ESCUELA DE PSICOLOGIA

INFLUENCIA DE LA DOBLE PRESENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE MUJERES DEL ÁREA DE VENTAS

AUTOR

Verònica Nicolè Dueñas Espinosa

AÑO

2018

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

INFLUENCIA DE LA DOBLE PRESENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE MUJERES DEL ÁREA DE VENTAS.

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para optar por el título de Psicóloga mención organizacional

Profesora Guía

Mag. Paulina del Carmen Muñoz Villacís

Autora

Verónica Nicole Dueñas Espinosa

Año

2018

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido este trabajo, Influencia de la doble presencia en el desempeño laboral de mujeres del área de ventas, de Veronica Nicole Dueñas Espinosa, en semestre 2018-2, a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación"

Paulina del Carmen Muñoz Villacís
Magister en Gestión del Talento Humano
C.I.1706542816

DECLARACIÓN PROFESORES CORRECTORES

"Declaramos haber revisado este trabajo, Influencia de la doble presencia en el desempeño laboral de mujeres del área de ventas, de Veronica Nicole Dueñas Espinosa, en semestre 2018-2, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

María Fernanda Pozo Ayala
Magister en Desarrollo del Talento Humano
C.I. 1720023181

Javier Alexander Navarrete Guerra
Master of Business Administration
C.I. 1716185622

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

Verónica Nicole Dueñas Espinosa
C.I. 1803228582

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer primero a Dios y a mis dos angelitos del cielo por siempre saber guiarme por el mejor camino a lo largo de mi vida.

A mi madre por ser la persona que ha brindado todo su esfuerzo y amor para que yo salga adelante tanto personal como profesionalmente.

A mi padre que a pesar de estar lejos siempre ha seguido cada pasó de mi vida y me ha brindado todo su amor y apoyo en cada momento.

A mi abuelita que siempre me ha apoyado y ha estado pendiente de mi progreso.

A mi novio que ha estado a mi lado dándome ánimos para ser mejor y me ha enseñado cada día a disfrutar cada etapa de la vida.

Finalmente, agradezco a todos mis amigos y profesores que han aportado con un granito de arena al logro de este sueño.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre quien siempre ha sabido guiar mis pasos y apoyarme en cada decisión que he tomado, le agradezco por siempre ser mi pilar y la razón de ser mejor cada día

RESUMEN

A lo largo de la vida, se puede evidenciar los roles que cada persona va cumpliendo dentro de la sociedad, y como esta se desenvuelve en cada una de ellas, pero cuando empiezas a involucrarte en el ámbito laboral logras distinguir de mejor manera las diferentes perspectivas y comportamientos que tienen tanto los hombres como las mujeres dentro de cada uno de estos roles definidos por la sociedad.

El presente trabajo se basa en un grupo que todavía sigue siendo vulnerable dentro de la sociedad ecuatoriana, este grupo son las mujeres. Se realizó la observación dentro de una institución farmacéutica en donde se ha podido hacer un contacto directo con las mujeres de la institución y se ha podido evidenciar los diferentes roles que desempeñan dentro y fuera del trabajo. Por este motivo se ha decidido realizar la investigación acerca de uno de los riesgos psicosociales que afectan más a las mujeres y éste se denomina doble presencia.

Es así que esta investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la doble presencia en el desempeño laboral de las mujeres, así como también entender el impacto y percepción que se tiene sobre este fenómeno, esto se realizará a través de un diseño de estudio cualitativo, por medio de una entrevista semi-estructurada correlacionada con la evaluación de desempeño de la empresa antes mencionada.

Palabras claves

Doble presencia, desempeño laboral, conflicto familia-trabajo, roles

ABSTRACT

Throughout life, you can see the roles that each person is fulfilling within society, and how it unfolds in each of them, but when you start to get involved in the workplace you can better distinguish the different perspectives and behaviors that both men and women have within each of these roles defined by society.

The present work has been based on a group that is still vulnerable within the Ecuadorian society, this group is women. The observation was made within a pharmaceutical institution where it was possible to make direct contact with the women of the institution and it has been possible to demonstrate the different roles they perform inside and outside of work generating women health problems, performance and productivity. For this reason, it has been decided to carry out research on one of the psychosocial risks that most affect women and this is called double presence.

Thus, this research aims to determine the influence of double presence in the work performance of women, as well as understand the impact and perception that is had on this phenomenon, this will be done through a qualitative study design, through a semi-structured interview correlated with the performance evaluation of the aforementioned company

Keywords

Double presence, work performance, family-work conflict, roles

INDICE

1.Introducción 1
2.Justificación 3
3.Pregunta de investigación 7
4.Objetivos 7
4.1 Objetivo General 7
4.2 Objetivos Específicos 7
5.Marco Teórico 7
6.Preguntas directrices 17
7.Metodología del estudio 18
7.1 Diseño y Enfoque 18
7.2 Muestreo 18
7.3 Recolección de datos 19
7.4 Pre-validacion del instrumento 20
7.5 Procedimiento 21
7.6 Tipo de Análisis 22
8.Viabilidad 23
9.Aspectos éticos 24
9.1 Consentimiento informado 24
9.2 Tratamiento de la información 25
9.3 Auto-reflexividad 25
9.4 Consecuencias de la investigación 26
9.5 Devolucion de los resultados 26
9.6 Derechos de Autor 27
10.Análisis de estrategia de intervención 27
11.Cronograma de actividades 34
REFERENCIAS 37
ANEXOS 44

1. Introducción

A lo largo del tiempo se ha podido evidenciar como las mujeres han peleado por sus derechos dentro de la sociedad abriéndose campo en diferentes áreas. Pero, a pesar de esto, la equidad de género sigue siendo un tema de interés y lucha diaria, pues la igualdad entre hombres y mujeres se sigue viendo afectada por los roles que la sociedad ha impuesto a cada uno de estos individuos.

En la actualidad, la inclusión de las mujeres en nuevas actividades, ha generado que desempeñe varios roles dentro de su vida. Pues el protagonismo que la mujer ha llegado a tener en el ámbito laboral, ha logrado un crecimiento productivo a las organizaciones. Pero, esto ha creado estrés en la vida de la mujer, por los altos índices de responsabilidad a la que deben enfrentarse concurrentemente tanto en su trabajo como en su familia, y si estos dos ámbitos no están en equilibrio, pueden generar repercusiones negativas en su salud como en su productividad y desempeño laboral (Gómez, 2011, pp.92-93). Pues, para algunos autores, es evidente que las dificultades para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares han ejercido fuertes presiones sobre los empleados.

Esto ha generado una preocupación dentro del ámbito de la psicología organizacional, por lo que se empezó a estudiar este fenómeno y se lo determinó como “doble presencia”. Este término doble presencia empieza cuando existe un conflicto entre el trabajo y la familia principalmente cuando las responsabilidades relacionadas interfieren con las actividades de cada una de las áreas mencionadas. El desarrollo de esta teoría se ha centrado principalmente en dos ejes, la primera es el estudio del conflicto trabajo-familia, el cual se entiende como la obstrucción que puede darse desde lo laboral a lo familiar. La segunda, estudia el conflicto familia-trabajo, en donde lo familiar afecta el ámbito laboral (Durán, 2010. pp. 80-82). Varios autores consideran a esto como un riesgo psicosocial que puede generar ansiedad y bajo desempeño dentro de su actividad laboral (Muchinsky, 2007, p. 355).

Dentro de esta investigación lo que se busca es entender y conocer cómo influye la doble presencia en el desempeño laboral de las mujeres que trabajan dentro del área de ventas de una farmacéutica, las cuales tienen un horario de trabajo variable por el hecho de tener que movilizarse todo el tiempo a las citas médicas y realizar las giras a los diferentes destinos dentro del Ecuador. Se realizará una entrevista semi-estructurada para conocer y percibir cómo estas
mujeres logran la conciliación de su vida familiar y su vida laboral sin afectar su desempeño dentro de la institución.

Para esta investigación se va a utilizar una muestra de 13 mujeres casadas y con hijos que trabajan en una farmacéutica en Quito. Se va a realizar entrevistas individuales de carácter semi-estructuradas, las cuales nos ayudarán con la recolección e intercambio de información detallada sobre el tema de la investigación. Una vez recogida la información, se procederá a codificar los resultados, con el fin de filtrar la información más relevante y similar que exista entre cada una de las respuestas generadas por las participantes acerca de la doble presencia. Esta información será correlacionada con la evaluación de desempeño realizada por la empresa, para conocer si existe una problemática, y de ser así considerar posibles acciones a tomar.

