerzan la hipótesis, la doble presencia si incide en el rendimiento laboral de los trabajadores, planteada al inicio de este estudio, es importante mencionar que en relación a la doble presencia diferentes estudios muestran que el problema de la doble presencia tiene afectaciones negativas para la salud, como lo menciona Neus Morenoa, (2011) , en su artículo técnico titulado, DOBLE PRESENCIA, TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR Y ASALARIADO: ESPACIOS SOCIALES Y TIEMPOS, en el cual menciona que :

Estudios poblacionales con la utilización del cuestionario CoPsoQ-istas21 muestran que la mayor exposición a doble presencia se asocia a peores indicadores de salud mental, vitalidad, y estrés. Asimismo, muestran que la prevalencia de exposición a la doble presencia es notablemente mayor para las mujeres asalariadas que para sus compañeros varones , que la prevalencia mayor entre las mujeres se mantiene en todas las ocupaciones, y que aumenta cuanto menor es la cualificación de la ocupación, reflejando la interacción entre el género y la categoría ocupacional. (págs. 4-5)

Con relación a lo que manifiesta Neus Morenoa en su investigación estoy de acuerdo en su totalidad porque la doble presencia tiene graves afectaciones en la salud de los individuos, pero en lo que no concuerdo es que si bien la doble presencia afecta en gran parte al género femenino, no se puede descartar que los varones también sufran efectos negativos en su salud por esta afectación, porque existen hogares conformados de padres solteros que tienen que asumir en su totalidad la crianza de sus hijos y el cuidado de su hogar sin descuidar su trabajo asalariado.

Por otra parte estos resultados son coherentes con estudios anteriores como los realizados por , (Acevedo, 2013), (Ansoleaga, 2014), que manifiestan que otro factor importante para el incremento de la doble presencia se debe a los turnos rotatorios que alteran el ciclo natural de descanso de los individuos, acrecentando las afectaciones para la salud y bienestar de los trabajadores, concuerdo con los autores que los turnos rotatorios es un factor que incrementa la aparición de la doble presencia, pero no es el único factor, con los resultados obtenidos en esta investigación se observó que las exigencias emocionales o psicológicas son también un factor que incrementa la

aparición de la doble presencia en los individuos, es imposible negar el hecho de que existen intentos de instruir al personal en temas relacionados a reconocer y prevenir las afectaciones que genera la doble presencia, y los riesgos psicosociales en el desempeño laboral, la realidad demuestra que es insuficiente el conocimiento de los mismos, por lo cual es importante resaltar que es necesario futuras investigaciones o estudios, relacionados a esta temática, las mismas que puedan abordar otros aspectos que quizás no se pudieron identificar en esta investigación, y de esta manera contribuir al desarrollo de la gestión empresarial. De igual modo, es relevante señalar la desigualdad de género en el trabajo, que obligan a elegir entre responder las responsabilidades familiares y el status profesional, lo que produce un estado de ansiedad y desequilibrio emocional.

Finalmente, nuestra investigación señala que si bien este tipo de investigación puede contribuir mucho al desarrollo de la gestión empresarial, está en manos de las empresas promover políticas que ayuden a conciliar la esfera familiar y laboral, para alcanzar un óptimo rendimiento del talento humano, factor clave para el éxito de cualquier organización.

Conclusiones

- De acuerdo con los datos obtenidos, se puede concluir que existe doble presencia, y que sí tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la industria del calzado.
- La existencia de la doble presencia en los colaboradores de la industria de calzado, específicamente en el personal femenino y en un mínimo porcentaje en el personal masculino, demuestran que en la actualidad las tareas del hogar son compartidas, pero existe una distribución inequitativa de las mismas, ya que muchas veces las mismas mujeres son las que se cargan de trabajo ya que no les es fácil delegar estas tareas porque piensan que ellas las hacen mejor o que por ser mujeres deben realizarlas lo cual

termina afectando la salud de las mujeres por la alta dedicación a las dos tareas.

- La mano factura de calzado, se ve en la necesidad de implementar políticas que le ayuden a conciliar el entorno familiar con el entorno laboral de sus colaboradores, porque un alto índice de los colaboradores encuestados manifestaron que es necesario talleres de ayuda para sobrellevar este tipo de conflictos y de esta manera no se vea afectado su rendimiento laboral.