Existen varios estudios que determinan que tanto la familia como el trabajo son dos ejes que demandan a la mujer mucho tiempo y energía, también se menciona que estas dos directrices tienen una relación de carácter asimétrico, es decir se conoce que el trabajo influye más en la familia que la familia en el trabajo (Alvear, 2009, pp. 8-11). Pero de igual forma existen estudios que mencionan que la familia es un factor relevante que determina el desempeño y productividad de un colaborador diariamente, es así que la investigación busca definir si existe una relación influyente de la doble presencia en cuanto al desempeño del colaborador.

La relevancia de esta investigación, dentro del contexto ecuatoriano, es de gran importancia ya que no existen muchos estudios que abarquen este

fenómeno como un riesgo psicosocial dentro de las organizaciones y es algo que se debe tomar en cuenta. Pues, las personas dentro de la organización son una parte fundamental para su productividad, y si éstas no generan una correcta conciliación entre los diferentes roles que deben realizar, se generará un conflicto creando problemas psicosociales dentro de la institución.

El área de talento humano, tiene como prioridad mantener a los colaboradores de una empresa saludables para que puedan desempeñarse con mayor eficacia y eficiencia dentro de la organización. Es por lo antes mencionado que se considera que el estudiar esta problemática de doble presencia dentro de la organización, es un aporte benefactor para la empresa, generando una concientización acerca del tema y de lo relevante que es para que puedan tomar medidas de prevención.

2. Justificación

La elección del tema surge del cuestionamiento de como las mujeres han logrado llevar una doble carga dentro de la sociedad. Pues en la actualidad las mujeres han incursionado con más fuerza en el ámbito laboral, siendo una de las principales fuerzas laborales y de productividad, generando un desarrollo profesional más fuerte que antes, estos cambios se dieron en consecuencia de varios conflictos demográficos mundiales que hicieron necesaria la incorporación de la mujer al mundo laboral. Estos cambios han generado un incremento en los hogares monoparentales en donde la mujer se ha vuelto el jefe de hogar, motivándola a conseguir un trabajo remunerado para sacar adelante a su familia.

Sin, embargo estos cambios han generado consecuencias perjudiciales para la mujer, ya que dentro del pensamiento de la sociedad ecuatoriana la mujer todavía tiene el único rol de cuidar y ser afectiva dentro de su hogar y el hombre es el encargado del trabajo y de llevar el dinero al hogar. Dicha segregación se ha presentado en distintos momentos, al ser discriminada al

momento de fijar un salario, postular a un ascenso, ser capacitada o conseguir una estabilidad en el trabajo, pues las mujeres no han tenido el valor de defender sus derechos por la idea que la sociedad les ha impuesto.

Es así que la falta de equidad dentro del domicilio y del trabajo ha provocado una doble carga hacia la mujer, pues no solo deben cumplir con las horas laborables en las organizaciones; sino que también deben llegar a la casa y seguir trabajando en los quehaceres del hogar; lo que en esta investigación definimos como la doble presencia. Este factor psicosocial puede llegar a afectar el desempeño de la mujer dentro la organización, ya que la carga que tiene diariamente puede generar una descompensación mental y física (Briones & Pereda, 2006, p.120). Es por esto que en la presente investigación se busca determinar la influencia de la doble presencia en el desempeño laboral de las mujeres en el área de ventas de una industria farmacéutica de Quito.

Se pueden evidenciar que existen varios estudios acerca de la doble presencia de la mujer y como han tenido que buscar maneras de conciliar el trabajo y la familia, generando ajustes en su vida. La acumulación de trabajo doméstico y empleo remunerado hace que las mujeres trabajen más horas semanalmente que los hombres (Briones y Pereda, 2006, p.124). Esto genera que las mujeres tengan menos tiempo para descansar, haciendo que su ritmo de vida se desarrolla con estrés y con efectos negativos para su salud física, psíquica y laboral (Briones Pereda, 2006, p.128). En el Ecuador, las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010), sobre la tasa de empleo de mujeres a nivel nacional menciona que, en diciembre de 2010, el 33,4% de las mujeres ecuatorianas en edad de trabajar tienen empleo frente al 53,8% de hombres (INEC,2010, p.8). En el 2012 según las estadísticas el 43.3% del entorno laboral está conformado por mujeres de 30- 39 años y el 31.4% de los hogares tiene a la mujer como jefe de hogar (Salazar, García, Macías, Pérez y Tomsich, 2014, p.74).

Con estas cifras se puede identificar que el índice de mujeres que deben equilibrar su vida profesional y su vida familiar es alto y que cada año va incrementando. Además, se ha podido evidenciar que las tareas domésticas y de cuidado para las mujeres es de 24 horas diarias, más tiempo que el que los hombres dedican, que son apenas 12 horas. A esto se le debe sumar las horas que las mujeres dedican a los trabajos remunerados que son de 8 horas por ley y las horas extras que realizan, generando que la mujer tenga menos tiempo para sus actividades personales (Lanas, 2013, p.47).

Por otro lado, Martha Alles (2010) menciona en su libro “Comportamiento Organizacional” que el armonizar los roles es difícil para cualquier ser humano, pero que para la mujer es un tema de preocupación diaria. El tener una conciliación entre familia y trabajo es una labor ardua, en donde la empresa debe preocuparse, pues en definitiva el bienestar de la familia depende del clima y cultura de las organizaciones, ya que la mujer se encuentra en constante interacción y debe existir un equilibrio entre estas dos para lograr un buen desempeño en ambos ámbitos (Alles, 2010, p.297).

Sin embargo, para poder entender la “doble presencia” es importante lograr entender los factores que la generan y cómo éstos tienen una relación dentro de los diferentes roles que la mujer debe desempeñar. Conociendo esto será más factible para la empresa y la persona tomar medidas correctivas de este fenómeno y tener una conciliación entre estos roles, ayudando a la mujer a desenvolverse de mejor manera en cada uno de ellos.

Diferentes estudios han concluido que las personas que gozan de una mejor relación de trabajo-familia son más propensos a tener una mejor satisfacción profesional (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005, p. 135). Y, tomando en cuenta las necesidades de la organización, se considera que el mantener en equilibrio estos roles se convierte en un beneficio para la empresa, generando políticas que mejoren esta dinámica, creando de esta manera lealtad y compromiso con la empresa, e incrementando la productividad y

desempeño en los empleados (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005, p. 138-140).

Un estudio realizado por Deloitte en el 2017 a 100 empresas nacionales y multinacionales ecuatorianas menciona que el 73% de las empresas encuestadas, aseveran que las mujeres qué ocupan posiciones ejecutivas de 0 a 10 son madres de familia. Además, se menciona que las áreas donde más se destacan las mujeres ejecutivas son principalmente el área de marketing y ventas con un 26%, finanzas con 24% y recursos humanos con 21%. Entendiendo, esto dentro de la encuesta se cuestiona que políticas de flexibilidad tiene la empresa para las madres, y los resultados fueron que existen permisos especiales relacionados con la familia en un 33%, lo que para el año 2016 fue un 35% disminuyendo en dos puntos respecto al año anterior. También existe un 23% en flexibilidad de horarios, un 19% en beneficios de periodo de maternidad y lactancia y un 13% en teletrabajo. Sin embargo, todavía las empresas no han definido políticas para mejorar el fenómeno de la doble presencia. Por otro lado, se preguntó si las mujeres consideran que limitan sus carreras profesionales por encontrar un equilibro de trabajo-familia, los resultados fueron que el 54% de las madres trabajadoras limitan sus carreras profesionales por encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia, y un 46% opinan que no tienen un conflicto para hacerlo. Según estadísticas del 2016 se registra una variación del 64% en mujeres que limitan su carrera y un 36% que no, así de demuestra que respecto al año anterior las percepciones de igualdad dentro de Sudamérica van cambiando (Deloitte, 2017, pp.8-10).

En el Ecuador existen muy pocos estudios que abarquen el conflicto de doble presencia de la mujer específicamente dentro de las organizaciones y cómo esto afecta al desempeño de las mismas, entendiendo al desempeño como el rendimiento que tiene una persona en su ámbito laboral y familiar. Lo que se busca mediante esta investigación es que las empresas puedan tomar conciencia y medidas estratégicas que beneficien a las dos partes (familia-trabajo), para que de esta manera la doble presencia no sea un motivo de

falta de desarrollo laboral para las mujeres sino más bien un beneficio para la empresa y la persona.

3. Pregunta de investigación:

¿Cómo influye la doble presencia en el desempeño laboral de las mujeres en el área de ventas de una industria farmacéutica de Quito?

4. Objetivos

4.1 Objetivo General:

Determinar la influencia de la doble presencia en el desempeño laboral de las mujeres en el área de ventas de una industria farmacéutica de Quito.

4.2 Objetivos Específicos:

- Conocer la percepción de las mujeres en el área de ventas acerca de la doble presencia.
- Identificar las necesidades de apoyo de la organización ante la doble presencia de las mujeres.
- Analizar el impacto de la doble presencia en el desempeño laboral de las mujeres dentro del área de ventas.

5. Marco Teórico:

En la actualidad existen varios factores que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de una organización. Centrándonos en la mujer uno de los factores que más predominan en su desempeño es la falta de

conciliación de su vida laboral y su vida familiar (Greenhaus y Beutell, 1985, p.75). Así, también lo mencionan Grandey y Companzano en 1999, en donde explican que el conflicto trabajo-vida personal provoca tener problemas dentro de la organización a través de variables como el deseo de abandonar la empresa, o el bajo desempeño en el puesto de trabajo y que efectivamente es un problema que repercute a mayor escala en el personal femenino (Grandey y Cropanzano, 1999, p. 372). Esto se ha dado por la participación más activa de la mujer en el ámbito laboral y los cambios que esto ha generado a su vida. Para entender un poco más sobre el tema es necesario conocer su historia y cómo ha logrado adentrarse a este mundo laboral.

Históricamente la mujer ha tenido que luchar contra la ideología de que el hombre debe ser el proveedor de la familia y autoridad de la casa, mientras que la mujer debe ser la madre y esposa incondicional, la responsable del cuidado de los hijos y la encargada de hogar (Belmonte, 2008, p. 308). Estas definiciones se basan en un pensamiento predeterminado por la sociedad; roles que se han impuesto a lo largo de la vida del hombre y la mujer y que han determinado el comportamiento de cada uno de ellos.

Es así que se genera el concepto de roles familiares y domésticos, que pasaron a ser un paradigma del género femenino. Pues, el rol familiar de las mujeres se centró más en el cuidado de los niños y de sus esposos configurando de esta manera una prescripción respecto a la moral familiar y maternal, que suponían características emocionales de afectuosidad, altruismo y entrega afectiva. El cumplimiento de estas características garantizaba a la mujer un lugar dentro de la cultura con ideas constituidas de

como pensar, actuar y desarrollar sus afectos en el desempeño de sus roles familiares (Burin, 1996, pp. 3).

Pero a finales de la década de los cincuenta y en el transcurso de los años setenta, la mujer empieza a incursionar en el trabajo remunerado, como consecuencia de la falta de mano de obra que existía durante las guerras (Caamaño, 2010, p.189). Cuando este período de guerra terminó, las mujeres fueron obligas a regresar a sus labores domésticas, lo que provocó en la mujer una insatisfacción (Caamaño, 2010, p.182). Esta múltiple discriminación que las mujeres han tenido que enfrentar al incursionar en el mercado laboral proviene principalmente de las empresas, sociedad, familia y cultura.

Por estas causas, se generó el primer movimiento feminista; entendiéndolo como un movimiento social y político que intentaba una transformación en el sistema de relaciones entre hombre y mujeres (Fernández, 1998, p.85).

Al surgir este nuevo movimiento en los años setenta, empiezan a existir varios conceptos, entre los cuales podemos mencionar, el feminismo de la diferencia, el feminismo de la igualdad y la teoría integracionista (Rodríguez, 2008, p. 80). El primero, se centra en buscar la libertad desde la diferencia sexual, es decir; defender las características que son propias de la mujer (Castro, 1990, p. 87), el segundo; considera que la masculinidad y la feminidad son roles de género que se han construido socialmente y que han creado un estereotipo de mujer- ama de casa y hombre- proveedor, dejando de lado la igualdad de género (Rodríguez, 2008, p. 84), y el tercero, se lo

denomina integracionista ya que hace referencia a las teorías feministas que evidencian la presencia de estereotipos discriminativos y sesgos sexistas en todos los ámbitos, proponiendo soluciones para el desarrollo de una práctica equilibrada (Blázquez, Palacios, Fátima y Ríos, 2010, p.160). Estas dos últimas posturas y en las cuales se va a basar esta investigación, entienden que los roles de género y los estereotipos han generado una desigualdad para la mujer, generando una falta de equilibrio en la sociedad.

Sin embargo; en un mundo en donde los cambios son constantes y cada individuo se debe adaptar a ellos; las mujeres con responsabilidad familiar han tenido que incrementar su participación en el ámbito laboral y a la par ocuparse de sus obligaciones familiares, generando un cambio en la dinámica familiar (Báez y Galdámes, 2005, p.115). Pues en la actualidad, se puede percibir que vivimos dentro de una sociedad en donde el hombre ya no es el único portador del hogar, ya que también la mujer busca tener un acceso más activo dentro de las organizaciones (Gonzales, 2010, p.115). Esto ha creado un nuevo concepto de “doble presencia”; el cual se entiende como la necesidad de conciliar las demandas del trabajo asalariado y del doméstico- familiar, afectando principalmente a las mujeres (Moreno, Moncada, Llorens, y Carrasquer, 2010, p.1).

Esta expresión de “doble presencia” fue acuñado por la socióloga italiana Laura Balbo en el año 1979, para cambiar el término coloquial de doble jornada (Torn, 2001, p.2). Pues la doble presencia para Balboa hace referencia al estilo de vida que adquirieron las mujeres durante la época de la industrialización, en donde durante la guerra los hombres debían estar en los

campos de batalla y al no tener mano de obra, las mujeres empezaron a surgir dentro de las industrias; desde ese momento y hasta ahora han cumplido actividades tanto laborales como domésticas generando una doble carga de trabajo (Torn, 2001, pp.3-5). De esta manera, la vida familiar y el trabajo se han convertido en los ejes principales de la mujer, brindándole un desarrollo más integro como persona. En efecto, la presencia de las mujeres en el trabajo formal, se ha visto como uno de los cambios sociales más representativos del Siglo XX (Gómez Urrutia y Jiménez Figueroa, 2015, p.379).

Así, se entiende que tanto la familia como el trabajo hacen que las personas asuman diferentes roles, los cuales van cambiando constantemente según el contexto. Estos roles pueden ser confundidos con funciones que genera una persona, es importante definirlos de manera que se entienda las perspectivas de cada uno. De este modo, se puede entender a la función como una tarea que se debe realizar dentro de una institución o entidad, estas tareas son estáticas y se deben cumplir como un requisito de su desarrollo, por lo que su ejecución es de carácter explícito. Por otro lado, el rol está ligado a estilo de la persona generando un cambio dentro de la función volviéndolo más dinámico. El rol es una producción personal y va dirigida a los otros (Podcamisky, 2006, p. 181).

Para la psicología social, el rol es un modelo de conductas organizadas de una red de interacción ligada a expectativas propias y de otros (Pichón, 1985). Y, Según Kats y Kahn (1978) los roles son un conjunto de acciones que el individuo genera de manera periódica dentro de la

organización o de su vida personal para obtener resultados deseados. Además, la Teoría de Rol, menciona que el conflicto empieza a existir cuando las expectativas que la persona tiene asociada a sus diferentes roles tienen efectos negativos en el bienestar personal (Kahnm, Wolfe, Quin & Snoek, 1964).

De esta manera, se fueron configurando algunos roles femeninos como el rol de la maternidad, el rol de esposa, el rol de ama de casa y el rol de trabajadora, y estos roles suponen condiciones específicas para poder desempeñarlos con eficacia (Burin, 1996, pp. 3-5). En este sentido, se podría pensar que cuando estos roles se encuentran en conflicto, puede surgir una sobrecarga de actividades afectando la salud de la mujer, generando estrés laboral, malestar e insatisfacción (Rubio, 2003, pp. 11-12). Lo cual podría crear un riesgo psicosocial que afecte su desempeño laboral (Rodriguez, 2009, p. 131)

Al referirnos a riesgos psicosociales, encontramos varios factores que los componen, como son el estrés laboral, sobrecarga de trabajo, ambigüedad de roles, entre otros, que pueden llegar alterar y desequilibrar las capacidades y recursos de la persona para responder a las diferentes actividades que tiene diariamente (Moreno, 2011, pp. 6-9).