- En la empresa la doble presencia es un factor que afecta en mayor medida a la salud de las trabajadoras ya que muchas de ellas tiene una instrucción académica básica que no les permiten acceder a un trabajo bien remunerado para que puedan contratar una tercera persona que pueda ayudar con el trabajo doméstico y la crianza de los hijos, mientras ellas destinan su tiempo al trabajo remunerado, sin embargo esto muchas veces hace que se estigmatice las actividades del hogar y se las considere poco atractivas, por lo que es importante disfrutar de estas tareas con la familia y así enseñar a las siguientes generaciones que no solo es un trabajo arduo sino también un trabajo que une a la familia

Bibliografía

- Alles, M. (2010). *Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. México:: Granica S.A.
- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*.
- Arnold&Randall. (2012). *PSICOLOGÍA DEL TRABAJO*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Báez&Moreno. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas*. Madrid, España: Danesa.
- Bolhander, S. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Cengage Learning Editores.
- Cuellos, M., & Vera, C. (2010). *Prácticas de gestión humana en la República Dominicana*. República Dominicana: Intec.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Ecoe.
- Fernández, B. (2014). Seguridad y salud laboral en las empresas. *Ciencia y Cuidado*, 61.
- García, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San Vicente - Alicante: Club Universitario.
- Guzmán, R. (2013). *Subsistema reclutamiento y selección de personal*. Quito: Consultores.
- María Collantes, J. M. (2012). *La Salud Mental de los Trabajadores*. La Ley.
- María Romo, F. T. (2012). *Mnual de Riesgos Psicosocilaes*. Parraga.
- Moscardó, M. A. (2014). *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I*. Universitat Jaume.
- Mujeres, F. (2010). *Conciliación de la vida labora, familia y personal*. Madrid - España: Ministerio de Igualdad .
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Editorial Mc GrawHill.
- Paspuel, L. (2014). *El desempeño laboral*. México.: Pearson:.

- Robbins. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, C. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Sales, M. (2010). *El desempeño laboral*. México.: Pearson: .
- Serrano, J. L. (06 de 03 de 2015). El tiempo. *El tiempo*.
- Zapatero, M. R. (2010). *Interpretación de la familia empresaria*. Universidad de Córdoba.

Lincografía

- Acevedo, G. E. (2013). *SCIELO*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300006
- Adaneys Álvarez, I. C. (2011). *SCIELO*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007
- Ansoleaga, E. V. (2014). *SCIELO*. Obtenido de <http://www.scielosp.org/pdf/csp/v30n1/0102-311X-csp-30-01-00107>.
- Caballero Martínez, M. &. (2015). Obtenido de Universidad de Granada : <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/37035/1/ReiDoCrea-Vol.4-Art.25.pdf>
- Calidad, E. d. (2012). *Educación de Calidad* . Obtenido de <http://educaciondecalidad.ec/constitucion-educacion.html>
- CESMAG, I. U. (29 de MAYO de 2014). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.iucesmag.edu.co/saludocupacional/articulos/condicionesdetrabajo.pdf>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Ecoe.
- Estevan Reina, L. R. (2014). *Universida de Granada*. Obtenido de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/32323/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%CC%81guez-Romero-Rodri%CC%81guez-Romo.pdf>

- García, O. A. (2015). *Revista científica Guillermo de Ockham*. Obtenido de <http://revistas.usb.edu.co/index.php/GuillermoOckham/article/view/564/365>
- Gómez., Á. y. (2011). *SCIELO*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007
- INEC. (12 de 2010). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censos: http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com_content&view=article&id=17%3Ael-ingreso-promedio-mensual-de-las-mujeres-es-12935-dolares-menos-que-el-de-los-hombres&catid=63%3Anoticias-general&lang=es
- Instituto de Biomecánica de Valencia. (2010). *ERGODEP*. Obtenido de ERGODEP: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/517-doble-presencia.html>
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y. (2012). Obtenido de Guía Sindical: Mujeres, trabajo: http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/pub100386_Guia_Sindical_
- ISTAS. (2010). *ISTAS*. Obtenido de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>
- Líderes, R. (28 de 03 de 2015). *Revista Líderes*. Obtenido de Revista Líderes: <http://www.revistalideres.ec/lideres/ejecutivas-ecuador-concentran-recursoshumanos-finanzas.html>
- Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad*. (05 de 2011). Obtenido de Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad: <http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/AGENDA-TERRITORIAL-TUNGURAHUA.pdf>
- Navarro, S. M. (marzo de 2012). *Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