Cuando hablamos de estrés laboral, se lo define como un desbalance percibido por el colaborador entre las condiciones laborales y experiencias individuales que tiene diariamente generando problemáticas dentro los roles que desempeña (Ruiz, 2007, p.19). Varios estudios han mencionado que el estrés laboral, está estrechamente relacionado con el conflicto de la doble

presencia y su conciliación de las actividades familiares y laborales (Zhang & Liu, 2011). Por otro lado, cuando nos referimos a sobrecarga de trabajo o burnout, nos referimos a una condición de agotamiento emocional, cansancio, falta de energía y una despersonalización en el trabajo, que se da más a menudo en puestos con contacto directo con la gente, como es el caso de ventas, marketing, etc.(Pérez, 2010, pp.3-5). Además, al hablar de ambigüedad de roles se puede definir como una ausencia de información, se genera cuando los empleados no tienen claro su rol dentro de la organización, esto le impide generar un buen desempeño. Esta ambigüedad de rol no solo se genera dentro de las organizaciones sino también dentro de la vida diaria, pues cuando una persona está expuesta a varios roles los cuales no están definidos con claridad genera una reducción de su capacidad para ejecutar y realizar sus funciones dentro de cada rol, afectando su desempeño (Díaz-Fúnez, Pecino, & Mañas, 2016, pp. 389-390).

Después de percibir estas características, las organizaciones han generado mayor énfasis en esta problemática, pues como se mencionó anteriormente la doble presencia puede ser un factor de riesgo psicosocial que afecta al desempeño laboral de las mujeres positiva o negativamente.

El desempeño laboral se lo define como la capacidad de organizar y coordinar actividades para lograr un proceso productivo dentro de la organización (Robbins, 2014, p. 50). Es la fortaleza de la institución para desarrollar la efectividad y éxito de la compañía; es por esto que a cada colaborador se le genera una evaluación de desempeño anual, para poder medir el rendimiento que tienen dentro de la organización.

La evaluación de desempeño es una herramienta que permite calificar de manera cualitativa y cuantitativa a los colaboradores de la organización, ésta se vuelve de suma importancia ya que permite dar una ponderación a los trabajadores con el fin de reconocer sus fortalezas y debilidades, para que de esta manera se pueda generar un plan a cada empleado encomendándole funciones diferentes para mejorar su eficacia y eficiencia (Gil, Méndez, & Meneses, 2010, pp. 9-11). Es un método que consiste en un proceso de revisión acerca del trabajo de cada empleado, por lo menos una vez al año para ver cuál ha sido su desempeño durante este periodo. Otros autores, definen a la evaluación de desempeño como la apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra, sea por sus características personales, como por la forma en que realiza su trabajo (Zerilli, 1978).

Además, la evaluación de desempeño satisface varias necesidades de la organización, como es el mejorar los resultados de productividad de la empresa, al mismo tiempo que optimiza las capacidades profesionales y personales de sus colaboradores. Por otra parte, mediante la evaluación de desempeño se puede detectar las necesidades de formación que requieren los empleados de la organización, descubriendo de esta manera los fallos y carencias que tienen los colaboradores dentro de su puesto y que podrían mejorar generando un plan de acción para generar más empoderamiento a la posición (Gómez, Balkin, Cardy, Santos, Muñoz, & Cabrera, 2008, p.150).

La puesta en marcha de la evaluación de desempeño dentro de las organizaciones es responsabilidad del área de Talento Humano, la cual debe desarrollar políticas para ejecutar esta evaluación; las cuales van referidas a

la aplicación, seguimiento y control del programa de evaluación de desempeño que tenga la empresa y que este se vaya desarrollando correctamente por los directores, supervisores y gerentes dentro de cada área. Además, se debe generar una comisión de evaluación de desempeño, en donde se genera una participación de evaluadores de todas las áreas (Gómez, Balkin, Cardy, Santos, Muñoz, & Cabrera, 2008, p.148-149)

Existen varias formas y herramientas para medir el desempeño, pero dentro de esta investigación, la herramienta de medición utilizada es la de administración por objetivos. Esta técnica consiste en que el supervisor o jefe y el colaborador establezcan conjuntamente y mediante un acuerdo mutuo los objetivos de desempeño los cuales deben ser medibles y realistas, para que de esta manera los empleados se encuentren motivados para lograrlos y el feedback generado con esta técnica es cara a cara, pues el supervisor va observando el cumplimiento de cada objetivo y si alguno de ellos no ha sido cumplido se revisa y ajusta para que pueda conseguir la meta planteada (Ramos, 2014, pp. 11-14).

Por otro lado, se considera que el desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores deben realizar frente a las actividades y procesos en una empresa (Faria, 2004, p.11). Este comportamiento se puede ver afectado por varios factores, por lo que la empresa debe considerar ofrecer los beneficios necesarios acorde al puesto que se ocupa.

Es así, que se encuentran estudios en donde se menciona que el conflicto familia- trabajo es considerado como un riesgo psicosocial que afecta al desempeño y motivación de la persona, ya que genera

consecuencias en los dos ámbitos laboral y doméstico, cuando no se logra una buena conciliación (Báez y Galdames, 2005, p. 116).De igual forma, Greenhaus y Beutell (1985), sostienen que este conflicto provoca un roce dentro de estos dos ejes de vida (familiar y laboral). Enfatizando que mientras se le dedique más energía y tiempo a uno de estos roles menos atención y esfuerzo se le dará al otro, provocando estrés, ansiedad y un bajo desempeño al individuo (López, Tapia, Parra y Sánchez, 2017, pp. 38-40). Por otro lado, autores mencionan que la percepción del colaborador sobre el apoyo que la organización brinda a la conciliación del trabajo y la familia, puede generar un impacto positivo en el compromiso con la organización, la satisfacción laboral, el desempeño y el rendimiento (Dixon y Sagas, 2007, p.238).

Cabe mencionar que, dentro del estudio realizado en Chile en el 2009, se concluyó que dentro de los hogares cuya única proveedora es mujer ha crecido en un 30% desde el 2006, lo que señala una clara tendencia a crecer dentro de los siguientes años. Sin embargo, las empresas no han tenido el mismo crecimiento y visión de esta nueva estructura social, pues han mantenido su estructura y políticas dirigida a una familia tradicional, colaborando de esta manera con la discriminación y falta de equidad de género.

De esta manera, se puede entender que la doble presencia es un riesgo psicosocial, que afecta a la persona y a la organización. Las empresas deben tomar en cuenta este factor que está afectando cada vez más a las colaboradoras femeninas, e incorporarlo como un plan dentro de la gestión de

recursos humanos; de esta manera se lograra eliminar las percepciones negativas como son el estrés y la falta de satisfacción laboral y se impulsara la conciliación de los diferentes roles de la mujer influyendo positivamente a mejorar su desempeño (Robbins, 2014, p.14).

6. Preguntas directrices:

OE 1: Conocer la percepción de las mujeres en el área de ventas acerca de la doble presencia.

¿Qué representa ser mujer trabajadora?

¿Considera que es posible mantener un equilibrio en los roles que desempeña una mujer?

¿De qué manera maneja estos roles?

¿Cuáles son las principales dificultades que la doble presencia de la mujer enfrenta en su vida laboral?

OE 2: Identificar las necesidades de apoyo de la organización ante la doble presencia de las mujeres.

¿Qué tipo de apoyo la empresa genera para conciliar su vida familiar y su vida laboral?

¿Los líderes de la organización favorecen el equilibrio en la relación vida-trabajo?

¿Cómo la empresa puede mejorar la relación vida-trabajo?

OE 3: Analizar el impacto del factor psicosocial de doble presencia en el desempeño laboral de las mujeres dentro del área de ventas.

¿Cuáles son los factores que intervienen en el desempeño?

¿Se considera a la doble presencia como un factor influyente en el desempeño?

¿Cómo podría influir el equilibrio vida trabajo en el desempeño?

7. Metodología del estudio

7.1 Diseño y Enfoque

Para la presente investigación, se va a utilizar un enfoque cualitativo basado en el diseño de teoría fundamentada, ya que, de esta manera, se tendrá una perspectiva interpretativa que se centrará en entender el comportamiento y visión que tienen las mujeres al momento de realizar sus tareas. El tener un enfoque cualitativo ayudará a conocer las percepciones y experiencias de cada uno de los participantes, para que de esta manera se pueda entender las diferentes cualidades y roles que la mujer debe enfrentar, y entender si estos roles influyen en su desempeño dentro de la empresa (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 537).

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo, ya que lo que se busca es describir y puntualizar cual es la influencia que la doble presencia tiene dentro del desempeño laboral de las mujeres. Para esto se recolectará información pertinente y necesaria para entender, describir y analizar cuáles son los diferentes factores de la doble presencia que generan una influencia en el desempeño laboral (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 92).

7.2 Muestreo

La muestra será extraída de una industria farmacéutica ubicada en la ciudad de Quito, esta muestra será del tipo de conveniencia ya que se centrará, específicamente en las mujeres en el área de ventas. El total de colaboradores dentro de las fuerzas de ventas es de 30 entre hombres y

mujeres, de las cuales 13 son mujeres, las que serán seleccionadas para la muestra cualitativa y se les realizará las entrevistas semi-estructuradas. En el caso de que la información de las entrevistas empiece a repetirse y exista una saturación, se dará por terminadas las entrevistas.

Tabla 1

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión	**Criterios de Exclusión**
• Mujeres que trabajan en una industria farmacéutica en el área de ventas. • Mujeres casadas o en unión libre por un año o más • Mujeres con hijos/as	• Mujeres que vayan menos de 6 meses en la empresa • Mujeres en estado de gestación por primera vez

7.3 Recolección de datos

- **Evaluación del desempeño por objetivos laborales**

Se escogió utilizar la evaluación del desempeño por objetivos establecida por la institución farmacéutica, porque se consideró que la empresa ya tiene establecidos los criterios que se requieren para medir el desempeño laboral de los colaboradores. Con este método se comparan los resultados que se han logrado por la persona, con los resultados que se esperaban de la misma, analizando las causas que han podido intervenir en el cumplimiento de los objetivos (Alles, 2002, p. 16-20). Es el método flexible, ya que facilita variar los criterios a lo largo del proceso. Esta evaluación servirá para evaluar las influencias que genera la doble presencia en el

desempeño laboral de las colaboradoras de la industria farmacéutica.

- **Entrevista semiestructurada:**

Las entrevistas semi-estructuradas son un conjunto de preguntas abiertas, en donde existe una interacción entre el entrevistador y el entrevistado, en el que se busca un intercambio de información sobre un tema específico (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p.597).

Lo que se busca mediante esta herramienta es la recolección e intercambio de información detallada del tema de la investigación, es decir conocer la perspectiva de estas mujeres sobre la doble presencia y su opinión acerca de los factores que en su desempeño.

7.4 Pre-validación del instrumento

Para generar la validación del instrumento, se asignó a dos profesores de la facultad de psicología por la Coordinación a revisar y aprobar la herramienta que se utilizara dentro de la investigación. Se les envió un escrito en donde se justificaba el uso de la herramienta dentro del trabajo. Los profesores que fueron seleccionados tienen un conocimiento amplio acerca del tema en cuestión, por lo que a través de un panel de expertos revisaron el instrumento e hicieron las observaciones necesarias para poder utilizarlo. Una vez validado el instrumento se procede a generar un acta firmada por los validadores, tutor y mi persona, para dejar constancia de la aprobación. (Anexo 1)

7.5 Procedimiento

En primera instancia se buscará tener una reunión con la Gerente General de la institución farmacéutica, con el fin de dar a conocer la investigación y tener la autorización pertinente. Con esto, se procederá a pedir a la Universidad de las Américas que envié una carta de validación de esta investigación y una solicitud de que permitan dentro de la institución farmacéutica realizar las entrevistas, con esto se asegurará que se cumplan todos los términos de confidencialidad y seguridad que la empresa requiere.

Una vez obtenida la autorización, se organizará una reunión con las mujeres seleccionadas para la investigación, con el fin de explicarles el objetivo de la misma. Se les entregará el consentimiento informado; para que quede constancia de que están de acuerdo con las entrevistas que se realizarán y que conozcan su derecho a la confidencialidad de esta investigación. Una vez firmado el consentimiento, se procederá a realizar entrevistas individuales de carácter semi-estructuradas a las participantes seleccionadas, estas entrevistas se realizarán el día viernes después del mediodía, ya que la empresa tiene política de short Friday, lo que ayudaría a que las entrevistas no interfieran con el horario laboral de las participantes.

La empresa cuenta con un sistema de evaluación de desempeño por objetivos; el cual mide el desempeño de manera cualitativa generando que los colaboradores y los jefes se establezcan objetivos los cuales al finalizar el tiempo determinado se medirán y se realizara un feed back, de esta manera al concluir las entrevistas, se realizara un análisis de los resultados

propuestos en el año con cada colaboradora y jefe, con el fin de conocer cuáles han sido aprobados satisfactoriamente y cuales no se han llegado a concretar. Con estos resultados y los de la entrevista se hará un análisis de relación entre la información. De esta manera se conocerá que tipo de influencia tiene la doble presencia en el desempeño de actividades.

Una vez terminada esta fase, se procederá al cierre de la investigación generando una retroalimentación con todas las participantes de los resultados obtenidos. Se generará un informe en el cual consten los resultados de la investigación y las recomendaciones a la empresa para mejorar el desempeño de las mujeres con doble presencia, si así se requiere.

7.6 Tipo de Análisis

Al ser una investigación cualitativa, el tipo de análisis se hará a partir de la teoría fundamentada; en la cual se realizará una transcripción de toda la información relevante de las entrevistas. De esta manera, se ordenará la información obtenida para poder realizar el análisis y codificación respectiva estableciendo conceptos y palabras clave. Basándonos en las respuestas de cada entrevista se hará una comparación de información, señalando cuales son las respuestas con mayor similitud, generando categorías. Además, se llevará una bitácora de análisis para recopilar la información de lo planteado, así podremos conocer cuáles son los factores comunes entre las mujeres que han sido entrevistadas.

Para poder realizar esta codificación se hará uso de una herramienta digital llamada Atlas.Ti (Mühr, 2011), un programa que genera análisis cualitativos, que será utilizado como herramienta de apoyo al proceso de

análisis en la investigación. El programa permite clasificar la información de manera óptima, considerando los diferentes patrones que se repitan en cada entrevista, facilitando al investigador el ordenamiento de los datos obtenidos y logrando una interpretación más exacta de los resultados (Varguillas, 2006, p.75). Dentro de la herramienta, existen cuatro etapas que son la codificación de la información, categorización, mapas mentales entre categorías y estructuración de hallazgos. En la codificación se selecciona palabras claves y códigos los cuales se van a ir relacionando entre ellos para formar categorías. Con estas categorías preparadas, se genera el proceso de organizar los objetivos en mapas mentales, los cuales mediante una representación gráfica generan una teorización ayudando a generar hipótesis fundamentadas en los datos arrojados (Varguillas, 2006, p.76-80).

8. Viabilidad

El presente estudio es viable ya que, el grupo de estudio al que se va a enfocar se encuentra dentro de la empresa en donde se realizó prácticas pre-profesionales anteriormente, de igual forma la institución presenta un alto grado de interés acerca del tema de la investigación. Por otro lado, las mujeres a las cuales se va a investigar han buscado que exista una intervención de esta índole dentro de la institución ya que consideran que es un tema de mucha relevancia tanto para su bienestar personal como laboral.

Los gastos económicos serán asumidos en su totalidad por la estudiante que genera la investigación. Para este estudio el material necesario es el de copias y breaks para las participantes. El espacio en donde se realizará las entrevistas será brindado por la propia institución

facilitando de esta forma que las colaboradoras puedan asistir a las entrevistas.

Esta investigación ha contado con el apoyo y supervisión de la tutora, quien ha demostrado un gran interés sobre el tema, por lo que ha sido de gran aporte para la investigación realizando reuniones semanales que han ayudado a consolidar el tema de mejor manera.

En cuanto a las limitaciones dentro de la investigación se pueden dar en cuanto a la logística, es decir, definir una fecha y hora en donde las participantes puedan brindarnos un tiempo para realizar las entrevistas. Es por esto que se va a citar a las participantes el día y hora que el supervisor coordine para que no exista ninguna interferencia en sus labores dentro de la empresa. Por otro lado, se debe considerar que puede existir un miedo o preocupación de responder a ciertas preguntas dentro de la investigación, es por esto que dentro del consentimiento informado se recalcará que toda la información brindada será totalmente confidencial y con fines educativos.

Dentro de las recomendaciones para esta investigación, se sugiere realizar el estudio dentro de otras áreas como pueden ser gerencias o jefaturas. De igual manera, se recomienda generar un plan de acción para este riesgo psicosocial, para que de esta manera se pueda generar un diagnóstico anticipado de los riesgos antes que estos generen algún problema mayor.