- Navarro, S. M. (marzo de 2012). *Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- OIT. (2011). Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- OIT. (2012). Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121
- OIT. (210). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT*. Obtenido de http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/Anexo_OIT_3.pdf
- OMS. (2010). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- OSORIO, D. B. (2010). *SCIELO*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232010000200004&script=sci_arttext
- Palomo-Vélez, G. C. (2015). *SCIELO*. Obtenido de http://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1020-49892015000400017&script=sci_arttext&tlng=es
- Paspuel, L. (2014). *El desempeño laboral*. México.: Pearson.:
- Pedraza, E. A. (septiembre de 2010). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pedraza, E. A. (2010). *SCIELO*. Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Piedra, D. (2013). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3294/1/27%20MKT.pdf>
- Posada, A. S. (2014). *SCIELO*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n1/v13n1a09.pdf>

Quirola, D. (2013). *Universidad de la Américas* . Obtenido de [http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/3475/1/UDLA-EC-TPO-2013-08\(S\).pdf](http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/3475/1/UDLA-EC-TPO-2013-08(S).pdf)

Remache, E. E. (2015). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/12398/1/FCHE-PSIP-84.pdf>

Anexos

ANEXOS

Cuestionario para la aplicación de la Encuesta en la empresa Producalza.



Objetivo: Este instrumento está diseñado para identificar, medir y valorar la exposición de la doble presencia como factor de riesgo para la salud en el trabajo.

Instrucciones:

- Por favor, lee detenidamente todas las preguntas.
- Usted debe señalar con una “X” la respuesta que usted considere correcta.

Las respuestas que usted proporcionó serán confidenciales y anónimas.

Preguntas	Respuestas		
1. ¿Cómo percibe usted a las tareas domésticas?	Las mujeres deben realizar estas actividades <input type="checkbox"/>	Deben ser compartidas <input type="checkbox"/>	No son importantes <input type="checkbox"/>
2. ¿Cuándo está en la empresa, usted piensa en las tareas domésticas y familiares?	Siempre <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>
3. ¿Hay momentos en los que Usted necesitaría responder al mismo tiempo a las obligaciones de la empresa y de su hogar?	Siempre <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>
4. ¿De las siguientes actividades cual considera Usted que le demandan más tiempo?	Actividades del hogar <input type="checkbox"/>	Actividades del trabajo <input type="checkbox"/>	Ninguna <input type="checkbox"/>
5. ¿Considera Usted que las responsabilidades de su hogar influyen en su rendimiento laboral?	Siempre <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>
6. ¿Cuándo Usted realiza las tareas del trabajo y del hogar, con frecuencia se siente?	Estresado <input type="checkbox"/>	Agotado <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
7. ¿Qué tareas piensa, que son más importancia para Usted?	Tareas del hogar <input type="checkbox"/>	Tareas del trabajo <input type="checkbox"/>	Ambas <input type="checkbox"/>
8. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted le impiden que su rendimiento laboral sea eficiente?	Conflictos familiares <input type="checkbox"/>	Conflictos laborales <input type="checkbox"/>	Ninguna <input type="checkbox"/>
9. ¿Cree Usted que realizar tareas en el trabajo y en el hogar puede afectar su salud y su rendimiento laboral?	Siempre <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>
10. ¿Cree Usted que es importante que la empresa realice capacitaciones para prevenir riesgos como la doble presencia y otros tipos de riesgos?	Siempre <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>

¡ GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

Resolución de aceptación del tema.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE FACULTAD
Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba (Campus Huachi) / Teléfono (03) 2 990-281/Casilla 334
Ambato-Ecuador

Ambato 18 de enero, 2016
RES. FCHE-CD-0190-2016

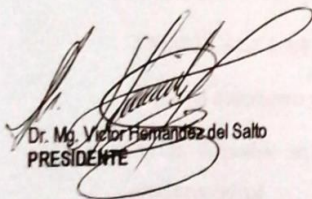
Señorita
JARA SALAZAR EDWIN DAVID
EX ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA, MODALIDAD PRESENCIAL
Presente

De mi consideración:

El H. Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el 18 de enero del 2016, en atención a la solicitud presentada por la Mg. Carlos Valdés Docente de la Carrera de Psicología Industrial modalidad presencial, referente a la modificación del tema del Proyecto de Investigación, resuelve:

AUTORIZAR AL SEÑORITA JARA SALAZAR EDWIN DAVID EX ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL MODALIDAD PRESENCIAL, LA MODIFICACIÓN DEL TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "LA DOBLE PRESENCIA Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMPACTEX DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA", POR EL SIGUIENTE: "LA DOBLE PRESENCIA Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRODUCALZA DE LA CIUDAD AMBATO"; EN RAZÓN DE CONTAR CON EL VISTO BUENO DEL MG. CARLOS VALDÉS DOCENTE TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Atentamente,



Dr. Mg. Víctor Hernández del Salto
PRESIDENTE



CC: DIRECTOR DE PROYECTO Adj: Anteproyecto
SECRETARIA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMERICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTOS

VHS/CVD/DJLA

Aprobación del trabajo de investigación.

**RODUcalza**
PRODUCCION DE CALZADO

Direc: Imbabura s/n e Isidro Viteri
Telf. 03-2851293.
Producalza@hotmail.com

Ambato, 27 de Noviembre del 2015

A QUIEN INTERESE:

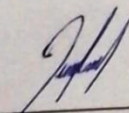
El Departamento de **ADMINISTRACION PRODUCALZA – AMBATO**, a petición de la parte interesada.


CERTIFICA

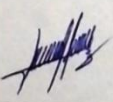
Que el Sr. **EDWIN DAVID JARA SALAZAR** con C.I. 180457229-3 Estudiante de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, carrera de Psicología Industrial del Decimo Semestre de la **UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**, está autorizada para realizar el proyecto de investigación requerido en nuestra Empresa.

En el cual nos comprometemos a brindar toda la ayuda necesaria para que su proyecto rinda frutos para el bienestar de nuestra empresa y éxitos en el futuro del estudiante.

Atentamente,


Sra. Norma Llamuca
SECRETARIA ADMINISTRATIVA


PRODUCCIÓN DEL CALZADO


Sr. Luis Llerena
GERENTE

Información de la empresa.

PRODUCALZA

Una empresa artesanal; que en los últimos años ha ganado prestigio, liderazgo y confianza a nivel nacional; quiere compartir hoy con el Mundo Globalizado ;el arte y don de la fábrica de calzado; centrandolo, especialmente en la línea Botas de Dama con su marca más conocida "*Marjorie Botas*"; sin olvidar que poseemos otras marcas para una mejor comercialización. (Un producto hecho a mano con el más alto control de calidad para un mercado Internacional).

➤ HISTORIAL

Fue por el año 2000 que gracias al tesón de su propietario quien empieza a afianzar su posición dentro del sector con la experiencia que tenían en el área de calzado, al año 2003 empieza a destacarse particularmente con las Botas de cuero para Damas.

Desde ese momento se le conoció por este producto motivo por el cuál gano prestigio y reconocimiento por la ciudad del mismo.

Su éxito se debe a sus precios de competencia lo que permite al cliente tener opciones de comercialización aseguradas. Uno de sus orgullos, es abastecerse de gran cantidad de insumos particularmente cuero al que considera que cumple con todos los requisitos para confeccionar un buen calzado.

➤ MISIÓN

Elaborar calzado que cumplan con todos los requisitos de alta calidad y eficiencia, puntualidad para alcanzar la consolidación del mercado internacional.

➤ VISIÓN

Traspasar fronteras de comercialización a Nivel Internacional como un producto de Moda y Calidad.

PRODUCALZA- "*Marjorie Botas*"

Planta de Producción

ECUADOR - SUDAMÉRICA

Email: producalza@hotmail.com

info@marjoriebotas.com

Telf. 03 2850667

Fax: 03 2851393

Moví: 03 4716183

CONTACTOS:

EEUU - NORTH AMÉRICA

E-mail: cpllerena@hotmail.com

Telf. 908 - 4448218

Moví: 908 - 5770724

Fachada de la Empresa Producalza.



Evidencia fotográfica de la aplicación de la encuesta al área operativa.





Aquí nos encontramos con el personal femenino, quienes están contestando la encuesta

Aplicación de la encuesta al área operativa.



Aquí nos encontramos con un colaborador, quienes están contestando la encuesta.