9. Aspectos éticos

9.1 Consentimiento informado

Dentro de los aspectos éticos que se deben tener para esta

investigación, es el realizar un consentimiento informado, en el cual se explica detalladamente a las mujeres participantes la investigación a realizarse en la institución farmacéutica. Este consentimiento será firmado de manera individual por cada participante, siempre y cuando se encuentre de acuerdo con ser parte de la investigación. Cabe mencionar que durante la investigación las participantes pueden retirarse en cualquier momento que lo deseen.

Por otra parte, el/a representante legal de la institución farmacéutica tendrá que firmar un consentimiento informado con el fin de que quede constancia de su conocimiento acerca de la investigación y su autorización previa a realizarla (Anexo 2).

9.2 Tratamiento de la información

En la presente investigación, la información que será obtenida por parte de las participantes será manipulada con total confidencialidad y utilizada solo para fines académicos. Ningún tipo de información será revelado a las otras participantes o a la institución farmacéutica. Únicamente se romperá con el secreto profesional si la vida de algún miembro de la investigación se encuentra en peligro potencial, ya sea por violencia física o psicológica.

9.3 Auto-reflexividad

Las razones que me ha motivado a realizar esta investigación son varias, pero una de las más importantes e influyentes es mi vida familiar como tal. Pues crecí en un núcleo familiar en donde mi madre me sacó adelante sola, por lo que no solo tenía la responsabilidad de cuidarme sino

también de progresar laboralmente y buscar siempre darme lo mejor. El percibir el sacrificio que cada día tenía que realizar para brindarme todo lo necesario, me hizo reflexionar acerca de esta problemática que es el poder desarrollarse profesionalmente y a la vez mantener a la familia que ahora se conoce como doble presencia.

Es por esto que me intereso estudiar este fenómeno de la doble presencia y cómo influye en la vida laboral de las mujeres.

9.4 Consecuencias de la investigación

La investigación puede generar cierto tipo de consecuencias para las participantes. Como, por ejemplo, puede generar un nivel de estrés y ansiedad alto en las participantes después de tener los resultados de la investigación, ya que puede que no hayan percibido esta realidad antes de la investigación.

También puede generar consecuencias positivas, ya que se pueden tomar medidas para buscar una conciliación de vida familiar y vida laboral y así mejorar el desempeño de las mujeres a la vez que se da un equilibrio en sus actividades.

9.5 Devolución de los resultados

Una vez realizada la investigación, se procederá a la devolución de los resultados a las participantes y al área de Talento Humano de la institución. Se considera que para poder generar un buen feed back de la investigación, se debe realizar un taller con las participantes y los directivos de talento humano, en donde se muestren los resultados de manera gráfica y mediante

un informe, para que de esta manera las personas involucradas en la investigación tengan una visión más amplia del estudio y de los resultados del mismo. Una vez realizado el taller, se procederá a tener una reunión con talento humano en donde se les brindará recomendaciones basadas en los resultados del estudio, para que de esta manera puedan prevenir este riesgo psicosocial y su afectación dentro del desempeño.

9.6 Derechos de Autor

Según lo constituye el Reglamento de titulación de la Universidad de las Américas en el Art. 13 se menciona que “Los trabajos de titulación de los estudiantes de la Universidad son públicos, respetando los derechos de autor, y no existe confidencialidad sobre los mismos; por lo tanto, serán de libre acceso en la Biblioteca de la Universidad o en los medios que se estimen convenientes, sin perjuicio de lo establecido por la normativa vigente".

10. Análisis de estrategia de intervención

El factor de doble presencia es un tema que ha estado desarrollándose con mayor intensidad en el último tiempo, pues se han realizado varios estudios en donde se evidencia que efectivamente este riesgo psicosocial genera en las personas una afectación tanto en su vida laboral como en su vida familiar. En este apartado se analizará estudios de países como España, Argentina y Ecuador con diferentes tipos de estrategias que se han realizado para determinar la influencia que la doble presencia tiene dentro del ámbito laboral como familiar y cómo al intervenir a tiempo se puede reducir o

manejar.

Se tomó como primer estudio al realizado en España en el 2014, el cual fue denominado ‘Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo’, este estudio tuvo como objetivo identificar y analizar la implementación de medidas de conciliación para los trabajadores que presentan un conflicto de trabajo-familia (Biedma & Medina, 2014, p.450).

Dentro del estudio se menciona que tradicionalmente la mujer ha visto su vida privada como una práctica afectiva del cuidado y atención de otros (Biedma & Medina, 2014, pp.451-452). Esto ha cambiado en la sociedad moderna, pues la mujer ha empezado a tener más responsabilidad en el ámbito laboral. Es así que, ahora se observa la dificultad que existe para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiar, generando a los empleados presiones fuertes las cuales pueden repercutir negativamente en el desempeño laboral y en consecuencia en la productividad de la organización (Biedma & Medina, 2014, p.453).

De esta manera, el autor considera que se debe generar un modelo integrador entre el trabajo y la familia, pues considera que las implementaciones de políticas de apoyo generarán una relación positiva en el compromiso con la organización, la satisfacción laboral y el desempeño de sus empleados. Existen varias evidencias de que las empresas tienen mucho que ganar cuando ayudan a los trabajadores en la persecución del equilibrio entre su vida laboral y personal. Pues el hecho de generar una implementación de políticas de apoyo ayudará al estado de ánimo positivo de los empleados, generando de manera indirecta procesos motivacionales para

la mayor eficacia y eficiencia del empleado dentro del trabajo (Biedma & Medina, 2014, pp.456).

Se concluye dentro del estudio que las medidas de conciliación de trabajo-familia pueden llegar a ser una herramienta importante dentro de la gestión de talento humano. Ya que de esta manera se puede reducir factores psicosociales negativos y se puede impulsar comportamientos deseables de los trabajadores para la organización (Biedma & Medina, 2014, pp.465-466).

La viabilidad sobre la estrategia de estudio que menciona esta investigación puede ser de gran ayuda dentro de la tesis que se está desarrollando, ya que genera herramientas dentro de la organización que ayuden a los colaboradores a disminuir el riesgo que causa la doble presencia, sabiendo que la empresa se preocupa por ellos y mantienen políticas y estrategias que mejoren este factor psicosocial.

Otra de las investigaciones revisadas para las estrategias de intervención ha sido un estudio realizado en el Ecuador, la cual se ha denominado “La doble presencia y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato” el cual se adentra más a la realidad del contexto al cual va dirigida esta investigación. Dentro de esta investigación se realiza un enfoque mixto, para determinar de manera cualitativa la contextualización de la problemática y la percepción que existe sobre esta realidad, y de manera cuantitativa se buscará recopilar información que ayude a un análisis estadístico de la incidencia de la doble presencia en el rendimiento de los trabajadores (Jara, 2016, p.46).

Para el proyecto investigativo se utilizó una población de 35 mujeres y

15 varones dando un total de 50 colaboradores (Jara, 2016, p.48). Los resultados arrojados por la investigación, muestran que la doble presencia produce una afectación en el personal de la empresa, específicamente el femenino, ya que las responsabilidades familiares demandan el mismo o hasta más del tiempo de trabajo. Y la poca flexibilidad de la organización ha generado un bajo desempeño para los colaboradores (Jara, 2016, p.54). Además, la empresa no cuenta con políticas que ayuden a la conciliación de este fenómeno ya que dentro de la sociedad ecuatoriana no existe todavía una concientización acerca de este tema, aunque en la actualidad sea uno de los factores que más afectan a los empleados a cumplir sus objetivos laborales (Jara, 2016, p.69).

Como recomendaciones de la investigación, se sugirió implementar políticas que ayuden a minimizar la doble presencia a la cual se ven expuestas en este caso la mayoría de mujeres de esta organización, además se menciona que es importante generar un empoderamiento a los colaboradores acerca de sus conflictos familiares y laborales y tener la iniciativa de comentarlo para que así la organización pueda identificar esta problemática y generar un plan de acción, en el cual se puede generar talleres de capacitación en donde se busque impartir estrategias de resolución y afrontamiento de conflictos que generan la doble presencia, de esta manera se buscar disminuir el bajo desempeño que está generando este riesgo psicosocial. En base a los resultados generados, se puede tomar en cuenta para la presente investigación las acciones realizadas para mejorar la problemática en cuestión (Jara, 2016, p.70).

Por otro lado, se hizo un estudio por varios autores en Cordova-Argentina en el 2013 titulado “Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdova, Argentina”, obteniendo como uno de los resultados que después de estudiar las cinco dimensiones de riesgos psicosociales, las cuales son las exigencias psicológicas, el trabajo activo y el desarrollo de actividades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia, esta última resultó la más desfavorable de las cinco, encontrando que los colaboradores tienen un nivel de riesgo psicosocial de doble presencia alto del 64%, Medio del 25,4% y Bajo del 10,6% en relación a la carga de tareas domésticas (Acevedo, Sánchez, Farías, & Fernández, 2013, pp.140-142).

Además, respecto a la preocupación por las tareas domésticas dentro del ámbito laboral, el 29,2% de la población estudiada manifestó que siempre o la mayoría de las veces cuando está en el trabajo piensa en las exigencias domésticas y familiares. En esta investigación hubo una diferencia significativa entre los sexos, siendo más frecuente el riesgo de doble presencia en las mujeres (Acevedo, Sánchez, Farías, & Fernández, 2013, pp.144).

Lo que esta investigación recomienda es que se considere dentro de las organizaciones el orientar más acciones y normativas que ayuden a la promoción de ambientes de trabajos más saludables y de prevención de riesgos, para que de esta manera mejore considerablemente el desempeño laboral de los trabajadores de alto riesgo dentro del equipo de salud (Acevedo, Sánchez, Farías, & Fernández, 2013, pp.147).

La utilización de esta táctica dentro del contexto ecuatoriano es viable, ya que las empresas pueden generar un plan prevención en donde existan políticas que intervengan sobre este factor psicosocial. Esto se puede generar una vez que la empresa haya generado un diagnóstico sobre la doble presencia y su afectación en la misma, para que así mediante la alta gerencia y el área de talento humano aprueben un comité encargado de la planificación y desarrollo de normativas y acciones de intervención.

Dentro del Ecuador es muy escaza la investigación y estrategias que puedan generar un cambio en la vida de los trabajadores que se encuentran afectados por este riesgo de doble presencia. Pero con los resultados que se han obtenido de las investigaciones antes mencionadas se puede generar un plan de acción que adapte políticas dentro de la organización que ayuden a disminuir este riesgo, mejorando de esta manera la productividad y desempeño de los colaboradores.

Hay que considerar que para que estas estrategias tengan viabilidad deben estar a cargo de un psicólogo organizacional que pueda generar un análisis de la situación de la empresa, pues esta persona podrá generar estrategias que busquen el bienestar del empleado y a su vez generar una ganancia a la empresa por el simple hecho de que sus colaboradores van a estar más comprometidos con llegar a los objetivos de la empresa, lo que ayudará a que el desempeño de cada uno de ellos mejore.

Por otro lado, mediante el área de talento humano se debe buscar generar un empoderamiento en los colaboradores para que ellos mismo busquen la ayuda necesaria para conciliar su vida laboral y su vida familiar,

sin dejar que el tiempo transcurra y se vea afectada su productividad dentro de la empresa o su vida familiar.

Finalmente, se debe tomar en cuenta que dentro del contexto ecuatoriano todavía sigue existiendo una negación mediante la propia mujer y las empresas sobre la existencia de este factor psicosocial, pues se ha vuelto una actividad de la vida diaria el desempeñar dos roles dentro de la sociedad y esto ha generado que las mujeres no perciban este riesgo. Es por esto, que mediante esta investigación y las acciones que se han mencionado sobre las acciones en otros países frente esta problemática, se busca que las empresas y las mujeres concienticen y den prioridad a este riesgo. Porque, como se mencionó anteriormente, es uno de los factores psicosociales que más afectan tanto a la salud de la persona; así como a la productividad y desempeño que se tienen en el trabajo.

11. Cronograma de actividades:

Tabla 2
Cronograma

Mes	**Mes 1**				**Mes 2**				**Mes 3**				**Mes 4**			
Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Inscripción del Plan	X															
Revisión bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Elaboración del marco teórico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Pre-validación del instrumento	X	X														
Reunión con mujeres para explicar el objetivo de la investigación (consentimiento infromado)			X													

Aplicación de entrevistas			X	X												
Transcripción de					X	X	X									
entrevistas																
Análisis de contenido entrevistas					X	X	X	X	X	X	X					
Análisis del contenido de la evaluación de desempeño					X	X	X	X	X	X						
Correlación de los resultados obtenidos. con las entrevistas y la evaluación de desempeño									X	X	X					
Conclusiones y recomendaciones																
Tutorías	X		X		X		X		X	X	X	X	X	X		X
Corrección final												X	X			

Entrega final y **devolución de resultados**															X	X

REFERENCIAS

Alles, M. (2010). Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio de cultura a través de gestión por competencias. México: Granica S.A.

Alles, M. A. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. México: Granica SA.

Alvear, C. (2009). Mujer, trabajo y responsabilidad social empresarial. Santiago: FLACSO. (2), 1-12. Recuperado el 15 de Octubre 2017 de http://www.flacsochile.org/wp-content/uploads/2015/05/Mujer-trabajo-y-responsabilidad-social-empresarial.pdf

Acevedo, G., Sánchez, J., Farías, M. y Fernández, A. (2013). Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la Provincia de Córdova, Argentina. Ciencia & trabajo, 15(48), 140-147. Recuperado el 20 de Septiembre 2017 de http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006

Aryee, Srinivas y Tan (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. Journal of Applied Psychology, 90,132–146. Recuperado el 20 de Septiembre del 2017 de http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132

Briones, N. y Pereda, C. (2006). Estrategias de realización de las mujeres. Revista Abaco, 50(2) ,117-129. doi.132.174.254.237

Blázquez, N., Fátima F. y Maribel R. (2010). Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales. México: UNAM. Recuperado el 15 de Abril 2018 de http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/Investigacion%20Feminista.pdf

Belmonte, C. (2008). Concepto de género: Reflexiones. Ensayos, (8), 307-314. Recuperado el 08 de diciembre del 2017 de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3003530.pdf

Báez, X. y Galdames, C. (2005). Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo. Revista de Psicología, 14(1), 113-124. Recuperado el 15 de noviembre del 2017 de www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/download/17412/18170

Biedma, J. y Medina, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. Madrid-España. Intangible Capital, 10(3).448-466. Recuperado el 18 de Diciembre 2017 de http://dx.doi.org/10.3926/ic.506

Burin, M. (1996). Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables, 1-18. Recuperado el 05 de marzo del 2018 de https://scholar.google.com.ec/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=G%C3%A9nero+y+Psicoan%C3%A1lisis%3A++Subjetividades+femeninas+vulnerables&btnG=

Carrasquer, P. y Martín, A. (2005). La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo, Cuadernos de Relaciones Laborales, 23 (1), 131-150. Recuperado el 08 de Noviembre del 2017 de http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110131A/32352

Caamaño, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. Revista de derecho Valparaíso, (34), 179-209. Recuperado el 22 de Diciembre del 2017 de http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n34/a05.pdf

Castro, A. (1990). El feminismo de la diferencia: los argumentos de una igualdad compleja. Revista de estudios políticos, (70), 185-207 Recuperado el 11 de abril del 2018 de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/27086.pdf

Dixon, M. y Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. Research quarterly for exercise and sport, 78(3), 236-247. DOI: 10.1080/02701367.2007.10599421

Díaz-Fúnez, P., Pecino, V. y Mañas, M. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. Revista de Psicología (PUCP), 34(2), 387-412. Recuperado el 15 de abril del 2018 de http://www.redalyc.org/pdf/3378/337846349008.pdf

Deloitte. (2017). Estudio de mujeres 2017, Una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas,1-17. Recuperado el 13 de mayo del 2018 de https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/deloitte-analytics/articles/mujeres-ejecutivas-2017.html

Faria, F. (2004). Desarrollo organizacional. Enfoque Integral. México: Editorial Limusa.

Fernández, A. (1998). Estudios sobre las mujeres, el género y el feminismo. Nueva Antropología, 16(54), 79-95, Recuperado el 13 de Octubre del 2017 de http://www.redalyc.org/pdf/159/15905405.pdf

González, R. (2010). El problema de género en las estructuras empresariales españolas del siglo XXI. Información Comercial Española. Mujeres y Economía, (852), 113-126. Recuperado el 11 de Noviembre del 2017 de http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_852_113-126 789011C482551F2A68667ED8F7BBC55F.pdf

Gómez, V. y Jiménez, A. (2015). *Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género*. Polis Revista Latinoamérica, 14(40), 377-396. Recuperado el 5 de Noviembre del 2017 de http://www.scielo.cl/pdf/polis/v14n40/art18.pdf

Grandey, A. y Cropanzano, R. (1999) “The conservation of resources model applied to workfamily conflict and strain”, Journal of Vocational Behavior, (54), 350-370. Recuperado el 05 de junio 2018 de http://www.personal.psu.edu/users/a/a/aag6/Grandey&CropanzanoJVB.pdf

Gómez, C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. Pensamiento psicológico, 9(16). 89-106. Recuperado el 05 de abril del 2018 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007

Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. The Academy of Management Review. 10(1), 76-88.Recuperado el 08 de Diciembre del 2017 de https://www.jstor.org/stable/pdf/258214.pdf

Gil, A., Junca, J., Méndez, M. y Meneses, E. (2010). Evaluación del Desempeño. Escuela Superior de Administración Pública ESAP. Recuperado el 02 de mayo del 2018 de: http://es. scribd. com/doc/29939697/EVALUACION-DE-DESEMPENO.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., Cardy, R., Santos, I., Muñoz, E. M. y Cabrera, R. (2008). Gestión de recursos humanos. Madrid: Prentice Hall.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). México, D.F.: McGraw Hill

INEC. (2010). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo.Instituto Nacional de Estadística y Censos. Recuperado el 29 de Septiembre 2017 de http://anda.inec.gob.ec/anda/index.php/catalog/109

Jara, E. (2016). La doble presencia y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa PRODUCALZA de la ciudad de Ambato. Tesis de Grado. Ambato-Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 15 de Marzo del 2018 de http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24126/1/Edwin%20David%20Jara%20Salazar.pdf

Katz, D. y Kahn, R. (1978). The social psychology of organizations. (2° ed.). New York: Wiley.

Kahn, R., Wolfe, D., Quin, R., Snoek, J. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley.

Lanas, E. (2013). Vivir y compartir. Propuestas para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Revista de Derecho, 19(1) ,43- 60.Recuperado el 20 de Noviembre del 2017 de http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3950/1/05-TC-Lanas.pdf

López, Tapia, Parra, y Sánchez. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Revista de Comunicación de la SEECI, (44), 33-51. Recuperado el 08 de Abril del 2018 de www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/download/476/pdf_225

Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., y Carrasquer, P. (2010). Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. New Solutions, 20(4), 23-41. Recuperado el 15 de Diciembre del 2017 de http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, 57, 4-19. Recuperado el 23 de Octubre del 2017 de http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf

Mühr, T. (2011). atlas.Ti. 6 (version 6.2. 28). Berlín: Scientific Software Development GmbH. Recuperado el 15 de Diciembre del 2017 de http://www.atlasti.com.

Muchinsky, P. (2007). Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología industrial y organizacional. México: Thomson

Podcamisky, M. (2006). El roldesde Una perspectiva vincular. Reflexiones, 85(1-2), 179-187.Recuperado el 14 de Marzo del 2018 de http://www.redalyc.org/pdf/729/72920817012.pdf

Pichón, E. (1985). Vínculo y Teoría de las Tres D, (depositante, depositario y depositado). Rol y Status. Revista Teoría del Vínculo,11, Ediciones Nueva Visión, Argentina.

Pérez, A. M. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia, (112), 42-80. Recuperado el 26 de Abril 2018 de http://webs.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf

Ramos, P. (2014). La evaluación del desempeño y su relación con la productividad, 1-48. Recuperado el 13 de Mayo del 2018 de https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/348/TFG000342.pdf?sequence=1

Rodríguez, E. (2008). Ética feminista y feminismo de la igualdad. Revista Espiga, 8(16-17), 79-88. Recuperado el 8 de Abril del 2018 de http://www.redalyc.org/pdf/4678/467847230006.pdf

Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? Observatorio laboral revista venezolana, 2(3), 127-141. Recuperado el 12 de Octubre del 2018 de http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf

Ruíz, I. (2007). Estrés laboral: enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, CESO, Ediciones Uniandes.

Robbins, S. (2014). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.

Rubio, S. P. (2003). Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación. Barcelona: Anthropos Editorial.

Ramos, P. (2014). La evaluación del desempeño y su relación con la productividad, 1-48. Recuperado el 13 de Mayo del 2018 de https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/348/TFG000342.pdf?sequence=1

Rodríguez, E. (2008). Ética feminista y feminismo de la igualdad. Revista Espiga, 8(16-17), 79-88. Recuperado el 8 de Abril del 2018 de http://www.redalyc.org/pdf/4678/467847230006.pdf

Salazar, C., García, K., Macías, L., Pérez, A. y Tomsich, C. (2014). Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III. Flacso Ecuador, 1-180. Recuperado el 27 de Septiembre del 2017 de http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4470

Torn, T. (2001). La doble presencia:¿ una propuesta para lograr la conciliación?, Ponencia presentada en las Jornadas Doble jornada, doble presencia, 17(1), 1-21.Recuperado el 11 de Octubre del 2017 de http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/La%20doble%20pres%C3%A8ncia,%20una%20proposta%20per%20aconseguir%20la%20conciliaci%C3%B3.%20Teresa%20Torns.%20Pamplona%202001..pdf

Varguillas, C. (2006). El uso de ATLAS. ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de contenido UPEL. Revista de Educación: Laurus, (12), 73-87, Recuperado el 26 de Noviembre del 2017 de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Materiales/Varguillas.pdf

Zhang, J. y Liu, Y. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. International Journal of Businesand Management, 6(1). Recuperado el 10 de Mayo del 2018 de http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/viewFile/8870/6521

Zerilli, A. (1978). Valoración de personal (Vol. 5). Deusto Bilbao

ANEXOS

13.1 Anexo 1

FORMATO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA
¿Cuál fue el motivo que la llevo a trabajar?
¿Cómo percibe a la mujer ecuatoriana dentro del ámbito laboral?
¿Qué entiende por el equilibrio vida personal y vida laboral?
¿Según su opinión cuales son los roles que está desempeñando en este momento?
De los roles antes mencionados enumere dos que sean los más prioritarios
¿Considera usted que es posible llegar a un equilibrio entre los roles antes mencionados? Si – No (Por qué)
¿Cómo organiza sus tareas familiares?
¿Cómo organiza sus tareas laborales?
¿Cree que el tiempo que dedica a cada una de sus actividades es suficiente?
¿Ha tenido situaciones en que ha percibido un bajo desempeño dentro de sus labores diarias? Si-No (En caso de ser si a qué factores lo atribuye)
¿Con que frecuencia debe ausentarse de su trabajo, para realizar algún asunto familiar?
¿Considera que sus actividades familiares repercuten en su desempeño laboral?
¿Considera que la organización donde trabaja, le permite un desarrollo profesional?
¿Cuáles son los planes de acción que la organización facilita para el equilibrio laboral y familiar?

13.2 Anexo 2

Consentimiento informado

Yo, ,he sido convocada para colaborar en el proyecto de investigación científica acerca de “La influencia de la doble presencia en el desempeño laboral de las mujeres en el área de ventas”.

Esta investigación se realiza previa a la obtención del título de Psicólogo Organizacional de la carrera de psicología de la Universidad de las Américas.

Mi participación en este estudio contempla una entrevista de aproximadamente de 30 minutos, la misma que será grabada y transcrita en su totalidad, dando prioridad a la información referente a la investigación. La información que sea entregada será absolutamente confidencial y solo conocida integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor. El resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres propios de los participantes.

Estoy en mi derecho durante la entrevista de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la ley orgánica de Educación Superior.

Entiendo que es un deber ético de la investigadora reportar a los profesionales competentes, situaciones en donde están en riesgo grave la salud e integridad física o psicológica, del participante y/o su entorno cercano.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio

_____

Firma participante

C.I. _____

En_____, al_____de_____del 2018

13.3 Anexo 3

Quito, 15 de Mayo . 2018

SOLICITUD PRE-VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La presente tiene por objeto solicitar su colaboración para la revisión, evaluación y pre-validación del contenido de Verónica Nicole Dueñas Espinosa el/la misma que será aplicada en el estudio denominado **"Influencia de la doble presencia en el desempeño laboral de mujeres del área de ventas"**, el cual será presentado como trabajo de titulación para optar por el título de Psicólogo/a con Mención Organizacional

A continuación firman los presentes:

Javier Alexander Navarrete Guerra

María Fernanda Pozo Ayala

Paulina de Carme Muñoz Villacís

Verónica Nicole Dueñas Espinosa